

# FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI. LA NORMATIVA ITALIANA ALLA PROVA DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO EUROPEO

**Stella Coglievina**

Dottoranda in Discipline canonistiche ed ecclesiasticistiche  
Università Cattolica del S. Cuore di Milano

**Resumen:** Il tema delle festività religiose e dei riposi settimanali costituisce un esempio di come l'esercizio della libertà religiosa nelle società multiculturali assuma profili di problematicità. Le richieste da parte delle confessioni di minoranza riguardo alla fruizione dei giorni festivi religiosi impongono di ricercare un bilanciamento degli interessi in gioco ed un equilibrio tra uguaglianza e tutela delle diversità religiose. La disciplina italiana in materia, che si compone di norme sia unilaterali, sia pattizie, assicura ai cittadini-fedeli la possibilità di osservare le festività religiose in misura differenziata, a seconda che la confessione di appartenenza sia la cattolica (per la quale le festività coincidono con quelle civilmente riconosciute), una confessione che abbia stipulato un'intesa con lo Stato oppure una confessione senza intesa. L'articolo esamina gli effetti della normativa antidiscriminatoria europea sulla questione; la direttiva 2000/78, infatti, vieta trattamenti discriminatori motivati dalla religione nelle condizioni di lavoro, tra le quali può essere inclusa la fruizione dei giorni festivi. Le conseguenze derivanti dalle norme comunitarie vengono analizzate tenendo conto, da un lato, dei concetti di uguaglianza e di discriminazione utilizzati nella direttiva, dall'altro del riparto di competenze tra diritto nazionale e sopranazionale e dell'impegno dell'Unione europea a rispettare i sistemi nazionali di rapporti tra Stato e confessioni religiose.

**Abstract:** In multicultural societies problematic issues arise with regard to religious freedom: among them, the case of religious holidays and weekly days of rest. By deciding if accommodate minority religions' requests about religious festivals or days off, the State has to find a balance between different interests and between the principle of equality and the promotion of diversity. In Italy different possibilities to observe religious holidays are offered, through State legislation or through agreements between the State and some minority religious communities; no legislative measure exists ensuring the right to time off for religions that have

not any agreement with the State. Could this be considered as discrimination? This article analyses the impact of EC Directive 2000/78 on this issue. The Directive does not mention expressly the problem, but it prohibits religious discrimination in employment conditions, which can include working time and holidays. Consequences of European antidiscrimination legislation on religious holidays issue will be analysed taking into account on one hand the concepts of discrimination settled in the Directive, on the other the lack of competences of the European Union in the field of religious matters.

**Palabras clave:** Festività religiose, Riposi settimanali, Giorni festivi, Riconoscimento civile, Intese con le confessioni di minoranza, Libertà religiosa, Divieto di discriminazione, Uguaglianza, Diversità religiose, Lavoro e religione, Unione europea, Direttiva sulla parità di trattamento, Condizioni di lavoro.

**Keywords:** Religious festivals, Day of rest, Religious freedom, Equality, Religious discrimination, Agreements with religious communities, Possibility to observe religious holidays, Employment conditions, European Union, Prohibition of discrimination, Directive on equal treatment.

**Sommario:** 1. La libertà religiosa nella società multiculturale, tra uguaglianza e differenze. 2. Diritto europeo e fattore religioso. 3. Il quadro normativo. 3.1. Le festività religiose - 3.2. Riposi settimanali dal lavoro e libertà religiosa. 4. Diritto comunitario, libertà religiosa e non discriminazione: quali conseguenze per la disciplina dei giorni festivi? 5. Diritto comunitario e festività: la sentenza Prais. 6. La direttiva 2000/78 e le sue implicazioni in materia di giorni festivi. 7. Festività e riposi settimanali tra competenze nazionali e comunitarie. 8. La normativa italiana alla prova del diritto antidiscriminatorio europeo.

## **1. LA LIBERTÀ RELIGIOSA NELLA SOCIETÀ MULTICULTURALE, TRA UGUAGLIANZA E DIFFERENZE.**

Il conflitto di coscienza che vive il cittadino fedele nel dilemma tra l'esigenza di adeguarsi al precetto religioso e l'obbligo di rispettare il comando civile, già evidenziato dalla secolarizzazione degli ordinamenti giuridici statuali, subisce oggi più che mai un effetto moltiplicatore innescato dalle sempre maggiori disomogeneità culturali, etniche e religiose, proprie della società odierna. Il campo di azione della tutela della libertà

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

religiosa è sottoposto quotidianamente a forti tensioni, nel tentativo di giungere ad un bilanciamento di interessi che faccia salve le esigenze di laicità dello Stato e di uguale trattamento dei cittadini, senza che ciò comporti una riduzione immotivata del concreto esercizio di tale diritto, nel cui ambito va certamente collocata la questione dell'osservanza delle festività religiose e dei riposi settimanali. Porzioni sempre più ampie della popolazione, infatti, non individuano un significato – sia esso culturale o religioso – nei giorni festivi stabiliti per legge, corrispondenti in parte con ricorrenze cristiane, e chiedono di poter osservare quelli previsti dalla confessione di appartenenza<sup>1</sup>. Dare seguito a tali richieste comporta non solo risolvere problemi pratici (come conciliare, ad esempio, le richieste di ciascun gruppo con le esigenze organizzative aziendali?), ma anche operare scelte di fondo, relativamente all'opportunità e alle modalità del riconoscimento delle diversità religiose e dei diritti particolari dei gruppi, dilemma centrale del dibattito sul multiculturalismo<sup>2</sup>. Riconoscimento che può mettere in discussione uno dei principi fondamentali degli ordinamenti democratici, quello di uguaglianza, ultimamente interpretato

---

<sup>1</sup> La questione immediatamente evocata è quella dei rapporti con l'Islam, che prevede tempi festivi non coincidenti con quelli previsti per legge e ne reclama la regolamentazione in una eventuale futura intesa con lo Stato. Cfr. *Tempo lavoro e culto nei paesi musulmani*, a cura di R. ALUFFI BECK-PECCOZ, Torino, ed. Fondazione G. Agnelli, 2000; L. MUSSELLI, *La rilevanza civile delle festività islamiche*, in FERRARI S. (a cura di), *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, Bologna, Il Mulino, 2000.

