

## Gli “Accomodamenti ragionevoli” in materia religiosa nell’evoluzione giurisprudenziale delle Alte Corti. Linee guida di tendenza e interrogativi aperti



**Stefania Scarponi**

Già Ordinaria di Diritto del lavoro  
Università degli studi di Trento

**Abstract:** Il tema dei “ragionevoli accomodamenti” in materia religiosa è affrontato mediante la comparazione tra l’ordinamento statunitense e canadese, in cui è previsto il dovere di garantire il r.a., e il panorama europeo che viceversa ne è privo. Analizzando la giurisprudenza sul “duty to r.a.” emergono importanti questioni con particolare riferimento al bilanciamento con i principi di parità di trattamento dei dipendenti e di libertà economica dell’impresa, che sono state affrontate anche dalla giurisprudenza delle Alte Corti europee in tema di diritto antidiscriminatorio. Il saggio ne mostra le convergenze e le divergenze in chiave comparata, per concludere con l’analisi della sentenza della Corte di Cassazione sul “Crocifisso nelle scuole” da cui emerge un’indicazione pressante verso l’adozione del metodo che ispira il “r.a.” discutendone le implicazioni sul versante delle soluzioni pattizie.

**Parole chiave:** Accomodamenti ragionevoli, Libertà religiosa, Esperienze comparate, Giurisprudenza

## Reasonable accommodations for religion and belief: the evolution in High Courts decisions. Trends and open questions

**Abstract:** The paper investigates the “religious accommodation” (r.a.) topic comparing the legal duty provided respectively by U. S. law and Canadian law, with European law. Despite the latter lacks explicit provisions on this matter, some interesting suggestions emerge by Supranational Court’s decisions about European anti-discrimination law. The analysis highlights issue common to the various legal systems, which includes balancing the duty of r.a. with the equal treatment of co-workers, and with the company’s economic freedom. Finally, the author examines a recent Italian Supreme Court decision about displaying the Crucifix in schools, and discusses how the judicial landscape affects pact solutions, particularly in Italian legal system.

**Keywords:** Reasonable accommodations, Freedom of religion, Comparative experiences, Case-law

**ISSN:** 3103-4721

**DOI:**

Copyright © 2025 Stefania Scarponi

The text is licensed under the Creative Commons BY 4.0 International License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**SOMMARIO:** 1. Premessa. – 2. Brevi cenni sulle esperienze dell’ordinamento statunitense e canadese – 3. L’emersione della dimensione “mite” nel diritto sovranazionale e i limiti alla libertà di impresa secondo il divieto di discriminazione – 4. Ragionevoli accomodamenti e posizione dei dipendenti non aderenti alla religione “accomodata” – 5. Conclusioni

## 1. Premessa

L’applicazione della tecnica di “ragionevole accomodamento” (d’ora in poi R.A.) anche al fattore religioso – discussa e prospettata da tempo nel quadro giuridico europeo (Bell 2009) senza tuttavia sortire effetti concreti dal punto di vista normativo – ha ripreso quota sia in relazione alla giurisprudenza delle Corti sovranazionali europee in tema di discriminazione legata al porto di simboli religiosi da parte di lavoratrici, sia in ambito nazionale a seguito della sentenza della Corte di Cassazione in materia di inserimento del Crocifisso nelle aule scolastiche<sup>1</sup>. Il vivo dibattito che si è sviluppato in merito riguarda per un verso la sua portata giuridica e per altro verso la legittimità, ma anche la convenienza, del suo eventuale inserimento nel diritto eurounitario e nazionale (per tutti Bello 2020; Pavesi 2021; Marinelli, Dolazza 2022; Strazzari 2023; Voza 2024). Data la complessità del tema che solleva una pluralità di questioni anche dal punto di vista interpretativo, pare utile approfondire in primo luogo, sia pure sinteticamente, il contenuto delle esperienze comparate più note al riguardo, ovvero quella statunitense e quella canadese.

## 2. Brevi cenni sulle esperienze dell’ordinamento statunitense e canadese

I due ordinamenti sono basati entrambi su presupposti normativi ispirati alla visione pluralistica, ma differenziati in merito all’ampiezza del raggio di applicazione del R.A.: ristretto nell’ordinamento statunitense ai fattori della disabilità e della religione, mentre nell’ordinamento canadese è esteso a tutti i fattori discriminatori contemplati dalla legge (per un’ampia ricostruzione Bello 2020, p. 23). I due ordinamenti differiscono anche sotto altri profili che si rivelano cruciali dal punto di vista dell’estensione dell’obbligo a carico del datore di lavoro e dei suoi limiti: per un verso viene in gioco la libertà di impresa e, per altro verso, la posizione degli altri lavoratori, come si evince

