

**Lavoro e fede nella Corte di Strasburgo.**  
**Note a margine della sentenza *Eweida e altri c. Regno Unito*\***

di Elena Sorda\*\*  
(14 novembre 2013)

**Sommario:** I. La libertà religiosa nella giurisprudenza della CEDU – II I precedenti su fede e rapporto di lavoro a Strasburgo – III. *Eweida e altri c. Regno Unito*: analisi dei quattro ricorsi – III.1 Il caso *Eweida*: la hostess della British Airways – III.2 Il ricorso *Chaplin*: infermiera di un ospedale inglese – III.3 L'obiezione di coscienza della Signora Ladele, dipendente di un ente pubblico – III.4 Il caso *McFarlane*: terapeuta di coppia – VI. Alcune osservazioni conclusive sulla decisione del giudice di Strasburgo

**I. La libertà religiosa nella giurisprudenza della CEDU**

A metà gennaio la Corte europea dei diritti dell'uomo si è espressa su un tema tanto spinoso quanto attuale<sup>1</sup>: come ci si deve comportare qualora la libertà religiosa di un dipendente entri in esplicito contrasto con le esigenze del datore di lavoro?

L'annosa questione può potenzialmente presentarsi in una serie di forme. Si pensi, per fare alcuni esempi, al problema del cibo nelle mense (la carne di suino è vietata dalla religione ebraica e musulmana, la vaccina da quella induista, ecc.) o al giorno di riposo settimanale, o ancora alla volontà di indossare simboli religiosi quando venga imposto un codice di abbigliamento che li vieta.

Come emerge *prima facie* siffatto ordine di problemi riguarda due diritti contrapposti: da un lato la libertà religiosa del lavoratore e dall'altro le esigenze oggettive – legate alla produzione e all'autonomia organizzativa – del datore di lavoro, pubblico o privato che sia. Diviene così evidente la necessità di operare un bilanciamento fra i diversi interessi; bilanciamento che, però, si scontra immediatamente con una deficienza normativa. Si deve infatti osservare che nella grande maggioranza dei casi la disciplina del fenomeno religioso nei rapporti di lavoro è pressoché nulla. Gli unici dati a cui si può fare riferimento normalmente si limitano alla codificazione della libertà religiosa nelle Costituzioni e a poche altre norme<sup>2</sup>. Diretta conseguenza di ciò è che, in assenza dell'intervento del legislatore, sono i giudici a dover risolvere i conflitti applicando principi di portata generale.

La libertà religiosa, insieme a quelle di pensiero e di coscienza, viene espressamente tutelata dalla Convenzione EDU nel suo articolo 9. La disposizione si compone di due commi; il primo afferma che "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

---

\* Scritto sottoposto a *referee*.

<sup>1</sup> Sentenza *Eweida e altri c. Regno Unito* (ricorsi n. 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, decisi il 15 gennaio 2013).

<sup>2</sup> Di questo dà conto anche il giudice di Strasburgo nella sentenza in esame (par. 47). Se si pensa al caso dell'Italia, per esempio, la materia viene che essenzialmente ricondotta alla disciplina del divieto di discriminazione all'interno del rapporto di lavoro.

o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza di riti". Il secondo statuisce che "la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono state stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui". Dalla disposizione appena richiamata discendono a loro volta due diverse dimensioni, una interna e l'altra esterna. Quella interna<sup>3</sup> (*freedom to believe*), che fa perno sul primo paragrafo dell'art. 9, riconosce l'inviolabilità assoluta del diritto di credere, non credere, cambiare fede o esprimere in pubblico le proprie convinzioni religiose; tale tutela è indisponibile e non può essere compressa in alcun modo. Diverso è il discorso da farsi per la tutela esterna<sup>4</sup> (*freedom to act*), connessa al secondo paragrafo, laddove si parla della libertà di manifestare e praticare la propria fede: essa, a differenza di quanto osservato prima, ha carattere relativo e può essere soggetta a limiti e restrizioni, che devono in ogni caso rispondere al principio di proporzionalità. Siffatti limiti vengono testualmente individuati in misure necessarie per garantire – all'interno di una società democratica – la pubblica sicurezza, la protezione dell'ordine pubblico, della salute o della morale, nonché la tutela dei diritti e delle libertà altrui<sup>5</sup>. Deve poi essere sottolineato che la giurisprudenza della Corte EDU in materia di libertà religiosa è piuttosto articolata e negli anni ne ha analizzato varie espressioni, legate, per esempio, al cibo<sup>6</sup>, alle associazioni<sup>7</sup>, ai simboli<sup>8</sup>, e così via.

Peculiare appare il tema della manifestazione del credo religioso all'interno del rapporto di lavoro<sup>9</sup>. Siffatto aspetto è stato più volte esaminato dalla Corte europea, ma deve da subito essere ricordato che, solitamente, i ricorsi depositati riguardano le limitazioni della libertà religiosa di dipendenti pubblici, mentre sono decisamente più rari i casi in cui il lavoratore deve la propria prestazione a un datore di lavoro privato e adisce lo Stato perché ritiene che

<sup>3</sup> Si vedano, fra le altre, le sentenze *C. c. Regno Unito* (decisione n. 10358/83) e *V. c. Paesi Bassi* (decisione n. 10678/83).

<sup>4</sup> Emblematica, in tal senso, è la famosa pronuncia *Kokkinakis c. Grecia*, del 5 maggio 1993.

<sup>5</sup> PASQUALI CERIOLI, *La tutela della libertà religiosa nella Convenzione Europea dei Diritti Umani*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), 2011; MARCHETTI, *Libertà religiosa e CEDU. Report annuale – 2011 – Italia*, in *Ius publicum network review*, [www.ius-publicum.com](http://www.ius-publicum.com), settembre 2011; BETTETINI, *Identità religiosa del datore di lavoro e licenziamento ideologico nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*, in *I quaderni europei*, [http://www.lex.unict.it/cde/quadernieuropei/giuridiche/interno\\_giuridiche.asp](http://www.lex.unict.it/cde/quadernieuropei/giuridiche/interno_giuridiche.asp), n. 30, aprile 2011; CORTI, *Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, febbraio 2011 ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)); GARDINO, *La libertà di pensiero, di coscienza e di religione nella giurisprudenza della Corte europea di Strasburgo*, in ROLLA (cur.), *Libertà religiosa e laicità*, Napoli, Jovene, p. 3 e ss.; TORRES GUTIÉRREZ, *La libertad de pensamiento, conciencia y religión*, in GARCIA ROCA, SANTOLAYA, *La Europa de los Derechos*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2009, p. 567 e ss.; CAÑAMARES ARRIBA, *Libertad religiosa, Simbología y laicidad del Estado*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2005, p. 167 e ss.

<sup>6</sup> Così, per esempio, *Jewish Liturgical Association Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia* (ricorso n. 27417/95, decisa il 27 giugno 2000).

<sup>7</sup> A titolo esemplificativo si veda *Refah Partisi e altri c. Turchia* (decisa il 13 febbraio 2003).

<sup>8</sup> Basti pensare alla recente *Lautsi c. Italia* (ricorso n. 30814/06, decisa il 18 marzo 2011).

<sup>9</sup> Per una ricognizione efficace si veda ALIDADI, FOGLETS, VIELINK, *A Test of Faith, Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farnham, Ashgate, 2012

questi non gli garantisca in modo adeguato la facoltà di manifestare il proprio credo religioso. Deve altresì essere osservato che il giudice di Strasburgo ha quasi sempre dichiarato inammissibili i ricorsi depositati avverso quest'ultima tipologia di datori di lavoro in ragione del fatto che tale rapporto ha natura prettamente privatistica.

In tal senso, a mero titolo esemplificativo, si può ricordare il caso *Stedman c. Regno Unito*<sup>10</sup>, riguardante la dipendente di un'agenzia di viaggi chiamata a lavorare anche la domenica, a rotazione con i colleghi. La donna si è opposta, dichiarando che – in base alle sue credenze religiose – quel giorno della settimana doveva essere dedicato alla famiglia e alla santificazione; il datore di lavoro non ha accolto le sue istanze e la ha licenziata. Il giudice di Strasburgo ha confermato il provvedimento sanzionatorio negando che lo Stato potesse avere alcuna competenza nella controversia che riguardava un mero rapporto di lavoro fra privati.

La giurisprudenza CEDU in materia di lavoro e libertà religiosa si è solitamente orientata tenendo conto di alcuni principi cardine. Spicca, oltre a margine di apprezzamento e proporzionalità, anche la teoria della libertà di dimissioni (*freedom to resign*): in base ad essa si afferma che la libertà religiosa del lavoratore deve considerarsi sufficientemente tutelata nel momento in cui questi ha la facoltà di scegliere tanto se sottoscrivere un contratto di lavoro, quanto se rescinderlo; questi insomma decide liberamente di vincolarsi a determinate regole di comportamento (divisa, orario di lavoro, ecc.) imposti dal datore di lavoro e pertanto accetta anche di vedere compressa la sua libertà di manifestare il credo religioso. Libertà che potrà nuovamente espandersi nel momento in cui scelga di dimettersi<sup>11</sup>. Siffatto principio è stato introdotto per la prima volta con la sentenza *Konttinen c. Finlandia*<sup>12</sup>, venendo poi utilizzato anche in altri casi, quali il sopra citato *Stedman c. Regno Unito*.

La teoria della *freedom to resign* trova applicazione nelle controversie che vedono la contrapposizione di diritti fondamentali all'interno del rapporto di lavoro, senza essere circoscritta a quelle che riguardano la libertà religiosa, ragion per cui ha avuto un'ampia diffusione ed è stata velocemente recepita anche dalle Corti nazionali. Alcune di esse, però, hanno talvolta abusato di tale figura giuridica, avendo avuto la tendenza a dedurre ogniqualvolta un dipendente avesse lamentato la violazione di un diritto fondamentale in costanza di un rapporto di lavoro. Ciò ha recentemente indotto la Corte di Strasburgo a temperare siffatto principio, sottolineando che lo stesso è solo uno degli elementi che deve essere considerato nella valutazione del caso concreto. La prima sentenza che ha va in tale direzione è *Konstantin Markin c. Russia*<sup>13</sup>, relativa al caso di un militare che, divorziato dalla moglie, diviene l'unico affidatario dei figli e chiede pertanto un congedo parentale di tre anni. Il

<sup>10</sup> Ricorso n. 29107/1995, deciso il 9 aprile 1997.

<sup>11</sup> OULAD CHAIB, *Religious Accommodation in the Workplace: Improving the Legal Reasoning of the European Court of Human Rights*, in ALIDADI, FOBLETS, VRIELINK, *A Test of Faith, Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farnham, Ashgate, 2012, p. 33 e ss.; HERVIEU, *Un nouvel équilibre européen dans l'appréhension des convictions religieuses au travail*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale ([www.statoechiase.it](http://www.statoechiase.it)), febbraio 2013.

<sup>12</sup> Sentenza decisa il 3 dicembre 1996. La si analizzerà meglio nel paragrafo I.1; si precisa però che prima di allora la *freedom to resign* era stata utilizzata dalla Commissione nel caso *X. c. Regno Unito*, che si esaminerà più avanti.

<sup>13</sup> Ricorso n. 30078/06, con pronunce emesse dalla sez. prima della CEDU il 7 ottobre 2010 e in seguito dalla *Grande Chambre* il 22 marzo 2012.

congedo, però, gli viene negato poiché, in base alle norme applicabili, un permesso di siffatta durata può essere concesso solo alle madri, mentre i padri possono godere di un congedo di massimo tre mesi. Nel pronunciarsi sulla controversia, nel 2010 la Corte EDU fa alcune considerazioni anche sulla sentenza emessa sul caso di specie dalla Corte costituzionale russa, secondo la quale un uomo che avesse avuto l'intenzione di occuparsi dei propri figli avrebbe potuto sempre ricorrere alla *freedom to resign* scegliendo di congedarsi dall'esercito per concentrarsi totalmente sulla cura della prole. Il giudice di Strasburgo contesta questa lettura, facendo presente non solo le difficoltà che incontra un militare nel trovare lavoro in ambito civile (viste le sue specifiche competenze), ma anche l'ingiustificata disparità di trattamento prevista per uomini e donne<sup>14</sup>. Emerge quindi che la facoltà di cambiare lavoro non è di per sé un argomento sufficiente per risolvere ogni scontro di posizioni fra lavoratore e datore di lavoro, essendo solo un elemento dell'equazione giuridica di cui si deve tenere conto.

Si osservi che se la sentenza *Konstantin Markin* è stata la prima a temperare l'uso della *freedom to resign* nelle controversie in materia di lavoro e non discriminazione, la pronuncia *Eweida* – che a breve di esaminerà con più attenzione – è invece la prima a temperare tale principio rispetto all'esercizio della libertà religiosa all'interno di un rapporto di lavoro.

Un altro criterio spesso usato dal giudice di Strasburgo è il principio del margine di apprezzamento, in base al quale la Corte EDU, dopo aver enucleato i principi fondamentali e la *ratio* da seguire nell'esame del caso, rinvia alla valutazione degli Stati membri, ritenendoli i soggetti più idonei a valutare in concreto la portata dei diritti coinvolti e la loro applicazione, anche alla luce degli ordinamenti e delle convinzioni sociali che in essi albergano; tale principio si presta in modo particolare in materia di libertà religiosa, soprattutto se si considerano le specificità e la distinta "sensibilità" che gli Stati hanno in materia (in tal senso si pensi, per esempio, alla possibilità che esista una religione di Stato o ancora al principio di laicità e ai diversi modi in cui esso viene percepito negli ordinamenti aderenti alla Convenzione)<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Par. 58 della sentenza del 2010, poi richiamato nel par. 101 della sentenza della *Grande Chambre* nella parte in cui si riassume il giudizio di prima istanza.