<sup>2</sup> In generale sul multiculturalismo: J. HABERMAS E C. TAYLOR, *Multiculturalismo*, Milano, Feltrinelli, 1998; A. E. GALEOTTI, *Multiculturalismo: filosofia politica e conflitto identitario*, Napoli, Liguori, 1999; V. CESAREO, *Società multiethniche e multiculturalismo*, Milano, Vita e Pensiero, 2000; G. SARTORI, *Pluralismo, multiculturalismo e estranei: saggio sulla società multiethnica*, Milano, Rizzoli, 2002 (n.e.); N. COLAIANNI, *Eguaglianza e diversità culturali e religiose. Un percorso costituzionale*, Bologna, Il Mulino, 2006 (soprattutto pp. 38 ss.). La questione delle festività è richiamata, tra l'altro, in uno dei testi di riferimento del pensiero multiculturale: W. KYMLICKA, *Multicultural citizenship: a liberal theory of minority rights*, Oxford, Clarendon, 1995, p. 114 ss. (trad. it.: *La cittadinanza multiculturale*, Bologna, Il Mulino, 1999).

come diritto alla differenza o, meglio, ad essere ugualmente considerati nella propria diversità<sup>3</sup>. Si tratta, in altre parole, di coordinare la missione primaria degli ordinamenti giuridici – quella di ricondurre le differenze ad una unità normativa – con il rispetto delle minoranze, attraverso la tutela delle loro peculiari esigenze e caratteristiche.

Le opzioni politiche vanno da un multiculturalismo tollerante, che riconosce le espressioni del pluralismo religioso nei limiti del rispetto dei valori cardine della società ospitante, ad una sua versione più estrema, comunitarista ed identitaria, che esalta le differenze dei gruppi ed attribuisce i diritti in base all'appartenenza ad uno di essi<sup>4</sup>. Alle varie sfumature del multiculturalismo si contrappongono le politiche che perseguono l'assimilazione delle diversità culturali o religiose, che non vengono prese in considerazione, ritenendosi meritevole di protezione solo l'identità della maggioranza.

---

<sup>3</sup> Se il passaggio dalla garanzia dell'uguaglianza formale a quella sostanziale si collega alle trasformazioni dello Stato liberale verso il modello del *welfare State*, il nodo della tutela delle differenze caratterizza la transizione verso il governo delle società multiculturali. In questo senso si parla non solo di ammissibilità dei trattamenti differenziati, già postulata dall'interpretazione classica del principio di uguaglianza (cfr., tra i molti, G. AMATO e A. BARBERA (a cura di), *Manuale di diritto pubblico*, Bologna, Il Mulino, 1997, p. 265 ss.), ma di un vero e proprio "diritto alla diversità", nella prospettiva della tutela e della promozione delle "identità" (specialmente etniche e religiose). Di tale mutata interpretazione del concetto di uguaglianza si dà ampiamente conto nel recente volume di N. COLAIANNI, *Eguaglianza e diversità culturali e religiose*, cit., p. 19 ss. e p. 143 ss.; cfr., inoltre, S. RODOTÀ, *Repertorio di fine secolo*, Roma-Bari, Laterza, 1999, in particolare il capitolo "Eguaglianze e differenze", pp. 125 ss.; A. VITALE, *Diritto pubblico*, Milano, Giuffrè, 2004, p. 167 ss.; con riferimento alla problematica delle diversità religiose: R. BOTTA, *Manuale di diritto ecclesiastico*, Torino, Giappichelli, 1998<sup>2</sup>, p. 24 ss.; sul rapporto tra uguaglianza e diversità nel pensiero multiculturale v. anche, tra gli altri: G. SARTORI, *Pluralismo, multiculturalismo e estranei*, cit.; A. E. GALEOTTI, *Multiculturalismo...*, cit., p. 19 ss. e, *ivi*, ampia bibliografia.

<sup>4</sup> Per una sintesi dei diversi modelli di multiculturalismo, cfr. V. CESAREO, *Società multietniche e multiculturalismo*, cit., specialmente pp. 39 ss.; M. L. LANZILLO, *Il multiculturalismo*, Roma-Bari, Laterza, 2005, pp. 32 ss.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

La determinazione dei giorni festivi può rivelarci se ed in quale misura le espressioni di diversità vengano tutelate. Nel caso di una politica assimilazionista, il riconoscimento si dovrebbe limitare a quei giorni ritenuti dal legislatore significativi per la cultura e le usanze nazionali, alle quali i gruppi minoritari dovrebbero semplicemente adeguarsi. Ammettendo, invece, trattamenti diversificati per tutelare i diritti delle minoranze, si potrebbero prevedere permessi per osservare i giorni di riposo prescritti dalla propria confessione, o, ad un livello più “estremo” di politica multiculturale, accettare per ogni gruppo una disciplina differenziata dei tempi lavorativi e festivi.

Un ragionamento che può essere ripetuto per una serie di problematiche, più esplorate e più note, come l’abbigliamento e i simboli religiosi<sup>5</sup>, le pratiche sanitarie<sup>6</sup>, i precetti alimentari<sup>7</sup>, il diritto di famiglia<sup>8</sup>: per ognuna di esse lo Stato si trova a decidere

---

<sup>5</sup> Sulla questione dei simboli, ampiamente, E. DIENI - A. FERRARI - V. PACILLO, *I simboli religiosi tra diritto e culture*, Milano, Giuffrè, 2006; M. PARISI, (a cura di), *Simboli e comportamenti religiosi nella società plurale*, Quaderni degli Annali dell’Università degli Studi del Molise, Napoli, ESI, 2006; per una lettura in chiave multiculturale, cfr., tra i molti A. E. GALEOTTI, *Multiculturalismo: filosofia politica e conflitto identitario*, cit., p. 111 ss.; S. CECCANTI E S. MANCINI, *Come reagiscono gli ordinamenti giuridici alle culture altre?*, in C. GALLI (a cura di), *Multiculturalismo. Ideologie e sfide*, Bologna, Il Mulino, 2006, pp. 167 ss.