---

<sup>1</sup> Cass. S.U., 9.09.2021, n. 24414, in *FI*, 2022, I, p. 232 ss.

dall'ampia giurisprudenza che si approfondirà brevemente. Una maggiore omogeneità connota, invece, le misure richieste quale oggetto di R.A. pur nella varietà che le contraddistingue, ovvero: orari flessibili per partecipare alle cerimonie religiose; sostituzione volontaria o spostamento di mansioni; trasferimento di posto o di sede; eccezioni al *dress-code* aziendale (minigonna prevista dal Golf club, oppure per le commesse di un grande magazzino); esclusione di alcune specifiche attività dal mansionario; riformulazione più generale delle politiche e delle pratiche aziendali (Pavesi 2021).

Si tratta di situation prese in considerazione, nel sistema nordamericano, dalle Linee guida della Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) “*Guidelines about Religious Discrimination and Reasonable Accommodation*”, secondo le quali «the reasonable accommodation means an employer may be required to make reasonable adjustments to the work environment that will allow an employee to practice his or her religion»<sup>2</sup>. Il rifiuto di accogliere la richiesta di R.A. configura una fattispecie autonoma di discriminazione e, di conseguenza, implica la responsabilità a carico del datore di lavoro, a meno che il R.A. implichi un «undue hardship». Tali criteri sono stati interpretati per lungo tempo in modo molto restrittivo sia dall'EEOC sia dalla giurisprudenza e hanno costituito in tal modo uno degli ostacoli più rilevanti all'applicazione effettiva dell'obbligo di R.A. I presupposti consistono nella dimostrazione da parte del lavoratore di professare una determinata fede che impone un particolare requisito, pur basato non solo su di un precetto formale ma anche soltanto sulla personale convinzione del dipendente – requisito putativo – e nella dimostrazione che il datore di lavoro è stato portato a conoscenza di ciò; infine il prestatore di lavoro dovrà provare di essere stato sanzionato per non aver ottemperato a regole aziendali in contrasto con il proprio credo. Dal canto suo, il datore di lavoro deve provare di aver offerto un R.A. anche se non coincidente con la richiesta del dipendente, dato che secondo la giurisprudenza il significato del termine “*reasonable*” non comporta una «total or complete accomodation», dovendosi rispettare anche le ragioni dell'impresa. A ciò si aggiunge che era ammesso il rifiuto nel caso in cui il R.A. implicasse per l'azienda un «costo superiore al minimo». Questo tipo di interpretazione non particolarmente stringente è stata considerata favorevolmente, peraltro, da una parte della dottrina potendo costituire un fattore che permetterebbe l'accoglimento del sistema basato sull'obbligo del R.A. anche nell'ordinamento europeo, vincendo le resistenze avanzate soprattutto dal mondo imprenditoriale (Pavesi 2021, p. 104); al contrario, è stato giudicato criticamente da chi ritiene che abbia ristretto eccessivamente i margini

---

<sup>2</sup> US Equal Employment Opportunity Commission, Linee guida della EEOC “*Guidelines about Religious Discrimination and Reasonable Accommodation*”, [www.eeoc.gov/laws/religion.com](http://www.eeoc.gov/laws/religion.com).

di applicazione dell’obbligo in capo al datore di lavoro impedendo sostanzialmente di rispettare le esigenze religiose dei dipendenti (Marinelli, Dolazza 2022, p. 390; Strazzari 2023).

Volgendo lo sguardo alla giurisprudenza della Corte di giustizia che più si è avvicinata a tale prospettiva, un’indicazione ispirata al modello nordamericano appena descritto si ritrova nella nota sentenza *Achbita c. G.S. Secure solution*<sup>3</sup>, ove si afferma che la decisione di licenziare la lavoratrice per violazione del divieto di “porto del velo” – divieto stabilito per salvaguardare l’immagine di neutralità dell’impresa – è da considerare a stregua di discriminazione indiretta e pertanto illegittima in mancanza di una verifica delle alternative disponibili sul piano organizzativo che non implicino per il datore di lavoro l’assunzione di maggiori oneri e spese, come, per esempio, lo spostamento della dipendente a mansioni che non implicassero contatto diretto con il pubblico, ovvero in *back-office*. In effetti, tale ultima soluzione è molto diffusa in materia di porto di simboli religiosi, in quanto le richieste relative agli indumenti o alle caratteristiche fisiche legati a regole religiose sono quelle meno onerose da soddisfare per il datore di lavoro sotto il profilo dei costi (Bello 2020; Pavesi 2021, p. 104). Il ragionamento è diverso, peraltro, qualora vengano in gioco altri tipi di misure come quelle che riguardano la richiesta di giornate di assenza dal lavoro o incidano sullo svolgimento della prestazione lavorativa.