<sup>15</sup> Fra gli altri si vedano LECIS COCCO-ORTU, *La comparaison en tant que méthode de détermination du standard de protection des droits dans le système CEDH*, in *Rivista AIC* ([www.rivistaaic.it](http://www.rivistaaic.it)), n. 4, 2011, spec. p. 5 e ss.; GARCÍA ROCA, *El margen de apreciación nacional en la interpretación del Convenio Europeo de Derechos Humanos: soberanía e integración*, Civitas, Cizur Menor, 2010; BENAVIDES CASALS, *El consenso y el margen de apreciación en la protección de los derechos humanos*, in *Ius et Praxis*, n. 15 (1), 2010, p. 295 e ss.; REPETTO, *Alle origini del margine di apprezzamento, fra self-restraint e inquadramento del pluralismo: il caso Handyside*, in [diritti-cedu.unipg.it](http://diritti-cedu.unipg.it), 2010; ANRÓ, *Il margine di apprezzamento nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte europea dei Diritti dell'uomo*, in *La funzione giurisdizionale nell'ordinamento internazionale e nell'ordinamento comunitario, Atti dell'incontro di studio fra giovani cultori delle materie internazionalistiche*, Torino, 9-10 ottobre 2009, Napoli, ESI, 2010, p. 7 e ss.; TANZARELLA, *Il margine di apprezzamento*, in CARTABIA (cur.), *I diritti in azione*, Bologna, Il Mulino, 2007, p. 145 e ss.; GARCÍA ROCA, *La muy discrecional doctrina del margen de apreciación nacional según el Tribunal Europeo de Derecho Humanos: soberanía e integración*, in *Teoría y Realidad Constitucional*, n. 20, 2007, p. 117 e ss.; MARTÍNEZ TORRÓN, *Los límites a la libertad de religión y creencias en el Convenio Europeo de Derechos Humanos*, in *Revista General de Derecho Canonico y Eclesiastico del Estado* ([www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 2, 2006; DONATI, MILAZZO, *La*

Pur non essendo questa la sede per esaminare in modo approfondito il contenuto del margine di apprezzamento, vista la complessità del tema, è tuttavia necessario richiamare alcuni elementi. In prima istanza deve evidenziarsi che vengono individuate due macro-categorie di margine di apprezzamento<sup>16</sup>: da un lato si trova il “margine ampio”, laddove la Corte di Strasburgo riconosca agli Stati una larga autonomia di scelta rispetto alle proprie politiche giuridiche e si limita a valutare la legittimità dell’interesse pubblico dedotto per limitare il diritto altrui. Dall’altro c’è il “margine stretto”, che viene applicato quando il giudice europeo verifica il rapporto esistente fra l’interesse pubblico dedotto e la portata sostanziale della restrizione. Quest’ultima tipologia presenta una maggior conformità con il principio di effettività e il carattere dinamico della Convenzione europea e appare foriero di un’applicazione della CEDU più stringente e più attenta all’evoluzione interpretativa della stessa; risulta inoltre finalizzata a garantire una maggior uniformità nell’applicazione della Convenzione medesima. E’ altresì indubbio, però, che entrambe le categorie presentino dei rischi. Con il margine ampio, in un certo senso, lasciando un’eccessiva autonomia decisionale agli Stati aderenti si potrebbe vanificare il ruolo della Convenzione (svuotando la stessa di significato), nonché la sua applicazione uniforme; viceversa con il margine stretto si rischia di limitare in modo eccessivo la sovranità dei Paesi e, ancora di più, il peculiare approccio normativo e culturale che ognuno di essi presenta.

Deve altresì essere sinteticamente osservato che l’uso del margine di apprezzamento deducibile rispetto agli artt. da 8 a 11 della CEDU è limitato da tre elementi, due dei quali hanno carattere testuale, mentre il restante costituisce un principio interpretativo<sup>17</sup>. In primo luogo si deve provare che la limitazione della libertà sia necessaria per una società democratica<sup>18</sup>; in secondo luogo deve essere fatta in conformità con l’ordinamento; infine il limite che si vuole imporre deve essere proporzionato alle esigenze sociali che lo giustificano<sup>19</sup>. Tali restrizioni in qualche modo “identificano il nucleo normativo della dottrina del margine di apprezzamento”<sup>20</sup> e si può individuare la presenza di una sorta di doppio binario: “per un verso si rileva un autonomo potere

---

*dottrina del margine di apprezzamento nella giurisprudenza della Corte europea dei Diritti dell’Uomo*, in FALZEA, SPADARO, VENTURA (cur.), *La Corte costituzionale e le Corti d’Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, p. 65 e ss.; GREER, *The Margin of Appreciation: Interpretation and Discretion under the European Convention on Human Rights*, in *Human Rights Files n. 17*, Council of Europe Publishing, 2000.

<sup>16</sup> LECIS COCCO-ORTU, *La comparaison ...*, op. cit., spec. p. 9; LETSAS, *Two Concepts of the Margin of Appreciation*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, n. 26 (4), 2006, p. 705 e ss.

<sup>17</sup> GREER, *The Exceptions to Articles 8 to 11 of the European Convention of Human Rights*, *The Human Rights Files n. 15*, Council of Europe Publishing, 1997, p. 9 e ss.; dello stesso autore si veda anche *The Margin of Appreciation ...*, op. cit., p. 9 e ss.

<sup>18</sup> Si tratta delle c.d. “*accommodation clauses*”. A seconda degli articoli possono essere esemplificate in modo diverso, anche se tutte sono volte alla garanzia della democrazia. Nel caso dell’art. 9 sono identificate nella sicurezza pubblica, nella garanzia di ordine, sanità e moralità pubbliche nonché nella tutela di diritti e libertà altrui.

<sup>19</sup> Un esempio in tal senso è dato dalla sentenza *Kokkinakis c. Grecia* (1993), su cui si tornerà in modo più approfondito a breve. Nel caso di specie, relativo alla detenzione di un cittadino greco, testimone di Geova, per aver fatto proselitismo, la Corte di Strasburgo ha riscontrato l’esistenza di una legge che vietava quest’ultimo, ma ha altresì affermato che la condanna detentiva era sproporzionata rispetto al comportamento posto in essere.

<sup>20</sup> ALICINO, *Costituzionalismo e diritto europeo delle religioni*, Milano, Cedam, 2011, p. 242.

statuale di determinazione delle misure restrittive alla fruizione delle libertà garantite nello spazio della propria giurisdizione; per un altro, si riconosce alla Corte europea il potere di valutare la coerenza dei provvedimenti nazionali adottati rispetto alle ipotesi derogatorie definite” nella CEDU<sup>21</sup>.

Infine, è opportuno fare un breve cenno al tema dell’obiezione di coscienza che, seppure presenti un contenuto concettualmente distinto dalla libertà religiosa, pure deve essere preso in considerazione giacché può avere una base comune con quest’ultima. Tale diritto non è codificato nella Convenzione europea, anche se solitamente lo si collega in via interpretativa agli articoli 4 (divieto di lavoro obbligatorio) e 9; l’unico espresso riferimento presente nella CEDU attiene all’obiezione di coscienza rispetto al servizio militare obbligatorio; tuttavia la disposizione non codifica una generica facoltà di obiettare, bensì afferma che, nei Paesi in cui detta possibilità è riconosciuta, ogni forma di lavoro alternativo (quale, per esempio, il servizio civile) non può essere considerato un lavoro obbligatorio<sup>22</sup>.

Fino a poco tempo fa la linea giurisprudenziale seguita ammetteva la deducibilità dell’obiezione di coscienza solo qualora la stessa fosse prevista nell’ordinamento di riferimento. Si deve poi osservare che la maggior parte delle sentenze in materia riguardano il rifiuto dei ricorrenti a compiere il servizio militare obbligatorio; le risposte di Strasburgo variano a seconda del tipo di ordinamento e si concentrano sulla proporzionalità della reazione dello Stato rispetto alla sanzione prevista in ragione della scelta dell’obiettore. In questo senso si vedano, fra le altre *Grandrath c. Repubblica Federale Tedesca*<sup>23</sup>, *X c. Austria*<sup>24</sup>, *X c. Repubblica Federale Tedesca*<sup>25</sup>, *N c. Svezia*<sup>26</sup>, *Ülke c. Turchia*<sup>27</sup>; più recenti sono invece *Bayatyan c. Armenia*<sup>28</sup> e *Sayda c. Turchia*<sup>29</sup>.

Un diverso orientamento è stato introdotto dal giudice europeo nel 2011, con la sentenza *Bayatyan c. Armenia*, emessa dalla *Grand Chambre* il 7 luglio: in questo caso viene affermato che qualora emerga che l’obiezione di coscienza militare sia stata posta in essere poiché suffragata da un’opinione, un sentire, forte e sincero, la stessa è tutelata dall’art. 9.1 CEDU, a prescindere dal fatto che lo Stato del ricorrente preveda o meno la facoltà di obiettare. È la prima volta che un caso di questo tipo viene ricondotto sotto la libertà di coscienza, piuttosto che sotto l’art. 4.3. Di particolare interesse è anche la recente pronuncia *Sayda c. Turchia* in base a cui si sanziona la Turchia per non prevedere la possibilità, per gli obiettori di coscienza, di svolgere il servizio civile o un’attività alternativa considerato che le sanzioni previste a carico di costoro risultano particolarmente gravose e mostrano di non tener conto della

---

<sup>21</sup> Così PARISI, *La tutela giurisdizionale del fenomeno religioso in Europa*, in MACRÌ, PARISI, TOZZI, *Diritto ecclesiastico europeo*, Roma-Bari, Laterza, 2006, p. 180. Principio enucleato in *Open Door e Dublin Well Woman c. Irlanda*, del 29 ottobre 1992.

<sup>22</sup> Così recita l’art. 4.3, lett. b): “Non è considerato ‘lavoro forzato o obbligatorio’ ai sensi del presente articolo [...] (b) il servizio militare o, nel caso degli obiettori di coscienza nei Paesi dove l’obiezione di coscienza è considerata legittima, qualunque altro servizio sostitutivo di quello militare obbligatorio”.

<sup>23</sup> Ricorso n. 2299/64.

<sup>24</sup> Ricorso n. 5591/72, deciso il 2 aprile 1973.

<sup>25</sup> Ricorso n. 7705/76, deciso il 7 luglio 1977.

<sup>26</sup> Ricorso n. 10410/83, deciso il giorno 11 ottobre 1984.

<sup>27</sup> Ricorso n. 39437/98, deciso il 24 gennaio 2006.

<sup>28</sup> Ricorso n. 23459/03, deciso il 7 luglio 2011.

<sup>29</sup> Ricorso n. 42730/05, deciso il 12 giugno 2012.

complessità sociale del Paese<sup>30</sup>.

In questo contesto non è possibile esaminare tutta la complessa e articolata giurisprudenza CEDU sulla libertà religiosa; si può tuttavia intuire che essa costituisce un tema di grande attualità e che le sue declinazioni sono molteplici, ma anche che è pressoché impossibile dare al fenomeno una lettura uniforme alla luce del diverso modo di percepirlo presente negli Stati aderenti alla Convenzione. In ragione di ciò anche le pronunce del giudice di Strasburgo devono tenere conto di questa diversità, considerato che i canoni interpretativi da esso introdotti vengono utilizzati da tutti i Paesi membri. Appare quindi quasi ovvio il ricorso al margine di apprezzamento quale mezzo per graduare l'applicazione del principio dedotto all'ordinamento nel quale viene recepito; tuttavia l'uso di siffatto strumento, se troppo ampio, può rischiare di lasciare un'eccessiva discrezionalità agli Stati, vanificando il ruolo della Corte europea e impedendo la corretta attuazione dei principi codificati dalla Convenzione. Emerge altresì l'importanza del ruolo dello Stato che, senza potersi esprimere sulla legittimità e sul valore intrinseci delle confessioni, ha sempre un dovere di neutralità, di garanzia del pluralismo e di tutela dell'autonomia delle confessioni religiose<sup>31</sup>.

## **II. I precedenti su fede e rapporto di lavoro a Strasburgo**

La casistica che concerne fede e lavoro tocca essenzialmente tre diversi ambiti: la compatibilità dei simboli con il codice di vestiario imposto, quella dei culti con l'orario di lavoro e il rapporto fra credo del dipendente e posizione lavorativa.

Partendo da quest'ultima tipologia è opportuno fare un breve richiamo al caso *Ivanova c. Bulgaria*<sup>32</sup>. La vicenda riguarda la Signora Ivanova, assunta come responsabile della piscina in una scuola e aderente alla congregazione evangelica Word of Life, dichiarata illegale in Bulgaria agli inizi degli anni '90. Qualche anno dopo l'assunzione della donna, il centro scolastico è stato oggetto di indagini in seguito alle quali è emerso che lo stesso costituiva una sorta di *rifugium peccatorum* per i membri della congregazione; in ragione di ciò il Preside è stato licenziato e sostituito da un'altra persona più vicina alle autorità nazionali. Durante una riunione con un rappresentante del Ministero

---

<sup>30</sup> In merito all'evoluzione della giurisprudenza della Corte di Strasburgo si veda RUIZ BURSÓN, *Novedades desde Estrasburgo sobre la objeción de conciencia*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 31, 2013. Per un commento alla sentenza *Bayatyan c. Armenia* si veda HERVIEU, *Liberté de religion (Art. 9 CEDH) : Reconnaissance conventionnelle du droit à l'objection de conscience*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), settembre 2011.

In materia sanitaria, invece, a titolo esemplificativo si possono ricordare le pronunce *A B e C c. Irlanda* (decisa il 17 dicembre 2010) e *R. R c. Polonia* (decisa il 29 maggio 2011), entrambe relative al tema dell'aborto e alla libertà (più che all'obiezione) di coscienza.

