



Greta Pavesi

(cultrice di Diritto ecclesiastico e canonico nell'Università degli Studi di Milano,
Dipartimento di Scienze giuridiche "Cesare Beccaria")

**Le frontiere europee della *religious accommodation*.
Spunti di comparazione ***

SOMMARIO: 1. Introduzione - 2. La *religious accommodation* in Europa - 3. (segue) Gli sviluppi più recenti - 4. Il ruolo della giurisprudenza europea: primi segnali di apertura all'accomodamento religioso - 5. Il *know-how* statunitense e canadese: modelli giurisprudenziali a confronto e possibili interazioni - 6. La *religious accommodation* in Europa: una prospettiva *de iure condendo*.

1 - Introduzione

Il fenomeno migratorio, che ormai da diversi decenni interessa il continente europeo - concorrendo all'affermazione di una società multiculturale¹ e

* Contributo sottoposto a valutazione.

¹ Le nuove sfide poste in essere da questa serie di mutamenti risultano chiaramente delineate da **M. RICCA**, *Diritto errante. Spazi e soggetti*, in *democraziaesicurezza.it*, gennaio 2015, p. 84 ss., che scrive: "i circuiti culturali, come ad esempio quelli religiosi, non corrispondono affatto alle scansioni e alle mappe della geografia politica statale. Comprendere il senso di un'istanza religiosa formulata qui e adesso richiede spessissimo l'eterointegrazione cognitiva e assiologico-normativa di fattori generati in un altrove territoriale, talvolta persino in non-luoghi fisici perché piuttosto spazi della trascendenza e dell'esperienza di essa". Del resto, "[s]e un tempo il diritto occidentale spadroneggiava errando per il pianeta col vento in poppa dell'imperialismo occidentale, oggi esso erra anche per coordinarsi con il flusso di ritorno antropico generato dalle migrazioni verso l'Occidente", con la conseguenza che "oggi il diritto degli Stati occidentali è posto di fronte alla necessità di tradurre l'Alterità presente in casa propria al fine di poter rimanere coerente con se stesso, di non collassare sui suoi presupposti di legittimazione a causa dei propri errori interpretativi e dei deficit antropologico-cognitivi dei suoi operatori"; **P. CONSORTI**, *Pluralismo religioso: reazione giuridica multiculturalista e proposta interculturale*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (<https://www.statoechiese.it>), maggio 2007, in particolare p. 10, ove è suggerito che "[d]al punto di vista giuridico la realtà multiculturale deve [...] essere affrontata con riguardo alla dimensione espansiva dei diritti che appartengono costituzionalmente ai singoli o ai gruppi, e conseguentemente riferirsi alle regole già dettate a questo riguardo dall'ordinamento giuridico vigente, che per la verità sembra già possedere principi e valori sufficientemente chiari, e al tempo stesso



multireligiosa - ha portato a una radicale trasformazione del mercato del lavoro, ampliandone e diversificandone la platea di partecipanti².

Tale circostanza permette di inquadrare il crescente interesse della dottrina ecclesiasticistica anche nei confronti di alcuni aspetti della disciplina laburistica, considerato tra l'altro che la prestazione dell'attività lavorativa stimola e favorisce lo svolgimento della personalità individuale e l'interazione sociale. Inoltre, la retribuzione costituisce un'imprescindibile fonte di sostentamento, ragion per cui il mercato del lavoro influisce in modo determinante sui flussi migratori³.

Superata, pertanto, l'identificazione del lavoratore con la figura-tipo dell'uomo bianco, eterosessuale e cristiano⁴, a molti sembra oggi opportuna

adeguatamente elastici, per accogliere con atteggiamento inclusivo le differenze che reclamano riconoscimento”.

In merito al ruolo decisivo giocato dal fattore religioso nel contesto della multiculturalità vedi **C. CARDIA**, *Libertà religiosa e multiculturalismo*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., maggio 2008, p. 1 ss., che scrive: “la nostra vita quotidiana si va riempiendo dei colori di tante religioni” che “hanno come punto di onore quello di professare pubblicamente la propria fede, pregare in pubblico cinque volte al giorno, nelle strade o nelle scuole, nei ristoranti o nei luoghi di lavoro”, mettendo, però, a rischio “la nostra coerenza [...] nel tutelare una libertà religiosa che sia veramente eguale per tutti. Cfr. anche **F. ALICINO**, *Costituzionalismo e diritto europeo delle religioni*, Cedam, Padova, 2011, p. XV ss.; **M. C. FOLLIERO**, *Libertà religiosa e società multiculturali: la risposta italiana*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., giugno 2008, p. 1 ss.

² Gli esiti di questo processo, tuttora *in fieri*, hanno determinato la crisi irreversibile di alcuni schemi ideologici radicati all'interno delle società occidentali, persuase a considerare la religione alla stregua di questione privata, per certi versi addirittura intima: cfr. **C. CARDIA**, *Libertà religiosa e multiculturalismo*, cit., p. 2 ss. Sulla differenziazione dei soggetti che operano nel mercato del lavoro, si vedano, *inter alia*, **J. RINGELHEIM**, *Religion Diversity and the Workplace: What Role for the Law?* in AA. VV., *A Test of Faith: Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, a cura di K. ALIDADI, M. C. FOGLETS, J. VRIELINK, Ashgate, Farnham, Burlington VT, 2012, p. 335 ss.; **M. RANIERI**, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 2017, in particolare p. 53 ss.

³ In generale, sulla tutela della libertà religiosa del rapporto d'impiego si veda **R. BENIGNI**, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro. La rilevanza giuridica della 'fede' del prestatore e del percettore d'opera*, Jovene, Napoli, 2008, p. 9, che qualifica il rapporto di lavoro quale “punto di osservazione privilegiato della capacità del fattore religioso di espandersi ed incidere giuridicamente, al di fuori dei suoi tradizionali ambiti”. Con specifico riferimento al rapporto di lavoro subordinato, cfr. **V. PACILLO**, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003, p. 13 ss., che considera il rapporto d'impiego in una prospettiva «non incentrata sul lavoro subordinato come mero strumento di guadagno, quanto piuttosto sul lavoro salariato come “mezzo necessario per l'affermazione della persona, per l'adempimento dei suoi fini spirituali”».

⁴ Cfr. **G. DE SIMONE**, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2001, p. 9 ss.; **A. VISCOMI**, *Diritto del*



una ridefinizione del concetto di diversità, rivelatosi duttile e mutevole in corrispondenza delle evoluzioni sociali⁵.

Non solo. È oggetto di crescente attenzione anche la normativa antidiscriminatoria che, tanto a livello nazionale quanto a livello sovranazionale, si limita spesso a una "proclamazione" della parità di trattamento e del divieto di discriminazione; sembra giunto, invece, il momento di introdurre strumenti concreti per dare risposte effettive alle istanze con cui i lavoratori chiedono, *inter alia*, un accomodamento - oggi non garantito - delle proprie esigenze di fede⁶.

lavoro e «fattore religioso»: una rassegna delle principali disposizioni legislative, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, n. 2 del 2001, p. 375 ss., in particolare p. 377, laddove l'A. fa riferimento al lavoratore "cattolico"; tuttavia, questa ulteriore precisazione, vera per l'ordinamento italiano, non vale a identificare l'esperienza di tutti gli Stati membri.

⁵ Emblematiche, in questo senso, le Carte della Diversità, sottoscrivendo le quali le singole imprese o organizzazioni, in base a quanto espressamente stabilito dalla *EU Platform of Diversity Charters* (cfr. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_it), "si impegnano volontariamente a promuovere la diversità e le pari opportunità sul posto di lavoro, indipendentemente da, ad esempio, età, disabilità, genere, razza o origine etnica, religione o orientamento sessuale". Tali Carte, infatti, non si spingono a tracciare rigidamente i confini del concetto di diversità, che diviene dunque dinamico, adattabile al contesto di riferimento. Sul tema si vedano in particolare **B.G. BELLO**, *Accomodamenti ragionevoli basati sulla religione tra diritto antidiscriminatorio e diversity management*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 12 del 2020; **M. BUEMI, M. CONTE, G. GUAZZO**, *Il Diversity Management per una crescita inclusiva*, FrancoAngeli, Milano, 2015, p. 46 ss.

⁶ Si può osservare come, con frequenza sempre maggiore, il fronte datoriale riceva richieste finalizzate a ottenere, per esempio, una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro che consenta l'osservanza delle festività e del riposo comandati dalla confessione di appartenenza, oppure un adeguamento dei menu delle mense aziendali alle prescrizioni religiose in materia di alimentazione, o ancora il riconoscimento della libertà di indossare indumenti o simboli religiosi sul luogo di lavoro.

Con riferimento ai principali problemi posti dalla gestione della *religious diversity* che, a loro volta, formano oggetto delle più frequenti istanze di accomodamento, si vedano, tra gli altri, **A. DE OTO**, *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Ediesse, Roma, 2007; **K. ALIDADI**, *Religion, equality and employment in Europe. The case for the reasonable accommodation*, Hart Publishing, Oxford, 2017, p. 14 ss.; **R. BENIGNI**, *L'identità religiosa*, cit., p. 43 ss.; **V. PACILLO**, *Contributo*, cit., p. 177 ss.; **S. COGLIEVINA**, *Diritto antidiscriminatorio e religione. Uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito*, Libellula, Tricase, 2013, p. 253 ss.; **J. PASQUALI CERIOLI**, *Il lavoro*, in **AA. VV.**, *Nozioni di diritto ecclesiastico*, a cura di G. CASUSCELLI, 5^a ed., Giappichelli, Torino, 2015, p. 179 ss.; **G. CASUSCELLI**, *I simboli religiosi*, in **AA. VV.**, *Nozioni di diritto ecclesiastico*, cit., p. 407 ss.



Dunque, all'interno della disciplina del rapporto d'impiego diviene sempre più concreto, anche con riferimento al fattore religioso, il problema della gestione della diversità, che pare aver finalmente convinto l'Europa ad accostarsi alle pratiche di *diversity management*, tra le quali assume rilievo centrale la tecnica della *reasonable accommodation*⁷.

Di importazione statunitense e canadese⁸, l'accomodamento ragionevole costituisce strumento del diritto idoneo a far fronte a quelle situazioni in cui al datore venga richiesto di apportare modifiche tanto all'organizzazione del lavoro, quanto all'ambiente lavorativo, al fine di dare risposta a esigenze, anche di fede, del prestatore.

Nonostante il generale *favor* incontrato in dottrina⁹ e i diversi riferimenti, seppure impliciti, compiuti dalla giurisprudenza

⁷ In sostanza, mutuando le parole di **M.C. FOGLETS**, *Freedom of religion or belief in the European workplace: towards a resolutely protective approach in an age of religious revival?*, in **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. V, anche nel vecchio continente inizia a maturare l'idea che "only a radical openness to [...] diversity will enable European societies to ensure a prosperous sustainable and economically competitive future in an increasingly mobile and globalised world". Di qui, dunque, la necessità di un accostamento alle pratiche di *diversity management*, che, come ricordato da **M. BUEMI**, **M. CONTE**, **G. GUAZZO**, *Il Diversity Management*, cit., pp. 15-16, si compongono di "un eterogeneo insieme di strategie volontariamente promosse in ambito aziendale, al fine di modificare le caratteristiche dell'ambiente di lavoro attraverso il reclutamento, l'inclusione e la promozione di lavoratori che sono espressione delle diversità presenti nella società". Sulle pratiche di *diversity management* si veda anche **N. BASSET-JONES**, *The paradox of Diversity Management, Creativity and Innovation*, in *Creativity and Innovation Management*, n. 2 del 2005, p. 169 ss., in particolare p. 170.

⁸ Furono infatti gli Stati Uniti a introdurre per la prima volta nel 1972, mediante una modifica al Titolo VII del *Civil Rights Act*, l'obbligo datoriale di predisporre un accomodamento delle pratiche religiose dei propri dipendenti "unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee's or prospective employee's religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer's business". Poco dopo anche il Canada introdusse, soprattutto grazie alla giurisprudenza della Corte Suprema, un *duty of accommodation on grounds of religion*. In argomento si vedano **E. BRIBOSIA**, **J. RINGELHEIM**, **I. RORIVE**, *Reasonable Accommodation for Religious Minorities: A Promising Concept for European Antidiscrimination Law?*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, n. 17 del 2010, p. 137 ss.; **J. A. SONNE**, *The Perils of Universal Accomodation: The Workplace Religious Freedom Act of 2003 and the Affirmative Action of 147,096,000 Souls*, in *Notre Dame Law Review*, n. 3 del 2004, p. 1023 ss.; **M.R. PICCINNI**, *Il divieto di discriminazione per motivi religiosi sui luoghi di lavoro negli Stati Uniti, tra diritto all'osservanza delle festività religiose ed esigenze di organizzazione aziendale*, in *Diritto e religioni*, n. 1 del 2009, p. 430 ss., in particolare p. 436 ss.; **L. VICKERS**, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2008, p. 180 ss.

⁹ Sull'opportunità di estendere la tutela offerta dall'accomodamento ragionevole anche



sovranazionale al concetto di accomodamento¹⁰, l'unica disposizione di diritto europeo a prevedere espressamente un *duty of reasonable accommodation* ne circoscrive l'applicazione al fattore discriminatorio della disabilità¹¹.

Tuttavia, l'urgenza di un intervento normativo che estenda la tutela offerta dall'accomodamento ragionevole anche al fattore religioso sembra trovare conferma nelle fattispecie da cui originano le controversie che, da qualche tempo, hanno iniziato a essere portate all'attenzione delle Corti sovranazionali.

Se l'attenzione suscitata dal caso *Eweida* ha indotto a un *revirement* nella giurisprudenza di Strasburgo¹², a breve analoghe istanze potrebbero

al fattore religioso si vedano, *inter alia*, **M. BELL**, *Adapting work to the worker: The evolving EU legal framework on accommodating worker diversity*, in *International Journal of Discrimination and the Law*, n. 2-3 del 2018, p. 124 ss., in particolare p. 130 ss.; **B.G. BELLO**, *Accomodamenti ragionevoli*, cit., specialmente p. 33 ss.; **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. 16; **L. VICKERS**, *Religious Freedom*, cit., p. 220 ss.; **E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM, I. RORIVE**, *Reasonable Accommodation*, cit., p. 150 ss.; **L. WADDINGTON**, *Reasonable Accommodation. Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?*, in *NTM | NJCM-Bulletin*, n. 2 del 2011, p. 186 ss.

¹⁰ Per la giurisprudenza di Lussemburgo cfr. per esempio *Vivien Prais v. Consiglio delle Comunità Europee* (causa C-130/75). Quanto, invece, alla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'Uomo, pare riconducibile al tema dell'accomodamento il filone di pronunce inaugurato con il caso *Thlimmenos v. Grecia* e culminato, da ultimo, nella sentenza *Eweida e altri v. Regno Unito*. Di tale giurisprudenza si dirà in seguito (par. 4).

¹¹ Il riferimento è, ovviamente, all'art. 5 direttiva 2000/78/CE che, concorrendo a stabilire un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dispone quanto segue: "[p]er garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili".