<sup>6</sup> Per quanto riguarda i profili problematici di talune pratiche sanitarie nel quadro della società multiculturale cfr., tra gli altri: A. FACCHI, *Immigrati, diritti e conflitti. Saggi sul pluralismo normativo*, Bologna, Clueb, 1999, p. 41 ss.; G. DAMMACCO (a cura di), *Diritto sanitario e fenomeno religioso*, Bari, Cacucci, 2005; da ultimo A. G. CHIZZONITI, *Multiculturalismo, libertà religiosa e norme penali*, in *Laicidad y Libertades*, 2006, I, pp. 93 ss., e *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici.

<sup>7</sup> Ad esempio, relativamente alla possibilità di osservare dei precetti alimentari religiosi nell’ambito del lavoro, V. PACILLO, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 2003, p. 72 ss.

<sup>8</sup> Cfr., tra i molti, A. FACCHI, *I diritti nell’Europa multiculturale*, Bari-Roma, Laterza, 2001, specie pp. 62 ss.; A. CESERANI, *Il dibattito sui nuovi modelli familiari: profili ecclesiasticistici*, in *Diritto ecclesiastico*, 2005, 4, pp. 919 ss.

se ed in che misura favorire la diversità o perseguire l'assimilazione<sup>9</sup>.

Per tutelare le differenze religiose, l'ordinamento italiano prevede la possibilità di predisporre una legislazione pattizia, volta a far valere le specificità confessionali e a stabilire le eventuali deroghe al diritto comune, necessarie per il pieno esercizio della libertà religiosa; è per mezzo delle intese che si è riconosciuto ad alcune confessioni di minoranza il diritto di rispettare le proprie festività religiose<sup>10</sup>. Accanto a questo strumento "classico" del diritto ecclesiastico, occorre tener conto degli interventi sviluppatisi a livello sopranazionale in materia di uguaglianza e differenze, ed in particolare dell'introduzione da parte dell'Unione europea di un'articolata normativa antidiscriminatoria, comprendente anche un esplicito divieto di discriminazione religiosa<sup>11</sup>. Quest'ultimo, come vedremo, può

<sup>9</sup> Per una trattazione di ampio respiro su queste ed altre problematiche della società multiculturale cfr. anche S. RODOTÀ, *Repertorio di fine secolo*, cit., pp. 125 ss.; M. WALZER, *On toleration*, Yale, 1997 (trad. it. *Sulla tolleranza*, Roma-Bari, Laterza, 1998, specie pp. 92 ss.); A. FACCHI, *I diritti nell'Europa multiculturale*, cit., *passim*.; Id., *Immigrati, diritti e conflitti*, cit., p. 11 ss.; C. CARDIA, *Principi di diritto ecclesiastico. Tradizione europea, legislazione italiana*, Torino, Giappichelli, 2005, p. 184 ss.

<sup>10</sup> Cfr. *infra*, par. 3. In generale sulla regolamentazione delle diversità religiose per mezzo delle intese si veda, tra gli altri: R. BOTTA, *Manuale di diritto ecclesiastico*, cit., p. 28 ss.; S. BERLINGÒ, voce *Fonti del diritto ecclesiastico*, in *Digesto delle discipline pubblicistiche*, vol. VI, Torino, Utet, 1991, p. 467 ss.; N. COLAIANNI, *Intese (diritto ecclesiastico)*, in *Enciclopedia del diritto*, Milano, Giuffrè, 2001 (V agg.), pp. 700 ss.; F. ONIDA, *Appunti in tema di attuazione del quadro costituzionale in materia religiosa (a proposito di libertà e di uguaglianza)*, in *Diritto ecclesiastico*, 1990, I, p. 423 ss.; TOZZI V., *La cooperazione per mezzo di accordi fra Stato e confessioni religiose ed i principi di specialità ed uguaglianza*, in *Diritto Ecclesiastico*, 1990, I, pp. 122 ss. Recentemente anche M. C. FOLLIERO, *Diritto ecclesiastico. Elementi. Principi non scritti. Principi scritti. Regole*, Torino, Giappichelli, 2007, pp. 150 ss.

<sup>11</sup> Tale divieto è sancito dalla direttiva 2000/78/CE, sulla quale si tornerà tra breve. L'approvazione di tale direttiva (assieme alla 2000/43/CE, che faceva parte dello stesso pacchetto di proposte presentate dalla Commissione europea in attuazione dell'art. 13 del Trattato di Amsterdam) ha fatto parlare di un "nuovo diritto antidiscriminatorio" europeo. Cfr. in proposito i contributi del numero

avere ripercussioni sulla disciplina dei giorni festivi, così come su altre questioni relative alla gestione delle diversità religiose.

## 2. DIRITTO EUROPEO E FATTORE RELIGIOSO.

Il diritto antidiscriminatorio, nei decenni scorsi limitato quasi esclusivamente alla discriminazione di genere e recentemente focalizzato anche sui fattori etnico e religioso<sup>12</sup>, ha un ruolo centrale per la gestione delle problematiche relative alla tutela dell'uguaglianza e delle differenze. Non è un caso che il suo sviluppo va di pari passo con i mutamenti della società in senso multietnico e pluriconfessionale, nella prospettiva di fornire

---

monografico "Il nuovo diritto antidiscriminatorio" del *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2003 (99-100), n. 3-4. Sulle origini e l'elaborazione di detta normativa si veda inoltre, tra i molti, M. BELL, *Anti-discrimination Law and the European Union*, Oxford, OUP, 2002; C. FAVILLI, *Uguaglianza e non discriminazione nella Carta dei diritti dell'Unione europea*, in U. DE SIERVO (a cura di), *La difficile costituzione europea*, Bologna, Il Mulino, 2001, p. 225 ss.; S. FREDMAN, *Equality: a new generation?*, in *Industrial Law Journal*, 2001 (30), 2, p. 145 ss.; L. WADDINGTON e M. BELL, *More equal than others: distinguishing European Union equality Directives*, in *Common Market Law Rev.*, 2001 (38), n. 3, p. 587 ss.; G. CHITI, *Il principio di non discriminazione e il Trattato di Amsterdam*, in *Riv. It. Dir. Pubbl. Comunitario*, 2000, n. 3, p. 851 ss.