<sup>31</sup> In questo senso c'è che mi ritiene si stia formando una sorta di *standard* comune di laicità, fondato sull'interpretazione della Convenzione fornita dalla Corte europea. Così per esempio CASUSCELLI, *Convenzione europea, giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'Uomo e sua incidenza sul diritto ecclesiastico italiano. Un'opportunità per la ripresa del pluralismo confessionale?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), settembre 2011, spec. p. 24 e ss. Per un'analisi interessante del principio di pluralismo e della sua applicazione presso la Corte europea si veda TULKENS, *The european Convention on Human Rights and the Church-State relations: Pluralism vs. Pluralism*, in *Cardozo Law Review*, n. 30 (vol. 6), 2008-09, p. 2575 e ss.

<sup>32</sup> Ricorso n. 52435/99, deciso il 12 aprile 2007.

dell'educazione è stato chiesto alla ricorrente di rinnegare la propria fede o di dare le dimissioni; lei ha rifiutato entrambe le cose e nei mesi successivi è stata oggetto di *mobbing*, venendo licenziata dopo qualche tempo. Poiché è emerso da un lato che la Signora Ivanova aveva sempre adempiuto alle proprie mansioni in modo adeguato e senza essere destinataria di critica alcuna, e dall'altro che le autorità bulgare non sono state in grado di soddisfare l'onere della prova relativo alle inadeguatezze professionali della ricorrente, si è evinto che il suo licenziamento fosse una sorta di sanzione per il credo della stessa. La Corte europea ha pertanto decretato l'illegittimità del provvedimento ritenendo che fosse stato emesso in violazione dell'art. 9.1, che tutela la libertà assoluta di professare un credo religioso<sup>33</sup>.

Non mancano sentenze che riguardano l'uso dei simboli religiosi nel vestiario di dipendenti pubblici. Emblematico in tal senso è *Dahlab c. Svizzera*<sup>34</sup>, relativo al ricorso depositato da una docente di una scuola elementare pubblica che, convertitasi all'islamismo, ha iniziato a indossare il velo sul posto di lavoro. Seppure questa scelta non avesse creato problemi durante i primi quattro anni di insegnamento della donna, in seguito ad alcune segnalazioni è stato oggetto di sanzione disciplinare. Nelle motivazioni del giudice europeo, che ha rigettato il ricorso, si legge che nel bilanciamento fra libertà religiosa della docente e salvaguardia della pace religiosa (dedotta dallo Stato elvetico), dovesse prevalere quest'ultima poiché è sembrato difficile conciliare il dovere di indossare il velo, imposto alle donne musulmane, con il messaggio di tolleranza, non discriminazione e rispetto dei diritti altrui che ogni insegnante deve trasmettere ai suoi allievi, a maggior ragione se di giovanissima età e facilmente impressionabili, come i bambini delle scuole elementari. Si è ritenuto, pertanto, che fosse legittimo limitare la libertà di utilizzare il velo, almeno in occasione delle lezioni, al fine di proteggere il pluralismo religioso e le libertà altrui.

In modo analogo, nella vicenda *Kurtulmus c. Turchia*<sup>35</sup> facendo perno sulle esigenze di rispetto delle libertà altrui, nonché sulla garanzia del pluralismo religioso, viene rigettato il ricorso di una docente di un'Università pubblica turca sanzionata per non aver adempiuto alle disposizioni sul vestiario che vietavano l'uso del velo islamico. In questo caso, però, viene utilizzato un ragionamento specularmente opposto rispetto a quello del caso *Dahlab*, alla luce del diverso contesto socio-culturale dei due Stati: se infatti in Svizzera la religione musulmana è seguita da una minoranza e si è voluto evitare che un simbolo potesse fare proselitismo fra alcuni bambini, viceversa in Turchia l'islamismo è la religione maggioritaria e la rigida applicazione del principio di laicità ha il fine di non pregiudicare la libertà di coscienza della minoranza non musulmana. Nella sentenza *Kurtulmus* viene pertanto dedotta una motivazione analoga a quella utilizzata nella pronuncia *Leyla Sahin c. Turchia*<sup>36</sup>: il pluralismo religioso

<sup>33</sup> Si rinvia a quanto detto prima in merito alla differenza fra comma 1 e comma 2 dell'art. 9 CEDU e, di conseguenza, alla differenza fra *freedom to believe* e *freedom to act*.

<sup>34</sup> Ricorso n. 42393/98, deciso il 15 febbraio 2001. OULAD CHAIB, *Religious Accommodation ...*, op. cit., spec. p. 43 e ss.; CAÑAMARES ARRIBA, *Libertad religiosa, Simbología y Laicidad del Estado*, Cizur Menor, Thomson Aranzadi, 2005, p. 175 e ss.

<sup>35</sup> Ricorso n. 65500/01, deciso il 24 gennaio 2006.

<sup>36</sup> Ci si riferisce al caso della studentessa di medicina alla quale è stato negato il diritto di partecipare a un esame universitario poiché la donna si rifiutava di adempiere alla regola in base a cui era vietato avere il capo velato all'interno delle Università. *Leyla Sahin c. Turchia*, ricorso n. 44774/98, deciso il 10 novembre 2005.

viene richiamato osservando che poiché la fede islamica è quella dominante, in un ambiente laico come quello dell'Università pubblica le minoranze religiose non devono sentirsi svantaggiate o oppresse<sup>37</sup>.

È interessante notare che la Corte europea richiama il fatto che al momento di accettare l'incarico universitario la docente fosse pienamente consapevole delle norme che vietavano di manifestare in pubblico le proprie credenze religiose e che pertanto la stessa fosse stata sanzionata non tanto per la propria fede, ma per aver disatteso una regola di comportamento di cui era a conoscenza e che, pertanto, aveva implicitamente accettato<sup>38</sup>. Insomma, anche se non si sviluppa il ragionamento logico arrivando a dedurre la *freedom to resign*, pure questa resta sullo sfondo, quasi come un riferimento implicito. Si deve inoltre anticipare che uno dei quattro casi esaminati nella sentenza *Eweida* (ovvero quello della hostess della British Airways) è il primo che ha portato il giudice europeo a pronunciarsi sull'uso dei simboli religiosi all'interno di un rapporto di lavoro fra privati.

Infine, l'ultimo settore oggetto dell'interesse del giudice europeo è quello dell'orario di lavoro e della compatibilità di questo con le pratiche religiose. Oltre al caso *Stedman* è possibile ricordare *X c. Regno Unito*, *Konttinen c. Finlandia* oppure *Kosteski c. Macedonia*. Rispetto alla vicenda *Stedman c. Regno Unito*, di cui prima si sono ricordati i fatti salienti, è opportuno osservare brevemente non solo che il ricorso è stato dichiarato inammissibile perché relativo a un rapporto di lavoro privato e che, in tale contesto, era stata dedotta la *freedom to resign* della dipendente, ma anche che la Corte europea ha espressamente ritenuto che la stessa fosse stata licenziata per un inadempimento contrattuale e che pertanto non fosse stata realizzata alcuna violazione della sua libertà religiosa. Insomma, a differenza di quanto si farà in tre dei casi della sentenza *Eweida*, laddove si riscontra una limitazione della libertà religiosa, ma si ritiene che la stessa sia legittima (ex art. 9.2 CEDU), in questo frangente si ritiene che non sia stata perpetrata alcuna lesione della libertà fondamentale della ricorrente.

La vicenda del Signor Konttinen<sup>39</sup>, prima richiamata poiché in essa viene dedotta la *freedom to resign*, riguarda il caso di un cittadino finlandese, dipendente pubblico della società ferroviaria e aderente alla Chiesa avventista del settimo giorno, che ha fatto istanza affinché fosse modificato il suo orario di lavoro il venerdì poiché, in ragione della sua fede religiosa, durante quel giorno della settimana gli era vietato lavorare dopo il tramonto. Visto il diniego del datore di lavoro di modificare l'orario dei turni, il ricorrente ha autonomamente deciso di interrompere le proprie prestazioni lavorative in accordo con il precetto religioso, venendo in seguito licenziato a causa del grave inadempimento perpetrato. Similmente a quanto accaduto nel caso *Stedman* il ricorso non ha superato il vaglio di ammissibilità perché il giudice di Strasburgo ha ritenuto legittimo il provvedimento sanzionatorio in quanto connesso non tanto a una discriminazione su base religiosa, bensì a un grave inadempimento contrattuale; ha inoltre allegato che il dipendente avrebbe potuto esercitare appieno la propria libertà di fede scegliendo di dimettersi.

Anche il caso *Kosteski c. Macedonia*<sup>40</sup> riguarda un inadempimento contrattuale motivato da una supposta esigenza di culto, ma il ragionamento della Corte

<sup>37</sup> GARDINO, *La libertà di pensiero* ..., op. cit., spec. p. 20 e ss.

<sup>38</sup> OULDAD CHAIB, *Religious Accommodation* ..., op. cit., spec. p. 46 e ss.

<sup>39</sup> Deciso il 3 dicembre 1996.

segue una *ratio* distinta, connessa al dovere di adempimento dell'onere della prova. Quest'ultima sentenza (si noti, l'unica delle quattro relative all'orario di lavoro ad aver superato il vaglio ammissibilità) riguarda quanto accaduto a un dipendente musulmano di una compagnia elettrica macedone. L'uomo ha deciso di assentarsi dal lavoro in occasione di una festività islamica – riconosciuta anche dalle autorità macedoni – senza però che i datori di lavoro lo avessero autorizzato a farlo; anzi, questi ultimi avevano espressamente vietato a tutti i dipendenti di prendere ferie durante quel periodo di tempo a causa dell'ingente carico di lavoro. Poiché il dipendente ha contravvenuto a dette disposizioni è stato sanzionato con la trattenuta di parte del proprio stipendio durante alcuni mesi. L'uomo si è opposto al provvedimento, ma – quando i giudici nazionali gli hanno chiesto di fornire delle prove circa la propria fede islamica, questi si è rifiutato, affermando che ciò rientrasse nella propria sfera privata. La Corte di Strasburgo ha confermato la validità del provvedimento sanzionatorio ritenendo che fosse legittimo che i giudici nazionali chiedessero una prova della genuinità della fede del ricorrente. Viene ricordato che lo Stato può, in determinati casi, limitare la libertà religiosa anche qualora gli interessati siano mossi da un sentimento spirituale forte e autentico, pertanto ciò può essere a maggior ragione fatto nel momento in cui il credente non adempia all'onere della prova che grava su di lui<sup>41</sup>. Come si avrà modo di vedere questa linea di ragionamento verrà ripresa anche nella sentenza *Eweida* laddove, nell'esaminare la portata dell'art. 9 e della libertà religiosa, si ricorda che gli Stati e le loro Corti non possono decretare se un certo comportamento sia conforme o meno a un precetto religioso o se il precetto imposto da una certa autorità spirituale sia conforme o meno al relativo culto, devono però valutare se i sentimenti religiosi che muovono una persona o un gruppo a tenere un certo comportamento e a reclamare la loro libertà di culto sono sinceri, autentici e genuini o siano degli *escamotage* per evitare una certa imposizione proveniente da soggetti terzi, gerarchicamente sovraordinati.

Infine deve essere brevemente richiamato il caso *X c. Regno Unito*, deciso dalla Commissione nel 1981<sup>42</sup>, relativo alle vicende di un insegnante di una scuola pubblica inglese che ha chiesto di poter usufruire di un orario flessibile il venerdì al fine di potersi recare a pregare in moschea all'ora di pranzo; l'alternativa che gli era stata prospettata, al fine di poter avere degli orari compatibili con le sue esigenze, era quella di lasciare il contratto di insegnamento a tempo pieno per passare a uno a tempo parziale. Il ricorso non supera il vaglio di ammissibilità, ma è interessante notare che già in quell'occasione la Commissione afferma che in qualsiasi momento l'uomo avesse trovato i propri doveri religiosi incompatibili con gli obblighi professionali avrebbe potuto in qualsiasi momento superare questo contrasto rassegnando le proprie dimissioni.

Da queste sintetiche osservazioni preliminari emerge che la Corte europea ha avuto, nel corso degli anni, più occasioni per esprimersi sul tema della libertà religiosa all'interno del rapporto di lavoro. Tuttavia si deve altresì evidenziare che alcuni dei principi e dei criteri ermeneutici adottati sono andati mutando nel

---

<sup>40</sup> Ricorso n. 55170/00, deciso il 13 aprile 2006, dalla sezione terza. Per un commento si veda ANGELETTI, *Kosteski v. FYRM: spunti di riflessione sulla religiosità individuale nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani*, in *Stato, Chiese e pluralismi confessionali* ([www-statoe-chiese.it](http://www-statoe-chiese.it)), maggio 2011.

<sup>41</sup> In questo contesto la Corte europea cita anche i casi *Stedman* e *Konttinen* (v. par. 38 e ss.).

<sup>42</sup> Ricorso n. 8160/76, deciso dalla Commissione il 12 marzo 1981.

tempo (come accaduto per la più volte menzionata *freedom to resign*), oppure si prestano ad applicazioni distinte (così accade per il margine di apprezzamento, usato in senso ampio o stretto). Infine non si può evitare di notare che i casi fino a qui analizzati, pur nella loro rilevanza, certo non sono in grado di rispondere a tutte (o comunque alle molte) incertezze interpretative a cui le Corti nazionali sono chiamate a rispondere sempre più spesso, alla luce della crescente complessità multiculturale dell'Europa e delle risposte – spesso troppo generiche e non determinanti – dei legislatori rispetto alla disciplina e alla tutela della libertà religiosa all'interno dei rapporti di lavoro.

### **III. Eweida e altri c. Regno Unito: analisi dei quattro ricorsi**

La sentenza della Corte europea, emessa lo scorso 15 gennaio e passata in giudicato il 27 maggio, raccoglie quattro casi fra loro eterogenei<sup>43</sup>. Due di essi concernono il lavoro pubblico (*Chaplin* e *Ladele*), mentre gli altri riguardano un rapporto di lavoro privato (*Eweida* e *McFarlane*); inoltre due casi concernono la possibilità di rendere visibili dei simboli religiosi quando si indossano le uniformi (caso della hostess e dell'infermiera), mentre i restanti vedono l'esercizio di una sorta di obiezione di coscienza religiosa rispetto all'adempimento di una prestazione che coinvolge soggetti terzi omosessuali<sup>44</sup>.

