

# Organizzazioni di tendenza fondate sull'ethos religioso, dottrina religiosa e licenziamento "ideologico".

Linee interpretative alla luce della Direttiva europea n. 2000/78, della giurisprudenza italiana e della recente giurisprudenza della Corte di Strasburgo

Prof. Marzia Barbera  
Università di Brescia

# Le fonti di riferimento

- Fonti internazionali:
  - ✓ Dichiarazione Universale diritti dell'uomo 1948
  - ✓ Patti internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti sociali 1966
  - ✓ Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, 4 novembre 1950
- Fonti europee:
  - ✓ Art. 21 Carta dei diritti fondamentali, Art. 19 (ex art. 13) TFUE
  - ✓ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Fonti nazionali:
  - ✓ Art. 4 l. 604/66; art. 15 SL; art. 4 l. 108/90
  - ✓ Art 43 TU immigrazione
  - ✓ D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (modificato dall'art. 8-septies l. 101/2008) sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro
  - ✓ Art . 10 D.lgs. 276/2003

## Parte prima

Un esame della giurisprudenza della Corte dei  
diritti umani sugli articoli 9 e 14 della  
Convenzione

# Art. 9 e Art 14 CEDU

- **Articolo 9 - Libertà di pensiero, di coscienza e di religione.**

Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e costituiscono misure necessarie, in una società democratica, per la pubblica sicurezza, la protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o per la protezione dei diritti e della libertà altrui.

- **Articolo 14 - Divieto di discriminazione.**

Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione.

# Alcune questioni preliminari

- Prima questione: cosa si intende per “religione”?
- Alcune delle definizioni proposte dalla dottrina
- Le fonti internazionali ed europee non definiscono il concetto....
- ...e non a caso ....
- Tuttavia, poiché la tutela si estende a qualsiasi “credo” (o “credenza”) personale, non è strettamente necessario definire esattamente quale credenza costituisca una religione
- Ciò che la CtCEDU richiede è che la credenza rivesta un certo grado di “coerenza, serietà, coesione, importanza” (X, Y e Z c. RU (1982); Campbell e Cosans c. RU (1982)).

# segue

- La libertà religiosa negativa:

- “Cette liberté figure, dans sa dimension religieuse, parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents. Il y va du pluralisme – chèrement conquis au cours des siècles – consubstantiel à pareille société. Cette liberté implique, notamment, celle d'adhérer ou non à une religion et celle de la pratiquer **ou de ne pas la pratiquer**.”
- “Si la liberté religieuse relève d'abord du for intérieur, elle implique également celle de manifester sa religion individuellement et en privé, ou de manière collective, en public et dans le cercle de ceux dont on partage la foi. Par ailleurs, la Cour a déjà eu l'occasion de consacrer des droits négatifs au titre de l'article 9 de la Convention, notamment la liberté de ne pas adhérer à une religion et celle de ne pas la pratiquer”

(**Kokkinakis c. Grecia (1993)**, **Buscarini e a. c. San Marino (1999)** )

# segue

- Seconda questione: cosa si intende per “credenza”?
- Qualsiasi credenza o deve esservi un’analogia con le credenze religiose (deve trattarsi di una “filosofia di vita”? che tipo di filosofia?)
- In particolare, nel concetto di credenza rientrano le credenze politiche o sindacali?
- Sono protette le credenze “monotematiche” (pacifismo, veganesimo, ecologismo?)
- Quali credenze non sono protette?
- Distinzione fra forum internum (libertà di professare le proprie credenze ) e forum externum (libertà di manifestarle). La prima non conosce limiti, la seconda sì, nella misura in cui interferisce con altri diritti e libertà.
- L’orizzonte laico della libertà e l’orizzonte religioso della verità

# segue

- Terza questione: chi è il soggetto discriminato?
- ✓ L'individuo che pratica una religione
- ✓ L'individuo che non pratica la religione dominante
- ✓ L'individuo che non pratica alcuna religione
- ✓ Tutti i gruppi religiosi
- ✓ Alcuni gruppi religiosi e non altri
- ✓ Alcuni gruppi religiosi in misura maggiore di altri (il caso dell'autorizzazione per cerimonie religiose fuori dai luoghi di culto)



Applicando il test della Ct CEDU (e della Commissione Diritti Umani) quali di queste religioni/credenze può ritenersi protetta?