<sup>12</sup> Sottolinea questo passaggio F. AMATO, Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multi-etnica, in *Lavoro e diritto*, 2003, n. 1, p. 127 ss. Sulla recente approvazione a livello europeo di norme sulla discriminazione fondata su razza, origine etnica e convinzioni religiose, cfr. anche P. BELLOCCHI, Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2003, 1, p. 157 ss.; MARGIOTTA BROGLIO F., Discriminazione razziale e discriminazione religiosa, in *Quaderni dir. pol. eccl.*, 1/2000, p. 269 ss.; GULD E., The EC Directive on Race Discrimination: surprises, possibilities and limitations, in *Industrial Law Journal*, 2000 (29), p. 416; T. HERVEY, Putting Europe's House in order: Racism, Race Discrimination and Xenophobia after the Treaty of Amsterdam, in D. O'KEEFFE e P. TWOMEY (eds.), *Legal issues of the Amsterdam Treaty*, Oxford-Portland, Hart, 1999, pp. 329 ss.

uno strumento per assicurare la convivenza delle diverse "identità", in regime di parità di trattamento<sup>13</sup>.

La presenza di norme relative alla discriminazione religiosa nell'ordinamento comunitario è un esempio di come il fenomeno religioso interessi anche la sfera sovranazionale, nella quale finiscono col prodursi nuove fonti normative per la libertà religiosa. Dall'analisi di queste non si può peraltro prescindere, poiché – è bene ricordarlo – il diritto internazionale e, soprattutto, quello comunitario vincolano gli Stati al rispetto di standard ed obblighi che possono riguardare anche la disciplina del fattore religioso. In primo luogo il diritto di libertà religiosa viene sancito da numerose convenzioni internazionali<sup>14</sup>, sulla scia di un

<sup>13</sup> In questo senso M. BARBERA, Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2003, cit., p. 403 ss.

<sup>14</sup> Le convenzioni internazionali in materia di diritti umani ricomprendono il diritto di libertà religiosa, alla cui protezione gli Stati firmatari si impegnano. Ai fini della garanzia dei diritti in esse sanciti, alcune di queste "carte" prevedono un sistema giurisdizionale proprio: è il caso, ad esempio, della Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo (CEDU), firmata a Roma nel 1950, che ha istituito la Corte europea dei diritti dell'uomo, con sede a Strasburgo (in merito: F. MARGIOTTA BROGLIO, *La protezione internazionale della libertà religiosa nella Convenzione Europea dei diritti dell'uomo*, Milano, Giuffrè, 1967). La Corte si è pronunciata a più riprese sul diritto di libertà religiosa, sancito dall'art. 9 CEDU; sul tema si veda M. PARISI, *La tutela giurisdizionale del fenomeno religioso in Europa*, in G. MACRÌ, M. PARISI, V. TOZZI, *Diritto ecclesiastico europeo*, Roma-Bari, Laterza, 2006, pp. 190-191; B. CONFORTI, *La protezione internazionale della libertà religiosa*, in *La libertà religiosa*, a cura di M. TEDESCHI, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2002, tomo I, pp. 59 ss.; M. VENTURA, *La laicità dell'Unione europea*, Torino, Giappichelli, 2001; MARGIOTTA BROGLIO F., *Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell'Unione Europea*, in MARGIOTTA BROGLIO F., MIRABELLI C. e ONIDA F., *Religioni e sistemi giuridici*, Bologna 2000, pp. 166 ss.; MORVIDUCCI C., *La protezione della libertà religiosa nel sistema del Consiglio d'Europa*, in FERRARI S. e SCOVAZZI T. (a cura di), *La tutela della libertà di religione. Ordinamento internazionale e normative confessionali*, Padova, Cedam, 1988, pp. 41 ss. Per una rassegna delle disposizioni sulla libertà religiosa nelle convenzioni internazionali: M. SCALABRINO, *International Code Religious Freedom*, Leuven, Peeters, 2004.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

processo di “internazionalizzazione” della tutela dei diritti fondamentali, che da ultimo ha coinvolto anche l’Unione europea<sup>15</sup>. In secondo luogo, a livello europeo, si assiste ad una progressiva penetrazione del diritto comunitario in materie nelle quali entrano in gioco interessi religiosi, con la conseguenza che nelle scelte di politica ecclesiastica il legislatore nazionale dovrà tener conto anche degli obblighi stabiliti a livello europeo<sup>16</sup>. Pur essendo esclusa una sua competenza diretta in materia, l’Unione finisce, infatti, per adottare atti e politiche che incidono più o meno profondamente sulla tutela del diritto di libertà religiosa e sui rapporti tra Stato e confessioni religiose<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> I diritti e le libertà personali sono stati riconosciuti e garantiti nell’ordinamento europeo dapprima grazie alle pronunce della Corte di giustizia, che a partire dalla fine degli anni ’60 ha gettato le basi di un sistema comunitario di tutela dei diritti. In seguito, il rispetto dei diritti umani è stato formalmente affermato nell’articolo 6.2 del Trattato sull’Unione europea (TUE), adottato a Maastricht nel 1992; infine, nel 2000, è stata proclamata la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (Carta di Nizza), la quale - pur non avendo ad oggi carattere vincolante - ha definitivamente consacrato l’impegno dell’Unione in questo senso, enunciando un catalogo molto ampio di diritti, tra i quali la libertà religiosa (art. 10). Sul tema, tra i molti contributi, si veda E. PAGANO, *I diritti fondamentali nella Comunità Europea dopo Maastricht*, in *Dir. Unione Europea*, 1996, 1, pp. 163 ss.; M. PUÉCHAVY, *La protection des droits de l’homme dans l’Union Européenne*, in A. CASTRO JOVER (a cura di), *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas en la Unión Europea*, Bilbao, 1999, pp. 55 ss.; sulla Carta di Nizza: M. NAPOLI (a cura di), *La carta di Nizza. I diritti fondamentali dell’Europa*, Milano, Vita e Pensiero, 2004; BIFULCO R., CARTABIA M., CELOTTO A. (a cura di), *L’Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea*, Bologna, Il Mulino, 2001; infine, con particolare riferimento alla tutela della libertà religiosa, MARGIOTTA BROGLIO F., *Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell’Unione Europea*, cit., p. 144 ss.; VENTURA, *La laicità dell’Unione europea*, cit., *passim*.