¹² Riconoscendo espressamente che a certe condizioni i dipendenti abbiano il diritto di manifestare la propria religione sul luogo di lavoro, la Corte europea ha preso le distanze dalla consolidata teoria della *freedom to resign*, secondo la quale il prestatore, stipulando il contratto di lavoro, accetta implicitamente la policy datoriale, assumendo l'obbligo di conformarsi *in toto*. Dando applicazione a tale teoria, la tutela della libertà religiosa del lavoratore si esaurisce dunque nella possibilità di rassegnare le dimissioni: cfr. **T. PAGOTTO, E. ERVAS**, *Achbita v. Eweida: libertà di impresa e libertà religiosa a confronto*, in *federalismi.it, focus human rights*, n. 2 del 2017, p. 11.



essere sottoposte alla Corte di giustizia, la quale in simili casi sarebbe costretta a fare i conti con una lacuna normativa di cui oggi, a maggior ragione nel quadro di una disciplina ispirata alla parità di trattamento, sembra sfuggire la *ratio*¹³.

Alla luce di ciò, dopo aver delineato le implicazioni pregiudizievoli che una portata così limitata della norma determina in materia di tutela della libertà religiosa nel rapporto d'impiego - soprattutto se paragonata alla protezione di cui godono altri fattori di discriminazione - in questo contributo si riassumeranno dapprima gli scetticismi e le resistenze opposti da più parti all'estensione al fattore religioso del concetto di accomodamento ragionevole.

In secondo luogo, saranno posti in evidenza i tratti distintivi delle esperienze statunitense e canadese, che per prime hanno esteso la previsione di un *duty of reasonable accommodation* al fattore religioso, al fine di individuare, quanto alla gestione della diversità, punti di contatto tra ordinamenti che nascono multireligiosi e un ordinamento, quello europeo, che si accinge a diventarlo. Ipotizzando che il concetto di *reasonable accommodation*, inteso nella sua accezione più ampia, possa essere trasposto nel diritto europeo, il tentativo sarà quello di trarre dai suddetti punti di congiunzione ulteriori elementi a supporto della tesi secondo la quale i tempi sono ormai maturi per estendere al fattore religioso la previsione di cui all'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, tenendo tra l'altro in considerazione che sempre più, come è stato scritto, "[f]aith is coming out of the closet at work"¹⁴.

¹³ Come si vedrà in seguito (par. 4), le sentenze *Achbita* (causa C-157/15), e *Bouagnaoui* (causa C-188/15), pur originate da fattispecie in parte sovrapponibili a quella del caso *Eweida*, non hanno fornito particolare contributo in materia di *religious accommodation*. In esse, lo strumento dell'accomodamento viene infatti preso in considerazione solo all'interno delle Conclusioni degli Avvocati generali, peraltro con approcci sensibilmente differenti che rendono ostico comprendere quale sia l'orientamento della Corte di giustizia a riguardo. In ogni caso, i tentativi condotti in tal senso sembrano considerare verosimile l'adozione di un approccio conservativo da parte dei giudici di Lussemburgo. Si veda in particolare **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., pp. 110-111, che considera la sentenza *Coleman v. Attridge Law* (causa C-303/06) - in cui la Grande Sezione ha precisato che le misure di accomodamento previste dalla direttiva 2000/78/CE "are [...] designed specifically to facilitate and promote the integration of disabled people into the working environment and, for that reason, can only relate to disabled people" - "a good indication that the CJEU would see an employer accommodation mandate to be a step beyond protection against (indirect) discrimination, and would strictly guard this right as benefiting only individuals with disability and refuse to extend it to other grounds besides disability".

¹⁴ Del resto, le premesse sin qui sommariamente delineate suggeriscono di prendere le



2 - La *religious accommodation* in Europa

Come già accennato, il concetto di accomodamento ragionevole ha trovato per la prima volta espressa menzione nell'ordinamento eurounitario con la direttiva 2000/78/CE.

Tuttavia, sebbene le istituzioni dell'Unione europea, a prescindere dalla portata limitata dell'art. 5 della direttiva, incoraggino la valorizzazione della diversità e la promozione di ambienti di lavoro inclusivi¹⁵, manca ancora oggi una disposizione che vincoli il fronte datoriale a realizzare una *reasonable accommodation* a favore di quanti intendano manifestare la propria fede sul luogo di lavoro.

Pertanto, pur consapevole dei possibili vantaggi offerti dagli strumenti di *diversity management*, l'ordinamento dell'Unione non si spinge fino a imporre l'adozione da parte di enti e imprese. In altre parole, l'accomodamento di istanze religiose è demandato all'autonomia privata, delineandosi così il rischio che, ancora una volta, a godere di maggiori tutele siano coloro che, proprio perché più qualificati o integrati, riescono ad accedere a contesti lavorativi che fanno (e hanno le risorse per fare) del *diversity management* uno dei propri punti di forza¹⁶.

Al fine di scongiurare l'ipotesi di una tale "discriminazione nella discriminazione" non sembra neppure percorribile la via di un'interpretazione analogica dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE: la giurisprudenza difficilmente potrebbe spingersi fino a estendere la portata della norma a un fattore di discriminazione che il legislatore europeo, con tutta probabilità, non ha volutamente menzionato¹⁷.

distanze dalla posizione assunta, nel caso Achbita, dall'Avvocato generale Juliane Kokott, secondo la quale al lavoratore può legittimamente essere richiesto di "mettere nell'armadietto" la propria fede. Al contrario, sembrano convincenti le parole di David Miller che conducono, con estrema lucidità, alla diagnosi di un problema (l'affermazione è raccolta da M. DOLLARHIDE, *When God goes to the Office*, CNN, 2008, disponibile al sito www.cnn.com).

¹⁵ Così B.G. BELLO, *Accomodamenti ragionevoli*, cit., p. 2, con riferimento, soprattutto, alla promozione della sottoscrizione volontaria, da parte di enti e imprese, delle Carte della diversità.

¹⁶ Tali contesti si identificano principalmente con multinazionali, soprattutto di origine statunitense, come ad esempio Google, che ha istituito un servizio di mensa attento a ogni esigenza alimentare dei propri dipendenti, "convinto che la soddisfazione personale dell'impiegato si ripercuota in maniera evidente sul fatturato e che il tempo speso dal dipendente in azienda debba essere in qualche modo di qualità": così A. DE OTO, *Precetti religiosi*, cit., p. 106.

¹⁷ Risulterebbero infatti poco chiare le ragioni (diverse dalla volontà di restringere



In effetti, le ragioni di una delimitazione così significativa dell'ambito di applicazione dell'art. 5 sono apparse ben chiare in dottrina.

Occorre infatti considerare che le misure adottate all'interno dell'Unione europea costituiscono un compromesso, l'esito di una negoziazione tra gli Stati membri che diviene particolarmente delicata con riferimento al fattore religioso, poiché si arresta a un passo dal coinvolgere le diverse identità nazionali, che risentono tanto dei rapporti tra Stato e confessioni, quanto dello *status* di cui godono queste ultime in virtù del diritto nazionale e che, in forza dell'art. 17 TFUE, l'Unione si impegna a rispettare e non pregiudicare¹⁸.

l'ambito di applicazione della norma in questione) per cui il legislatore avrebbe dovuto scegliere di menzionare, con riferimento all'accomodamento ragionevole, il solo fattore della disabilità, posto che la direttiva si pone l'obiettivo di "stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro" (cfr. art. 1 dir. 2000/78/CE).

¹⁸ Al primo paragrafo, la norma dispone infatti che "[l]'Unione rispetta e non pregiudica lo status di cui le chiese e le associazioni o comunità religiose godono negli Stati membri in virtù del diritto nazionale".

Tale disposizione è stata inizialmente intesa quale clausola di salvaguardia, tesa a sottrarre alla competenza dell'Unione europea l'intera materia ecclesiasticistica: cfr. per esempio **S. BERLINGÒ**, *La condizione delle Chiese in Europa*, in *Le organizzazioni religiose nel processo costituente europeo*, a cura di M. PARISI, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2005, p. 31 ss., sul punto p. 32; **A. LICASTRO**, *Unione europea e status delle confessioni religiose: fra tutela dei diritti umani fondamentali e salvaguardia delle identità costituzionali*, Giuffrè, Milano, 2014, p. 144; **S. MONTESANO**, *Brevi riflessioni sull'art. 17 TFUE e sul progetto di Direttiva del Consiglio recante disposizioni in materia di divieto di discriminazione*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 18 del 2015, p. 11. Tuttavia, da qualche tempo diverse voci in dottrina sembrano orientarsi verso un'interpretazione più restrittiva. Secondo tale lettura, l'art. 17 TFUE si limiterebbe a escludere un'ingerenza dell'Unione sullo *status* di cui le confessioni godono in virtù del diritto nazionale, con la conseguenza che tutto ciò che eccede il perimetro di tale *status* potrebbe, se ricompreso nelle materie afferenti alle competenze attribuite all'Unione dai Trattati, rimanere assoggettato al diritto eurounitario. Le argomentazioni a sostegno di questa seconda interpretazione paiono convincenti, essendo ormai innegabile, come evidenziato da **M. TOSCANO**, *La decisione del Mediatore europeo del 25 gennaio 2013: un passo avanti verso un'applicazione efficace dell'art. 17 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 5 del 2014, p. 16, che "il diritto dell'Unione [...] incide sempre più e in modo sempre più invasivo sui diritti ecclesiastici nazionali". In questo senso, dunque, il termine *status*, da intendersi «nel senso di "qualificazione giuridica" nella duplice accezione di qualificazione delle organizzazioni di fronte allo Stato e [...] di qualificazione dello Stato in campo religioso», non pare più destinato a "essere recepito quale referente normativo ed elemento cardine sul quale impernare una difesa oltranzista e a compartimenti stagni dei diritti ecclesiastici nazionali". Del resto, come si domanda l'Autore, facendo proprio un interrogativo già sollevato da **F. MARGIOTTA BROGLIO**, *Sussidiarietà e confessioni religiose nella prospettiva*



Le ragioni di questa cautela sono state dunque ricondotte a esigenze di “*political pragmatism*”¹⁹, i cui effetti sembrano però contribuire, a loro volta, all’affermazione e al consolidamento di una gerarchia dei fattori di discriminazione che rischia di tradursi in una marcata graduazione della tutela apprestata a ciascuno di essi e all’interno della quale religione e convinzioni personali sono destinate a occupare le ultime posizioni.

Pertanto, anche a livello istituzionale pare condivisa quella convinzione, già assimilata dal fronte datoriale, secondo la quale, a differenza del genere, della razza o della disabilità, la religione e le convinzioni personali non costituiscono caratteristiche oggettive dell’individuo, ma rappresentano il frutto di una scelta e sarebbero pertanto immeritevoli di interventi accomodanti²⁰.

di un nuovo diritto ecclesiastico per l’Europa, in Federalismo, regionalismo e principio di sussidiarietà orizzontale. Le azioni, le strutture, le regole della collaborazione con enti confessionali, a cura di G. CIMBALO, J.I. ALONSO PÉREZ, Giappichelli, Torino, 2005, p. 456 ss., specialmente p. 467, “che senso avrebbe il dialogo prefigurato dall’art. 17.3, se i primi due commi della disposizione fossero da interpretare in senso sostanzialmente protezionistico dei diritti ecclesiastici nazionali?”. Un’interpretazione restrittiva dell’art. 17 TFUE sembra essere suggerita anche da **G.B. VARNIER**, *Laicità, radici cristiane e regolamentazione del fenomeno religioso nella dimensione dell’U.E.*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., giugno 2008; **M. VENTURA**, *Sussidiarietà, governance e gruppi religiosi nel sistema giuridico dell’Unione europea*, in *Federalismo, regionalismo*, cit., p. 193 ss., in particolare p. 203; **ID.**, *La laicità dell’Unione europea. Diritto, mercato, religione*, Giappichelli, Torino, 2001, p. 181 ss.; **ID.**, *L’articolo 17 TFUE come fondamento del diritto e della politica ecclesiastica dell’Unione europea*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, n. 2 del 2014, p. 293 ss.; **J. PASQUALI CERIOLI**, *Il fattore religioso nel diritto dell’Unione europea*, in **M. LUGLI, J. PASQUALI CERIOLI, I. PISTOLESI**, *Elementi di diritto ecclesiastico europeo*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 3 ss., in particolare p. 20 ss.; **R. MAZZOLA**, *Confessioni, organizzazioni filosofiche e associazioni religiose nell’Unione Europea, tra speranze disilluse e problemi emergenti*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., gennaio 2014, p. 4.

¹⁹ Cfr. **E. HOWARD**, *The Case for a Considered Hierarchy of Discrimination Grounds in EU Law*, in *Maastricht journal of European and comparative law*, n. 4 del 2006, p. 445 ss., in particolare p. 451 ss. Peraltro, si tenga in considerazione quanto disposto dall’19 TFUE, che richiede l’unanimità del Consiglio per l’adozione di “provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l’origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale”.

²⁰ A confutare quest’ultimo punto sembrano sufficienti le parole di **L. VICKERS**, *Religious Discrimination in the Workplace: An Emerging Hierarchy?*, in *Ecclesiastical Law Journal*, n. 3 del 2010, p. 280 ss., in particolare p. 302, che individua almeno tre argomentazioni idonee a respingere una tale affermazione: “[f]irst a high percentage of religious adherents stay in the religious groups into which they were born, showing little mobility between religious groups and suggesting that for many, in practice, religion is not chosen. Further, to conclude that religion is a chosen characteristic suggests a very individualistic and personal belief-based notion of religion, and ignores more communal



In particolare, vi è chi si è spinto a sostenere che la religione, così come l'orientamento sessuale, rifletta "a chosen lifestyle or chosen difference in identity"²¹, giustificando così le possibili restrizioni della relativa tutela all'interno del rapporto d'impiego.

A respingere tali affermazioni soccorre però l'interpretazione offerta da quella dottrina che suggerisce di attribuire all'"immutabilità" delle caratteristiche personali un significato più ampio, tale da ricomprendere "all the characteristics that cannot be changed without infringing the essence of an individual's identity", tra le quali non possono che essere annoverate proprio la fede e l'orientamento sessuale²². Tuttavia, qualificare la religione, le convinzioni personali, nonché l'orientamento sessuale, come caratteristiche dell'individuo che contribuiscono tutte a definirne l'identità, impone ancora una volta di riconsiderare l'opportunità di implementarne la tutela anche nel rapporto d'impiego.

3 - (segue) Gli sviluppi più recenti

Il quadro appena delineato, con tutte le implicazioni che ne derivano, pare però destinato a rimanere immutato nonostante la proposta, avanzata dalla Commissione europea, di una direttiva che dia applicazione al principio di parità di trattamento, senza distinzioni fondate su religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale²³.

and cultural under-standings of religious identity. Moreover, even if a religion is chosen, it is arguably a "fundamental choice", and one which should be offered significant respect by the legal system: it is clearly closely related to an individual's concept of identity and self-respect, and the cost to the individual of renouncing religious affiliation should not be underestimated".

²¹ Cfr. **E. HOWARD**, *The Case*, cit., p. 454, che ricostruisce la distinzione tra fattori discriminatori proposta da **D. SCHIEK**, *A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?*, in *European Law Journal*, n. 2 del 2002, p. 209 ss., specialmente p. 310.