- Buddismo
- Ateismo
- Centro della Divina Luce
- Scientologia
- Hare Krishna
- Pacifismo
- Veganismo
- Tifo calcistico

## L'applicabilità dell'art. 9 e dell'art. 14 della CEDU al rapporto di lavoro

- In alcuni casi la Corte ha affermato che l'accesso al lavoro e la cessazione del rapporto di lavoro non rientrano nel campo di applicazione della Convenzione, che protegge solo la libertà di lavorare (v. **Bozihlov v. Bulgaria (2001)**)
- La Corte ha ritenuto che la libertà religiosa nel rapporto di lavoro sia tutelata attraverso la libertà di rassegnare le dimissioni o di scegliere un'altra professione (v. **Ahmad v. RU (1981), Stedman v. RU (1997)**)
- A un esito diverso ha portato l'applicazione dell'art. 14, letto in connessione con l'art. 9 (v. **Thlimmenos c. Grecia (2001)** )

# segue

- Limiti e potenzialità dell'art. 14 : vi è discriminazione solo se è in discussione un diritto protetto, ma...
- ... si ha discriminazione anche quando la situazione in causa ricade nell'ambito di applicazione di un diritto protetto o quando si impedisce "l'eguale godimento" del diritto nei diversi ambiti (tutela relativa)
- In Thlimmenos è l'esercizio della libertà religiosa che comporta conseguenze diverse (la punibilità penale) in relazione alla posizione di altri soggetti

# Forum internum / Forum externum

- La Corte guarda a volte alla libertà religiosa come libertà di **professare** una religione, riguardante il **forum internum**, considerandola una libertà assoluta, cioè tutelata senza alcuna restrizione....
- .... ma poiché la libertà di professare, in sé, non viene violata, ritiene non vi sia violazione della art. 9
- In altri casi la Corte vi ha guardato invece come libertà di **manifestare** una religione, riguardante il **forum externum**, e ha ritenuto che subire un pregiudizio nel rapporto di lavoro a causa dell'**esercizio** sul luogo di lavoro di un diritto protetto dalla Convenzione vada considerato un'interferenza nel godimento del diritto e dunque una violazione della Convenzione stessa ( v. alcuni casi anche al di fuori del campo della libertà religiosa : **Van der Heijden c. Paesi Bassi (1983)**; **Vogt c. Germani (1996)**; **Pitkevich c. Russia (2001)**; **Niemietz c. Germania (1992)**).
- **Il luogo di lavoro visto come forum externum**
- Tuttavia il concetto di **manifestazione** viene interpretato restrittivamente → v. **Arrowsmith c. RU (1978)**

# Manifestazione

- Freedom to manifest one's religion is not only exercisable in community with others, “in public” and within the circle of those whose faith one shares, but can also be asserted “alone” and “in private”; furthermore, it includes in principle the right to try to convince one's neighbour, for example through “teaching”, failing which, moreover, “freedom to change [one's] religion or belief”, enshrined in the said Article, would be likely to remain a dead letter

# Manifestazione o motivazione?

## Una distinzione oscura

- La Ct Cedu distingue nella fra “manifestation of religion” (protetta dall’art’9 ) “activity religiously motivated (non lo è)
- Portare la croce è una manifestazione religiosa?
- Portare il velo è una manifestazione religiosa?
- Pregare in determinata ore è una manifestazione religiosa?
- Nominare solo ministri di culto di sesso maschile è una manifestazione religiosa?
- Chi distingue?

# Il test di giustificazione/bilanciamento

- Per essere giustificate le restrizioni alla libertà religiosa devono:
  - Essere stabilite per legge
  - Costituire misure necessarie, in una società democratica, per fini legittimi:
    - ✓ la pubblica sicurezza,
    - ✓ la protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica,
    - ✓ la protezione dei diritti e della libertà altrui

# Una questione “intrattabile”: il velo

- I diritti in questione:
- Il diritto di chi vuole portare il velo
- Il diritto di chi vuole un ambiente di lavoro “neutro”
- Il diritto al profitto
- Il diritto di è religioso ma non vuole subire pressioni
- La posizione della Ct CEDU è stata fino ad ora contraria ai ricorrenti ( v. **Dahlab c. Svizzera (2001)**; **Sahin e Karaduman c. Turchia (1993)**)
- Uno sguardo ad altri paesi :il caso **Aziz v. Kirklees Metropolitan Borough Council (UK)**.



# Cosa accade quando il datore di lavoro è un'organizzazione di tendenza ?

- La Ct CEDU ha riconosciuto in passato un ampio margine di apprezzamento all'organizzazione di tendenza, dando prevalenza alla libertà religiosa del gruppo (v. **Knudsen c. Norvegia (1985)**, **Rommelfanger c. Germania (1998)**)
- In due recenti sentenze (in tema di art. 8) si nota un approccio più articolato (**Obst c. Germany** and **Schüth c. Germania 2010**)

# In che misura si può utilizzare questa giurisprudenza?

- Mostra che esistono diversi gradi di tutela della libertà religiosa, piuttosto che alternative rigide (nessuna tutela/tutela assoluta)
- Fornisce una distinzione fra foro “interno” ed “esterno”
- Protegge la libertà negativa
- Opera sempre un bilanciamento
- Che rapporto con la disposizione della dir 78/00?
- **Art. 2.5:** La direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società demo-cratice, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui

# La Direttiva 78/2000 e il particolare regime delle organizzazioni e imprese di tendenza

# Eccezioni generali

- **Art. 2.5:** La direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società demo-cratice, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui
- **Art. 4.1:** Gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un **requisito essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività lavorativa, **purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato (BFOR)**

# Eccezioni relative alle organizzazioni di tendenza

- **Art. 4.2.:** Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di **attività professionali** di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, **tenuto conto dell'etica dell'organizzazione.**
- Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e **non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.**

# segue

- A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.
- *V. anche Articolo 8 (clausola di non regresso)* :La direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della direttiva stessa

# Questioni da discutere

- Che rapporto fra eccezione generale e eccezione specifica?
- Si tratta solo di una specificazione? Oppure il riferimento **all'etica dell'organizzazione** significa che salta il riferimento alla natura delle mansioni?
- E' conforme alla direttiva l'esclusione vera e propria dal campo di applicazione che si verifica quando si fa riferimento solo alle intese e allo speciale ordinamento della Chiesa?



# T.U. Immigrazione

- **Art. 43**  
*Discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi*
- Ai fini del presente capo, costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, **le convinzioni e le pratiche religiose**, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.



# D.lgs. 216/03

- . Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, **per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate**, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

# Definizione estensiva di licenziamento discriminatorio

- In particolare, il divieto di licenziamento discriminatorio - sancito dall'art. 4, l. n. 604 del 1966, dall'art. 15, l. n. 300 del 1970 e dall'art. 3, l. n. 108 del 1990 - è suscettibile di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati (il cui onere probatorio grava sul lavoratore) comprende anche il licenziamento per ritorsione, a causa di atteggiamenti conflittuali o comportamenti genericamente sgraditi al datore di lavoro (cfr. Cass. 3 maggio 1997, n. 3837; 16 dicembre 1997, n. 12710; 6 maggio 1999, n. 4543). 3.2.

Cassazione civ. sez. lav. 11 agosto 2000, n. 10640

- Conforme Cassazione civile sez. lav. 25 luglio 2008, n. 20500

# Nozione estensiva di tendenza

- Ha natura di organizzazione di tendenza l'Associazione nazionale bieticoltori (argomentando dalla natura della stessa di ente con personalità giuridica privata, senza finalità di lucro, in quanto avente lo scopo della tutela degli interessi collettivi professionali della categoria dei coltivatori di bietole, e priva del carattere imprenditoriale, non svolgendo alcuna attività economica).
- Cassazione civile sez. lav., 28 agosto 2003, n. 12634
- Rientra nella nozione l'attività svolta dall'Associazione ricorrente - Associazione italiana per l'assistenza agli spastici - di "natura culturale" e consistente nella "promozione dello sviluppo della cultura dell'handicap"
- Cassazione civile sez. lav., 5 aprile 2003, n. 5401

# Nozione restrittiva di mansione di tendenza

- In tema di organizzazioni di tendenza il licenziamento ideologico, collegato cioè all'esercizio, da parte del prestatore di lavoro, di diritti costituzionalmente garantiti, quali la libertà di opinione, la libertà di religione e, nel campo scolastico la libertà di insegnamento, è lecito negli stretti limiti in cui esso sia funzionale a consentire l'esercizio di altri diritti costituzionalmente garantiti, quali la libertà dei partiti politici e dei sindacati, la libertà religiosa e la libertà della scuola, e nelle sole ipotesi in cui l'adesione ideologica costituisca requisito della prestazione. In particolare, con riferimento a scuole gestite da enti ecclesiastici la cui istituzione non contrasta con l'art. 33 cost., l'esigenza di tutela della tendenza confessionale della scuola si pone solo in relazione a quegli insegnamenti che caratterizzano tale tendenza; non può pertanto ritenersi legittimo il licenziamento intimato da un istituto di istruzione religioso di confessione cattolica ad un proprio insegnante laico di educazione fisica per avere questi contratto matrimonio col rito civile e non con quello religioso, in quanto la materia insegnata prescinde completamente dall'orientamento ideologico del docente ed è indifferente rispetto alla tendenza della scuola.

Cassazione civile sez. lav. 16 giugno 1994, n. 583

v. però:

- Si applica ad attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, ovvero di religione e di culto, senza possibilità di distinguere tra dipendenti che svolgono mansioni "neutre" e quello che invece espletano mansioni connesse all'ideologia dell'organizzazione di tendenza. (Nella specie la S.C. ha confermato la pronuncia di merito che aveva ritenuto che l'Efal - Ente formazione addestramento lavoratori - costituiva organizzazione di tendenza).
- Cassazione civile sez. lav., 16 settembre 1998, n. 9237