Tutti i casi presentano, in modo distinto, dei profili di novità. Il caso della Signora Eweida, per esempio, costituisce la prima ipotesi in cui viene sollevato un conflitto relativo all'uso di un simbolo religioso all'interno di un rapporto di lavoro privato, mentre nel caso dell'infermiera per la prima volta la medesima limitazione all'uso di un simbolo viene connessa a esigenze igienico-sanitarie e non a necessità di laicità o neutralità del datore di lavoro. I casi *Ladele* e *McFarlane*, invece, toccano il tema dell'obiezione di coscienza su basi religiose all'interno di un rapporto di lavoro, mentre in precedenza tale manifestazione si è avuta solo rispetto al servizio militare obbligatorio o a pratiche sanitarie.

Prima di esaminare nello specifico le allegazioni dei ricorrenti e le motivazioni dedotte dal giudice di Strasburgo è opportuno ricordare che la Corte europea, dopo aver fatto una breve ricognizione della (scarna) disciplina del Regno Unito sulla libertà religiosa, ha sinteticamente osservato che nei Paesi aderenti alla CEDU questo tema non viene sviluppato in modo approfondito e, per quanto riguarda i simboli religiosi sul luogo di lavoro, le norme sono poche o del tutto assenti.

Le disposizioni della Convenzione europea prese in considerazione dalla pronuncia sono gli articoli 9 e 14<sup>45</sup>. Il primo riconosce la libertà religiosa e di manifestazione del proprio credo, sempre che siffatti comportamenti restino nell'alveo dei limiti imposti dal legislatore. Afferma altresì che perché il diritto sia deducibile è necessario che il comportamento tenuto sia strettamente connesso con la religione stessa; in tal senso appaiono particolarmente rilevanti due osservazioni: da un lato è necessario valutare in concreto la profondità e la

---

<sup>43</sup> Avverso la sentenza era stata depositata un'istanza di rinvio affinché la sentenza fosse riesaminata dalla Grande Camera, ma la stessa è stata rigettata a fine maggio, rendendo la pronuncia definitiva.

<sup>44</sup> Per avere un quadro generale del contenuto della sentenza fra gli altri si possono vedere HERVIEU, *Un nouvel équilibre ...*, op. cit.; RODRIGUEZ CARDO, *Libertad religiosa y contrato de trabajo: amplitud y límites al derecho de portar símbolos religiosos en el trabajo*, in *Actualidad Laboral*, n. 2, 2013, p. 247 e ss.

<sup>45</sup> Par. 79 e ss.

sincerità del credo dell'agente<sup>46</sup>, dall'altro devono ritenersi meritevoli di protezione tutti i comportamenti connessi con la fede, a prescindere dal fatto che gli stessi costituiscano un precetto religioso vincolante<sup>47</sup>. Viene poi analizzata la già menzionata "freedom to resign": si osserva che in passato la Corte EDU ne aveva fatto uso, ma che è più opportuno considerarla non come una sorta di passo obbligato per risolvere il conflitto in atto, bensì come un elemento di cui tenere conto all'interno di un quadro più complesso e articolato, che deve applicare il principio di proporzionalità nel confrontare il diritto del ricorrente e della sua controparte<sup>48</sup>.

Unitamente ad esso deve ovviamente essere richiamato il margine di apprezzamento di cui dispongono gli Stati<sup>49</sup>: il compito del giudice di Strasburgo è valutare che le misure da questi adottate siano proporzionate ai diritti dedotti. In questo senso è interessante il modo in cui viene affrontato il tema del rapporto fra lavoro pubblico e privato: si sottolinea che seppure nel primo e nel quarto caso la responsabilità dello Stato sia inferiore perché questo non è direttamente coinvolto nel rapporto di lavoro, pure in materia di libertà religiosa possono essere enucleati dei principi generali idonei da applicarsi a tutti i soggetti (pubblici o privati che siano) giacché di fatto riguardano la società nel suo insieme<sup>50</sup>.

La Corte prosegue con l'analisi dell'art. 14 e della relativa giurisprudenza; viene ricordato che la disposizione vieta ogni forma di discriminazione (diretta o indiretta) che impedisca l'esercizio dei diritti e delle libertà garantiti dalla Convenzione e che detta tutela non esiste in modo autonomo, bensì solo in relazione ad altri diritti e libertà a cui essa è direttamente legata. Passa poi ad analizzare i quattro casi sottoposti al suo giudizio.

Prima di analizzare le soluzioni individuate dal giudice è opportuno sottolineare che in tutti e quattro i casi la Corte ha ammesso che i limiti imposti dai datori di lavoro avevano determinato un'ingerenza nella libertà religiosa dei ricorrenti e ha ricordato che il suo compito era verificare se siffatta limitazione fosse legittima o meno.

Come anticipato, la pronuncia del giudice europeo si esprime su quattro diversi casi portati alla sua attenzione e riuniti in un unico procedimento<sup>51</sup>. Per una

<sup>46</sup> In questo senso anche *Jakóbski c. Polonia* (ricorso n. 18429/06, deciso il 7 dicembre 2010).

<sup>47</sup> In questo senso anche *Jewish Liturgical Association Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia* (27 giugno 2000) e *Leyla Shain c. Turchia* (10 novembre 2005). PERONI, *Eweida and Others v. The United Kingdom (Part I): Taking Freedom of Religion More Seriously*, in *Strasbourg Observers* (strasbourgothers.com), 17 gennaio 2013.

<sup>48</sup> Par. 83. PERONI, *Eweida and Others ...*, op. cit.

<sup>49</sup> Par. 84.

<sup>50</sup> Par. 84. "[...] Where, as for the first and fourth applicants, the acts complained of were carried out by private companies and were not therefore directly attributable to the respondent State, the Court must consider the issues in terms of the positive obligation on the State authorities to secure the rights under Article 9 to those within their jurisdiction[...]. Whilst the boundary between the State's positive and negative obligations under the Convention does not lend itself to precise definition, the applicable principles are, nonetheless, similar. In both contexts regard must be had in particular to the fair balance that has to be struck between the competing interests of the individual and of the community as a whole, subject in any event to the margin of appreciation enjoyed by the State."

<sup>51</sup> Per avere un quadro generale del contesto giuridico del Regno Unito in materia di libertà religiosa, oltre che per un commento alla sentenza, si vedano HILL, *Simbología religiosa y objeción de conciencia en el lugar de trabajo: un examen de la sentencia de Estrasburgo en Eweida y*

maggiore fruibilità dell'analisi della sentenza si esamineranno caso per caso le allegazioni dei ricorrenti e le motivazioni della Corte EDU.

### **III.1 Il caso Eweida: la hostess della British Airways**

Il primo ricorso è anche il più noto. Riguarda la Signora Eweida, hostess della British Airways che, in seguito al cambiamento della divisa per il personale di volo e di terra, ha deciso di mostrare la propria collanina con la croce. La donna indossava il medesimo ciوندolo da anni, tuttavia l'uniforme precedentemente in uso presso la compagnia aerea sul collo (una camicetta a collo alto – *high necked blouse*) non rendeva visibile la collana; con la modifica della divisa, che ha previsto l'introduzione di una camicetta aperta (*open necked blouse*) con una specie di *foulard* da indossarsi, a discrezione della dipendente, in modo tale da farlo aderire al collo oppure da lasciarlo più morbido, la dipendente – optando per la seconda modalità – ha scelto di mostrare il proprio simbolo religioso.

La hostess è però stata ripresa dai superiori che le hanno ricordato che in base al protocollo aziendale sul codice di vestiario nessun simbolo religioso era ammesso. Tale prescrizione era finalizzata a mostrare all'esterno l'impostazione laica della compagnia, così da non dispiacere a nessun cliente, a prescindere dall'orientamento spirituale o ateo di questi. Il medesimo protocollo, tuttavia, prevedeva anche la possibilità di derogare alla norma citata qualora il lavoratore fosse tenuto a indossare determinati oggetti in virtù di specifici obblighi di natura religiosa: in ragione di ciò in passato deroghe erano state ammesse per i turbanti e i braccialetti d'argento dei *sikh*, così come l'*hijab* delle musulmane. Esaminata l'istanza della dipendente, la compagnia aerea ha però deciso di non concedere alcun permesso alla hostess sulla base del rilievo che, a differenza di quanto accade per altre religioni, la fede cristiana non impone di indossare la croce. La donna ha tuttavia mantenuto la propria posizione, evitando di rimuovere la collana e non accettando alcuna soluzione alternativa proposta dal datore di lavoro<sup>52</sup>, finendo così per essere sanzionata con l'esonero dal lavoro e la sospensione dello stipendio.

Il caso della hostess ha destato lo scalpore dei media e dei sudditi del Regno, tanto che nell'arco di soli due mesi la British Airways è stata indotta a modificare le proprie politiche in tema di uniformi del personale, reintegrando così la Eweida sul posto di lavoro, ma negandole ogni risarcimento per il periodo in cui lo stipendio era stato sospeso, visto che la compagnia aveva agito in conformità con le norme vigenti al momento.

Il primo ricorso è anche l'unico a essere accolto<sup>53</sup>. Il giudice europeo osserva che il desiderio della Signora Eweida di indossare la croce era senza dubbio sincero e che è irrilevante il fatto che indossare tale simbolo non costituisca una prescrizione per la religione cattolica. Sottolinea altresì che poiché il rapporto di lavoro aveva natura privatistica, lo Stato può essere ritenuto responsabile per la

---

*otros c. Reino Unido*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 32, 2013; HALL, GARCÍA OLIVA, *Simbología religiosa en el ámbito laboral. A propósito del caso Chaplin y sus implicaciones en el derecho británico*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 32, 2013

<sup>52</sup> Le era stato proposto di svolgere un lavoro di natura amministrativa, che non prevedeva il contatto con il pubblico e che non imponeva l'adozione dell'uniforme aziendale.

<sup>53</sup> Par. 89-95.

lesione della libertà religiosa della ricorrente solo nella misura in cui non le abbia garantito strumenti adeguati per fare valere le proprie pretese e non abbia effettuato un corretto bilanciamento dei diritti coinvolti<sup>54</sup>. Si noti altresì che viene espressamente riconosciuto il diritto dei dipendenti di manifestare la propria religione<sup>55</sup>.

Il giudice sostiene che la necessità della British Airways di proteggere una certa immagine (religiosamente neutrale) fosse legittima, ma comunque di peso inferiore rispetto al bisogno della donna di indossare la croce: in primo luogo il simbolo era di dimensioni ridotte e non avrebbe potuto inficiare l'immagine professionale della dipendente; in secondo luogo la compagnia aveva già permesso ad altri lavoratori di indossare indumenti religiosi (come turbanti o *hijab*) e non era stato dimostrato che ciò avesse in alcun modo danneggiato economicamente la società; infine il fatto stesso che a distanza di pochi mesi la British Airways avesse deciso di modificare il proprio codice di vestiario – ammettendo la presenza di simboli – è un indice idoneo a dimostrare che l'aspetto neutrale dei dipendenti non fosse di cruciale rilevanza per la società. Insomma, poiché non viene provata in alcun modo l'idoneità del simbolo religioso ad arrecare danni alla compagnia aerea, il divieto da questa imposto doveva ritenersi non proporzionato al fine perseguito; la Corte EDU pertanto ritiene illegittima e irragionevole la limitazione alla libertà religiosa della ricorrente<sup>56</sup>.

Riveste inoltre un particolare interesse esaminare la *dissentig opinion* emessa in merito al ricorso della hostess<sup>57</sup>. In tale contesto viene in prima istanza fatta una breve ricognizione del tenore dell'art. 9, facendo particolare attenzione al contenuto della libertà di manifestare il credo e ricordando che, nel caso di rapporti di lavoro fra privati, si deve verificare che lo Stato abbia adempiuto al proprio dovere di rispettare la libertà religiosa non tanto (o non solo) in termini negativi, quanto in termini positivi, relativi alla garanzia – in sede giurisdizionale – del libero esercizio del diritto stesso; sotto siffatto profilo viene ricordato altresì che deve essere operato un bilanciamento fra gli interessi contrapposti considerando tanto quelli del dipendente quanto quelli propri del datore di lavoro<sup>58</sup>. Nel caso di specie i due giudici dissenzienti ritengono che la libertà di manifestare il credo religioso sia stata adeguatamente protetta dal Regno Unito. Si osserva che i tribunali britannici hanno esaminato con attenzione sia la legittimità che la proporzionalità del codice sul vestiario, nonché del regolamento interno della compagnia aerea; documenti che, per anni, non sono stati oggetto di lamentela alcuna da parte di nessun lavoratore, inclusa la Signora Eweida medesima. Viene altresì evidenziato il tentativo della compagnia aerea di raggiungere un accordo con la dipendente, proponendole di svolgere una mansione distinta, senza obbligo di uniforme e priva del contatto con il pubblico, mantenendo inalterato lo stipendio; inoltre, pur

<sup>54</sup> Par. 91 e ss. Nel ricordare che nel Regno Unito non esistono norme che disciplinano le modalità con cui i simboli possono o meno essere indossati sul luogo di lavoro, aggiunge che era doveroso fare un bilanciamento fra le esigenze della compagnia aerea e quelle della credente.

<sup>55</sup> Par. 95. Verrà poi precisato che tale diritto può essere legittimamente limitato qualora ciò sia necessario per bilanciare l'esercizio di libertà e diritti altrui. Sull'importanza di questo aspetto si veda HERVIEU, *Un nouvel équilibre...*, op. cit., spec. par. 3.

<sup>56</sup> Par. 94 e 95.