²² Così **J. GERARDS**, *Intensity of Judicial Review in Equal Treatment Cases*, in *Netherlands International Law Review*, n. 2 del 2004, p. 135 ss., specialmente p. 164.

²³ Cfr. *Proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale*, disponibile all'indirizzo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52008PC0426>. Per un commento si veda **M. BELL**, *Advancing EU Anti-Discrimination Law: the European Commission's 2008 Proposal for a New Directive*, in *The Equal Rights Review*, n. 3 del 2009, p. 7 ss.



Ancora una volta, come documentato dalla relazione che introduce la proposta del 2008²⁴, le istituzioni europee mostrano una certa accondiscendenza nei confronti delle resistenze opposte dal fronte imprenditoriale, preoccupato della possibile estensione del concetto di *reasonable accommodation* e, conseguentemente, dell'imposizione di oneri amministrativi ed economici maggiori.

Il testo della proposta della Commissione, infatti, pur introducendo una nuova fattispecie di discriminazione (che sarebbe integrata dal rifiuto opposto dal datore all'adozione di una soluzione ragionevole), limita la configurabilità di quest'ipotesi al caso particolare in cui destinataria di tale diniego sia una persona affetta da disabilità, lasciando dunque invariato l'assetto attuale per quanto concerne la tutela apprestata al fattore religioso²⁵.

Anche in questo caso ha trovato dunque conferma quella dottrina che distingue tra fattori discriminatori che gli Stati membri si mostrano più disponibili a tutelare e altri, come quello religioso, che sono intrinsecamente connotati da una forza divisiva che li rende insuscettibili di guadagnare un generale *favor* da parte dei diversi ordinamenti e dei datori di lavoro²⁶.

L'idea che possa esistere una gerarchia tra fattori di discriminazione sembra peraltro radicata anche alla base delle ragioni che hanno determinato la mancata approvazione, da parte dell'Assemblea Parlamentare del Consiglio d'Europa, della Raccomandazione *The protection of freedom of religion or belief in the workplace*²⁷.

²⁴ Cfr. *Proposta di direttiva del Consiglio*, cit., p. 2.

²⁵ Cfr. *Proposta di direttiva del Consiglio*, cit., art. 2 par. 5.

²⁶ Sul tema della "familiarità" con i fattori di discriminazione si veda E. HOWARD, *The Case*, cit., p. 455. Questo concetto emerge con evidenza dalla scelta redazionale di separare il fattore religioso, contemplato dalla direttiva 2000/78/CE, dai fattori legati alla razza e all'origine etnica che, in base alla precedente direttiva 2000/43/CE, godono di un ambito di tutela più esteso che sconfinava nella materia laburistica. Tale scelta è stata giudicata "discutibile" da diversa dottrina: vedi in particolare J. PASQUALI CERIOLI, *Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro: riflessioni critiche*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, n. 1 del 2005, p. 93 ss., specialmente p. 95; N. FIORITA, *Le direttive comunitarie in tema di lotta alla discriminazione, la loro tempestiva attuazione e l'eterogenesi dei fini*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, n. 2 del 2004, p. 361 ss., sul punto pp. 362-363. Un'ampia disamina sul diritto antidiscriminatorio, non circoscritta al solo fattore religioso, è offerta da AA. VV. *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e internazionale*, a cura di M. BARBERA, Giuffrè, Milano, 2007.

²⁷ Il voto, espresso in data 29 gennaio 2020, ha registrato 67 favorevoli, 70 contrari e 34 astenuti. Quanto ai membri italiani, a fronte di 2 voti a favore, si registrano 5 contrari e 2 astenuti. (fonte: <http://assembly.coe.int/nw/xml/Votes/DB-VotesResults-EN.asp?VoteID=38226>)



Da una parte, infatti, la formulazione più generale della Risoluzione, con la quale l'Assemblea invita gli Stati membri a prendere in considerazione misure normative idonee a garantire ai lavoratori la possibilità di avanzare richieste di accomodamento delle proprie esigenze di fede, ne ha consentito l'adozione²⁸; dall'altra, però la discussione in merito alla più incisiva Raccomandazione ha fatto riemergere consolidati scetticismi che, ancora una volta, gli ordinamenti europei hanno considerato sufficienti a evitare un ripensamento significativo della tutela della libertà religiosa nel rapporto d'impiego, pur a fronte delle sempre più frequenti istanze avanzate in tal senso dai prestatori.

A ogni modo, si tratta di perplessità che non trovano riscontro nella bozza della Raccomandazione che esorta in ogni caso a riflettere sulle modalità attraverso le quali introdurre una *religious accommodation* nel luogo di lavoro, senza quindi imporre un onere rigido e inflessibile²⁹.

Di particolare interesse risulta però il *Memorandum* esplicativo, dal quale emerge come un ruolo determinante nella decisione di rigettare la Raccomandazione sia stato giocato dal veto opposto dalla componente politica conservatrice. Quest'ultima è infatti apparsa visibilmente preoccupata che l'estensione del concetto di accomodamento al fattore religioso potesse avere come conseguenza un'eccessiva apertura anche a vantaggio di fattori discriminatori tuttora considerati controversi, quali l'orientamento sessuale e l'identità di genere e dunque, più in generale, un pieno riconoscimento dei diritti fatti valere dalla comunità LGBT+³⁰.

Un secondo profilo documentato nel *Memorandum* riassume poi la posizione di chi reputa configurabile un conflitto tra libertà religiosa e diritti della comunità LGBT+, introducendo così uno degli ostacoli più attuali alla possibile estensione del concetto di accomodamento³¹.

& DocID=19159&MemberID=).

²⁸ Il testo integrale è disponibile all'indirizzo <https://pace.coe.int/en/files/28556/html>.

²⁹ Il testo della bozza è disponibile all'interno del Report reperibile all'indirizzo <https://pace.coe.int/en/files/28322/html>. In particolare, si veda p. 5, ove l'Assemblea Parlamentare raccomanda al Comitato dei Ministri di "reflect on the ways in which reasonable accommodation in the workplace can be best introduced in order to ensure everyone's freedom of religion or belief".

³⁰ Cfr. *Explanatory memorandum by Mr Davor Ivo Stier*, consultabile al sito <https://pace.coe.int/en/files/28322/html>, p. 6 ss., in particolare p. 15, ove, proprio con riferimento all'opportunità di estendere il *duty of reasonable accommodation* anche al fattore religioso, è documentata la sussistenza di "a clash between the progressive and the conservative, as the latter feared that such a mechanism would also be later claimed by LGBTI persons".

³¹ Si tratta di un tema destinato a originare contenziosi soprattutto nell'ambito del



In questi termini, sono almeno due gli aspetti su cui pare utile soffermarsi.

Anzitutto, l'idea che l'accomodamento delle esigenze di fede abbia come conseguenza diretta un'apertura priva di limiti nei confronti delle istanze promananti dalla comunità LGBT+ sembra trascurare un elemento essenziale del concetto di *accommodation*, che per definizione non può che essere *reasonable*. Infatti, come si vedrà nel paragrafo successivo, il *duty of reasonable accommodation* si arresta di fronte al limite dell'eccessivo onere (*undue hardship*) economico e/o amministrativo per il datore anche nel caso della disabilità e dunque indipendentemente dal fattore di discriminazione a tutela del quale si voglia intervenire. Ciò implica che, prima di accogliere una richiesta di accomodamento, tutti gli interessi in gioco, ivi compresi quelli che fanno capo al datore e al restante personale, debbano essere sottoposti a un bilanciamento ispirato al principio di proporzionalità, di cui lo strumento della *reasonable accommodation* costituisce diretta applicazione.

lavoro prestato all'interno delle organizzazioni di tendenza. Della tutela dei diritti LGBT+ in un contesto lavorativo religiosamente orientato si è occupata ampiamente **A. MADERA**, *L'interazione fra esenzioni religiose e diritti LGBT sul luogo di lavoro: nuove traiettorie giudiziarie al crocevia fra narrative plurali*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 20 del 2020, p. 26 ss., che, con riferimento alla pronuncia della Corte Suprema statunitense *Bostock v. Clayton County, Georgia*, 590 U.S. (2020) evidenzia "l'impatto potenzialmente allarmante di questa pronuncia sulle istituzioni di matrice confessionale aderenti a modelli di etica sessuale tradizionalista". Sul tema si veda anche **E. BROWN, I. SCOTT**, *Belief v. Belief: Resolving LGBTQ Rights Conflicts in the Religious workplace*, in *American Business Law Journal*, n. 1 del 2019, p. 55 ss. Va però sottolineato che il potenziale conflitto tra libertà religiosa e diritti della comunità LGBT+ sembra assumere rilievo generale, divenendo una delle principali argomentazione avverse all'estensione del concetto di accomodamento. Si tratta, ad esempio, di uno degli argomenti cui ha fatto ricorso l'UAAR per commentare positivamente la decisione dell'Assemblea Parlamentare di rigettare la citata raccomandazione. Il testo del comunicato stampa è disponibile all'indirizzo <https://blog.uaar.it/2020/01/30/uaar-plaude-decisione-consiglio-europa-rigettare-accomodamento-ragionevole-materia-religione/>. Tuttavia, lo stesso *Explanatory memorandum*, cit., p. 15, riporta come, nel corso della sua audizione, Katayoun Alidadi, tra i principali studiosi a essersi occupati di *religious accommodation*, abbia riferito che "there was no conflict between reasonable accommodation for religious minorities and the rights of LGBTI persons". In questo senso, proprio in **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. 65 ss., l'idea di un possibile conflitto tra istanze di natura religiosa e diritti LGBT+ viene ridotta all'immagine di "false abstract antagonism". Se, infatti, le minoranze religiose "must be both object and subject of tolerance and fair treatment", è altresì fondamentale che "new inclusions do not perpetuate other exclusions or contribute to new ones". Un obiettivo, quest'ultimo, che non appare difficile da perseguire, se si considera che "some of the concerns with regard to LGBT rights are highly relevant to the debates on the visibility of religious minorities in the European context".



Peraltro, affermare che l'*accommodation* equivalga all'„obbligo per i datori di lavoro di accogliere le richieste dei dipendenti”³² rischia di confondere i termini della questione: come in più occasioni ha indicato anche la Corte Suprema statunitense, l'onere del datore deve considerarsi adempiuto nel momento in cui questi dimostri di aver offerto una soluzione ragionevole, non necessariamente coincidente con quella proposta dal prestatore³³.

Non solo. La Corte ha anche affermato che non sussiste alcuna “obligation to offer the employee the least disadvantageous accommodation available”³⁴; ciò vale, ancora una volta, indipendentemente dai fattori di discriminazione in gioco, siano essi di natura religiosa o afferenti ai diritti rivendicati dalla comunità LGBT+.

A questo primo profilo si aggiunga che la stessa idea secondo la quale la concessione di una *religious accommodation* determinerebbe automaticamente una compressione dei diritti LGBT+ merita di essere riconsiderata. Sostenere che il rafforzamento della tutela applicabile a un determinato fattore di discriminazione possa ostacolare il progresso in termini di garanzia per altri fattori collide con la stessa idea di battaglia civile, che deve essere considerata secondo un'accezione unitaria, comprensiva di ogni campagna volta alla rimozione di quegli ostacoli, anzitutto di natura legislativa, che impediscono l'effettiva affermazione dell'identità di ciascuno. In altre parole, la circostanza auspicabile che la libertà religiosa giunga a ottenere una maggiore tutela nel rapporto d'impiego, anche per quanto attiene al c.d. *forum externum*, non impedisce che le battaglie condotte dalla comunità LGBT+ possano giungere a un esito analogo: anzi, lo rende più verosimile.

In questi termini, la posizione di chi osteggia l'introduzione di una *religious accommodation*, affermando contemporaneamente la necessità di un

³² Così sembra intendere il comunicato stampa dell'UAAR citato nella nota precedente.

³³ Il riferimento è al caso *Ansonia Board of Education v. Philbrook* 479 US 60 (1986), per il quale si veda in particolare **M.R. PICCINNI**, *Il divieto di discriminazione*, cit., p. 430 ss.

³⁴ Cfr. **L. VICKERS**, *Religious Freedom*, cit., p. 187 che, sempre con riferimento al caso *Ansonia Board of Education v. Philbrook*, mette in luce il passaggio in cui la Corte ha individuato in capo al prestatore l'onere di dimostrarsi flessibile nell'accettare un accomodamento ragionevole, anche nel caso in cui egli sia in grado di individuare per sé soluzioni (ragionevoli) ancor più vantaggiose. Quella fornita dai giudici è un'interpretazione innovativa, che segna un netto distacco rispetto alle linee guida dell'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), in base alle quali il datore sarebbe tenuto a offrire l'alternativa più vantaggiosa per il prestatore, fermo in ogni caso il limite dell'*undue hardship*.



accomodamento delle esigenze proprie della comunità LGBT+, non sembra reggere sul piano logico. È infatti probabile che l'esito positivo di uno di questi due processi finisca per rafforzare le ragioni che alimentano la battaglia sull'altro fronte³⁵.

In ogni caso, a riprova del fatto che l'*accommodation on grounds of religion* non preclude soluzioni ragionevoli a beneficio di altri fattori di discriminazione, si noti come, mentre in dottrina si fanno sempre più insistenti le voci che reclamano l'introduzione di una *religious accommodation*, la giurisprudenza affermi ripetutamente e con rinnovata convinzione che nel fattore discriminatorio rappresentato dal sesso debba necessariamente ricomprendersi l'identità di genere³⁶. L'importanza di una tale interpretazione a sostegno della tesi suesposta si comprende considerando che l'identità di genere costituisce il profilo che, meglio di altri, si presta all'eventualità che vengano presentate istanze di accomodamento anche sul luogo di lavoro, come ad esempio la richiesta di poter usufruire di servizi igienici che non siano riservati a persone di sesso femminile o maschile.

Peraltro, tale orientamento giurisprudenziale si prepara a trovare recepimento anche a livello legislativo, come si evince dalla recentissima

³⁵ A sostenere l'inscindibilità delle due campagne si inserisce inoltre quella dottrina che azzarda a ricondurre i diritti LGBT+ alla libertà religiosa nella sua accezione negativa, al punto che il bilanciamento da operare diverrebbe "a question of freedom of religion versus freedom of religion": cfr. **D. ØISTEIN ENDSJØ**, *The Other Way Around? How Freedom of Religion may Protect LGBT Rights*, in *International Journal of Human Rights*, 2020, p. 7. Sulla riconducibilità dei diritti LGBT+ alla sfera della libertà religiosa in negativo si veda anche **M.G. ROBB**, *Pluralism at Work: Rethinking the Relationship between Religious Liberty and LGBTQ Rights in the Workplace*, in *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, n. 2 del 2019, p. 917 ss., in particolare p. 935, secondo cui il Titolo VII del Civil Rights Act richiederebbe al fronte datoriale di accomodare "the religious beliefs of LGBTQ employees, which include their rejection of those religious beliefs holding that LGBTQ identities are sinful". Per una disamina più approfondita della questione si rinvia ad **A. MADERA**, *L'interazione*, cit., p. 86 ss.