<sup>16</sup> Profili generali sul rapporto tra diritto ecclesiastico e diritto comunitario: G. MACRÌ, M. PARISI, V. TOZZI, *Diritto ecclesiastico europeo*, cit.; L.-L. CHRISTIANS, *Droit et religion dans le Traité d’Amsterdam: une étape décisive?*, in LEJEUNE Y. (a cura di), *Le Traité d’Amsterdam: espoirs et déceptions*, Bruxelles, Bruylant, 1998, pp. 195 ss.; M. VENTURA, *La laicità dell’Unione europea*, cit.; AA. VV., *Religions in the European Union Law*, atti del convegno dello European Consortium for Church-State Research, Milano, Giuffrè, 1998.

<sup>17</sup> I Trattati istitutivi non contengono alcun riferimento al fenomeno religioso, che risulta formalmente escluso dalle materie di competenza della Comunità e

Le direttive n. 43 e n. 78 adottate nel 2000 per combattere la discriminazione<sup>18</sup> sono un esempio di questa dinamica: il

---

dell'Unione; difatti, in base all'art. 5 del Trattato sulla Comunità europea (TCE), questa agisce esclusivamente nell'ambito delle competenze che le sono conferite dai trattati. Tuttavia, come è stato notato (M. VENTURA, *La laicità dell'Unione europea*, cit., p. 119 ss.; ID., *Diritto e religione in Europa: il laboratorio comunitario*, in *Pol. del Dir.*, 1999, n. 4, p. 577 ss.; A. PAULY, *Modestes réflexions à propos d'une recherche empirique*, in AA. VV., *Religions in European Union Law*, cit., p. 149 ss.), un'incidenza del diritto comunitario in materia religiosa non può essere totalmente esclusa, poiché esso, pur operando nel proprio ambito di competenza, entra in contatto con la religione in molti settori. Si pensi, ad esempio, alla disciplina del rapporto di lavoro, alla tutela dei dati personali, al regime fiscale, all'immigrazione, materie concernenti l'elemento religioso e regolate anche da norme sopranazionali. In seguito alla maggior rilevanza assunta dal diritto comunitario in settori riguardanti la religione, è stata approvata la dichiarazione n. 11 annessa al Trattato di Amsterdam del 1997, con la quale si è inteso preservare i sistemi nazionali di rapporti tra Stato e confessioni religiose da un'eventuale ingerenza dell'UE. La dichiarazione – non vincolante, ma dall'indubbio valore politico – afferma che “L'Unione europea rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri. L'Unione europea rispetta ugualmente lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali”. In merito, tra gli altri, F. MARGIOTTA BROGLIO, *Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell'Unione europea*, cit., p. 157 ss.; A. CASTRO JOVER (a cura di), *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas en la Unión Europea*, cit., *passim*; S. BERLINGO, *La condizione delle Chiese in Europa*, in *Dir. eccl.*, 2002, p. 1313 ss.

<sup>18</sup> Si tratta delle ormai note direttive n. 2000/43 del 29 giugno 2000 sulla discriminazione fondata sulla razza e l'etnia (in *Gazz. Uff. CE* n. L 180 del 19/07/2000, p. 22) e n. 2000/78 del 27 dicembre 2000 (in *Gazz. Uff. CE* n. L 303 del 2/12/2000, p. 16), che vieta la discriminazione fondata su età, handicap, orientamento sessuale, religione o credenza nell'ambito del lavoro. In merito, oltre agli autori richiamati alla nota 12, CHIECO P., *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in *Riv. It. Dir. Lavoro*, 2002, I, pp. 75 ss. e, in particolare sul divieto di discriminazione religiosa contenuto nella direttiva 2000/78, L. VICKERS, *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU Law*, rapporto della Commissione europea, 2007; FIORITA N., *Le direttive comunitarie in tema di lotta alla discriminazione, la loro tempestiva attuazione e l'eterogeneità dei fini*, in *Quaderni diritto e politica ecclesiastica*, 2/2004, p. 361 ss.; PACILLO V., *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, cit., pp. 169 ss.; FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F. e CALVO GALLEGÓ F.J., *La directiva 78/2000 y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del*

legislatore europeo, operando nel campo di applicazione del trattato<sup>19</sup> e senza intervenire direttamente in materie concernenti la religione, ha introdotto una normativa che finisce per avere alcune conseguenze per la modalità di tutela della libertà religiosa a livello nazionale. In particolare, la direttiva 2000/78 vieta, nell'ambito del lavoro, discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla religione e le convinzioni personali. Ci si può, allora, chiedere se ed in quali termini tali norme possano incidere su aspetti relativi all'esercizio della libertà religiosa nel rapporto di lavoro, ad esempio sulla regolamentazione dei giorni festivi<sup>20</sup>.