<sup>57</sup> Nel caso *Eweida*, che ha visto il favore di cinque voti su sette, la *dissenting opinion* è stata espressa congiuntamente dai giudici Bratza e David Thor Björgvinsson

<sup>58</sup> Par. 2 della prima *dissenting opinion*.

avendola allontanata dal luogo di lavoro sospendendo la retribuzione, i datori di lavoro non hanno licenziato la donna, reintegrandola una volta modificato il codice di abbigliamento.

Quindi, di fatto, la British Airways si è limitata ad applicare in modo rigoroso il proprio regolamento, per altro senza sanzionare la dipendente con il licenziamento, bensì ponendo la stessa in una sorta di limbo dal quale sarebbe potuta uscire, venendo reintegrata appieno, una volta accettato di adempiere al regolamento medesimo e di rinunciare a mostrare la croce. Si conclude affermando che non si ritiene corretto dedurre né una violazione dell'art. 9 considerato da solo, né congiuntamente con l'art. 14 CEDU (escludendo pertanto ogni forma di discriminazione diretta o indiretta) giacché il fine perseguito dal datore di lavoro era legittimo e il suo modo di realizzarlo era stato proporzionato.

Alcune osservazioni possono essere avanzate in merito a quanto appena esaminato. In primo luogo, come prima accennato, si deve sottolineare che il caso in esame è il primo nel quale sia stato sollevato il problema dell'uso di un simbolo religioso all'interno di un rapporto di lavoro privato. Sebbene sia condivisibile la soluzione cui perviene il giudice europeo nel suo ragionamento, pure si deve osservare che, in qualche modo, siamo innanzi a una sorta di "occasione mancata", visto che – dato il profilo originale del caso – si sarebbe potuta cogliere l'occasione per delineare in modo più preciso i principi da applicare in questo contesto e per utilizzare una *ratio* più stingente.

Per esempio appare fragile il riferimento alla dimensione del simbolo religioso della ricorrente: non si capisce, infatti, che rilevanza possa avere la dimensione del ciوندolo considerato che, come ricordato più volte, in altre occasioni indumenti come il turbante o l'*hijab* – certo non "discreti" – sono stati ammessi dalla compagnia aerea. In secondo luogo, fondando il proprio sindacato sulla circostanza che l'assenza di simboli religiosi non fosse particolarmente rilevante per la società, la Corte non ha però individuato un criterio che possa essere utilizzato nei casi in cui il datore di lavoro si mostri meno accondiscendente della British Airways e mantenga inalterate nel tempo le proprie politiche sul codice di vestiario.

Certo viene sottolineato più volte che la valutazione di casi analoghi deve essere fatta alla luce del principio di proporzionalità e del bilanciamento fra diritti (canoni ermeneutici riconosciuti anche nelle giurisprudenze nazionali); inoltre è innegabile che la Corte non fosse tenuta, in questa occasione, a esprimersi su altre situazioni ipotetiche, essendo chiamata a pronunciarsi solo sul caso concreto sottoposto alla sua attenzione. Tuttavia ha in un certo senso perso una buona opportunità per enucleare un principio più chiaro e idoneo a guidare l'operato dei giudici nazionali in casi analoghi a quello in esame, relativi alla contrapposizione fra libertà religiosa ed esigenze oggettive del datore di lavoro legate a simboli e uniformi. Non si può infatti omettere di ricordare quanto sia peculiare il caso della British Airways dato che la compagnia ha accettato di mutare il proprio codice di vestiario, mentre solitamente le esigenze di produzione del datore di lavoro lo portano a essere meno flessibile su questi temi<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> Sotto questo profilo non manca addirittura chi ha criticato la sentenza in un'ottica legata alla politica del diritto. Ci si chiede se l'aver condannato l'unico datore di lavoro ad aver modificato la propria politica interna e il proprio codice di vestiario (deducendo la non comprovata necessità degli stessi) possa finire per indurne altri ad applicare una logica maggiormente rigida e re-

Appare invece condivisibile il tentativo del giudice europeo di concentrare la propria attenzione sul peso dell'uso del simbolo religioso all'interno dello specifico contesto di riferimento, nonché sul mancato adempimento dell'onere della prova relativo all'incidenza economica del vestiario religioso dei dipendenti sull'andamento della compagnia aerea: questo approccio logico, infatti, concentra la propria attenzione sullo specifico contesto professionale di riferimento e sul rapporto di lavoro esistente, evitando di dedurre la violazione di diritti e libertà dei terzi come invece era stato fatto in altri casi, come il prima menzionato *Dahlab c. Svizzera*<sup>60</sup>.

### **III.2 Il ricorso Chaplin: infermiera di un ospedale inglese**

Anche il secondo caso riguarda il contrasto fra uniformi e simboli religiosi. Più precisamente alla Signora Chaplin, infermiera di un ospedale inglese, è stato vietato di indossare la collanina con la croce che portava da anni in conseguenza di un cambiamento della divisa che è passata dal prevedere una maglietta a girocollo a una con scollo "a V". Il divieto dell'ospedale era dovuto a esigenze di salute, visto che ogni tipo di gioiello o accessorio – parimenti vietato – avrebbe potuto causare un danno ai pazienti sia arrecando loro lesioni, che infettandoli venendo in contatto con tessuti danneggiati<sup>61</sup>.

Come già visto nel caso della compagnia aerea, anche qui l'ospedale prevedeva la possibilità, per i dipendenti che avessero particolari esigenze di vestiario legate alla fede, di avanzare una richiesta di deroga al codice di vestiario; richiesta che, nel caso dell'infermiera, è stata rigettata poiché ritenuta incompatibile con le esigenze sanitarie dell'ente ospedaliero. Parimenti altre istanze di analogo contenuto in passato erano state rigettate per le medesime ragioni; così, per esempio, a due infermieri *sikh* era stato vietato di portare il *kirpan*<sup>62</sup>, a un'altra dipendente cristiana era stato impedito di portare la croce e il personale sanitario femminile di religione musulmana era tenuto a indossare un velo aderente, di tipo sportivo, simile a un passamontagna. Anche in questo caso, come nel precedente, la donna ha rifiutato di accettare le soluzioni alternative suggerite dal datore di lavoro, quali, per esempio, la possibilità di avere una maglietta a collo alto (sotto cui portare la collana) da indossare al di sotto della divisa, oppure inserire una piccola croce nel tesserino di identificazione.

La Signora Chaplin, ritenendo ingiustamente lesa la sua libertà religiosa ha adito il giudice di Strasburgo. Questi ha però respinto le pretese della donna ritenendo che, nel bilanciamento fra l'esigenza di esternazione religiosa della dipendente e le necessità igieniche dell'ospedale, dovessero prevalere queste ultime<sup>63</sup>. La Corte ha osservato che il codice di vestiario adottato dall'ospedale era in linea con le direttive indicate dal Ministero della salute e che lo scopo di

---

strittiva, piuttosto che privilegiare la mediazione e la composizione del conflitto. Così HILL, *Simbologia religiosa y ... cit.*, spec. p. 13.

<sup>60</sup> Si ricorderà che in quel caso la docente elementare era stata sanzionata per indossare il velo a scuola in base all'idea che, così facendo, avrebbe potuto indebitamente influenzare gli allievi, data la loro giovanissima età e la loro conseguente impressionabilità.

<sup>61</sup> Più precisamente il codice di vestiario permetteva di indossare un anello semplice e liscio nonché un paio di orecchini di piccole dimensioni; erano invece vietate le collane di qualsiasi tipo (*to reduce the risk of injuries when handling patients*) e i *pearcing* sul viso dovevano essere tolti o coperti.

<sup>62</sup> Si tratta di un pugnale dalla forma ricurva che gli uomini *sikh* devono sempre portare con sé.

<sup>63</sup> Par. 96-101.

queste ultime fosse la protezione dei degenti e la riduzione di rischi di infezioni o lesioni; ricorda poi che la direzione dell'ospedale è stata coerente nell'applicazione del regolamento giacché in passato anche altri credenti erano stati tenuti a modificare il proprio codice di abbigliamento in ragione delle esigenze sanitarie. Dovendo pertanto operare un bilanciamento fra i bisogni della ricorrente e quelli – clinici – dell'ospedale, il giudice ritiene corretto riconoscere una maggiore protezione a questi ultimi; viene altresì ricordato che la salute pubblica rappresenta uno dei limiti espliciti alla manifestazione della libertà religiosa codificati dall'art. 9.2 CEDU. Nel concludere il proprio ragionamento la Corte osserva anche che i soggetti più competenti a valutare la tutela della salute pubblica sono le autorità sanitarie nazionali e che, in ragione di ciò, ad esse deve essere riconosciuto il più ampio margine di apprezzamento nella valutazione di specie<sup>64</sup>.

Esaminando la soluzione raggiunta dal giudice europeo nel caso dell'infermiera Chaplin si può affermare che le conclusioni raggiunte siano sicuramente quelle più pacifiche, considerato il tenore testuale dell'art. 9.2 della Convenzione e il bilanciamento operato fra le contrapposte esigenze (religiosa per la ricorrente e di salute pubblica per l'ospedale)<sup>65</sup>. Si deve, infatti, ricordare che la scelta del centro sanitario di negare alla donna il permesso di indossare la croce non era legata a un'esigenza di neutralità dello stesso, né alla constatazione che mostrare il crocifisso non costituisse un precetto vincolante per la religione cattolica, essendo piuttosto connessa alla necessità di garantire degli *standard* di igiene e sicurezza per i degenti. Ration per cui era stato vietato l'uso di qualsiasi gioiello o capo di vestiario che non corrispondesse a certi canoni indicati, a loro volta, dal Ministero della Sanità britannico. A questi dati di ordine oggettivo deve poi aggiungersi che, una volta emerse le esigenze religiose della dipendente, si era fatto il possibile per cercare una soluzione di compromesso con la stessa, senza però riuscire a raggiungere un accordo. L'ipotesi in esame, insomma, rappresenta una sorta di "caso di scuola" per l'applicazione della disposizione sulla libertà religiosa, dei relativi limiti e del rinvio al margine di apprezzamento per valutarne la miglior applicazione alla luce delle esigenze specifiche. Deve infine evidenziarsi che a differenza di quanto accaduto nella precedente giurisprudenza della Corte di Strasburgo, per la prima volta la limitazione all'uso di simboli religiosi sul luogo di lavoro riguarda esigenze igieniche e di sicurezza e non questioni connesse a esigenze di laicità o neutralità (pubbliche o private).

### **III.3 L'obiezione di coscienza della Signora Ladele, dipendente di un ente pubblico**

La terza ricorrente è la Signora Ladele, anche in questo caso di religione cristiana, dipendente del *London Borough of Islington*<sup>66</sup> come addetta ai pubblici registri<sup>67</sup>.

<sup>64</sup> Nessuna opinione dissenziente è stata emessa nel giudizio sul ricorso della Signora Chaplin, che è stato votato all'unanimità.

<sup>65</sup> HALL, GARCÍA OLIVA, *Simbologia religiosa en el ámbito laboral* ... cit.

<sup>66</sup> Si tratta di uffici pubblici presenti nel sobborgo di Islington, nel distretto di Londra.

<sup>67</sup> PÉREZ-MADRID, *Objeción de conciencia y uniones civiles entre personas del mismo sexo: comentarios acerca del caso Ladele c. Reino Unido*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 32, 2013. Contributo particolarmente interessante anche per la ricostruzione delle vicende giudiziarie pregresse al ricorso presso la CEDU.

Quando nel Regno Unito è entrato in vigore il *Civil Partnership Act* (2005), che ha introdotto la possibilità di formalizzare anche le relazioni fra omosessuali, gli uffici di Islington hanno deciso che tutti i dipendenti addetti ai pubblici registri (competenti per nascite, decessi e matrimoni) si facessero carico anche delle nuove unioni civili. Si noti, in ogni caso, che tale scelta non era obbligatoria, giacché per legge veniva solo chiesto che ci fosse un numero di dipendenti sufficiente per adempiere a tutte le formalità necessarie.

La Signora Ladele, però, si è rifiutata di presiedere le cerimonie civili di persone dello stesso sesso e di registrare le relative unioni allegando che ciò sarebbe andato contro le sue credenze religiose. L'obiezione di coscienza della ricorrente non è stata ammessa dall'istituzione pubblica poiché ritenuta in contrasto con lo specifico codice di condotta dell'ente, il cui obiettivo è garantire uguale dignità e parità di trattamento a dipendenti e utenti, a prescindere da età, genere, fede, orientamento sessuale; il regolamento prevede altresì che qualora i dipendenti agiscano in contrasto con i suddetti ideali di tolleranza e dignità potranno essere soggetti a sanzioni<sup>68</sup>. In seguito a un procedimento disciplinare si è deciso di esonerare la donna dalla celebrazione delle cerimonie per le unioni civili (omosessuali ed eterosessuali), anche se avrebbe dovuto comunque gestire i registri e adempiere a ogni altra formalità amministrativa connessa alle unioni medesime. La dipendente non ha accettato quanto proposto ed è stata licenziata.

Anche in questo caso il giudice europeo fa ricorso al margine di apprezzamento "ampio"<sup>69</sup>.

Nell'esaminare il ricorso della Signora Ladele, infatti, la Corte EDU sostiene che il licenziamento sia legittimo poiché nel bilanciamento fra il diritto di una coppia di omosessuali a vedere registrata la propria unione e quello a manifestare la propria fede – rifiutando di celebrare e formalizzare il legame – della dipendente, il Regno Unito possa scegliere di privilegiare il primo. Più precisamente la Corte ricorda che nella sua giurisprudenza ha più volte richiamato il dovere di non discriminare le coppie omosessuali e di cercare di garantire loro diritti in modo analogo alle coppie eterosessuali, pur sottolineando che i Paesi godono del massimo margine di apprezzamento in materia, e che pertanto possono scegliere quale riconoscimento giuridico dare alle stesse<sup>70</sup>. Ha quindi ritenuto che fosse legittimo lo scopo perseguito dall'autorità britannica, intenzionata a sanzionare il comportamento discriminatorio posto in atto dalla dipendente.