L’evoluzione interpretativa della Suprema Corte avvenuta nell’ordinamento statunitense ha investito anche tali situazioni, ed è di particolare interesse dopo la decisione *Groff c. DeJoy* del 29 giugno 2023 che ha superato l’interpretazione basata sul *de minimis test*, accogliendo una visione più aperta: la richiesta di R.A. può essere legittimamente respinta dal datore di lavoro solo nel caso in cui ciò comporti non già un «costo anche minimo» ma un «aumento sostanziale» dei costi alla luce dell’organizzazione dell’impresa, e dunque tenendo conto delle sue dimensioni, della sua natura e dei costi complessivi derivanti dal R.A. (Strazzari 2023).

Nel caso esaminato, si trattava della richiesta di non lavorare la domenica avanzata da parte di un lavoratore in ossequio ai precetti della religione evangelica, richiesta che nei fatti aveva trovato soluzione grazie alla disponibilità di molti altri lavoratori a sostituire il collega. Tale dato fattuale ha probabilmente influenzato la decisione, insieme alla partecipazione di molte associazioni religiose che hanno fortemente criticato l’applicazione del *de minimis test*, portando la Corte a ritenere eccessiva nel caso la reazione del datore di lavoro che aveva minacciato il licenziamento costringendo in pratica il

---

<sup>3</sup> C. giust, 14.03.2017, C-157/15, *Achbita*, in materia di porto del velo islamico Hiab sul luogo di lavoro.

dipendente alle dimissioni al fine di evitarlo, dando luogo così alla controversia giudiziaria. Il parametro consistente nell’“onere sostanziale rispetto alla conduzione dell’azienda”, inoltre, è calibrato sul medesimo standard vigente nel diverso ambito di promozione dell’eguaglianza verso i disabili (*American Disability Act*), che in precedenza non era ritenuto applicabile al fattore religioso. Sotto questo profilo, il sistema statunitense si è avvicinato a quello canadese di R.A., pur restando quest’ultimo ad un livello ancor più rigoroso nell’ammettere la prevalenza delle ragioni dell’impresa che devono consistere in un «extreme restraint», lasciando così un margine ancor più ampio all’accoglimento delle richieste basate sulla libertà religiosa, secondo il parametro della «accettabilità» dei costi per l’impresa pur se «superiori al minimo»<sup>4</sup>. Il maggior favore manifestato nei confronti dell’espressione della libertà religiosa dei dipendenti lascia, comunque, un certo margine di discrezionalità in capo ai giudici nell’apprezzamento delle circostanze che comportano difficoltà “sostanziali” per l’impresa, rendendo incerto il quadro normativo di riferimento. Di conseguenza, vi potranno essere oscillazioni applicative in relazione al complesso di circostanze proprie di ciascuna situazione presa in considerazione, senza una linea di demarcazione valida in generale.

### **3. L'emersione della dimensione “mite” nel diritto sovranazionale e i limiti alla libertà di impresa secondo il divieto di discriminazione**

Ponendo a confronto tali esperienze con il sistema europeo basato sull’applicazione del divieto di discriminazione diretta e indiretta sancito dalla dir. 2000/78/CE (Scarponi 2019; Strazzari 2023), la trama delle valutazioni appena esaminate presenta significative convergenze ma altresì peculiarità non sovrapponibili. Come si è ricordato con riferimento alla sentenza della Corte di giustizia *Achbita*, nel diritto sovranazionale rilevano in particolare le controversie in tema di esibizione dei simboli religiosi, cui corrisponde un quadro articolato a seconda del tipo di simbolo, secondo la distinzione attivo/passivo, a seconda del luogo, se privato oppure pubblico o ancora pubblico-istituzionale, a seconda delle mansioni svolte, mentre appare oramai superata la

<sup>4</sup> Cfr. Canadian S.C., 24.09.1992, n. 21682, *Central Okanagan School District no. 23 c. Renaud*, 970, 2 R.C.S. Il requisito manca in caso di impossibilità di assicurare la sostituzione dei lavoratori, o di necessità di modificare profondamente l’organizzazione del lavoro, oppure di creare una posizione specifica per il lavoratore che richiede l’A.R. Il parametro restrittivo si esprime anche per ciò che riguarda la posizione degli altri lavoratori nel senso che solo se l’A.R. è causa di “*important damages*” nei loro confronti può essere legittimamente rifiutato, oppure se vi siano ragioni di sicurezza o di tutela della salute.