### 3. IL QUADRO NORMATIVO.

Per ricostruire il quadro normativo nazionale in materia di festività religiose e riposi settimanali, appare opportuno distinguere le due questioni. Esse infatti, al di là degli elementi che le accomunano – sostanzialmente il fatto che in entrambi i casi è prevista la sospensione dell'attività lavorativa, nonché altri effetti giuridici, quali il computo dei termini ai fini legali –, sono disciplinate da fonti diverse ed hanno finalità distinte<sup>21</sup>. La

---

*marco material comunitario*, in *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2001, n. 59, pp. 125 ss.

<sup>19</sup> Così prevede l'art. 13 TCE, che attribuisce al Consiglio dell'UE i poteri per adottare misure contro la discriminazione. In merito, con speciale riferimento alle competenze comunitarie e al fenomeno religioso, F. MARGIOTTA BROGLIO, *Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell'Unione Europea*, cit., p. 151.

<sup>20</sup> Rilevano questo collegamento, tra l'altro, L. VICKERS, *Religion and Belief Discrimination in Employment*, cit., pp. 15 e 22; P. BELLOCCHI, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, cit., p. 197 e 200 ss.; FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F. e CALVO GALLEGÓ F.J., *La directiva 78/2000 y la prohibición de discriminación por razones ideológicas*, cit., p. 157 ss.

<sup>21</sup> Per un inquadramento generale del tema v. E. VITALI - A. G. CHIZZONITI, *Manuale breve di diritto ecclesiastico*, Milano, Giuffrè, 2007<sup>2</sup>, pp. 183 ss.; A. DE OTO, *Precetti religiosi e mondo del lavoro*, Roma, Ediesse, 2007, pp. 110-122; A. VITALE, *Corso di diritto ecclesiastico*, Milano, Giuffrè, 2005<sup>10</sup>, p. 140; F. FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, Bologna, Zanichelli, 2003<sup>9</sup>, pp. 153 ss.; C. CARDIA, *Principi di diritto ecclesiastico*, cit., p. 157; A. G. CHIZZONITI, *Le certificazioni confessionali nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano, Vita e Pensiero, 2000, pp. 201-207; R. BOTTA, *Manuale di diritto ecclesiastico*, cit., pp.

normativa sulle festività risponde allo scopo di stabilire dei momenti celebrativi validi per tutta la comunità; alcuni di essi, come noto, corrispondono a ricorrenze proprie della religione cattolica, altri sono motivati da eventi rilevanti per la storia nazionale<sup>22</sup>. La previsione di un giorno di riposo dal lavoro è, invece, motivata dalle esigenze della vita lavorativa, per assicurare al lavoratore il recupero delle energie fisiche e la cura degli interessi privati e della vita familiare e sociale<sup>23</sup>.

### 3. 1. LE FESTIVITÀ RELIGIOSE.

Generalmente le confessioni religiose stabiliscono un certo numero di festività, in occasione delle quali i fedeli sono tenuti ad astenersi dal lavoro e/o a compiere particolari atti di culto. Tra di esse, solo alcune assumono una rilevanza nell'ordinamento statale, qualora vengano riconosciute per legge come momento celebrativo valido per l'intera comunità civile. In Italia, come da lunga tradizione, si è dato rilievo a talune ricorrenze previste dal calendario liturgico cattolico, individuate, assieme alle festività civili, dall'articolo 2 della legge n. 260 del 1949<sup>24</sup>. Tale norma

---

280 ss.; R. COPPOLA, *Il lavoro, il diritto e il tempo libero: profili ecclesiasticistici*, in *Dir. di famiglia e delle persone*, 1996, pp. 661 ss.; P. ICHINO, C. RUCCI, voce *Festività*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sezione commerciale*, VI, Torino, Utet, 1995, p. 79 ss.; P. LILLO, *Rilevanza civile delle festività religiose in Italia e Spagna*, in *Dir. eccl.*, 1995 I, p. 415 ss.; P. CIPROTTI, *Lo Stato e le festività religiose*, in *Monitor ecclesiasticus*, 1978, p. 163 ss.; S. DE FINA, voce *Festività e feste nazionali*, in *Enciclopedia del diritto*, XVII, Milano, Giuffrè, 1968.

<sup>22</sup> Questa finalità si distingue da quella di assicurare un giorno di riposo, come viene sottolineato, ad esempio, da P. ICHINO, C. RUCCI, *Festività*, cit., p. 80.

<sup>23</sup> In generale sui riposi settimanali: P. ICHINO - G. BURRAGATO, voce *Riposi settimanale*, in *Digesto discipline privatistiche, sez. commerciale*, XII, Torino, UTET, 1995, pp. 560 ss.; G. GALLI, voce *Riposi settimanali e infrasettimanali*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, XXVII, Roma, 1992; P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1985, p. 180 ss.

<sup>24</sup> Legge 27 maggio 1949, n. 260, "*Disposizioni in materia di ricorrenze festive*". Per una ricognizione delle disposizioni relative alla determinazione di giornate festive, oltre alla già citata voce *Festività*, redatta da P. ICHINO e C. RUCCI, si

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

determina, “agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici”, un elenco tassativo di giorni festivi, in seguito più volte modificato: prima dalla legge n. 54 del 1977 emanata in seguito ad accordi informali con la Santa Sede, che eliminò dalla lista delle festività civilmente riconosciute alcune ricorrenze religiose (Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Apostoli Pietro e Paolo)<sup>25</sup>, successivamente dalle norme che seguirono la revisione del Concordato del 1984. L’articolo 6 dell’Accordo di Villa Madama prevede, infatti, che siano riconosciute come giorni festivi le domeniche e “le altre festività religiose determinate d’intesa tra le Parti”<sup>26</sup>. Tale intesa è stata attuata con il d.p.r. n.

---

veda M.E. CAMPAGNOLA, voce *Festività civili e religiose (diritto pubblico)*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, XIV, Roma 1992; E.VITALI, A. G. CHIZZONITI, *Manuale breve di diritto ecclesiastico*, cit., p. 184.