Valutando la proporzionalità della misura sanzionatoria, il giudice EDU da un lato ha evidenziato che la fede religiosa della donna era così forte da portarla a sopportare conseguenze molto gravi (quali la perdita del lavoro), dall'altro ha

<sup>68</sup> Il regolamento dell'ente pubblico recita testualmente: *Islington is proud of its diversity and the council will challenge discrimination in all its forms. 'Dignity for all' should be the experience of Islington staff, residents and service users, regardless of the age, gender, disability, faith, race, sexuality, nationality, income or health status. [...]*

*The council will promote community cohesion and equality for all groups but will especially target discrimination based on age, disability, gender, race, religion and sexuality. [...]*

*In general, Islington will promote community cohesion by promoting shared community values and understanding, underpinned by equality, respect and dignity for all. [...]*

*It is the council's policy that everyone should be treated fairly and without discrimination.*

<sup>69</sup> Par. 102-106. Anche in questo caso, come nel secondo, il datore di lavoro ha natura pubblica quindi non si pone il problema della legittimità dell'intervento della CEDU.

<sup>70</sup> Fra le altre cita *Schalk and Kopf v. Austria*

ricordato non solo l'obiettivo di "non discriminazione" perseguito dall'ente, ma anche che al momento dell'assunzione la donna non aveva manifestato la sua avversione per le coppie omosessuali (e che quindi in certi termini la sua obiezione di coscienza era tardiva). Poiché in questo caso è in gioco la tutela di diritti distinti e parimenti tutelati dalla convenzione (fede e non discriminazione), il giudice ritiene di dover riconoscere il massimo margine di apprezzamento alle Corti nazionali e afferma che, nel caso di specie, l'interprete britannico abbia deciso in ottemperanza allo stesso.

Anche nel caso della Signora Ladele, così come in quello della dipendente della compagnia aerea, è stata emessa un'opinione dissenziente<sup>71</sup>. I due giudici in primo luogo fanno presente che il ricorso deve essere inquadrato non tanto sotto il profilo della libertà di credo, quanto sotto quello della libertà di coscienza. Particolarmente interessante in questo senso è l'analisi letterale dell'art. 9 CEDU che viene proposta: si evidenzia che la parola "coscienza" è espressamente tutelata nel primo comma dell'articolo, mentre è assente nel secondo. Alla luce di ciò, a giudizio dei due giudici, la libertà di coscienza godrebbe della massima protezione giacché non viene menzionata nella parte della disposizione relativa ai limiti: insomma, la libertà di coscienza avrebbe solo un contenuto assoluto e la sua manifestazione non sarebbe soggetta a limitazioni<sup>72</sup>. Si aggiunge che compito dello Stato è garantire l'effettività di tale diritto sia in senso negativo (astenersi da intraprendere azioni contro chi esercita la libertà di coscienza), sia in senso positivo (introducendo misure idonee a garantire l'esercizio della stessa da parte degli obiettori di coscienza). Analizzando in concreto la situazione della ricorrente l'opinione dissenziente evidenzia che nel momento in cui la donna era stata assunta dal Municipio londinese non solo non esisteva la legge sulle unioni civili, ma nemmeno si poteva prevedere l'entrata in vigore della stessa. Ragion per cui non può parlarsi di obiezione di coscienza tardiva. Si aggiunge altresì che il *Civil Partnership Act* non vieta espressamente l'esercizio dell'obiezione, e anche che la stessa era stata ammessa in altri uffici pubblici.

Si noti poi che, nell'esaminare le motivazioni dedotte in favore della dipendente, i giudici dissenzienti si sono espressi anche sul quarto ricorso, di cui si parlerà più diffusamente a breve. Rispetto ad esso, di fatto, viene emessa una sorta di opinione concorrente; infatti si condivide la volontà di rigettare il ricorso, ma non se ne abbracciano le motivazioni dedotte.

I punti che non convincono nella motivazione della CEDU relativa al ricorso della Signora Ladele sono molteplici. In primo luogo si può notare che la Corte accenna solo nella ricostruzione di fatto alla circostanza che, in occasione dell'entrata in vigore del *Civil Partnership Act*, in alcuni municipi era stata permessa l'obiezione di coscienza ai dipendenti (cosa che, pertanto, sarebbe stata astrattamente ammissibile anche in questo caso)<sup>73</sup>; nella motivazione, inoltre, non si prende in considerazione il fatto che, in base al medesimo testo di legge, gli enti locali non erano tenuti a estendere a tutti i dipendenti il compito di registrare le unioni civili, ragion per cui la donna avrebbe potuto essere esonerata da siffatta mansione senza incorrere in alcun inadempimento

---

<sup>71</sup> A favore del rigetto del ricorso della Signora Ladele si sono espressi cinque giudici su sette, mentre la *dissenting opinion* è stata manifestata dai giudici restanti: De Gaetano e Vucinic.

<sup>72</sup> Par. 2 della seconda opinione dissenziente.

<sup>73</sup> Questo punto, come visto, è stato evidenziato anche nell'opinione dissenziente, così come il discorso relativo all'obiezione di coscienza tardiva, di cui si parlerà meglio a breve.

normativo<sup>74</sup>. Del tutto fuori luogo appare poi il riferimento all'obiezione di coscienza successiva della donna se si considera il fatto che, al momento dell'assunzione, il *Civil Partnership Act* ancora non era entrato in vigore: pertanto verso che cosa avrebbe dovuto obiettare?<sup>75</sup> E' invece stata tempestiva la sua obiezione nel momento in cui la nuova normativa entra in vigore, come osservato anche nella ricostruzione di fatto<sup>76</sup>.

Si osservi inoltre che riconoscere alla dipendente pubblica la facoltà di obiettare non avrebbe pregiudicato in alcun modo il diritto delle coppie omosessuali a formalizzare la propria unione, tanto più se si considera che la donna non era l'unica impiegata presso l'ufficio e che avrebbe potuto continuare a svolgere le altre funzioni (registro di nascite, decessi e matrimoni) a cui da prima era addetta. Il servizio pubblico dovuto non sarebbe stato, pertanto, pregiudicato.

Deve essere preso in considerazione un altro punto ancora: si ricorda più volte che lo scopo dell'ufficio è perseguire la piena uguaglianza fra le persone attraverso l'accettazione di ogni opinione, fede, razza, etnia, costume sessuale, ecc. Tuttavia, nel rigettare l'obiezione di coscienza della donna di fatto si è violato quel medesimo principio che si voleva così strenuamente proteggere. Diverso sarebbe stato, lo si ripete, se la dipendente fosse stata l'unica addetta e se il suo rifiuto avesse potuto pregiudicare la prestazione dovuta agli aventi diritto, ma nel caso di specie così non era. La soluzione proposta dal giudice europeo non pare pertanto condivisibile.

Una delle critiche mosse alla Corte attiene all'uso del margine di apprezzamento: si obietta che, di fatto, non venga argomentata in modo stringente la scelta abbracciata dalla stessa. Il ragionamento proposto segue il seguente schema: la fede della dipendente è stata compressa, ma la non discriminazione degli omosessuali deve essere promossa, quindi ci si rimette al margine di apprezzamento nazionale per vedere quale tutela lo Stato decida di far prevalere<sup>77</sup>. Insomma, nella sostanza la Corte non considera in modo approfondito gli elementi di fatto caratterizzanti la controversia, ma si limita a riscontrare l'esistenza di due diritti fondamentali, rimettendo – senza ulteriori precisazioni – alle Corti nazionali la scelta della tutela cui riconoscere una

---

<sup>74</sup> Il testo di legge si limita a prescrivere che gli uffici devono avere un numero di dipendenti sufficiente a garantire il servizio.

<sup>75</sup> A tale proposito si potrebbe dire che, al momento dell'assunzione, era già in vigore il regolamento con cui si dichiarava che scopo dell'ente era la piena uguaglianza verso tutti – impiegati e cittadini – nel rispetto di fede, sessualità, razza, opinione, ecc. e che, pertanto, la donna avrebbe dovuto affermare in quel momento la propria avversione verso l'omosessualità. Tuttavia è pur vero che svolgendo le attività legate al registro di nascite, decessi e matrimoni non necessariamente si viene a conoscenza dell'orientamento sessuale dei richiedenti; inoltre, considerando la specifica avversione dei credenti ortodossi avverso le unioni civili fra omosessuali si deve evidenziare che non necessariamente la medesima avversione si può ravvisare nei confronti degli omosessuali in genere. In altre parole, è possibile che l'omosessualità di per sé venga disapprovata, ma non crei problemi di coscienza a un credente ortodosso, problemi che invece possono insorgere nel momento in cui lo stesso sia chiamato a formalizzarne l'unione. Di conseguenza chi scrive ritiene che, nel caso di specie, non sia possibile parlare di obiezione di coscienza successiva, o tardiva.

<sup>76</sup> PÉREZ-MADRID, *Objeción de conciencia y ...*, cit.

<sup>77</sup> SMET, *Eweida, Part II: the Margin of Appreciation Defeats and Silences All*, in *Strasbourg Observers* (strasbourgoobservers.com), 23 gennaio 2013; PÉREZ-MADRID, *Objeción de conciencia y uniones ...*, cit..

maggior protezione<sup>78</sup>. Insomma, il giudice EDU in qualche modo qui rinuncia al suo ruolo di interprete della Convenzione europea, quasi rifiutandosi di esprimersi su un ricorso (di cui, però, ha riconosciuto la rilevanza) e preferendo una soluzione pilatesca.

L'elemento che, però, si presta forse a maggiori critiche a giudizio di chi scrive è la logica applicata per risolvere la controversia. Come si è avuto modo di vedere, tanto l'esame dei giudici britannici, quanto quello dell'interprete di Strasburgo, muovono dall'analisi della contrapposizione fra libertà religiosa della dipendente e diritto alla non discriminazione degli utenti omosessuali. Tuttavia non deve essere dimenticato che l'obiezione di coscienza della Signora Ladele deve, in primo luogo, essere collegata al rapporto di lavoro in ragione del quale la stessa era tenuta allo svolgimento delle mansioni stabilite. Il soggetto che le si contrappone, pertanto, è il datore di lavoro che, a sua volta, ha diritto che venga realizzata la prestazione da lui contrattata<sup>79</sup>. In questo contesto, quindi, gli utenti dell'ufficio pubblico sono soggetti terzi, coinvolti solo in modo mediato (e non immediato – come invece accade per il datore di lavoro) dall'obiezione di coscienza sollevata dalla donna. In ragione di ciò i criteri da applicare per l'ammissibilità o meno dell'obiezione di coscienza avrebbero dovuto considerare altri fattori: la cronologia (la legge viene introdotta prima o dopo l'assunzione?), il contenuto del contratto di assunzione (era già previsto l'adempimento della prestazione a cui si obietta?), l'utilità dell'adempimento delle mansioni una volta privato della prestazione obiettata (ci sono altre mansioni che il dipendente può ancora utilmente svolgere?) e la garanzia del servizio dovuto (se si esclude il dipendente dalla prestazione verso cui obietta si riesce comunque a garantire il servizio pubblico?), oltre, ovviamente, alla possibilità di raggiungere un compromesso fra le posizioni contrapposte. Così facendo, pertanto, avrebbe rivestito un peso diverso che la donna a tempo debito fosse stata assunta per svolgere mansioni distinte, così come la circostanza che accogliendo l'obiezione di coscienza la dipendente avrebbe potuto continuare a svolgere funzioni necessarie, senza vanificare l'utilità della prestazione, né pregiudicare il servizio offerto alle coppie intenzionate a unirsi civilmente.

Applicando una logica distinta, basata cioè sulla tutela di soggetti terzi, si finirebbe per introdurre un elemento di incertezza rispetto alla protezione dei diritti di lavoratore e datore di lavoro. Si pensi a che cosa accadrebbe qualora l'obiezione di coscienza vertesse su temi controversi – ma rispetto a cui i diritti dei terzi non appaiono altrettanto tutelati – come, per esempio, la procreazione assistita. Sarebbe forse giusto riconoscere, in modo automatico, l'obiezione sollevata dal lavoratore? Tale logica, oltre che poco stringente, sarebbe contraria alla già menzionata *freedom to resign*: come visto prima, è vero che la Corte europea afferma che tale principio deve essere temperato considerandolo alla luce di molteplici fattori, quali il bilanciamento fra diritti, la proporzionalità, ecc., tuttavia il cuore del principio stesso sembra, di fatto, ricordare che le controversie sui diritti fondamentali nate sul lavoro riguardano in prima battuta il rapporto di lavoro stesso e, solo in modo indiretto, i diritti di soggetti terzi.

Un ultimo cenno va fatto alla *dissenting opinion*. In primo luogo si deve

<sup>78</sup> Così anche HILL, *Simbologia religiosa y ...*, cit., spec. p. 14.

<sup>79</sup> Parzialmente in linea con questa lettura è GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, *Objeción de conciencia al tratamiento psicológico de homosexuales*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 32, 2013, spec. p. 12 e 23.

osservare che interpretare in modo letterale l'art. 9, affermando che nel caso della libertà di coscienza non possano essere applicati i limiti previsti per la *freedom to act* (salvo che non sia l'agente stesso ad avere rinunciato all'esercizio della libertà medesima), introduce una limitazione potenzialmente pericolosa: così facendo, infatti, si rischia di riconoscere un'efficacia troppo ampia non solo alla libertà, ma anche all'obiezione di coscienza<sup>80</sup> che, di per sé, rappresenta un'ipotesi eccezionale non sempre ammessa negli ordinamenti nazionali. Inoltre ritenere che la libertà di manifestare la propria coscienza non possa essere soggetta a limite alcuno creerebbe non pochi problemi negli ordinamenti nazionali, alla luce del diverso modo di percepire siffatto tema nonché, va ricordato, della difficoltà di distinguere – a seconda dei casi – fra libertà di coscienza e libertà di religione, considerato che le due presentano un nucleo comune, anche se, in base a quanto visto, sarebbero soggette a limitazioni diverse a seconda della deducibilità o meno del secondo comma dell'art. 9 CEDU.