distinzione a seconda del grado di cogenza del simbolo da parte della religione di appartenenza (per tutti Colaianni 2021). Il diritto euro-unitario è caratterizzato dall’assenza di obbligo di A.R. in materia religiosa, e non essendo suscettibile di applicazione analogica l’art. 5, dir. 2000/78/CE che lo sancisce soltanto in relazione alla situazione di disabilità (per tutti Alidadi, Bello 2020; Pavesi 2021; Marinelli, Dolazza 2022). Pertanto, il diritto dei e delle dipendenti ad esibire simboli religiosi nei luoghi di lavoro delle imprese del settore privato è riconducibile all’alveo dei divieti di discriminazione diretta o indiretta, traducendosi in quest’ultima ipotesi nell’operazione di bilanciamento con la libertà di impresa, in base all’art.16 Tfu, tra cui rientra a determinate condizioni il perseguimento dell’immagine di «neutralità aziendale» secondo la ben nota giurisprudenza della Corte di giustizia (per tutti Fernandez Sanchez 2023, Scarponi 2023, Viola 2019, Voza 2024).

In merito, non è trascurabile l’evoluzione giurisprudenziale avvenuta nel definire i margini di legittimità di tale scelta imprenditoriale dopo le prime sentenze molto dibattute del 2017 (*Bagnaoui*<sup>5</sup> e *Achbita*). Il punto di approdo consiste nella definizione dei presupposti che possono legittimare la scelta, da giustificare anzitutto in base ad un’esigenza reale dell’impresa, in mancanza della quale il divieto si configura a stregua di discriminazione vietata. L’approccio “oggettivo”, cui la Corte di giustizia è pervenuta in particolare nella sentenza *Wabe*<sup>6</sup>, impone al datore di lavoro di individuare a quali obiettivi serva una politica di “neutralità” e fornirne la prova. In proposito, possono rilevare anche le legittime aspettative dei clienti o degli utenti, ma occorre distinguerle da quelle ispirate unicamente a sentimenti di pregiudizio ed ostilità religiosa viceversa non accoglibili (Dorsemont 2022). Nello stesso senso, è condivisibile la motivazione che permette di considerare rilevanti le restrizioni dirette ad evitare, con funzione esterna, “conflitti sociali” reali e riferiti ai clienti oppure agli utenti, pur entro ulteriori limiti concernenti solo le mansioni in cui questo conflitto possa effettivamente realizzarsi, e fermo restando l’obbligo di ricercare tutte le alternative possibili.

Al contrario, è del tutto criticabile la motivazione connessa al divieto del porto del velo “con funzione interna”, onde evitare il ripetersi di conflitti tra dipendenti (Scarponi 2023; Strazzari 2023). Può valere al riguardo la stessa argomentazione utilizzata dalla giurisprudenza nordamericana nella sentenza *Groff*, ovvero che tali conflitti se sono manifestazioni di ostilità verso le religioni o verso una determinata religione da parte degli altri dipendenti, costituiscono un comportamento illegittimo perché contrastante con il diritto

---

<sup>5</sup> C. giust., 14.03.2017, C-188/15, *Bougnaoui*

<sup>6</sup> C. Giust., 15.07.2021, cause riunite C-804/18 e C-341/19, *IX v Wabe eV and MH Müller Hadels GmbH v MJ*.

alla manifestazione della libertà religiosa “in foro esterno”. Di conseguenza non possono giustificare alcun divieto ma dovranno semmai essere affrontate mediante l’esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. In effetti la giurisprudenza della Corte di giustizia nella recente pronuncia *L.F.*<sup>7</sup> non ha mancato di sottolineare l’importanza della diffusione di una visione aperta alla tolleranza ed all’accettazione del pluralismo confessionale all’interno dei luoghi di lavoro (Cosio 2022).

Resta la differenza, peraltro, con l’orientamento più aperto espresso dalla Corte Edu in tema di manifestazione di simboli religiosi nella nota sentenza *Eweida*<sup>8</sup>, che ha ritenuto illegittimo il rifiuto opposto ad una lavoratrice cattolica di indossare una catenina con una piccola croce in ossequio alla politica di “neutralità” praticata dall’azienda, che ammetteva tuttavia il porto di simboli religiosi alle lavoratrici musulmane e ai lavoratori aderenti alla religione Sick, in violazione del principio di eguaglianza tra gli appartenenti alle diverse religioni. L’orientamento della Corte Edu permette di affermare che la “*corporate image*” non è un valore che necessita di essere protetto allo stesso modo della libertà religiosa, perché la libertà di impresa non costituisce un limite secondo l’art. 9 CEDU (Dorsemont 2022) tanto più che, nel caso, non si erano registrati costi a carico del datore di lavoro neppure sotto il profilo dell’atteggiamento dei clienti.