<sup>25</sup> Si tratta delle cosiddette “festività soppresse”, le quali hanno determinato un ampio contenzioso in merito alla retribuzione dei lavoratori ed alla previsione di sei giornate di riposo da godere nel corso dell’anno in loro sostituzione (legge n. 937 del 23 dicembre 1977). Sul punto v. M.E. CAMPAGNOLA, *Festività civili e religiose (diritto pubblico)*, cit.; F. FONTECEDRO, voce *Festività civili e religiose (Diritto del lavoro)*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, Roma, 1989.

<sup>26</sup> Questa norma ha il suo precedente nell’articolo 11 del Concordato del 1929, in base al quale “lo Stato riconosce i giorni festivi stabiliti dalla Chiesa”, di seguito elencati nella medesima disposizione concordataria. Ne derivava, come ricorda A. C. JEMOLO, *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Milano, Giuffrè, 1979<sup>5</sup>, p. 84, un vincolo per il legislatore italiano, tenuto a rispettare l’impegno pattizio nella determinazione delle festività religiose. In merito cfr. anche R. JACUZIO, *Commento della nuova legislazione in materia ecclesiastica*, Torino, UTET, 1932, pp. 104-105; P. CIPROTTI, *Lo Stato e le festività religiose*, cit., p. 175.

A differenza di quanto stabilito dal Concordato del 1929, l’art. 6 del nuovo Accordo del 1984 non specifica le ricorrenze religiose riconosciute dallo Stato, ma dispone che “la Repubblica italiana riconosce come giorni festivi tutte le domeniche e le altre festività religiose determinate d’intesa tra le Parti”, rinviando, dunque, ad un successivo accordo da stipulare a questo fine. Due sono, in definitiva, gli impegni pattizi derivanti dalla norma in esame: il primo relativo alla domenica; il secondo alla determinazione degli altri giorni festivi mediante intesa. A questo proposito è opportuna una riflessione sull’operatività del principio pattizio (in proposito cfr., tra gli altri, S. BERLINGÒ, voce *Fonti del diritto ecclesiastico*, cit., p. 457 ss.; C. CARDIA, *Manuale di diritto ecclesiastico*, Bologna, Il Mulino, 1996, p. 219 ss.) per questa disciplina e per il sistema delle fonti che la regola. Per quanto riguarda la domenica, il vincolo posto

dall'art. 6 dell'Accordo implica che qualora si volesse modificare il giorno di riposo valido per tutti, bisognerebbe ricorrere al procedimento di cui all'art. 7, 2° comma, della Costituzione. Più problematica è la questione del secondo impegno pattizio sopra richiamato, relativo alla determinazione delle festività religiose, da operarsi "d'intesa tra le Parti". Il rinvio contenuto nell'art. 6 ad una ulteriore intesa costituisce un esempio di quella "bilateralità diffusa" (l'espressione è di C. CARDIA, *Stato e confessioni religiose. Il regime pattizio*, Bologna, Il Mulino, 1992 (n. e.), p. 382 ss.) che si può individuare nell'Accordo di Villa Madama. Secondo la dottrina, con quest'ultimo si sarebbe stipulato un "accordo quadro", volto a stabilire i fini ed i principi generali che regolano i rapporti tra Stato e Chiesa, prevedendo poi una serie di successivi patti attuativi di specifiche disposizioni contenute nell'Accordo, o finalizzati – in base all'art. 13, 2° comma – a regolare "ulteriori materie per le quali si manifesti l'esigenza di collaborazione" tra le parti. Detta "bilateralità diffusa" generata dall'Accordo del 1984 ha moltiplicato i livelli della contrattazione e le modalità di attuare le intese tra le parti (cfr., tra gli altri, R. BOTTA, *Manuale di diritto ecclesiastico*, cit., p. 123 ss. e quanto già sostenuto da F. MARGIOTTA BROGLIO, *Sistema di intese e rapporti con la Chiesa cattolica*, in AA. VV., *Le intese tra Stato e confessioni religiose. Problemi e prospettive*, Milano, Giuffrè, 1978, pp. 135 ss.): in tale "galassia di «patti» polimorfi" (così BOTTA, *op. ult. cit.*, p. 126) sono compresi non solo accordi tra le Alte parti, ma anche intese stipulate dalle autorità rispettivamente competenti a livello nazionale (ad es. quelle tra la Conferenza episcopale italiana ed il Ministero dei Beni culturali, in attuazione dell'art. 12 dell'Accordo in tema di tutela dei beni di interesse religioso; oppure, a livello decentrato, quelle tra Regioni e Conferenze episcopali regionali, in materia di assistenza spirituale nelle strutture sanitarie), ed ancora forme di negoziazione più agili e dal carattere meno formale, quali gli scambi di note diplomatiche. È quest'ultimo lo strumento che è stato utilizzato per porre in essere l'intesa di cui all'art. 6 dell'Accordo. Il d.p.r. n. 792 del 1985 è stato, infatti, emanato in seguito allo scambio di note del 23 dicembre 1985: sentita l'autorità ecclesiastica, si sono poi determinate tramite atto unilaterale (in questo caso un d.p.r.) le festività religiose riconosciute "ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 dell'accordo" (lo scambio di note si può leggere in S. BERLINGÒ, G. CASUSCELLI, *Codice del diritto ecclesiastico*, 2003<sup>4</sup>, p. 595; in merito cfr. LILLO P., *Rilevanza civile delle festività religiose in Italia e Spagna*, cit., p. 434; R. BOTTA, *Manuale*, cit., p. 129). Ci si può interrogare sull'opportunità di impiegare la suddetta forma di attuazione dell'intesa in materia di festività religiose: in proposito ha manifestato perplessità S. BERLINGÒ, *Fonti*, cit., p. 479 ss., secondo il quale l'art. 6 avrebbe fatto riferimento ad un accordo tra le Alte parti. Il "concordato quadro" non stabilisce, ad ogni modo, un sistema chiuso di fonti pattizie, lasciando alle parti libertà di scegliere le forme di cooperazione, più o meno formali a seconda della materia da disciplinare. Nel caso delle festività, determinate da una norma unilaterale statale, la presenza dello scambio di note – che formalizza un accordo intervenuto tra le parti – assicura il rispetto della bilateralità; si tratta, peraltro, di

FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ  
MULTICULTURALI

792 del 1985<sup>27</sup>, che ha riconosciuto nuovamente la rilevanza civile dell'Epifania e, per il comune di Roma, della festa dei SS. Pietro e Paolo.