Appare infine condivisibile l'attenzione posta nell'opinione dissenziente tanto alla non tardività dell'obiezione di coscienza, quanto alla natura della prestazione dovuta e al fatto che ammettere l'obiezione della dipendente non avrebbe pregiudicato il servizio pubblico dovuto ai terzi<sup>81</sup>.

#### **III.4 Il caso del Signor McFarlane, terapeuta di coppia**

Il quarto e ultimo caso riguarda il Signor McFarlane, anch'egli di fede cattolica, impiegato come consulente in un centro per la terapia di coppia<sup>82</sup>. Si osservi che, secondo il regolamento interno di quest'ultimo, viene offerta assistenza a ogni tipo di coppia, senza pregiudizio alcuno, e i terapeuti non possono scegliere con quali coppie lavorare giacché le stesse vengono assegnate in modo del tutto casuale.

Inizialmente, pur non approvando le relazioni omosessuali a causa della sua religione, il ricorrente aveva comunque adempiuto alle mansioni assegnategli essendosi convinto che per fornire il proprio supporto professionale non dovesse necessariamente approvare i costumi omosessuali. I problemi, però, sono sorti nel momento in cui gli è stato chiesto di offrire consulenza a una coppia gay non tanto per dare ai richiedenti un supporto psicologico (come aveva fatto in passato, senza sollevare alcuna complicazione), bensì per assisterli in materia sessuale. L'uomo si è accorto che la sua fede lo portava a disapprovare a tal punto le relazioni carnali fra persone dello stesso sesso da rendergli impossibile adempiere alle proprie mansioni. Dopo un procedimento disciplinare, durante il quale non è stato possibile conciliare le contrapposte esigenze, il Signor McFarlane è stato licenziato per gravi inadempimenti contrattuali.

Anche il quarto e ultimo caso viene rigettato dalla Corte EDU, che evidenzia come il ricorrente abbia scelto liberamente di frequentare un corso e di lavorare

---

<sup>80</sup> A ben vedere, infatti, sarebbe soprattutto l'obiezione di coscienza quella destinata a trovare protezione nell'art. 9.2, mentre la libertà di coscienza in senso stretto (intesa come libera formazione dei propri convincimenti personali), manterrebbe il contenuto assoluto già protetto dall'art. 9.1 CEDU. Questo vale a maggior ragione se si considera che sarebbe impensabile ipotizzare la legittimità di un comportamento legato alla libertà di coscienza del singolo, ma contrario ai principi fondamentali dello Stato di diritto.

<sup>81</sup> Par. 7 della seconda opinione dissenziente.

<sup>82</sup> GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, *Objeción de conciencia al tratamiento* ..., cit.

presso una società (dedita alla terapia psicologica e sessuale di coppia) che ha sempre affermato di accogliere ogni tipo di unione e di non permettere ai terapisti di scegliere i propri clienti<sup>83</sup>. In questo caso si fa un breve richiamo alla *freedom to resign*, ricordando che la stessa deve essere presa in considerazione nel bilanciare i diritti contrapposti pur non essendo l'unico elemento determinante. Osserva poi che nel caso di specie il sentimento religioso del ricorrente era senza dubbio forte e sincero e che il datore di lavoro aveva licenziato il terapeuta poiché voleva garantire la piena parità fra i propri clienti, avversando ogni forma di discriminazione. In ragione di ciò, come già osservato nel precedente caso, qualora si debba scegliere fra due diritti parimenti tutelati, alle Corti nazionali spetta il più ampio margine di apprezzamento; margine che, nel caso di specie, è stato usato in modo legittimo.

Come osservato poco sopra, i giudici aditi per pronunciarsi sui ricorsi non hanno emesso nessun'opinione dissenziente in merito all'ultimo caso. Tuttavia all'interno della *dissenting opinion* relativa al ricorso della Signora Ladele, è stata inserita una sorta di opinione concorrente relativa al caso *McFarlane*. Infatti, facendo perno sul ragionamento sviluppato rispetto alla vicenda della dipendente pubblica e pur condividendo il rigetto del quarto ricorso, viene mossa una critica alla *ratio* soggiacente alle motivazioni del caso del terapeuta britannico: a parere dei due giudici, infatti, entrambi i casi avrebbero dovuto essere esaminati alla luce non tanto della libertà religiosa, quanto di quella di coscienza. Tuttavia, mentre la Signora Ladele avrebbe dovuto essere tutelata perché era stata svantaggiata da una situazione – contraria alla sua coscienza – emersa anni dopo la sua assunzione, viceversa il Signor McFarlane era perfettamente consapevole del tipo di prestazione richiesta dal datore di lavoro e, pertanto, accettando il posto di lavoro aveva parimenti scelto di comprimere la propria libertà di coscienza e di adempiere a prestazioni in contrasto con essa.

Nel caso *McFarlane*, seppure sia condivisibile il risultato cui perviene il giudice di Strasburgo, non può però dirsi lo stesso dell'*iter* logico dallo stesso seguito. L'analisi della questione viene concentrata sul conflitto fra libertà religiosa del lavoratore e diritto dei clienti a non essere discriminati. Tuttavia, applicando il ragionamento già visto per la Signora Ladele, sarebbe stato più corretto prendere in considerazione non tanto il diritto di questi ultimi, quanto quello del datore di lavoro a vedere eseguita la prestazione per la quale aveva concluso il contratto di assunzione con il dipendente. Si osservi, infatti, che applicando il ragionamento adottato dalla CEDU si potrebbe procedere a un licenziamento solo laddove sia in gioco un diritto fondamentale altrui (ora individuato in quello degli omosessuali); ma che cosa accadrebbe laddove l'obiezione di coscienza verta su elementi diversi, ma non altrettanto tutelati? A giudizio di chi scrive sarebbe stato più corretto prestare maggior attenzione al fatto che il Signor McFarlane conoscesse perfettamente il tipo di prestazione per cui era stato assunto, tanto da frequentare anche un corso di perfezionamento in materia. Inoltre, a differenza di quanto accaduto nel caso Ladele, dove assegnando alla donna altri compiti non si sarebbe pregiudicato il servizio dovuto agli utenti, in questo caso il cuore della prestazione consisteva proprio nell'offrire consulenza

---

<sup>83</sup> Par. 107-110. Anche in questo caso, come nel primo, la natura del rapporto di lavoro è privatistica, quindi la responsabilità dello Stato si limita alla garanzia di strumenti idonei per la tutela della libertà religiosa.

psicologica e sessuale a coppie etero e omosessuali, senza poter scegliere con chi lavorare. Pertanto, rifiutare di realizzare la prestazione dovuta in questo contesto equivale a negare l'adempimento di un'obbligazione contrattuale non sostituibile e, quindi, a vanificare il rapporto di lavoro stesso. Con il suo giudizio la Corte ha voluto rafforzare la tutela nei confronti delle coppie omosessuali, ma, di fatto, ha indebolito la protezione degli interessi del datore di lavoro e il suo diritto a ricevere la prestazione pattuita.

Insomma, seppure nel caso *McFarlane* il giudice di Strasburgo richiami espressamente l'applicazione della libertà di dimettersi, tuttavia lo fa in modo molto edulcorato, sottolineando che, pur continuando a essere uno degli elementi da prendere in considerazione, al principio medesimo non deve essere ricondotto un peso eccessivo; si preferisce invece spostare l'attenzione sul bilanciamento fra la libertà religiosa del ricorrente e il diritto alla non discriminazione dei clienti di orientamento omosessuale. Tuttavia, a giudizio di chi scrive, il caso in esame era quello che più si prestava a una pacifica applicazione della *freedom to resign* (pur temperata – come visto sopra), collocando la stessa all'interno del rapporto di lavoro, a prescindere dalla lesione o meno del diritto di soggetti terzi: se le idee del dipendente rendevano impossibile a questi l'adempimento delle mansioni oggetto del contratto di lavoro, risultando altresì impossibile per lo stesso lo svolgimento di una prestazione "utile" per il datore di lavoro, l'unica via per non subire una (legittima) limitazione alla propria libertà religiosa era rassegnare le dimissioni.

#### **IV. Alcune osservazioni conclusive sulla decisione del giudice di Strasburgo**

Terminata l'analisi per sommi capi del contenuto dei quattro ricorsi e delle soluzioni, non sempre condivisibili, enucleate dalla Corte EDU, è ora possibile fare alcune osservazioni conclusive rispetto a quanto visto fino ad ora.

Come già evidenziato spicca l'uso del margine di apprezzamento. Certo è indubbio che la libertà religiosa sia uno degli ambiti nei quali più si presti la deduzione di siffatto principio, tuttavia in alcuni casi (più precisamente il terzo e il quarto) pare che esso sia stato usato forse con troppa generosità: la Corte infatti ha omesso di fare un ragionamento stringente che tenesse conto di tutti gli elementi di fatto nel modo più adeguato<sup>84</sup>.

Inoltre, per quanto concerne i casi del terapeuta e della dipendente di Islington, può essere riscontrata anche una sorta di vizio logico nell'uso che si fa del margine di apprezzamento: come visto nei casi di specie la limitazione della libertà religiosa non è connessa né all'esigenza di tutelare una società democratica, né alla tutela dell'ordine pubblico, né al rispetto di norme previste dall'ordinamento inglese; si fa solo un generico riferimento alla protezione dei diritti fondamentali dei terzi, senza però argomentare in modo stringente questo aspetto<sup>85</sup>. Si consideri per esempio il caso *Ladele*: come visto la disciplina sulle

<sup>84</sup> Così SORDA, *Eweida and Others v. the United Kingdom, ovvero quando fede e lavoro non vanno d'accordo e il "margine d'apprezzamento" non aiuta a chiarire le cose*, in *Diritti comparati* ([www.diritticomparati.it](http://www.diritticomparati.it)), 4 marzo 2013; OVERMAN, *Eweida and Others v. United Kingdom: the Use and Abuse of the Margin of Appreciation*, in *Oxford Human Rights Hub* ([ohrh.law.ox.ac.uk](http://ohrh.law.ox.ac.uk)), 20 gennaio 2013;

<sup>85</sup> Peraltro adottando un criterio logico non condiviso da chi scrive, come si è sostenuto in precedenza e come si vedrà nuovamente a breve. Sarebbe infatti preferibile spostare l'asse del ragionamento sulla natura del rapporto di lavoro e sul bilanciamento fra esigenze del dipendente e del datore di lavoro.

unioni civili tace sull'obbligo di introdurre nuove competenze per i dipendenti pubblici, nel Regno Unito manca una disciplina relativa alla libertà religiosa sul posto di lavoro, inoltre l'analisi degli elementi di fatto appare approssimativa e in ogni caso insufficiente. E, in questo contesto, il giudice europeo rinvia all'applicazione di un ampio margine di apprezzamento. Tuttavia più che poter parlare di margine di apprezzamento ampio in questo caso si dovrebbe parlare di totale discrezionalità riconosciuta ai giudici nazionali, dato che l'ordinamento britannico non si esprime sulla materia in esame e non esistono norme applicabili in modo pacifico alla fattispecie.

Insomma, anziché cercare di fare uno sforzo interpretativo maggiore, di fatto si riconosce alle Corti britanniche una sorta di "delega in bianco" per decidere su questo genere di controversie. Scelta che pare quanto mai inopportuna dato che introduce un elevato grado di incertezza giuridica e, in assenza di un intervento del legislatore, lascia agli organi giudiziari un potere e una discrezionalità anche troppo ampi.

Senza dubbio il dato maggiormente innovativo della sentenza è dato dalla volontà della Corte EDU di superare, o comunque temperare, la teoria della *freedom to resign*. Come osservato è la prima volta che il giudice europeo deduce siffatto principio nella sua nuova veste "temperata" all'interno di una controversia che riguarda la libertà religiosa<sup>86</sup>. Viene richiamato nella parte generale relativa all'art. 9, nonché nella motivazione del *caso McFarlane*, ma sempre sottolineando che deve costituire solo uno degli elementi del ragionamento. Siffatta posizione pare condivisibile e probabilmente, nel ragionamento del giudice di Strasburgo, deve essere ravvisato anche il desiderio di temperare l'uso di un principio che con troppa leggerezza era stato recepito da alcune Corti nazionali; tuttavia, laddove avrebbe potuto essere dedotto con maggior forza e coraggio si evita di farlo (come accaduto anche nel ricorso del terapeuta di coppia).

Altrettanto interessante è la conferma della deducibilità dell'obiezione di coscienza sotto l'art. 9 CEDU, in quanto possibile manifestazione della libertà religiosa, confermando il più recente orientamento della Corte di Strasburgo.

In generale si può altresì riscontrare la tendenza a voler risolvere i conflitti che riguardano la libertà religiosa applicando il principio di proporzionalità e quello di bilanciamento fra diritti (unitamente al prima menzionato margine d'apprezzamento), così da ponderare ogni decisione ed evitare logiche troppo rigide (come quella che reggeva l'applicazione della *freedom to resign* fino a poco tempo fa)<sup>87</sup>.

Lodevole è anche l'affermazione, più volte ribadita, della necessità di considerare la libertà religiosa di un soggetto – nonché il suo bisogno di tenere un certo comportamento – prescindendo dalla circostanza che quel medesimo comportamento corrisponda o meno a un precetto vincolante per la fede di riferimento. Non spetta agli Stati verificare la portata religiosa del precetto medesimo e, ancora di più, il modo in cui lo stesso viene fatto proprio dal

---

<sup>86</sup> Come osservato nel primo paragrafo la prima volta che la Corte ha dedotto la *freedom to resign* nella sua veste temperata è stato in occasione della sentenza *Kostantin Markin c. Russia* del 2010.