³⁶ Si veda anzitutto il caso *P v. S and Cornwall* (causa C-13/94), in occasione del quale la Corte di giustizia ha affermato che il termine sesso debba essere interpretato nel senso di ricomprendere l'identità di genere, precisando che la discriminazione per ragioni legate alla riassegnazione di genere "is based, essentially if not exclusively, on the sex of the person concerned" (cfr. par. 22). Per un approfondimento sul caso si veda **S. BENEDI LAHUERTA**, *Taking EU Equality Law to the Next Level: in Search of Coherence*, in *European Labour Journal*, n. 3 del 2016, p. 323 ss. In termini analoghi si è espressa, più di recente, la Corte Suprema degli Stati Uniti, che con il caso *Bostock v. Clayton County, Georgia*, ha affermato che "[i]t is impossibile to discriminate against a person for being homosexual or transgender without discriminating against that individual based on sex". Della portata di tale pronuncia si è occupata ampiamente **A. MADERA**, *L'interazione*, cit., p. 27 ss.



Risoluzione del Parlamento europeo, approvata l'11 marzo 2021, che ha proclamato l'Unione europea "zona di libertà per le persone LGBTIQ"³⁷.

Ai nostri fini, si noti che il testo della Risoluzione richiama in più punti la direttiva 2000/78/CE, dimostrando come le istituzioni europee siano ben consapevoli delle ripercussioni che le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere possono avere sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro³⁸.

Fatte queste considerazioni, trova conferma la dottrina secondo la quale "i *third-party burdens* non possono essere assolutizzati"³⁹, essendo invece doveroso, ogni qual volta si tratti di *accommodation*, un attento bilanciamento delle circostanze concrete proprie di ciascuna fattispecie; quest'ultimo, ispirato al principio di proporzionalità, segna un primo e importante avvicinamento tra l'esperienza giurisprudenziale statunitense e quella delle Corti sovranazionali europee.

4 - Il ruolo della giurisprudenza europea: primi segnali di apertura all'accomodamento religioso

Se da una parte, come si è visto, è possibile rilevare una certa inerzia del legislatore europeo in tema di *religious accommodation*, appare diverso l'atteggiamento della giurisprudenza, che ha mostrato cauti segnali di apertura nei riguardi dell'accomodamento ragionevole nel senso di una sua possibile estensione al fattore religioso.

Sebbene tale impostazione vada caratterizzando soprattutto pronunce recenti, il primo (implicito) riferimento al concetto di *reasonable accommodation* viene unanimemente individuato già nella sentenza *Vivien Prais v. Consiglio delle Comunità Europee*.

³⁷ Cfr. punto 1 della *Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2021 sulla proclamazione dell'Unione europea come zona di libertà per le persone LGBTIQ*, reperibile all'indirizzo https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0089_IT.html.

³⁸ Si veda in particolare il Considerando F della citata *Risoluzione* dell'11 marzo scorso, ove è affermato che "le risoluzioni che dichiarano regioni, distretti e comuni liberi dalla cosiddetta ideologia LGBTI sono discriminatorie nei confronti delle persone LGBTIQ, e quindi violano la direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, nonché gli articoli 15 e 21 della Carta, rispettivamente sulla libertà professionale e il diritto di lavorare e sulla non discriminazione".

³⁹ Così A. MADERA, *L'interazione*, cit., p. 92.



La controversia, concernente una procedura concorsuale per l'impiego presso il Consiglio, originava dal rigetto dell'istanza con cui la ricorrente, di religione ebraica, chiedeva di poter sostenere le prove in un giorno diverso rispetto alla data prefissata; quest'ultima coincideva infatti con il primo giorno della festa di *Shavuot*, durante la quale è fatto divieto ai fedeli di viaggiare e scrivere, con conseguente impossibilità per la ricorrente di presentarsi e sostenere le prove d'esame.

Decidendo il ricorso, i giudici di Lussemburgo stabilivano che qualora un candidato comunichi tempestivamente di essere impossibilitato per motivi religiosi a sostenere le prove concorsuali in una certa data - ciò che Prais aveva fatto -, l'autorità competente dovrà tenerne conto, facendo il possibile per programmare gli esami in altre giornate. Al contrario, se il candidato non rende note le proprie esigenze personali, l'autorità potrà respingere la richiesta di ricalendarizzazione delle prove, soprattutto qualora abbia già comunicato le date agli altri candidati.

L'implicito riferimento al concetto di accomodamento ragionevole sembra emergere laddove si richiede alle istituzioni europee, proprio al fine di evitare possibili forme di discriminazione, di fare il possibile per adeguare le date delle prove alle esigenze dei candidati⁴⁰.

Si tratta però di uno slancio rimasto privo di seguito, come risulta dalle più recenti sentenze *Achbita* e *Bougnaoui*⁴¹, nelle quali il concetto di accomodamento viene menzionato solamente all'interno delle Conclusioni degli Avvocati generali, peraltro con approcci sensibilmente differenti: alla posizione più rigida dell'Avvocato Kokott⁴² si contrappone infatti la visione

⁴⁰ Così **E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM, I. RORIVE**, *Reasonable Accommodation*, cit., p. 158.

⁴¹ Cfr., rispettivamente, *Achbita c. G4S Secure Solutions NV* (causa C-157/15); *Bougnaoui, ADDH c. Micropole SA*, (causa C-188/15). Con riferimento alle vicende e ai relativi contenziosi si vedano in particolare **A. BORGHI**, *Sulla libertà di manifestare le proprie opinioni religiose nel luogo di lavoro: brevi note in merito ai casi Achbita e Bougnaoui*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 32 del 2019, specialmente p. 4 ss.; **C. ELEFANTE**, *Velo islamico e divieti di discriminazione religiosa in ambito occupazionale e lavorativo: l'interpretazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in *Diritto e religioni*, n. 2 del 2017, p. 273 ss., **L. SALVADEGO**, *Il divieto per i dipendenti di imprese private di esibire simboli religiosi all'esame della Corte di giustizia dell'Unione europea*, in *Rivista di diritto internazionale*, n. 3 del 2017, p. 808 ss.

⁴² In particolare, l'Avvocato Kokott ha sostenuto che "la ricerca concreta di possibilità di utilizzazione alternative per ciascuna singola dipendente grava il datore di lavoro di un onere organizzativo supplementare considerevole, che non ogni impresa può automaticamente permettersi"; inoltre, dopo aver ricordato che la direttiva 2000/78/CE prescrive accomodamenti ragionevoli solo per i disabili, ha affermato che "[è] vero che ciò non esclude che vengano tuttavia cercate soluzioni individuali in funzione della situazione



possibilista dell'Avvocato Sharpston che, nel tentativo di ridurre l'impatto di una (tuttora ipotetica) introduzione della *religious accommodation* nel rapporto d'impiego, ragiona, a titolo esemplificativo, sulla possibilità di sfruttare le pause già normalmente contemplate nello svolgimento dell'attività lavorativa per il soddisfacimento di eventuali esigenze di preghiera⁴³.

Approcci così differenti in seno a una medesima Corte, oltre a confermare la mancanza di un "deciso intervento della CGUE nel senso di una lettura evolutiva dei testi giuridici in materia di accomodamenti ragionevoli basati sulla religione"⁴⁴, sembrano rendere ancor più urgente

di fatto; cionondimeno, dal datore di lavoro non dovrebbe al riguardo essere preteso uno sforzo organizzativo particolarmente elevato" (cfr. Conclusioni dell'Avvocato generale Kokott, 31 maggio 2016, par. 10). Su quest'ultimo punto si veda in particolare **A. LICASTRO**, *Il dubbio di una velata discriminazione: il diritto di indossare l'hijab sul luogo di lavoro privato nei pareri resi dall'Avvocato generale alla Corte di giustizia dell'Unione europea*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 29 del 2016, specialmente p. 31, secondo cui la cautela così formulata dall'Avvocato generale "non introduce, a ben vedere, una restrizione molto diversa da quella espressamente codificata dall'art. 5 della direttiva". A riprova di ciò, l'Autore afferma che «[c]oerentemente con queste premesse, l'Avvocato generale preciserà che "alternative meno restrittive e cionondimeno parimenti idonee al conseguimento della finalità perseguita dalla G4S non sono state rese note nel procedimento dinanzi alla Corte", lasciando intendere che avrebbero altrimenti potuto senz'altro avviare a soluzione la questione controversa» (cfr. Conclusioni dell'Avvocato generale Kokott, cit., par. 111).

⁴³ Quest'ultimo ritiene infatti che "[s]ebbene il lavoratore non goda [...] di un diritto assoluto ad insistere affinché gli sia consentito di svolgere alle sue condizioni un determinato lavoro nell'ambito dell'azienda, tuttavia non lo si dovrebbe immediatamente invitare a cercare un'altra occupazione. Una qualche soluzione intermedia tra queste due posizioni può essere proporzionata. A seconda dello specifico problema considerato, la soluzione potrà comportare o meno una restrizione alla libertà del lavoratore di manifestare la sua religione, ma non lederà un aspetto dell'osservanza religiosa che il medesimo considera essenziale" (cfr. Conclusioni dell'Avvocato generale Sharpston, 13 luglio 2016, par. 128). Pertanto, come afferma **A. LICASTRO**, *Il dubbio di una velata discriminazione*, cit., specialmente p. 41, "[a]ncora una volta, diventa decisiva la *valutazione di proporzionalità* della misura: non da compiere, però, tenendo conto della percentuale di tempo in cui la lavoratrice è a contatto con la clientela (secondo il criterio che era invece stato adottato nel corso del giudizio di merito), ma considerando altri fattori, come la possibilità di integrare il velo nell'uniforme (nel caso la politica aziendale ne prescriva una) o di abbinarne il colore, come anche la dimensione dell'impresa e le stesse caratteristiche del velo" (corsivo dell'A). Sulle Conclusioni degli Avvocati generali si veda altresì **M. BELL**, *Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbol in the Workplace*, in *Human Rights Law Review*, n. 17 del 2017, p. 784 ss.

⁴⁴ Così **B.G. BELLO**, *Accomodamenti ragionevoli*, cit., p. 62.



un'iniziativa legislativa che garantisca maggior tutela alla libertà religiosa nel rapporto d'impiego.

Più convinti appaiono invece gli orientamenti che emergono da alcune sentenze della Corte europea dei Diritti dell'Uomo⁴⁵ che, proprio in ragione della loro portata sensibilmente innovativa, hanno indotto alcuni studiosi ad affermare che “the identification of duties of reasonable accommodation in relation to religion would be a logical development of the ECtHR’s jurisprudence”⁴⁶.

Sebbene l'impiego del concetto di accomodamento sia riscontrabile anche in pronunce più risalenti⁴⁷, è il caso *Eweida* a segnare decisamente

⁴⁵ Non sorprende che i maggiori segnali di apertura promanino dalla Corte di Strasburgo, che decidendo del caso *Eweida and others v. United Kingdom*, (ricorsi nn. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10), ha considerato “l'adozione di una politica aziendale di neutralità [...] oggetto di un mero desiderio legittimo del datore di lavoro soggetto a limitazioni particolarmente stringenti nel momento in cui entra in contrasto con il diritto fondamentale alla libertà religiosa” (cfr. **C. MAIONI**, *I simboli religiosi nella giurisprudenza europea tra libertà religiosa e libertà di impresa*, in **AA. VV.**, *Pluralismo religioso e integrazione europea: le nuove sfide*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 3 del 2019, p. 171 ss., in particolare p. 184). L'approccio adottato dalla Corte di giustizia pare invece muovere da premesse ben diverse, come emerge dalla sentenza *Achbita*, con cui ha riconosciuto la libera iniziativa economica quale principio fondamentale dell'Unione europea, escludendo la necessità di “valutare di volta in volta se la definizione della politica aziendale costituisca una legittimazione idonea a giustificare la limitazione della libertà religiosa”, in quanto “tale comportamento parrebbe sempre integrare una finalità legittima” (cfr. **B. PROFUMO**, *Libertà religiosa e libertà di impresa: la CGUE detta i criteri per il bilanciamento*, in *DPCE online*, n. 3 del 2017, p. 751 ss., p. 745). In altre parole, il confronto tra queste due pronunce sembra offrire un punto di vista privilegiato per apprezzare l'impatto che la differenza di vocazione delle due Corti ha sul bilanciamento da operare alla luce del principio di proporzionalità: da un lato, vi è la Corte di Strasburgo che nasce come organo deputato alla tutela dei diritti umani (tra i quali è annoverata la libertà di pensiero, coscienza e religione, ma non la libertà d'impresa in quanto tale) e che quindi è fisiologicamente predisposta ad attribuire proprio a questi ultimi un peso maggiore; dall'altro, vi è la Corte di giustizia, chiamata a bilanciare, conformemente al principio di proporzionalità, tutti i diritti fondamentali dell'Unione europea, tra i quali è espressamente sancita la libertà d'impresa. Del resto, un'automatica compressione di quest'ultima (anche qualora contrapposta alla libertà religiosa) sarebbe paradossale, se posta in essere dall'organo giurisdizionale di un ordinamento, quello eurounitario, originato dalla volontà squisitamente economica di istituire un mercato comune ispirato alla libera concorrenza.

⁴⁶ Cfr. **K. HENRARD**, *Duties of reasonable accommodation in relation to religion and the European Court of Human Rights: a closer look at the prohibition of discrimination, the freedom of religion and related duties of state neutrality*, in *Erasmus law review*, n. 1 del 2012, p. 59 ss., in particolare p. 61.

⁴⁷ Il riferimento è anzitutto al caso *Thlimmenos v. Grecia* del 2000 (ricorso n. 34369/97), con cui la Corte europea, facendo leva sul concetto di discriminazione indiretta, ha



l'apertura da parte dei giudici di Strasburgo alla logica della *reasonable accommodation* per quanto concerne l'ambito giuslavoristico.