Il caso è di estremo rilievo sotto un profilo più generale, inoltre, in quanto segnala l’emersione di una “neutralità” non “esclusiva” ma “inclusiva” che permette di esibire le diverse appartenenze e identità senza particolari differenze o preferenze, con un approccio molto simile a quello che ispira il sistema del R.A., almeno in materia di simboli religiosi.

#### **4. “Ragionevoli accomodamenti” e posizione dei dipendenti non aderenti alla religione “accomodata”**

Il nodo attinente alla posizione degli altri dipendenti richiede un ulteriore approfondimento, in quanto costituisce un profilo concettuale del diritto antidiscriminatorio molto dibattuto, in cui viene in discussione il profilo del riconoscimento dell’identità a fronte di quello redistributivo (Barbera 2024) e può costituire un limite all’adozione di R.A., in particolare qualora si tratti di misure che incidono sullo svolgimento del rapporto di lavoro, quali i permessi per cerimonie religiose oppure esenzioni da certe mansioni in quanto incompatibili con i precetti religiosi. Il dubbio se possano essere considerati quali

<sup>7</sup> C. giust., 13.10.2022, C-344/20, *L.F. v. SCRL*.

<sup>8</sup> C. edu, 15.01.2013, *Eweida and Others v. United Kingdom*.

privilegi basati sulle appartenenze confessionali si affaccia tanto più se manchi una nozione precisa del bene tutelato, ovvero il concetto di religione, o se quest'ultimo sia particolarmente estensivo come nel caso sopra ricordato in cui si ammettano soluzioni richieste in base al “precetto putativo” a carattere non oggettivo ma soggettivo.

Il profilo richiamato può presentare una contiguità con quello relativo alle ragioni dell'impresa, ma conviene mantenerlo distinto. Va ricordato che nell'ordinamento nordamericano l'orientamento più restrittivo si giustificava proprio per ovviare ai dubbi di violazione della cd. *establishment clause* a causa dei benefici attribuiti in virtù degli accomodamenti ragionevoli agli appartenenti alle minoranze religiose (Strazzari 2023). In senso evolutivo, tuttavia, si è ritenuto che la posizione degli altri lavoratori non possa assumere in sé per sé una portata dirimente; secondo l'orientamento affermato nelle linee guida dell'EEOC: «la gelosia o il disappunto degli altri lavoratori che giudicano un trattamento di favore non può rivestire alcun peso circa la legittimità dell'accomodamento ragionevole», in quanto è la sua stessa natura a renderlo legittimo per assicurare la soddisfazione delle esigenze delle minoranze religiose, secondo i canoni interpretativi del principio di eguaglianza sostanziale utilizzati per giustificare, in altro versante, le *affirmative actions*.

Nello stesso senso si esprime la sentenza *Groff*, secondo la quale la possibile incidenza degli effetti negativi lamentati dagli altri lavoratori è rilevante solo se si riflette effettivamente sull'organizzazione complessiva dell'impresa, respingendo la tesi avanzata dalla controparte datoriale basata sull'effetto negativo sul “morale” della compagine dei dipendenti non aderenti a quella religione o ad alcuna religione. È riconosciuto, peraltro, il limite derivante dal rispetto dei diritti individuali intangibili, quali quelli basati sulla *seniority* previsti dai contratti collettivi applicati in azienda, rendendo illegittime soluzioni organizzative che, pur dirette a soddisfare la richiesta di A.R., compromettono tali diritti in capo ad altri dipendenti. La stessa regola è stabilita dall'art. 9 CEDU in materia di libertà religiosa che incontra il limite del rispetto dei diritti di altre persone, superabile solo se queste ultime vi rinuncino volontariamente, secondo il metodo applicato anche nel nostro ordinamento in particolari ipotesi, tra cui la disciplina in tema di rinuncia a periodi di ferie a favore di chi si trovi in situazioni di particolare difficoltà (Voza 2024, p. 98).

Lo strumento più adatto alla disciplina dei R.A. è indubbiamente costituito dalla contrattazione collettiva, molto diffusa a tale riguardo, pur senza trascurare le difficoltà che possono sorgere in sede attuativa (Ojeda Avilez 2019, p. 1231) che rende indispensabile soppesare in modo accurato tutte le condizioni che possono incidere nel caso concreto. Come ha affermato la giurisprudenza canadese in un sistema che pure è molto aperto ai R.A., dal canto suo anche il lavoratore che chiede il R.A. dovrà facilitare il raggiungimento di una

soluzione compromissoria<sup>9</sup>. La risposta migliore potrebbe consistere, per la verità, nell’evitare di creare situazioni di disparità di trattamento ove possibile, né fra gli appartenenti a religioni diverse, né rispetto ad altre istanze meritevoli di tutela, privilegiando soluzioni “universalistiche” suscettibili di essere usufruite in relazione a vari tipi di esigenze, quali per es. il ricorso a periodi di permesso per motivi personali (Scarponi 2019, p. 1327).