<sup>87</sup> In questo senso anche HERVIEU, *Un nouvel équilibre...*, op. cit. e CALVO GALLEGO, *Libertad religiosa, código de vestimenta, y objeción de conciencia en la más reciente doctrina del TEDH*, (<http://grupo.us.es/sej322/otros-trabajos/TEDH-vestimenta-objecion-conciencia.html>). Si veda altresì il già menzionato paragrafo 83 della pronuncia in esame.

singolo; deve piuttosto verificarsi che l'esigenza di fede dell'individuo sia mossa da sentimenti seri, forti, autentici e non puramente legati a un capriccio o a un atto di ribellione fine a se stessa. Insomma, viene ben distinta la sfera di competenza delle autorità religiose e spirituali da quella secolare delle Corti, evidenziando altresì che compito dei giudici è valutare non tanto la natura (più o meno vincolante, più o meno condivisibile) del precetto di un determinato culto, quanto l'importanza soggettiva che la regola riveste per il singolo e la compatibilità della stessa con l'ordinamento giuridico. Tale ragionamento che già da tempo viene dedotto nella giurisprudenza della Corte EDU trova anche in questa sede ampio spazio e un'ulteriore conferma.

Una delle cose di cui si sente maggiormente la mancanza, però, è un esame stringente degli elementi di fatto dei casi sottoposti all'attenzione della Corte: sostanzialmente ci si limita a analizzare solo alcuni degli elementi caratterizzanti i ricorsi, omettendo di esaminarne altri e finendo così per dare luogo a un giudizio retto da motivazioni non sempre condivisibili.

Infine si deve osservare che, se pure sembra corretta la deduzione prudente di principi come il margine di apprezzamento o la *freedom to resign*, non di meno si deve sottolineare che – forse – la carenza maggiore nell'inferenza del giudice europeo sta proprio nel suo approccio logico rispetto ai ricorsi stessi. In particolare si deve evidenziare che, soprattutto rispetto al terzo e al quarto ricorso, ha ommesso di considerare con attenzione la relazione fra tutele del lavoratore e tutele del datore di lavoro, nonché la natura e il contenuto del rapporto di lavoro sottostante, per concentrarsi sull'analisi del diritto del dipendente messo a confronto con i diritti di soggetti terzi. Forse l'idea della Corte europea era quella di circoscrivere la libertà religiosa deducendo il limite della tutela dei diritti dei terzi, menzionato dall'art. 9.2 CEDU; tuttavia si deve anche considerare che il medesimo risultato poteva essere raggiunto richiamando il diritto del datore di lavoro che, a sua volta, rientra nella medesima categoria di soggetti, essendo "terzo" rispetto all'esercizio di una libertà fondamentale da parte del suo titolare. Inoltre, nella scelta fra clienti e datore di lavoro, come già osservato, chi scrive ritiene che sarebbe dovuta essere privilegiata la posizione di quest'ultimo, visto lo specifico vincolo creato con il prestatore d'opera.

L'impostazione logica adottata dal giudice di Strasburgo, non considera che il conflitto di per sé sorga all'interno di un rapporto di lavoro e riguardi *prima facie* l'adempimento di una regola contrattuale. La contrapposizione "essenziale", pertanto, è quella che concerne il diritto del lavoratore a manifestare la propria fede e l'interesse del datore di lavoro a ottenere la prestazione contrattata, mentre i diritti degli utenti a ottenere un certo servizio si pongono in una posizione mediata rispetto a quella esistente fra i soggetti principali del rapporto di lavoro. Spostare l'asse del bilanciamento sulla contrapposizione fra lavoratore e clienti/utenti, escludendo pertanto il datore di lavoro, non solo impedisce di considerare gli interessi e i diritti propri di quest'ultimo, ma – come visto – non tiene neppure conto del peculiare rapporto all'interno del quale il conflitto è sorto. Inoltre, così facendo, si garantisce la tutela dei soggetti terzi solo laddove i diritti di questi godano di riconoscimento e protezione (se non altro in linea di principio, come solitamente avviene per la non discriminazione degli omosessuali), mentre si impedisce di risolvere altre potenziali questioni che riguardino posizioni giuridiche non altrettanto approfondite (si pensi all'ipotesi già richiamata dell'obiezione di coscienza rispetto alla procreazione

assistita).

Sarebbe pertanto più auspicabile analizzare siffatta categoria di contrapposizione fra diritti non solo esaminando la natura del rapporto di lavoro, ma anche adottando altri criteri (prima più diffusamente analizzati) quali, per esempio, l'utilità della prestazione, la consapevolezza previa del lavoratore rispetto al tipo di compiti cui è chiamato ad adempiere o ancora la capacità del datore di lavoro di rendere un servizio dovuto ai terzi.

In conclusione emerge che la sentenza Eweida avrebbe potuto essere un *leading case* rispetto alla libertà religiosa nel rapporto di lavoro per la varietà dei casi e delle tematiche in essa presenti. Si sarebbe potuto sfruttare questa occasione al fine di individuare alcuni principi cardine per l'applicazione dell'art. 9 CEDU sul lavoro, a maggior ragione considerando l'assenza di legislazione specifica in quasi tutti gli Stati aderenti alla Convenzione: così facendo non solo le Corti nazionali avrebbero potuto avere un'utile guida per la soluzione di controversie prive di un quadro normativo di riferimento, ma si sarebbe anche potuto facilitare un'applicazione più omogenea dei principi essenziali relativi alla libertà religiosa in questo specifico settore nei vari Stati aderenti. Queste potenzialità sono invece state vanificate dall'uso troppo ampio del margine di apprezzamento e dall'adozione di una logica non sempre condivisibile nell'approccio alle fattispecie sottoposte all'attenzione della Corte.

\*\* Dottoranda in diritto pubblico comparato presso l'Università di Siena

### **Bibliografia:**

ALICINO FRANCESCO, *Costituzionalismo e diritto europeo delle religioni*, Milano, Cedam, 2011

ALIDADI KATAYOUN, FOBLETS MARIE-CLAIRE, VIELINK JOGCHUM, *A Test of Faith, Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farnham, Ashgate, 2012

ANGELETTI SILVIA, *Kosteski v. FYRM: spunti di riflessione sulla religiosità individuale nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani*, in *Stato, Chiese e pluralismi confessionali* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), maggio 2011

ANRÓ ILARIA, *Il margine di apprezzamento nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte europea dei Diritti dell'uomo*, in *La funzione giurisdizionale nell'ordinamento internazionale e nell'ordinamento comunitario, Atti dell'incontro di studio fra giovani cultori delle materie internazionali*, Torino, 9-10 ottobre 2009, Napoli, ESI, 2010, p. 7 e ss.

BENAVIDES CASALS MARÍA ANGÉLICA, *El consenso y el margen de apreciación en la protección de los derechos humanos*, in *Ius et Praxis*, n. 15 (1), 2010, p. 295 e ss.

BETTETINI ANDREA, *Identità religiosa del datore di lavoro e licenziamento ideologico nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*, in *I quaderni europei*, [http://www.lex.unict.it/cde/quadernieuropei/giuridiche/interno\\_giuridiche.asp](http://www.lex.unict.it/cde/quadernieuropei/giuridiche/interno_giuridiche.asp), n. 30, aprile 2011

CALVO GALLEGGO FRANCISCO JAVIER, *Libertad religiosa, código de vestimenta, y objeción de conciencia en la más reciente doctrina del TEDH* (<http://grupo.us.es/sej322/otros-trabajos/TEDH-vestimenta-objecion-conciencia.html>), 2013

CAÑAMARES ARRIBA SANTIAGO, *Libertad religiosa, Simbología y laicidad del Estado*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2005, p. 167 e ss.

CASUSCELLI GIUSEPPE, *Convenzione europea, giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'Uomo e sua incidenza sul diritto ecclesiastico italiano. Un'opportunità per la ripresa del pluralismo confessionale?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), settembre 2011

CORTI MATTEO, *Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici* in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, febbraio 2011 ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it))

DONATI FILIPPO, MILAZZO PIETRO, *La dottrina del margine di apprezzamento nella giurisprudenza della Corte europea dei Diritti dell'Uomo*, in FALZEA PAOLO, SPADARO ANTONIO, VENTURA LUIGI (dir.), *La Corte costituzionale e le Corti d'Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, p. 65 e ss.

GARCÍA ROCA JAVIER, *El margen de apreciación nacional en la interpretación del Convenio Europeo de Derechos Humanos: soberanía e integración*, Civitas, Cizur Menor, 2010

GARCÍA ROCA JAVIER, *La muy discrecional doctrina del margen de apreciación nacional según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: soberanía e integración*, in *Teoría y Realidad Constitucional*, n. 20, 2007, p. 117 e ss.

GARDINO ADRIANA, *La libertà di pensiero, di coscienza e di religione nella giurisprudenza della Corte europea di Strasburgo*, in ROLLA GIANCARLO (cur.), *Libertà religiosa e laicità*, Napoli, Jovene, p. 3 e ss.

GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ ALEJANDRO, *Objeción de conciencia al tratamiento psicológico de homosexuales*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 32, 2013

GREER STEVEN, *The Margin of Appreciation: Interpretation and Discretion under the European Convention on Human Rights*, in *Human Rights Files* n. 17, Council of Europe Publishing, 2000

GREER STEVEN, *The Exceptions to Articles 8 to 11 of the European Convention of Human Rights*, *The Human Rights Files* n. 15, Council of Europe Publishing, 1997

HALL HELEN, GARCÍA OLIVA JAVIER, *Simbología religiosa en el ámbito laboral. A propósito del caso Chaplin y sus implicaciones en el derecho británico*, in *n Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 32, 2013

HERVIEU NICOLAS, *Un nouvel équilibre européen dans l'appréhension des convictions religieuses au travail*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), n. 5, febbraio 2013

HERVIEU NICOLAS, *Liberté de religion (Art. 9 CEDH) : Reconnaissance conventionnelle du droit à l'objection de conscience*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), settembre 2011

HILL MARK, *Simbología religiosa y objeción de conciencia en el lugar de trabajo: un examen de la sentencia de Estrasburgo en Eweida y otros c. Reino Unido*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 32, 2013

LECIS COCCO-ORTU ANNA MARIA, *La comparaison en tant que méthode de détermination du standard de protection des droits dans le système CEDH*, in *Rivista AIC* ([www.rivistaaic.it](http://www.rivistaaic.it)), n. 4, 2011

LETSAS GEORGE, *Two Concepts of the Margin of Appreciation*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, n. 26 (4), 2006, p. 705 e ss

MARCHETTI BARBARA, *Libertà religiosa e CEDU. Report annuale – 2011 – Italia*, in *Ius publicum network review*, [www.ius-publicum.com](http://www.ius-publicum.com), settembre 2011

MARTÍNEZ TORRÓN JAVIER, *Los límites a la libertad de religión y creencias en el Convenio Europeo de Derechos Humanos*, in *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado* ([www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 2, 2003

OULAD CHAIB SÁILA, *Religious Accommodation in the Workplace: Improving the Legal Reasoning of the European Court of Human Rights*, in ALIDADI, FOLETS, VRIELINK, *A Test of Faith, Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farnham, Ashgate, 2012, p. 33 e ss.;

OVERMAN CLAIRE, *Eweida and Others v. United Kingdom: the Use and Abuse of the Margin of Appreciation*, in *Oxford Human Rights Hub* ([ohrh.law.ox.ac.uk](http://ohrh.law.ox.ac.uk)), 20 gennaio 2013

PARISI MARCO, *La tutela giurisdizionale del fenomeno religioso in Europa*, in MACRÌ GIANFRANCO, PARISI MARCO, TOZZI VALERIO, *Diritto ecclesiastico europeo*, Roma-Bari, Laterza, 2006, p. 180 e ss.

PASQUALI CERIOLI ILIA, *La tutela della libertà religiosa nella Convenzione Europea dei Diritti Umani*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), 2011

PÉREZ-MADRID FRANCISCA, *Objeción de conciencia y uniones civiles entre personas del mismo sexo: comentarios acerca del caso Ladele c. Reino Unido*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iuste.com](http://www.iuste.com)), n. 32, 2013

PERONI LOURDES, *Eweida and Others v. The United Kingdom (Part I): Taking Freedom of Religion More Seriously*, in *Strasbourg Observers* ([www.strasbourgobservers.com](http://www.strasbourgobservers.com)), 17 gennaio 2013

RODRÍGUEZ CARDO IVÁN ANTONIO, *Libertad religiosa y contrato de trabajo: amplitud y límites al derecho de portar símbolos religiosos en el trabajo*, in *Actualidad Laboral*, n. 2, 2013, p. 247 e ss.

REPETTO GIORGIO, *Alle origini del margine di apprezzamento, fra self-restraint e inquadramento del pluralismo: il caso Handyside*, in [www.diritti-cedu.unipg.it](http://www.diritti-cedu.unipg.it), 2010

RUIZ BURSÓN FRANCISCO JAVIER, *Novedades desde Estrasburgo sobre la objeción de conciencia*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* (in [www.iustel.com](http://www.iustel.com)), n. 31, 2013.

SMET STIJN, *Eweida, Part II: the Margin of Appreciation Defeats and Silences All*, in *Strasbourg Observers* ([strasbourgobservers.com](http://strasbourgobservers.com)), 23 gennaio 2013

SORDA ELENA, *Eweida and Others v. the United Kingdom, ovvero quando fede e lavoro non vanno d'accordo e il "margine d'apprezzamento" non aiuta a chiarire le cose*, in *Diritti comparati* ([www.diritticomparati.it](http://www.diritticomparati.it)), 4 marzo 2013

TANZARELLA PALMINA, *Margine di apprezzamento*, in CARTABIA MARZIA (cur.), *I diritti in azione*, Bologna, Il Mulino, 2007, p. 145 e ss.

TORRES GUTIÉRREZ ALEJANDRO, *La libertad de pensamiento, conciencia y religión*, in GARCIA ROCA JAVIER, SANTOLAYA PABLO, *La Europa de los Derechos*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2009, p. 567 e ss.