Come è noto, tale pronuncia ha accolto il ricorso presentato da una hostess di British Airways, che lamentava una violazione dell'art. 9.2 della CEDU per essere stata sospesa dalle proprie mansioni per aver indossato un piccolo ciوندolo a forma di crocifisso, in contrasto con la *policy* di neutralità della compagnia aerea⁴⁸.

affermato che il diritto a non essere discriminati, sancito all'art. 14 della Convenzione, "is also violated when States without objective and reasonable justification fail to treat differently persons whose situations are significantly different" (cfr. par. 44). In questo senso, come evidenziano **E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM, I. RORIVE**, *Reasonable Accommodation*, cit., p. 154, "in order to avoid such a discrimination the state can be asked to modify a general rule, if necessary by establishing appropriate exceptions". Ciò rende possibile affermare che "even though these terms are not explicitly used, this second principle can be matched with the duty of reasonable accommodation". Tuttavia, per l'applicazione di un vero e proprio accomodamento ragionevole occorre attendere il 2009, anno in cui la Corte europea si è pronunciata sul caso *Glor v. Svizzera* (ricorso n. 13444/04). Il ricorrente, affetto da diabete, era stato dichiarato inidoneo alla prestazione del servizio militare e, conseguentemente, tenuto al pagamento di una «military-exemption tax». Glor riteneva quindi di essere vittima di una discriminazione, poiché coloro che erano affetti da una forma più grave di disabilità non erano tenuti al pagamento di tale tassa. **K. HENRARD**, *Duties of reasonable accommodation*, cit., p. 68, osserva a proposito come "according to the Court, it would have been possible to provide for forms of military service compatible with the applicant's condition, or alternative forms of service. Since the Swiss authorities did not provide this opportunity (a *de facto* reasonable accommodation), they violated the prohibition of discrimination". L'anno successivo, i giudici di Strasburgo hanno finalmente accolto l'idea di accomodamento religioso, come emerge dalla sentenza *Jakóbski v. Polonia* (ricorso n. 18429/06), concernente il caso di un detenuto in un carcere polacco che aveva richiesto senza esito che gli fosse riservato un menu vegetariano, al fine di poter seguire le prescrizioni alimentari imposte dalla sua confessione religiosa. Con riferimento a tale pronuncia **S. OUALD-CHAIB**, *Religious accommodation in the Workplace: Improving the Legal Reasoning of the European Court of Human Rights*, in **AA. VV.**, *A test of faith?*, cit., p. 33 ss., in particolare pp. 56-57, afferma che "[i]n this case the Court concluded that the refusal of the authorities to accommodate the applicant's religious claim interfered with the applicant's freedom of religion" (in particolare, la Corte non riteneva fondate le argomentazioni del governo secondo cui la previsione di un menu adatto alle esigenze di ciascun detenuto avrebbe determinato significativi disagi dal punto di vista organizzativo e finanziario: cfr. par. 52). L'Autrice, pur riconoscendo che il contesto del carcere non è sovrapponibile a quello lavorativo, ritiene che "the balancing exercise the Court handled in this case could be applied to cases in the field of the workplace as well, especially for complaints concerning work schedules".

⁴⁸ Per una ricostruzione completa della fattispecie si vedano, tra gli altri, **E. SORDA**, *Lavoro e fede nella Corte di Strasburgo. Note a margine della sentenza Eweida e altri c. Regno Unito, in forum quad. cost.*, n. 11 del 2013, p. 13 ss.; **T. PAGOTTO, E. ERVAS**, *Achbita v. Eweida*, cit., pp. 4-5; **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. 58 ss.; **S. TARANTO**, *Il simbolismo*



Superando la teoria secondo cui la *freedom to resign* costituisce una sufficiente garanzia della libertà religiosa del prestatore, la Corte europea sembra avvertire la necessità di un più approfondito bilanciamento di tutti gli interessi coinvolti, “indipendentemente dalla presenza di specifiche previsioni normative statali che regolino il porto di simboli religiosi sul luogo di lavoro”⁴⁹.

Nel caso di specie, infatti, i giudici di Strasburgo hanno certamente considerato legittimo l’interesse di British Airways a non vedere alterata la *brand image*; tuttavia, nell’operare un bilanciamento ispirato al principio di proporzionalità, a tale interesse è stato attribuito un peso inferiore rispetto alla libertà di manifestare la propria religione rivendicata da Eweida. Ragionando in questi termini, la Corte ha dunque giudicato che il divieto imposto dalla compagnia fosse sproporzionato rispetto al fine perseguito, dichiarando di conseguenza illegittima la limitazione della libertà religiosa della ricorrente⁵⁰.

Richiedendo un’adeguata considerazione, oltre che dell’interesse datoriale a veicolare un’immagine aziendale il più possibile neutra, anche della libertà religiosa del lavoratore⁵¹, la Corte europea torna quindi sul

religioso sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 1 del 2014, pp. 9-10.

⁴⁹ Così **A. MADERA**, *Il porto di simboli religiosi nel contesto giudiziario*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 4 del 2020, p. 38 ss., in particolare pp. 126-127. Nello specifico, come evidenzia **E. SORDA**, *Lavoro e fede*, cit., p. 14, lo screening messo a punto dalla Corte si articola in tre fasi: innanzitutto occorre accertare che vi sia stata un’ingerenza, prevista dalla legge, nella libertà religiosa del soggetto; in secondo luogo, si dovrà stabilire se tale ingerenza sia necessaria; da ultimo bisognerà valutare se tale ingerenza necessaria sia stata la meno lesiva possibile. La Corte stessa, al par. 94, individua con chiarezza gli interessi da bilanciare: “on one side of the scales was Ms Eweida’s desire to manifest her religious belief. As previously noted, this is a fundamental right: because a healthy democratic society needs to tolerate and sustain pluralism and diversity; but also because of the value to an individual who has made religion a central tenet of his or her life to be able to communicate that belief to others. On the other side of the scales was the employer’s wish to project a certain corporate image”.

⁵⁰ Cfr. *Eweida e altri v. Regno Unito*, cit., parr. 94-95.

⁵¹ Dalle parole della Corte (cfr. *Eweida e altri v. Regno Unito*, cit., par. 82) emerge chiaramente come il nuovo orientamento della giurisprudenza di Strasburgo si spinga a estendere la tutela della libertà religiosa anche a forme più individualistiche della manifestazione della religione, suggerendo che la logica dell’accomodamento religioso sia idonea a concedere “spazio alle rivendicazioni di libertà religiosa del singolo, indipendentemente dall’accertamento che tali pretese siano condivise dall’intero gruppo di appartenenza” (cfr. **A. MADERA**, *Il porto di simboli religiosi*, cit., p. 127).



significato del comma secondo dell'art. 9 CEDU⁵², chiarendo che le restrizioni alla libertà di manifestazione della religione devono essere, in ogni caso, conformi al principio di proporzionalità.

Proprio tale interpretazione sembra aver suggerito a parte della dottrina la possibilità di ricavare *a contrario* dall'art. 9.2 della CEDU un *duty of reasonable accommodation* in capo ai datori cui vengano presentate istanze di adeguamento delle condizioni di lavoro alle proprie esigenze di fede⁵³. In altri termini, sebbene la Corte non faccia espresso ricorso al concetto di *accommodation*, tale decisione «sembra avere tradotto lo standard degli «obblighi positivi» in un obbligo di accomodamento ragionevole che graverebbe sui singoli Stati nella gestione del fenomeno religioso»⁵⁴, determinando così «a potent revitalisation of freedom of religion or belief in the employment context with Article 9 playing a much more prominent role in multi-layered analyses of religion in the workplace cases»⁵⁵

Questa apertura alla *religious accommodation* merita certamente attenzione, se è vero che la giurisprudenza di Strasburgo costituisce la «pietra angolare del sistema di tutela dei diritti fondamentali in Europa, capace di catalizzare soluzioni e orientamenti provenienti dalle giurisprudenze di tutto il mondo»⁵⁶, comprese quelle statunitense e canadese che, in materia di accomodamento, hanno tracciato un sentiero che pare oggi percorribile anche dai giudici europei.

Tuttavia, affermare che la Corte abbia fatto proprio il parametro della *reasonable accommodation* impone di indagarne l'interazione con le altre tecniche impiegate dalla giurisprudenza di Strasburgo, prima fra tutte

⁵² Come è noto, tale norma dispone che le restrizioni alla libertà di manifestare la propria religione siano «stabilite dalla legge», nonché «necessarie», in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui».

⁵³ Cfr., in particolare, K. ALIDADI, *Religion, Equality, cit.*, p. 61.

⁵⁴ Così A. MADERA, *Il porto di simboli religiosi*, cit., p. 127, che prosegue precisando tuttavia come tale obbligo possa rimanere esposto «alla variabilità di plurali fattori, con il rischio di subire interpretazioni di carattere minimalista in alcuni contesti ordinamentali». Su quest'ultimo punto, K. ALIDADI, *Religion, Equality, cit.*, p. 117 ss., riporta l'esempio del Belgio, le cui politiche anti-discriminatorie sembrano andare incontro a un fenomeno di regressione. Più precisamente (p. 119), l'Autrice evidenzia che «in both Belgium and the Netherlands, the rise of political parties promoting anti-immigrant and anti-Muslim agendas is notable, and the impact of this on the issue of religious accommodations (in the broad sense) must be appreciated».

⁵⁵ Cfr. K. ALIDADI, *Religion, Equality, cit.*, p. 61.

⁵⁶ M. TOSCANO, *Il fattore religioso nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo: itinerari giurisprudenziali*, Edizioni ETS, Pisa, 2018, p. 289.



quella del (doppio) margine di apprezzamento: quest'ultima, come è noto, impone (entro certi limiti) il rispetto delle specificità nazionali ed esclude così a priori, in assenza di una norma che ne prescriva l'onere, la possibilità di un approccio accomodazionista "da parte di ordinamenti improntati a forme di secolarismo militante"⁵⁷.

Questa criticità di natura più tecnica va poi accompagnandosi a molteplici scetticismi e resistenze che ostacolano l'introduzione di un *duty of reasonable accommodation* a tutela della libertà religiosa e che la sola giurisprudenza, se non sostenuta per tempo da un puntuale intervento legislativo, non sembra in grado di superare.

Una prima obiezione muove dalla convinzione che l'introduzione di un siffatto onere in capo al datore sia suscettibile di innescare tensioni tra il personale: il timore è che l'accoglimento delle istanze religiose di alcuni possa essere percepito dalla generalità del personale come la concessione di un vero e proprio privilegio.

Tali argomentazioni cedono però se accostate al fine ultimo dell'accomodamento, ossia l'individuazione di soluzioni ragionevoli che garantiscano, anche tra le mura dei luoghi di lavoro, una piena eguaglianza sostanziale⁵⁸.

⁵⁷ Cfr. A. MADERA, *Il porto di simboli religiosi*, cit., p. 133 ss. Nello specifico, come efficacemente riassunto da S. TARANTO, *Il simbolismo religioso*, cit., p. 9, "il giudizio è rimesso in primo luogo ad ogni singolo Stato contraente, il quale dispone in proposito di un margine di apprezzamento, riconosciutogli affinché sia possibile tenere conto delle peculiarità del proprio ordinamento giuridico"; successivamente spetterà alla Corte "valutare se le restrizioni alla libertà religiosa, accolte a livello nazionale, risultino giustificate in principio e proporzionate". Nel caso *Ebrahimian v. Francia* (ricorso n. 64846/11), ad esempio, la Corte non ha ravvisato una violazione dell'art. 9 CEDU nella decisione di un ospedale di non rinnovare il contratto di lavoro a un'assistente sociale che rifiutava di togliere il velo nello svolgimento delle proprie mansioni. I giudici di Strasburgo, infatti, hanno ritenuto che le autorità francesi non avessero ecceduto il proprio margine di apprezzamento decidendo di attribuire maggior rilevanza alla neutralità dello Stato, in conformità con l'art. 1 della Costituzione francese e con il principio di neutralità della pubblica amministrazione.

⁵⁸ La centralità del principio di eguaglianza sostanziale in materia di accomodamento ragionevole è efficacemente messa in luce dall'*Interim report A/69/261 (2014) of the Special UN Rapporteur on freedom of religion or belief* (cfr. <https://www.ohchr.org/documents/issues/religion/a.69.261.pdf>), p. 16, ove viene precisato che «[a]gainst a widespread misunderstanding, the purpose of reasonable accommodation is not to "privilege" members of religious minorities at the expense of the principle of equality. In fact, the opposite is true. What reasonable accommodation encourages is the implementation of substantive equality». Insistendo proprio su quest'ultimo concetto, il rapporto precisa che "instead of diluting the principle of equality, reasonable accommodation contributes to a more complex - and thus more appropriate - conceptualization of substantive equality,



In ogni caso, se il fine di chi assume questa posizione è argomentare contro l'introduzione di una *religious accommodation*, le considerazioni che se ne possono trarre paiono, al contrario, rafforzare la tesi opposta.

Un intervento legislativo che definisca almeno a grandi linee modalità e ambito di applicazione dell'accomodamento ragionevole, limitando la discrezionalità del fronte datoriale, garantirebbe infatti la chiarezza necessaria per accertare caso per caso se il datore si sia limitato a predisporre una misura di tutela nel rispetto dei limiti imposti dalla legge o se, al contrario, abbia effettivamente accordato un privilegio a una certa categoria di lavoratori.

Connesso a questa prima obiezione è poi il timore che la manifestazione della libertà religiosa di un lavoratore possa condurre a una *misattribution to coworker*⁵⁹.

Più complesso risulta, però, il caso di errata attribuzione al datore di lavoro. Il tema pare riconducibile alla nota distinzione tra mansioni *front-office* e mansioni *back-office*, finalizzata a sottolineare il diverso impatto che il medesimo simbolo religioso può avere a seconda che venga esibito da chi esercita o meno attività a diretto contatto con il pubblico⁶⁰. L'idea che l'accoglimento di istanze relative alla possibilità di indossare indumenti o simboli religiosi possa determinare un offuscamento della c.d. *corporate*

based on equal respect and concern for all human beings with their diverse biographies, convictions, identities and needs. It does not privilege certain groups of people but finally contributes to a more diverse society to the benefit of all". Ad esempio, introdurre un menu *halal* nelle mense aziendali non significa concedere un privilegio ai lavoratori musulmani, bensì consentire loro di trascorrere la pausa pranzo in condizioni di parità con i propri colleghi, senza essere costretti a provvedere autonomamente alle proprie esigenze ovvero ad assentarsi per il tempo necessario a consumare il pasto, perdendo così un importante momento di convivialità (idoneo peraltro a favorire un'inclusione che, ancora oggi, risulta spesso di faticosa realizzazione).

⁵⁹ La questione pare di facile risoluzione qualora si tratti, ad esempio, dell'esposizione di un simbolo religioso in un ufficio non a contatto col pubblico. Con riferimento a tale eventualità, il ricorso a un bilanciamento ispirato al principio di proporzionalità rende infatti possibile affermare che "the presumption should favor the worker's religious expression unless it demeans or devalues another worker's religion" (cfr. N. RUAN, *Accommodating Respectful Religious Expression in the Workplace*, in *Marquette Law Review*, n. 1 del 2008, p. 29 ss., specialmente p. 32). Ampiamente sul tema L.F. SELZNICK, *Managers and Turbans: Nonverbal Religious Expression in a Diverse Workplace*, in *University of Baltimore Law Review*, n. 2 del 2020, p. 182 ss., specialmente p. 203 ss.

⁶⁰ In argomento si veda K. ALIDADI, *From front-office to back-office: religious dress crossing the Public-Private divide in the workplace*, in AA. VV., *Religion in public spaces: a European perspective*, a cura di S. FERRARI, S. PASTORELLI, Ashgate, Farnham, 2012, p. 159 ss.



identity costituisce, infatti, una tipica argomentazione contraria all'introduzione di un *duty of reasonable accommodation*.

Tuttavia, chi sostiene l'opportunità di introdurre una *religious accommodation* suole ribattere che l'accomodamento, in quanto ragionevole, "usually just requires a degree of flexibility from both employers and employee"⁶¹.