La portata del rispetto del principio della parità di trattamento fra tutti i dipendenti è stata affrontata nell’ordinamento eurounitario dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, nella pronuncia *Cresco Investigation c. Markus Achatzi*<sup>10</sup>, e in quello nazionale nella citata sentenza delle S.U. della Cassazione sull’esibizione del crocifisso nelle aule scolastiche. In entrambi i casi l’oggetto della controversia riguarda la decisione organizzativa di accordare misure di favore nei confronti degli appartenenti ad alcune religioni nella logica dell’accoglimento delle istanze confessionali.

Nel caso esaminato dalla Corte di giustizia è stata posta in dubbio la legittimità della concessione agli appartenenti ad una religione cristiana del “venerdì santo” come giorno di riposo, con il diritto al pagamento di una maggiorazione in caso di necessità della prestazione lavorativa, da parte di un datore di lavoro privato in base ad una disposizione del diritto austriaco. La criticità della disciplina legislativa dipendeva dal fatto che non era necessario che nella giornata del “venerdì santo” venissero svolte particolari forme di ritualità, ma soltanto che vi fosse la richiesta da parte di un lavoratore appartenente a tale religione, il quale peraltro restava libero di fruire in altro modo del giorno libero, per es. dedicandolo al completo riposo. In merito poteva addirittura sorgere il dubbio, pertanto, che potesse effettivamente configurarsi un vero e proprio R.A. per motivi religiosi, dato che non implicava alcuna differenza rispetto alla condizione di qualunque altro dipendente. Allo stesso tempo, era da escludere, secondo il principio di proporzionalità proprio dell’ordinamento euro-unitario, che si potesse configurare quale “azione positiva” volta a compensare uno svantaggio particolare nei confronti degli appartenenti alla religione in questione, non potendosi considerare come tale il solo mancato riconoscimento del “venerdì santo” come giorno festivo (p. 66). Un ulteriore elemento di rilievo consisteva nella differenza di trattamento rispetto al regime applicato ad altri lavoratori, la cui richiesta di avere un giorno libero per scopi religiosi era condizionata all’autorizzazione preventiva del datore di lavoro e la cui eventuale prestazione lavorativa non dava luogo ad alcuna forma di compenso. La sentenza considera il trattamento di favore quale discriminazione diretta in violazione dell’art. 21 Cdfue, e

<sup>9</sup> Cfr, Canadian S.C., 13.09.1990, n. 20850, *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta*, RCS 2, 489.

<sup>10</sup> C. giust., 22.01.2019, C-193/17, *Cresco Investigation v. Markus Achatzi*.

dell'art. 2, dir. 2000/78/CE<sup>11</sup> sancendo l'obbligo di rispettare il principio di parità di trattamento il più possibile anche nella eventuale previsione di benefici legati alla religione, con conseguente diritto degli altri dipendenti non cristiani ad ottenere il medesimo trattamento.

Nell'ipotesi dell'esibizione del Crocifisso nelle aule scolastiche, la sanzione comminata all'insegnante che rimuoveva il crocifisso durante le sue ore di lezione è stata ritenuta illegittima a causa della illegittimità della imposizione del crocifisso nell'aula da parte dell'autorità scolastica con decisione fondata sulla scelta assunta a maggioranza dal Consiglio degli studenti. Si potrebbe aggiungere che la sanzione nei confronti dell'insegnante costituiva altresì una discriminazione, benché la sentenza lo escluda con un ragionamento opinabile (Borelli 2021). È condivisibile, al contrario, l'affermazione delle S.U. secondo la quale: «essa ledeva la sua libertà di coscienza, in questo caso quale libertà negativa “dalla” religione» secondo i principi propri dell'ordinamento costituzionale nazionale, coerentemente al modello di “laicità pluralista” che impone il rispetto della appartenenza confessionale ma anche delle associazioni cui aderiscono agnostici o atei (Colaiani 2021). Proprio la pluralità delle istanze sottese a questa materia giustifica come unica soluzione possibile quella mediatrice, ispirata alla tecnica del R.A., affermata dalla sentenza delle S.U. della Cassazione, potendosi configurare altrimenti la lesione dei diritti degli uni o degli altri una volta decisa la esibizione del simbolo religioso nelle aule scolastiche, non essendo certo sufficiente che si tratti di una decisione assunta a maggioranza, posto che vengono in gioco libertà fondamentali individuali. In questa logica, appare condivisibile l'affermazione della sentenza che considera il diritto a rimuovere il crocifisso durante le ore di lezione da parte dell'insegnante a stregua di R.A. che permette di appianare il conflitto tra libertà di coscienza ed esercizio della funzione professionale. Lungi dall'essere un mero rimedio a carattere procedimentale (Borelli 2021, p. 7) la soluzione prospettata in questo caso assume natura sostanziale, confermando che la funzione pubblica dell'istruzione scolastica può svolgersi perfettamente senza alcun simbolo nell'aula, pur ammettendo che esso possa essere esibito senza perciò violare la laicità dell'istituzione, in modo coerente con il modello di laicità pluralista proprio dell'ordine costituzionale italiano che ha la caratteristica non imporre allo Stato