Proprio questa controbiezione, il cui nesso col principio di proporzionalità appare innegabile, sembra aver fondato l'impianto argomentativo della sentenza *Eweida*, confermando come, pur in assenza di un espresso riconoscimento normativo, il concetto di *religious accommodation* si avvii verso un consolidamento anche nel continente europeo⁶². Bilanciando l'interesse della compagnia aerea a conservare un'immagine neutrale con la volontà di *Eweida* di indossare il ciondolo a forma di crocifisso, i giudici di Strasburgo hanno infatti insistito sulle ridotte dimensioni di quest'ultimo, inidonee a incidere sull'immagine professionale della dipendente. Pertanto, sebbene sia legittima la pretesa di mantenere inalterata la *corporate identity*, essa non può tradursi in *policies* eccessivamente rigide che giungano a vietare l'esibizione di simboli religiosi non impattanti sull'uniformità dell'immagine aziendale. Viceversa, il lavoratore non potrà lamentare una discriminazione per mancata predisposizione di accomodamento qualora l'accoglimento della sua istanza sia idonea a incrinare l'immagine neutrale dell'azienda.

Altri due aspetti della vicenda *Eweida* avevano poi sollecitato l'attenzione della Corte europea.

Anzitutto, la scelta di British Airways di modificare la propria *policy* (ammettendo la possibilità di indossare simboli religiosi) a seguito della pressione mediatica che il caso aveva sollevato, rivelava secondo i giudici che l'immagine neutrale del personale non costituisse davvero un requisito imprescindibile per la compagnia aerea.

Inoltre, nel periodo in cui accadevano i fatti da cui successivamente originò la controversia, la *policy* di neutralità di British Airways ammetteva deroghe a favore dei lavoratori appartenenti a confessioni che impongono di indossare simboli religiosi e non vi erano prove che i turbanti indossati

⁶¹ Cfr. *Interim report A/69/261 (2014) of the Special UN Rapporteur on freedom of religion or belief*, cit., p. 17.

⁶² L'attenzione dei giudici di Strasburgo al tema della *religious accommodation* emerge chiaramente dai parr. 48 e 49 della sentenza *Eweida*, con cui la Corte europea dimostra di tenere in grande considerazione l'esperienza offerta in materia dagli ordinamenti statunitense e canadese.



dai *Sikh* o l'*hijab* portato dalle dipendenti musulmane avessero contribuito a danneggiare economicamente la compagnia⁶³.

Quest'ultimo punto è di speciale importanza: le possibili tensioni tra il personale e il rischio di una *misattribution* non costituiscono di per sé un onere economico, ma possono concorrere a generarlo qualora si crei tra il personale un clima poco collaborativo, tale da determinare un decremento della produttività, oppure nel caso in cui la clientela preferisca rivolgersi a un'altra impresa, la cui immagine appaia priva di riferimenti religiosi⁶⁴.

5 - Il *know-how* statunitense e canadese: modelli giurisprudenziali a confronto e possibili interazioni

Le considerazioni sin qui svolte consentono di spostare finalmente l'attenzione sulla principale resistenza opposta all'introduzione di una *religious accommodation*: il timore che essa possa imporre in capo ai datori di lavoro un eccessivo onere economico (oltreché organizzativo).

In particolare, il tema dell'*undue hardship* pare meritevole di attenzione sotto un duplice profilo.

Anzitutto, l'eccessivo onere per il datore di lavoro costituisce limite all'accoglimento delle istanze di accomodamento tanto nelle legislazioni statunitense e canadese, quanto nell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE⁶⁵.

In secondo luogo, è proprio ragionando nel senso di voler escludere un onere siffatto che la giurisprudenza oltreoceano e quella europea sembrano condividere, in materia di *accommodation*, un'analogia

⁶³ Cfr. *Eweida e altri v. Regno Unito*, cit., par. 94.

⁶⁴ Cfr. L.F. SELZNICK, *Managers and Turbans*, cit., p. 215.

⁶⁵ Quanto agli Stati Uniti, il Titolo VII del *Civil Rights Act* del 1964, come modificato nel 1972, dispone infatti che «[t]he term "religion" includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee's or prospective employee's religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer's business» (cfr. Titolo VII, 42 USC, 2000e j). In Canada, solo alcune province impongono un vero e proprio *duty of accommodation*, senza però che a questo mosaico normativo corrisponda una disomogeneità nella tutela: come evidenziato da L. VICKERS, *Religious Freedom*, cit., p. 197, la Corte Suprema ha infatti ribadito in diverse occasioni che "there is an overarching duty to accommodate up to the point of undue hardship, and so the duty can be understood to form part of the common law". Da ultimo, lo stesso art. 5 della direttiva 2000/78/CE, nel prevedere soluzioni ragionevoli per garantire il rispetto della parità di trattamento dei disabili, stabilisce una deroga per il caso in cui "tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato".



impostazione, imperniata sul riconoscimento di un ruolo centrale al principio di proporzionalità.

Se le peculiarità dell'ordinamento statunitense - di cui il pluralismo religioso ha costituito sin dalle origini uno dei tratti identitari più marcati⁶⁶ - hanno reso più agevole l'introduzione di una norma che imponesse un *duty of reasonable accommodation on grounds of religion*⁶⁷, tuttavia non hanno tardato a manifestarsi alcune criticità dal punto di vista interpretativo.

I principali dubbi si sono concentrati proprio attorno al significato da attribuire all'espressione "*undue hardship*".

Le prime indicazioni a riguardo provenivano dall'*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*, istituita allo scopo di provvedere alla supervisione e al coordinamento di tutti i regolamenti, prassi e politiche federali in tema di pari opportunità⁶⁸. Quella fornita dalla Commissione era tuttavia un'interpretazione che aderiva pedissequamente alla lettera della legge, senza fornire elementi disvelatori del corretto significato di tale clausola.

Successivamente, furono le prime pronunce giurisprudenziali a chiarire che il concetto di "*undue hardship*" deve essere inteso nel senso che il datore destinatario di un'istanza di accomodamento è tenuto a sopportare solamente un costo *de minimis*, tanto in termini economico-finanziari, quanto in termini di riorganizzazione del lavoro.

L'occasione per stabilire i principali parametri cui assoggettare l'applicazione del *duty of religious accommodation* si era infatti presentata alla Corte Suprema con i casi *Trans World Airlines v. Hardison* e *Ansonia Board of Education v. Philbrook*⁶⁹.

⁶⁶ Per un'analisi approfondita delle modalità con cui la diversità religiosa ha contribuito alla formazione e allo sviluppo della società americana cfr. **J. WOOD**, *Religious Pluralism and American Society*, in *Journal of Church and State*, n. 3 del 1985, p. 393 ss.

⁶⁷ La maggior facilità è da considerarsi ponendo l'esperienza statunitense a confronto con quella europea: se negli Stati Uniti la diversità (anche religiosa) è considerata un elemento di sistema, in Europa il fenomeno religioso sembra invece percepito, per usare le parole di **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. 261, "*predominantly as a problem*".

⁶⁸ In argomento si veda, tra gli altri, **M.R. PICCINNI**, *Il divieto di discriminazione*, cit., p. 442, nt. 27.

⁶⁹ *Trans World Airlines v. Hardison* 432 US 63 (1977); *Ansonia Board of Education v. Philbrook* 479 US 60 (1986). Con riferimento alle vicende che hanno dato origine ai due contenziosi vedi **L. VICKERS**, *Religious Freedom*, cit., pp. 186-187; **G. CACERES**, *Reasonable Accommodation as a Tool to Manage Religious Diversity in the Workplace: What about the "Transposability" of an American Concept into the French Secular Context?*, in **AA. VV.**, *A test of faith?*, cit., p. 283 ss., in particolare p. 288 ss; **M.R. PICCINNI**, *Il divieto di discriminazione*, cit., p. 438.



In particolare, decidendo del caso *TWA v. Hardison*, i giudici di Washington hanno individuato gli elementi in presenza dei quali il rifiuto di un'istanza di accomodamento costituisce discriminazione. In primo luogo, è necessario che il ricorrente dimostri di professare una fede i cui precetti contrastino con le disposizioni o con le esigenze aziendali⁷⁰. Questo primo requisito è condiviso anche dalla giurisprudenza canadese che ha però precisato di dare rilievo a quello che potremmo chiamare "precetto religioso putativo", ritenendo sufficiente che la collisione tra le due prescrizioni risieda nella personale convinzione del lavoratore⁷¹, senza che

⁷⁰ I rischi connaturati a un approccio di questo tipo sono ben visibili, come evidenziato da **D. PARIS**, *L'obiezione di coscienza. Studio sull'ammissibilità di un'eccezione dal servizio militare alla bioetica*, Passigli, Bagno a Ripoli, 2011, p. 210 ss., nella "modalità di controllo della sincerità della coscienza", prevista dalla legge n. 772 del 1972, che "condizionava l'ammissione al servizio civile sostitutivo all'accettazione della domanda dell'aspirante obiettore con decreto del Ministro della difesa, sentito il parere di una commissione *ad hoc*". L'istituto non venne accolto positivamente in dottrina e anche la giurisprudenza diede ben presto un parere negativo. In particolare, il Consiglio di Stato, (adunanza plenaria, 24 maggio 1985, n. 164) ridimensionò il principale strumento istruttorio della commissione (l'interrogatorio dell'obiettore) "a favore di elementi di prova maggiormente oggettivi quali l'acquisizione del certificato generale del casellario giudiziale e i certificati comprovanti la titolarità di autorizzazioni o licenze relative alle armi", trasformando l'attività demandata alla commissione «da un "esame introspettivo della coscienza altrui [...]" in "un esame estrinseco di soli dati oggettivi"». Tuttavia, anche il ricorso a elementi di carattere oggettivo non sembra esente da criticità: se è vero che con un criterio esclusivamente soggettivo "verrebbe meno in radice la possibilità di una disciplina legislativa", è altrettanto vero che "se venissero utilizzati soltanto parametri di tipo oggettivo - per cui è intollerabile ciò che la coscienza comune ritiene tale - non vi sarebbe alcuna forma di riconoscimento dell'obiezione di coscienza che, per definizione, protegge una coscienza minoritaria che ritiene intollerabile ciò che agli occhi della maggioranza non è tale" (così a p. 100). Si avverte dunque la necessità "che il legislatore realizzi un adeguato equilibrio fra l'esigenza di fare proprie le ragioni della coscienza minoritaria e quella di richiedere comunque una certa plausibilità in termini oggettivi delle richieste di obiezione" o, nei termini che qui interessano, di accomodamento. In questo senso uno spunto interessante pare provenire dalla Corte europea, che riconduce al termine *belief* solamente quelle "views that attain a certain level of cogency, seriousness, cohesion and importance" (cfr. *Campbell and Cosans v. United Kingdom*, 25 febbraio 1982, par. 36).

⁷¹ Accanto all'interpretazione più rigida accolta dalla giurisprudenza statunitense, pare dunque possibile individuare due ulteriori livelli: il primo che, pur richiedendo la sussistenza di un precetto, ritiene sufficiente che esso sia percepito come cogente a livello soggettivo, rimandando così alla c.d. *opinio iuris ac necessitatis*; il secondo che, al contrario, prescinde dall'esistenza di un precetto, segnando il passaggio da una cogenza in senso giuridico a una cogenza in senso di coscienza. In altre parole, in quest'ultimo caso sarà sufficiente che, a prescindere dall'esistenza di un precetto religioso, il lavoratore consideri la propria condotta come giusta e necessaria secondo coscienza religiosamente orientata.



sia necessario verificare l'oggettiva incompatibilità della *policy* aziendale con i dettami della confessione cui il prestatore dichiara di appartenere⁷².

In secondo luogo, occorrerà documentare la conoscenza, da parte del datore, di tale "conflitto di lealtà".

Da ultimo, il prestatore dovrà provare di essere stato sanzionato per non aver ottemperato a richieste datoriali in contrasto con le proprie esigenze di fede⁷³. A integrare tali parametri ha poi concorso la già ricordata sentenza *Ansonia Board of Education v. Philbrook*, che ha contribuito a definire l'onere della prova gravante sul datore: quest'ultimo deve dimostrare di aver offerto una soluzione ragionevole (non necessariamente coincidente con quella proposta dalla parte istante), oppure di non aver potuto predisporre alcuna *reasonable accommodation*, in quanto l'accoglimento della relativa istanza, comunque realizzato, avrebbe cagionato un eccessivo onere a carico dell'impresa⁷⁴.

Queste considerazioni sono poi state ribadite, oltre che ampliate, dalla quarta Corte d'appello federale che, chiamata a pronunciarsi in seconda istanza sul caso *EEOC v. Firestone*, ha sancito «il principio secondo cui dal dettato della norma emerge come si tratti di "reasonable" e non "total or complete accommodation"»⁷⁵. A giudizio della Corte, il termine "reasonably" implicherebbe infatti un bilanciamento tra esigenze confliggenti, ispirato a

⁷² Cfr. *Syndicat Northcrest v. Anselm*, 2004, 2 S.C.R., 551. Si noti però che tale interpretazione soggettiva, come sottolineato dalla *Bouchard-Taylor Commission* - istituita, con finalità consultiva, nella provincia del Québec - presenta al contempo vantaggi e svantaggi. Un beneficio sarebbe certamente quello di evitare alle corti di dover interpretare i dogmi religiosi, peraltro con il rischio di marginalizzare le voci minoritarie interne alle singole confessioni, nonché di ledere il diritto di privacy del dipendente, costretto a esternare le proprie convinzioni personali. Per contro, lo svantaggio di un approccio eccessivamente estensivo sarebbe rappresentato dall'agevolazione di condotte opportunistiche e fraudolente. (cfr. G. BOUCHARD, C. TAYLOR, *Building the Future. A time of reconciliation*, 2008, disponibile all'indirizzo <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/1565995>, p. 175 ss.).

⁷³ Sul punto M.R. PICCINNI, *Il divieto di discriminazione*, cit., pp. 443-444; E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM, I. RORIVE, *Reasonable Accommodation*, cit., p. 140.

⁷⁴ Si vedano in particolare E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM, I. RORIVE, *Reasonable Accommodation*, cit., p. 140; M.R. PICCINNI, *Il divieto di discriminazione*, cit., pp. 443-444; L. VICKERS, *Religious Freedom*, cit., p. 188, che sul punto precisa: "only if no attempt is made to accommodate will the employer be found to have failed in its duty. The employee cannot require a specific accommodation, if what is offered by the employer is found to be reasonable".

⁷⁵ Così M.R. PICCINNI, *Il divieto di discriminazione*, cit., p. 444 (corsivo dell'A.).



criteri di ragionevolezza, “senza la soccombenza assoluta delle ragioni del mondo produttivo”⁷⁶.

Pertanto, lungi dal configurare un’aprioristica accondiscendenza a qualsivoglia istanza religiosa, gli accomodamenti ragionevoli si atteggianno piuttosto quali “interventi su misura” a beneficio non solo del prestatore ma anche del datore: le parti, in condizioni di parità, dialogano al fine di individuare soluzioni soddisfacenti per entrambe, che tutelino sì l’identità e la dignità del lavoratore, ma con il minor onere possibile per il datore per i terzi.