---

<sup>11</sup> C. giust., 22.01.2019, C-193/17, *Cresco v. Achatzi*: «Articles 1 and 2(2) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as meaning that national legislation under which, first, Good Friday is a public holiday only for employees who are members and, second, only those employees are entitled, if required to work on that public holiday, to a payment in addition to their regular salary for work done on that day, constitutes direct discrimination on grounds of religion».

“indifferenza” ma apertura nei confronti delle differenze culturali e religiose (Colaiani 2021, p. 4). Non è questa la sede per affrontare in modo approfondito le critiche rivolte alla pronuncia in questione (per tutti Voza 2024, p. 101), ma piuttosto rilevare, senza trascurare le difficoltà che derivano dall’assetto complessivo in materia, che un fondamento del R.A. è da ricercarsi nel nostro ordinamento costituzionale, e dunque appare significativa l’esortazione della Cassazione a ricercare «una soluzione mite, intermedia, capace di soddisfare le diverse posizioni nella misura concretamente possibile, in cui tutti concedono qualcosa facendo, ciascuno, un passo in direzione dell’altro». Si tratta di una prospettiva in grado di stemperare la tesi secondo la quale l’esibizione delle identità provoca inevitabilmente la violenza sociale, e di procedere verso un modello sociale di rispetto delle diversità in cui si potrà costruire anche una nuova organizzazione simbolica, pure in ambiti particolarmente ritualizzati come quello dell’amministrazione della giustizia (Viola 2019), sulla base di una realtà sociale e del lavoro sempre più multiculturale, pur sapendo che il reperimento delle soluzioni in concreto richiede particolare attenzione nel bilanciamento delle differenti posizioni, da affrontare alla luce del cardine costituito dal principio di proporzionalità ribadito costantemente anche dai giudici di Strasburgo.

## 5. Conclusioni

L’evoluzione giurisprudenziale analizzata pone in luce le molteplici sfaccettature che caratterizzano il tema dei R.A. in materia religiosa e la sfida rappresentata da un’eventuale proposta di estensione in tal senso del diritto eurounitario che pure la dottrina più avvertita continua a caldeggiare (da ultimo Pavesi 2021 e ivi riferimenti) sulla base della considerazione della già ricordata impossibilità sia di applicare analogicamente l’art. 5 dir. 2000/78/CE che riguarda espressamente il fattore della disabilità, sia di arrivare al medesimo risultato mediante il richiamo al divieto di discriminazione indiretta. L’interpretazione della Corte di giustizia in merito è sicuramente rilevante per ciò che riguarda l’affermazione del dovere in capo al datore di lavoro di ricercare soluzioni in grado di rispondere all’esigenza religiosa dei dipendenti, ma non permette di raggiungere i medesimi standards sanciti dalla giurisprudenza degli ordinamenti in cui l’obbligo di R.A. è sancito normativamente, stante la diversa struttura giuridica dei due rispettivi istituti.

In assenza, o in attesa, di un intervento normativo, resta aperta la via dell’adozione volontaria da parte del datore di lavoro, in via unilaterale o patiziana, di soluzioni ispirate all’obiettivo di rispondere alle esigenze religiose dei propri dipendenti secondo linee di tendenza sopra ricordate, tra cui in primis quelle derivanti dallo sviluppo della contrattazione collettiva in

proposito (*supra* par. 4). Anche in questo campo non mancano gli interrogativi aperti dalla giurisprudenza analizzata, quale la necessità di soppesare le diverse istanze religiose rispetto all’organizzazione aziendale ma altresì rispetto alle peculiari esigenze dei diversi gruppi, secondo il principio di parità di trattamento sancito dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Non è tuttavia trascurabile il peso esercitato in senso contrario dagli ordinamenti nazionali stante la difformità che li caratterizza a seconda dei modelli assunti nel rapporto tra Stato e religioni, come rilevato dall’ampia dottrina ecclesiastica in merito. Né in tal senso può essere trascurato il rischio specifico al nostro ordinamento che mediante soluzioni pattizie si estenda alla materia del R.A. il ricorso in senso abusivo alla differenziazione basata sul raggiungimento delle intese Stato-Chiese di cui all’art. 8, comma 3 Cost con conseguente disparità di trattamento nei confronti di quelle escluse, riproposizione di una gerarchia tra religioni a ragione criticata dalla dottrina posto che si riflette negativamente sulla realizzazione di una società inclusiva (Ferrari 2023). Ciò si porrebbe in contrasto, peraltro, con il divieto di discriminazione diretta in materia di occupazione e condizioni di lavoro alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia sopra analizzata (*supra* par. 4), e sarebbe incompatibile con il fine ultimo della tecnica dei R.A. che tende alla realizzazione del principio di eguaglianza sostanziale. Proprio tenuto conto di tale profilo critico si è prospettata l’opportunità di un intervento normativo a livello nazionale di imposizione di un generale obbligo nei confronti dei datori di lavoro ad adottare R.A. in materia religiosa (Pavesi 2021).