Si tratta di una precisazione determinante poiché idonea a sciogliere gran parte delle resistenze che, ancora oggi, gli ordinamenti europei oppongono all’introduzione di un vero e proprio *duty of reasonable accommodation*, quale strumento di tutela della libertà religiosa nel rapporto d’impiego. I riferimenti al contemperamento di esigenze diverse e ai criteri di ragionevolezza rimandano infatti al principio di proporzionalità, molto caro alle giurisprudenze di Strasburgo e Lussemburgo che, pronunciandosi sulle più recenti controversie in materia, hanno ribadito con fermezza l’imprescindibilità di un “bilanciamento effettivo tra gli interessi contrapposti delle parti, condotto in applicazione del principio di proporzionalità”⁷⁷.

⁷⁶ Cfr., ancora, **M.R. PICCINNI**, *Il divieto di discriminazione*, cit., p. 444. Del resto, non tutte le forme di accomodamento implicano automaticamente il sostenimento di costi ingenti da parte dell’impresa. Ad esempio, come evidenziato da **B.G. BELLO**, *Accomodamenti ragionevoli*, cit., p. 32, l’accomodamento delle istanze relative alla possibilità di indossare indumenti o simboli religiosi costituisce una delle ipotesi meno onerose, non necessitando di “interventi o modifiche strutturali del luogo di lavoro”. Addirittura viene osservato che “[i]n the long run, measures of accommodation can even have positive economic effects by enhancing the reputation of an institution or company, by reinforcing a sense of loyalty and identification within the staff and by facilitating a creative atmosphere in which diversity is appreciated as a positive asset” (cfr. *Interim Report A/69/261 (2014) of the Special UN Rapporteur on freedom of religion or belief*, cit., pp. 18-19).

⁷⁷ Così **J. PASQUALI CERIOLI**, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza religiose nel «nuovo» diritto ecclesiastico europeo*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, n. 1 del 2013, p. 71 ss., sul punto p. 80. Sul punto si veda anche **A. LICASTRO**, *Quando è l’abito a fare il lavoratore. La questione del velo islamico, tra libertà di manifestazione della religione ed esigenze dell’impresa*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 27 del 2015, specialmente p. 40, che scrive: «[d]i fronte [...] alle difficoltà dell’impresa nella gestione delle forme di espressione della libertà religiosa del lavoratore, la ricerca di un ragionevole “accomodamento”, che non pregiudichi gli interessi economici del datore di lavoro e la dignità del dipendente, sembra imposta direttamente dalla necessità di non sacrificare alcuno dei diritti costituzionalmente garantiti in gioco».



Inoltre, con le sentenze *Egenberger* e *IR*⁷⁸, la Corte di giustizia ha esplicitato una volta di più la centralità di tale principio nel diritto dell'Unione europea, «spiegando così perché [con riferimento alle organizzazioni di tendenza] il requisito ideologico debba essere proporzionato, oltre che “essenziale, legittimo e giustificato”»⁷⁹.

Dunque, attribuendo ruolo centrale al principio di proporzionalità in tema di accomodamento, la giurisprudenza statunitense parla una lingua ben nota alle Corti europee, che, se coadiuvate da un intervento normativo in materia, non dovrebbero incontrare particolari difficoltà nell'accertare una corretta applicazione del *duty of reasonable accommodation* all'interno dei diversi ordinamenti nazionali.

In altri termini, qualora il legislatore dell'Unione dovesse estendere l'onere di accomodamento anche al fattore religioso, la giurisprudenza europea, nel darvi applicazione, potrebbe operare per mezzo delle proprie tecniche usuali, al vertice delle quali si colloca indubbiamente il c.d. *screening* di proporzionalità.

A convincere quanti possano rimanere scettici anche davanti a tali considerazioni può forse essere sufficiente richiamare un altro possibile approccio al tema dell'*accommodation*: quello della giurisprudenza canadese, più rigoroso rispetto a quello di Washington.

I giudici di Ottawa hanno infatti ritenuto accettabile, nonché conforme al principio di proporzionalità, l'eventualità che il dipendente sia chiamato a sostenere alcuni dei costi (finanziari e organizzativi) che l'accomodamento dell'esigenza religiosa può imporre alla parte datoriale. In questo senso, con la sentenza *Central Okanagan School District No 23 v. Renauld*, la Corte suprema canadese si è spinta a esplicitare ciò che nel

⁷⁸ Rispettivamente, Grande Sezione, *Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e V* (causa C-414/16); Grande Sezione *IR v. JQ*, (causa C-68/17).

⁷⁹ Così **P. FLORIS**, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di giustizia UE*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 12 del 2019, p. 19, con riferimento all'art. 4, par. 2, della direttiva 2000/78/CE, relativo “alla rilevanza del requisito ideologico nei rapporti di lavoro all'interno di chiese o altre organizzazioni eticamente orientate” (così a p. 2). Il regime applicabile alle organizzazioni di tendenza costituisce certamente uno degli aspetti più interessanti della direttiva, su cui, tuttavia, non sarà possibile soffermarsi in questa sede. Sul tema si rinvia, dunque, *inter alia*, a **J. PASQUALI CERIOLI**, *Il divieto di discriminazione*, cit., soprattutto p. 99 ss.; **ID.**, *Parità di trattamento*, cit., p. 71 ss.; **F. ONIDA**, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/CE attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione Europea*, in *Il diritto ecclesiastico*, n. 3 del 2001, p. 905 ss.; **N. FIORITA**, *Le direttive comunitarie*, cit., p. 367 ss., nonché, in una prospettiva di più ampio respiro, **M. RANIERI**, *Identità, organizzazioni*, cit., specialmente p. 119 ss.



principio di proporzionalità rimane implicito: “the duty to accommodate is mutual, and employees may need to accommodate employers as well”⁸⁰.

A ogni modo, la presa d'atto di una certa sensibilità delle Corti in materia di accomodamento, sulla quale si è insistito finora, non consente di considerare superfluo un intervento normativo in materia⁸¹. Non sfuggono, infatti, alcuni passaggi critici nelle pronunce delle Corti europee, indubbiamente sintomatici della difficoltà in cui i giudici si trovano costretti, in mancanza di una disciplina di riferimento. Se alla giurisprudenza non è consentito sostituirsi all'operato del legislatore, è proprio nell'ottica di salvaguardare le prerogative di quest'ultimo che essa si mantiene spesso un passo indietro, ponendosi al riparo da accuse di eccessivo interventismo⁸².

Ebbene, proprio questo cauto atteggiamento sembra aver condotto talvolta a soluzioni poco condivisibili: basti ricordare, per esempio, l'orientamento in forza del quale, per anni, la Corte di Strasburgo ha riconosciuto come unico strumento di tutela della libertà religiosa del lavoratore la c.d. *freedom to resign*, privando della giusta considerazione la debolezza contrattuale che caratterizza intrinsecamente la posizione del prestatore e, in misura ancora maggiore, dell'aspirante tale.

⁸⁰ Così **L. VICKERS**, *Religious Freedom*, cit., p. 199, cui si rinvia per un commento alla pronuncia *Central Okanagan School District No 23 v. Renauld* (1992) 2 SCR 970.

⁸¹ In questo senso, vi è anche chi ha ritenuto che il diritto a ottenere un accomodamento delle proprie esigenze di fede possa essere fatto valere già oggi, in ragione del disvalore attribuito dall'art. 2, par. 1, lett. B, direttiva 2000/78/CE alla discriminazione indiretta che, come noto, si configura “quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura [...]”. Si tratta però di due nozioni che pare opportuno mantenere distinte: una discriminazione indiretta per mancato adeguamento delle *policies* aziendali alle esigenze religiose di alcuni lavoratori è infatti configurabile solo laddove il legislatore abbia previsto un espresso *duty of reasonable accommodation* e non è questo il caso della dir. 2000/78/CE. Paiono quindi condivisibili le parole di **G. PITT**, *Religion or belief: aiming at the right target?*, in *Equality law in an enlarged European Union: Understanding the article 13 directives*, a cura di H. MEENAN, Cambridge University Press, Cambridge, 2007, p. 220 ss., che scrive: “the express inclusion of reasonable accommodation for disability implies that it was not intended to be covered by the general concept of indirect discrimination in the Directive”. Sulle correlazioni tra discriminazione indiretta e accomodamento ragionevole si vedano **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. 95 ss.; **B.G. BELLO**, *Accomodamenti ragionevoli*, cit., p. 23 ss.; **M. BELL**, *Adapting work to the worker*, cit., p. 132 ss.; **S. COGLIEVINA**, *Diritto antidiscriminatorio*, cit., p. 255.

⁸² Cfr. **A. MADERA**, *Il porto di simboli religiosi*, cit., p. 133.



Al fine di compensare tali asimmetrie di potere negoziale, altrimenti destinate ad affermarsi anche nella giurisprudenza, pare ancora una volta auspicabile un intervento normativo in grado di orientare l'operato delle Corti nella direzione di un rafforzamento della tutela della libertà religiosa nelle controversie che originano da rapporti d'impiego⁸³.

In ogni caso, se le considerazioni finora svolte inducono a ritenere che l'estensione del *duty of reasonable accommodation* al fattore religioso sia di per sé inidonea a innescare pericolosi sconvolgimenti nell'operato delle Corti europee, di qui in poi pare opportuno ragionare di quale possa essere la portata dello sforzo innovatore alla base di un tale intervento normativo.

Anche in questo caso, il confronto tra l'esperienza europea e quella oltreoceano si rivela fecondo.

Si è già detto che anche l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE appone alla predisposizione di accomodamenti ragionevoli il limite dell'onere finanziario sproporzionato per il datore di lavoro.

Tuttavia, dai considerando 20 e 21 della stessa direttiva è possibile trarre ulteriori indicazioni. Se il primo si limita a fornire esempi di interventi accomodanti⁸⁴, il successivo chiarisce cosa si debba intendere per onere finanziario sproporzionato, suggerendo in particolare il riferimento a eventuali costi finanziari o di altra natura, alle dimensioni e alle risorse dell'impresa, nonché alla possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

Ancora una volta, le analogie con l'esperienza degli ordinamenti che per primi hanno fatto proprio il concetto di *religious accommodation* risultano evidenti, come peraltro confermato dalla definizione di *undue hardship*, proposta dall'*Americans with Disabilities Act (ADA)*, cui il *Workplace Religious*

⁸³ Peraltro, come sottolinea L. VICKERS, *Religious Freedom*, cit., p. 230 ss., demandare esclusivamente alla giurisprudenza la garanzia di una *religious accommodation*, potrebbe rendere concreto il rischio di un "false sense of objectivity", in quanto "the fact that these decisions are so fact-sensitive, and dependent on the context in which the requests are made, can [...] open to the charge that the decisions merely reflect the personal views and political opinions of those who judge them, even though they are dressed up in the objective language of proportionality". Secondo l'Autrice, la soluzione sarebbe dunque l'enumerazione, per mezzo della legge, dei fattori che devono essere coinvolti nella valutazione di proporzionalità, tra cui, naturalmente, "clear entitlements to particular accommodations of religion which are relevant to the workplace".

⁸⁴ In particolare, vengono menzionati la sistemazione dei locali, l'adattamento delle attrezzature, dei ritmi di lavoro, della ripartizione dei compiti, nonché la messa a disposizione di mezzi di formazione o di inquadramento.



Freedom Act (WRFA), introdotto con l'intento di modificare gli attuali parametri relativi all'accomodamento religioso, intende ispirarsi⁸⁵.

La nozione contenuta nell'ADA, con una formulazione per certi versi sovrapponibile a quella del considerando 21, qualifica infatti onere eccessivo ogni intervento che determini una "significant difficulty or expense" in relazione alle dimensioni dell'impresa, alle risorse disponibili e alla natura dell'attività, fermo restando che l'accertamento di un eventuale superamento del limite deve essere condotto caso per caso⁸⁶.

Anche un eventuale intervento del legislatore europeo non parrebbe dunque destinato a segnare una netta cesura rispetto alla produzione normativa finora posta in essere, se non nella misura in cui si tratti di estendere a fattori discriminatori diversi dalla disabilità un concetto già compiutamente delineato.

6 - La *religious accommodation* in Europa: una prospettiva *de iure condendo*

⁸⁵ Si tratta di un emendamento non ancora approvato, il cui testo è reperibile all'indirizzo <https://www.govtrack.us/congress/bills/110/hr1431/text/ih>. I sostenitori della necessità di un siffatto intervento normativo affermano che il WRFA "will restore the weight to the religious accommodation provision that Congress originally intended and help assure that employers have a meaningful obligation to reasonably accommodate their employees' religious practices. The restoration of this protection is no smaller matter. For many religiously observant Americans the greatest peril to their ability to carry out their religious faiths on a day-to-day basis may come from employers". Cfr. su questo aspetto **R.T. FOLTIN, J.D. STANDISH**, *Religion in the workplace and Title VII*, in *Human Rights Magazine*, n. 3 del 2004, p. 105 ss.

⁸⁶ Più precisamente la definizione di *undue hardship* delineata dalla sec. 12111, par. 10, dell'ADA dispone che «[t]he term "undue hardship" means an action requiring significant difficulty or expense. [...] In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include (i) the nature and cost of the accommodation needed under this chapter; (ii) the overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation; the number of persons employed at such facility; the effect on expenses and resources, or the impact otherwise of such accommodation upon the operation of the facility; (iii) the overall financial resources of the covered entity; the overall size of the business of a covered entity with respect to the number of its employees; the number, type, and location of its facilities; and (iv) the type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure, and functions of the workforce of such entity; the geographic separateness, administrative, or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity».



Investita sempre più di frequente da istanze relative alla tutela della libertà religiosa nel rapporto d'impiego, la giurisprudenza sovranazionale europea sembra aprire cautamente a un'estensione del concetto di accomodamento, mostrando così una sensibilità analoga a quella che emerge dagli ordinamenti statunitense e canadese, precursori indiscussi in materia di *religious accommodation*.

La stessa nozione di *reasonable accommodation*, introdotta nella direttiva 2000/78/CE (seppur con esclusivo riferimento al fattore della disabilità), pare sovrapponibile a quella delineata nel Titolo VII del *Civil Rights Act*, come modificato nel 1972.

Dunque, a fronte di tali convergenze di contenuti e modalità, le principali difficoltà per una trasposizione della *religious accommodation* in Europa sembrano tutte imputabili alla necessità stringente di non pregiudicare le diverse identità nazionali⁸⁷.

Se nel sistema del Consiglio d'Europa l'obiettivo di "non mortificare eccessivamente l'indispensabile sfera di autonomia giustificata dalle caratteristiche particolari di ciascuno Stato"⁸⁸ viene evidentemente perseguito per mezzo del ricorso al margine di apprezzamento, nel quadro dell'Unione sono diverse le norme che, dando contenuto al principio delle competenze attribuite, ne disvelano il "carattere neutrale e pluralista"⁸⁹.