Residua, infine, la questione teorica se il R.A. possa (debba) essere esteso a tutti i fattori di discriminazione, come accade nell’ordinamento canadese. A favore di tale conclusione milita la visione paritaria delle istanze alla base dei divieti che tuttavia, come è noto, non è sempre condivisa, richiedendo un approfondimento ulteriore che appare più che mai necessario.

### Riferimenti bibliografici

- Barbera M. (2025), *Il diritto antidiscriminatorio oggi. Vere e false questioni. Intervento al Convegno Aidlass 2024*, in *Atti Convegno Aidlass 2024*, in corso di pubblicazione.
- Bell M. (2009), *Advancing EU Anti-Discrimination Law: The European Commission’s 2008 Proposal for a New Directive* in *The Equal Rights Review*, n. 3, p. 7 ss.
- Bello B.G. (2020), *Accomodamenti ragionevoli basati sulla religione tra diritto antidiscriminatorio e “Diversity Management”*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, [www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it), 15 giugno, p. 1 ss.
- Borelli S. (2021), *Le Sezioni Unite sul Crocifisso: tra principio di laicità, accomodamenti ragionevoli, sindacato antidiscriminatorio e tanti dubbi*, in *LDE*, 4, p. 1 ss.
- Colaiani N. (2021), *Il Crocifisso di nuovo in Cassazione. Note da “amicus curiae”*, in *QG*, 16 giugno 2021.

- Cosio R. (2022), *Il velo islamico nella recente sentenza della Corte di Giustizia. Alla ricerca del c.d. diritto mite*, in *IUS*, 28 ottobre 2022.
- Dorssemont F. (2022), *From Achbita to WABE*, in *IEN*, 15 gennaio 2022.
- Fernandez Sanchez S. (2023), *La neutralità religiosa nella pubblica amministrazione, secondo la sentenza della Corte di Giustizia dell’Unione Europea del 28 novembre 2023*, in [www.labourlawcommunity.it](http://www.labourlawcommunity.it).
- Ferrari S. (2023), *Alcune riflessioni su appartenenza religiosa e cittadinanza inclusiva*, in Oliosì F. (a cura di), *Diritto, religione, coscienza: il valore dell’equilibrio, Liber Amicorum per Erminia Camassa*, Mucchi, p. 273 ss.
- Marinelli F., Dolazza L. (2022), *Accomodamenti ragionevoli e discriminazioni per motivi religiosi sul luogo di lavoro*, in *DLRI*, p. 377 ss.
- OJEDA Avilés A. (2019), *The collective negotiation of reasonable accommodation of the religion act in the company*, in *VTDL*, Numero straordinario, p. 1231 ss.
- Pavesi G. (2021), *Le frontiere europee della “religious accomodation”. Spunti di comparazione*, in *Stato, Chiese e Pluralismo confessionale*, [www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it), 24 maggio, p. 75 ss.
- Scarponi S. (2019), *The “fair balance” of fundamental rights in European Union Court of Justice decisions in the matter of religious freedom at work and the impact of proportionality principle*, in *VTDL*, Numero straordinario, p.1313 ss.
- Scarponi S. (2023), *Libertà religiosa nei luoghi di lavoro e “neutralità dell’impresa”. Il porto dell’Hjab da parte delle donne musulmane nell’evoluzione della giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in Oliosì F. (a cura di), *Diritto, Religione, equilibrio, Liber Amicorum per Erminia Camassa*, Mucchi, p. 475 ss.
- Strazzari D. (2023), *Reasonable accomodation e ambito di lavoro: per la Corte Suprema il datore è tenuto all’accomodamento a meno che non vi sia un serio onere a suo carico*, in *IEN*, n.11.
- Viola L. (2019) *Il velo islamico davanti ai giudici italiani (ed europei)*, in *Federalismi.it*, n. 6, p. 1 ss.
- Voza R. (2024), *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro*, Franco Angeli.