⁸⁷ Sulla rilevanza del fattore religioso quale elemento di coesione e riconoscibilità proprio di ciascun ordinamento cfr. *ex multis* G. MACRÌ, *La libertà religiosa nell'ordinamento dell'Unione europea*, in G. MACRÌ, M. PARISI, V. TOZZI, *Diritto ecclesiastico europeo*, Laterza, Bari, 2006, p. 113 ss., che scrive: "[n]ella quasi totalità degli Stati europei [...] il fenomeno religioso (ovunque radicato) si è manifestato come molto complesso, sia per la diversità delle religioni dominanti in ciascun paese, sia per la pluralità di fedi talora seguite da porzioni delle rispettive popolazioni". Di qui, dunque, l'inevitabile "molteplicità di rapporti Stato-Chiese", peraltro "non sempre riconducibile alla tradizionale classificazione dottrina tra Stati *separatisti*, *concordatari* o *confessionisti*" (corsivo dell'A.) Su quest'ultimo punto, con specifico riferimento ai sistemi di relazioni tra lo Stato e le comunità religiose nei Paesi membri dell'Unione europea e del Consiglio d'Europa, vedi J. PASQUALI CERIOLO, *Stato e comunità religiose in Europa: modelli e sistemi costituzionali*, in M. LUGLI, J. PASQUALI CERIOLO, I. PISTOLESI, *Elementi di diritto ecclesiastico europeo*, cit., p. 25 ss.

⁸⁸ Cfr. I. PISTOLESI, *La specialità del sistema della CEDU*, in M. LUGLI, J. PASQUALI CERIOLO, I. PISTOLESI, *Elementi di diritto ecclesiastico europeo*, cit., p. 71 ss., in particolare pp. 72-73, che richiama la giurisprudenza di Strasburgo, secondo cui "nell'ambito delle relazioni stato-chiese deve essere riconosciuto ai singoli stati-membri un certo margine di discrezionalità nel dettare una concreta disciplina - giustificata o richiesta dallo specifico contesto (storico, culturale, sociale, politico) che li contraddistingue - più ampio che in altri settori".

⁸⁹ Sul punto J. PASQUALI CERIOLO, *Il fattore religioso*, cit., p. 5. Analoghe riflessioni sembrano essere condivise da M. VENTURA, *La laicità dell'Unione europea*, cit., p. 105 ss.,



In questo senso, accanto all'art. 22 della Carta dei diritti fondamentali, con il quale l'Unione europea si impegna a rispettare "la diversità culturale, religiosa e linguistica", assume rilevanza l'art. 17 TFUE. Tuttavia, la "clausola di salvaguardia"⁹⁰ in esso contenuta chiarisce, se interpretata (come pare opportuno fare) in senso restrittivo⁹¹, che l'incompetenza dell'Unione in materia ecclesiasticistica deve considerarsi circoscritta alla sola "materia dei rapporti, in chiave istituzionale, tra gli Stati e le confessioni religiose"⁹². Pertanto, tutto ciò che non riguardi tali rapporti dovrà essere assoggettato al diritto dell'Unione qualora coinvolga obiettivi che quest'ultima "persegue a norma dei Trattati"⁹³.

Ebbene, poiché tra questi obiettivi è costantemente annoverata la lotta alla discriminazione per motivi (*inter alia*) religiosi, si comprende la necessità di un intervento del legislatore europeo che renda piena ed effettiva la parità di trattamento nel rapporto d'impiego; scopo, quest'ultimo, che pare efficacemente perseguibile attraverso un ampliamento dell'operatività del concetto di accomodamento⁹⁴.

A sostenere tale tesi vi è anche chi teme che, in assenza di un intervento a livello europeo, la frammentarietà della disciplina potrebbe pregiudicare in misura significativa l'effettività di uno dei principi fondamentali dell'Unione sin dalla sua istituzione: quello della libera circolazione dei lavoratori, oggi sancito all'art. 45 TFUE⁹⁵.

Ciò non significa che, in materia di *religious accommodation*, debba essere imposto agli Stati membri un identico atteggiamento: lo scopo è esclusivamente quello di prevenire approcci eccessivamente limitanti,

che ritiene possibile parlare di laicità europea "solo utilizzando del termine una accezione più ampia e anche meno specifica di quella elaborata nei diversi paesi". Affermando che una laicità europea è configurabile solo "oltre le specificità nazionali", l'Autore conclude che «proprio in quanto "tradizione costituzionale comune" la laicità europea non può che rappresentare una base di partenza, uno standard minimo, una nozione necessariamente meno elaborata di quanto è stato possibile fare nelle diverse esperienze costituzionali nazionali».

⁹⁰ Cfr. *supra*, nota 20.

⁹¹ Cfr. *supra*, nota 20.

⁹² Così J. PASQUALI CERIOLI, *Il fattore religioso*, cit., p. 19.

⁹³ Vedi, ancora, J. PASQUALI CERIOLI, *Il fattore religioso*, cit., p. 19.

⁹⁴ Cfr. artt. 10 TFUE; 19. 1 TFUE; 21 CDFUE (al quale l'art. 6. 1, TUE attribuisce lo stesso valore giuridico dei trattati); 2 TUE.

⁹⁵ Così K. ALIDADI, *Religion, Equality*, cit., p. 238.



incompatibili con l'idea e con lo scopo che stanno alla base dell'accomodamento ragionevole⁹⁶.

Allo stato attuale, infatti, un censimento della posizione assunta dagli Stati membri in materia di *religious accommodation* darebbe esiti eccedenti quelle differenze che fisiologicamente contraddistinguono identità nazionali spesso connotate da esperienze giuridiche molto diverse tra loro. Per esempio, se da un lato non stupisce la rigidità dell'approccio francese che, pur ammettendo alcuni accomodamenti *de facto*⁹⁷, rifiuta l'introduzione di un obbligo generalizzato di predisporre misure differenziate in risposta a esigenze religiose (volendo evitare il "riconoscimento di gruppi distinti dalla comunità dei cittadini"⁹⁸); dall'altro anche l'ordinamento italiano, ispirato a un modello di laicità notoriamente antitetico a quello fatto proprio dalla Repubblica francese, non pare esente da criticità.

Con riferimento al nostro Paese il rischio è che, in assenza di un intervento del legislatore europeo, si estenda a tutte le possibili istanze di accomodamento - attraverso un ricorso abusivo allo strumento delle intese ex art. 8, comma 3, Cost. - quella disparità già evidente in materia di festività religiose e riposo settimanale lavorativo.

Si tratta di una diseguaglianza che si manifesta a più livelli: accanto al netto *favor* di cui godono i lavoratori cattolici in forza dell'art. 6 dell'Accordo di Villa Madama⁹⁹, un certo grado di tutela - o, se si vuole, di accomodamento - è riconosciuto anche ai prestatori la cui confessione di appartenenza abbia stipulato un'intesa con lo Stato italiano¹⁰⁰.

⁹⁶ Ancora **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. 238.

⁹⁷ Il riferimento è ad alcuni interventi che hanno interessato soprattutto il settore pubblico, ad esempio la previsione di "menu diversi per ragioni religiose, nelle scuole e nelle strutture obbligate", ma sempre in base all'iniziativa delle strutture stesse: Cfr. **S. COGLIEVINA**, *Diritto antidiscriminatorio*, cit., pp. 256-257. Ampiamente sul punto vedi anche **G. CACERES**, *Reasonable Accommodation as a Tool to Manage Religious Diversity in the Workplace*, cit., p. 300 ss.

⁹⁸ Così **S. COGLIEVINA**, *Diritto antidiscriminatorio*, cit., p. 256.

⁹⁹ A norma dell'art. 6 sono riconosciuti come giorni festivi la domenica e altre sette festività religiose a data fissa, determinate d'intesa tra lo Stato italiano e la Chiesa cattolica. Come sottolineato da **R. BOTTA**, *Manuale di diritto ecclesiastico: valori religiosi e rivendicazioni identitarie nell'autunno dei diritti*, Giappichelli, Torino, 2008, si tratta di una disposizione che ha indubbiamente "esaltato il valore religioso del riposo lavorativo".

¹⁰⁰ A partire dalle intese stipulate con l'Unione delle Chiese cristiane avventiste del 7° giorno e con l'Unione delle Comunità ebraiche italiane, è infatti riconosciuto il diritto al riposo sabbatico, seppur con limiti che non consentono di equiparare tale tutela a quella di cui gode il prestatore cattolico (cfr., rispettivamente, art. 17 l. 22 novembre 1988, n. 561 e



Dunque, il terzo e ultimo livello¹⁰¹ della disparità sopracitata si risolverebbe nell'esclusione della possibilità di ottenere accomodamenti per quelle confessioni che non hanno stipulato un'intesa con lo Stato italiano o che, pur avendola stipulata, rimangono in attesa della legge di approvazione¹⁰².

In questi termini, sembra evidente che il ricorso alla disciplina pattizia, solo apparentemente risolutivo, rischia invece di tradursi in un privilegio (a vantaggio di quelle confessioni che abbiano stipulato un'intesa successivamente approvata) incompatibile con il fine ultimo dell'accomodamento ragionevole: il perseguimento di un'effettiva eguaglianza sostanziale.

art. 4 l. 8 marzo 1989, n. 101, ove è precisato che “[t]ale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. In ogni altro caso le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico”). Formulazioni analoghe, seppur declinate conformemente alle diverse specificità confessionali, sono state riproposte all'interno delle altre intese successivamente stipulate dallo Stato italiano, consultabili al sito istituzionale http://presidenza.governo.it/USRI/confessioni/intese_indice.html.

¹⁰¹ Sull'esistenza di una “piramide dei culti” all'interno dell'ordinamento italiano si sofferma ampiamente **A. FERRARI**, *La libertà religiosa in Italia. Un percorso incompiuto*, Carocci, Roma, 2012, p. 98 ss. In particolare, l'Autore evidenzia come il modello italiano anziché delineare “un sistema orizzontale a cerchi concentrici, in cui il passaggio da un diritto all'altro è motivato dalle specifiche esigenze identitarie dei gruppi religiosi [...] d[ia] vita a un sistema rigidamente verticale, a una vera e propria gerarchia piramidale tra le confessioni religiose che estende i suoi effetti a ogni livello dell'ordinamento”. A riguardo sembra possibile distinguere un profilo soggettivo e uno oggettivo. Con riferimento al primo, “tale piramide vede al suo apice la Chiesa cattolica e, a scendere, le confessioni religiose con intesa approvata; le confessioni religiose i cui enti hanno ottenuto il riconoscimento quali enti morali di religione e di culto in base alla legislazione del 1929-30 e hanno stipulato un'intesa non ancora approvata; le confessioni religiose i cui enti sono stati riconosciuti quali enti morali di religione e di culto, ma non hanno stipulato alcuna intesa con lo Stato e, infine, le confessioni religiose e, più ampiamente, tutti i gruppi religiosi che, variamente organizzati, si muovono nella sola cornice del diritto comune”. Quanto, invece, al profilo oggettivo, “la piramide presenta tre livelli: quello apicale, rappresentato dal diritto specialissimo, che costituisce il punto di massima garanzia; quello intermedio, costituito dal diritto speciale e, infine, il livello base del diritto comune, spogliato dalle tutele offerte alla libertà religiosa dal diritto specialissimo e da quello speciale”.

¹⁰² Ciò vale a maggior ragione a seguito della nota sentenza 10 marzo 2016, n. 52, con cui la Corte costituzionale ha riconosciuto in capo al governo la sussistenza di una discrezionalità politica nella scelta di avviare o meno le trattative finalizzate alla stipula di un'intesa.



A porre al riparo da un tale pericolo sarebbe sufficiente un intervento del legislatore sul piano del diritto comune, attraverso il quale introdurre in via generale un *duty of reasonable accommodation* in capo al datore di lavoro. Solo a questo punto potrebbe soccorrere la disciplina pattizia, declinando tale onere in conformità alle diverse specificità confessionali¹⁰³.

Accanto a situazioni dalla complessità così evidente, non mancano però segnali incoraggianti, che provengono da quegli Stati membri, come ad esempio la Bulgaria o la Spagna, che hanno esteso al fattore religioso, seppure con cautela, il diritto di ottenere un accomodamento¹⁰⁴.

Da uno scenario così frastagliato, che determina una discontinuità nella tutela della libertà religiosa all'interno dell'Unione, emerge ancora una volta l'opportunità di un intervento urgente del legislatore europeo che, tuttavia, necessita di essere posto a bilanciamento con l'esigenza di non pregiudicare le identità nazionali.

La soluzione preferibile parrebbe dunque quella dell'introduzione di una tutela di base che faccia uso, esattamente come è avvenuto con l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, di formulazioni minime, dal carattere compromissorio, nelle quali possano riconoscersi tanto gli ordinamenti che

¹⁰³ Ad esempio, individuando per ciascuna confessione le festività in corrispondenza delle quali i lavoratori-fedeli potranno chiedere un adeguamento dell'orario lavorativo che ne consenta l'osservanza. Quanto alle distorsioni che potrebbero scaturire da un eccessivo carico di aspettative nei confronti della disciplina pattizia, si veda in particolare **A. FERRARI**, *La libertà religiosa in Italia*, cit., p. 98, che scrive: "l'assenza di un adeguato diritto speciale di libertà religiosa scarica tutte le aspettative in materia sul diritto specialissimo, quello bilateralmente contrattato tra lo Stato e le istituzioni religiose. In questo modo, tuttavia, si produce un duplice effetto negativo. Da una parte, un affollamento tra gli aspiranti all'intesa che porta alla sostanziale omologazione di tali accordi e, dunque, al loro snaturamento. Dall'altra [e questo è l'aspetto che sembra qui rilevare maggiormente], dal momento in cui l'avvio delle trattative, la firma dell'intesa e la sua approvazione costituiscono [...] tappe caratterizzate da un'ampissima e insondabile discrezionalità politico-amministrativa, l'impossibilità ad accedere a tale normativa bilaterale pone gli esclusi in un'area sostanziale di non-diritto".

¹⁰⁴ **Così E. HOWARD**, *Reasonable accommodation of Religion and other Discrimination Grounds in EU Law*, in *European Law Review*, n. 3 del 2013, p. 360 ss. Nella versione aggiornata del contributo (*Indirect discrimination, reasonable accommodation and religion*, disponibile all'indirizzo <https://eprints.mdx.ac.uk/20746/1/PEER%20REVIEW%20Howard%20Reasonable%20accommodation%20chapter%20-%20Copy.pdf>), l'Autrice evidenzia come "Bulgaria, Poland and Spain have recognised a (limited) right to accommodation in the employment context for people who wish to practice their religion, while the Decree for the Flemish Community in Belgium of 8 May 2002 contains a general right to claim reasonable adjustments in employment which is not confined to people with disabilities" (così a p. 3). Con particolare riferimento all'esperienza belga si veda **K. ALIDADI**, *Religion, Equality*, cit., p. 125 ss.



abbracciano un sistema confessionista, tanto quelli che, pur accogliendo il principio di laicità, lo declinano in maniera sensibilmente differente.

In conclusione, da un punto di vista tecnico non sembrano residuare fondate ragioni per procrastinare ulteriormente l'introduzione per legge di una *religious accommodation*. Opinabili ma ben chiare risultano invece le perduranti resistenze di chi teme che l'estensione di un *duty of reasonable accommodation* al fattore religioso possa costituire un pericoloso precedente, muovendo dal quale portare all'attenzione delle Corti e del legislatore anche altre istanze, rivendicando una piena tutela per quei fattori di discriminazione (*in primis* l'orientamento sessuale e l'identità di genere) tuttora collocati alla base di una gerarchia le cui fondamenta meriterebbero forse di essere messe in discussione.