La coincidenza delle festività religiose civilmente riconosciute con ricorrenze cattoliche non ha impedito di tener

---

uno strumento utilizzato anche in altre numerose occasioni (v. ad es. lo scambio di note, sempre recante la data del 23 dicembre 1985, sulle nomine ecclesiastiche), compresa quella, già richiamata, della soppressione delle festività religiose ad opera della legge 5 marzo 1977, n. 54. In generale sul sistema delle fonti e le intese attuative dell'Accordo del 1984 si veda, oltre agli autori sopra richiamati, A. RUGGERI, *Intese "concordatarie" e "paraconcordatarie" nel sistema delle fonti*, in *Dir. eccl.*, 1988, I, pp. 55 ss.; N. COLAIANNI, *Delegificazione concordataria e sistema delle fonti*, in R. COPPOLA (a cura di), *Il nuovo accordo tra Italia e Santa Sede*, Milano, Giuffrè, 1987, pp. 655 ss.

<sup>27</sup> Se lo strumento dello scambio di note pare idoneo ad attuare l'intesa di cui all'art. 6 dell'Accordo di Villa Madama, un ulteriore interrogativo si pone in merito alla scelta del legislatore italiano di recepire tale intesa con un d.p.r. Secondo parte della dottrina, (F. FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, cit., pp. 10-11; S. BERLINGÒ, *Fonti*, cit., p. 479; richiama il problema anche P. ICHINO, *L'orario di lavoro e i riposi*, Milano, Giuffrè, 1987, p. 161), la materia sarebbe, invece, riservata alla legge, sia perché si tratta di materia relativa a interessi soggettivi, sia perché solitamente disciplinata da fonti legislative. L'approvazione di un d.p.r., in questo caso, può essere motivata dall'intento di non sottoporre a verifica parlamentare una norma che avrebbe posto il problema del coordinamento con il principio pattizio e che avrebbe richiesto, se introdotta da una legge, una maggior formalizzazione dell'"intesa tra le parti", conclusa invece con un semplice scambio di note (cfr. N. COLAIANNI, *Delegificazione concordataria e sistema delle fonti*, pp. 667 ss., specie le note n. 36 e 41). L'esecuzione dell'intesa con una fonte non legislativa non sembra porre, tuttavia, problemi rispetto alla tutela dei diritti soggettivi; né l'operazione dovrebbe sorprendere, se si considera che la delegificazione è un fenomeno ormai diffuso nell'ordinamento nel suo complesso (ne sottolinea gli aspetti negativi, per il "disordine normativo" creatosi, proprio richiamando la questione delle festività, G. CASUSCELLI, *Le fonti (pattizie) del diritto ecclesiastico nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Diritto ecclesiastico e Corte Costituzionale*, a cura di R. BOTTA, Napoli, ESI, 2006, p. 40, nota n. 4). Sull'opportunità di regolare la materia con fonti non legislative occorrerà, piuttosto, tornare quando si parlerà di alcune disposizioni contenute in fonti autonome, come i contratti di lavoro (cfr. *infra*, par. 3). A questo proposito, in seguito si avrà modo di notare che la perdurante assenza di una norma generale a tutela della libertà religiosa, da un lato, e la difficoltà nella stipula di nuove intese, dall'altro, impedisce una piena garanzia dell'esercizio della libertà religiosa per quanto riguarda il rispetto dei giorni festivi.

conto, in sede di stipula delle intese, dei giorni festivi di alcune confessioni di minoranza<sup>28</sup>. Il riconoscimento di tali giorni non ha un rilievo civile (se si eccettuano gli obblighi relativi alla scelta delle date dei concorsi pubblici)<sup>29</sup>, ma produce conseguenze solo per i fedeli interessati, attribuendo loro un diritto a rispettare le proprie festività; le norme pattizie si ripercuoteranno, dunque, prevalentemente sui rapporti di lavoro<sup>30</sup>.

Per quanto riguarda, invece, i giorni festivi - religiosi e civili - che formano il calendario comune per tutti i cittadini, essi determinano alcuni specifici effetti validi *erga omnes*<sup>31</sup>, come la rilevanza per il computo dei termini *ex art.* 2963 del codice civile e l'obbligo dell'osservanza dell'orario festivo negli uffici pubblici (art. 2, legge n. 260 del 1949). Per quanto concerne, poi, la disciplina del rapporto di lavoro, sono stabiliti il diritto

---

<sup>28</sup> Sette festività religiose ebraiche sono riconosciute dall'art. 5 della legge 8 marzo 1989, n. 101, nella quale si prevede inoltre (art. 4) il riposo nel giorno di sabato (analogamente dispone l'intesa con la Chiesa Avventista del Settimo giorno). Altre disposizioni sulle festività sono presenti nelle intese firmate e non ancora approvate con legge (v. *infra*, par. 3.1).

<sup>29</sup> Art. 5 legge 8 marzo 1989, n. 101. In proposito A.G. CHIZZONITI, *Le certificazioni confessionali nell'ordinamento giuridico italiano*, cit., pp. 203-204, ricorda alcuni episodi di mancata applicazione o di applicazione erronea di tale norma. Un'estensione del rilievo pubblicistico delle festività religiose delle confessioni di minoranza è stata poi tentata nel caso della scelta della data delle elezioni politiche nel 1994: sulla vicenda F. MARGIOTTA BROGLIO, *Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell'Unione europea*, cit., pp. 222-223; G. SACERDOTI, *Elezioni e festività ebraiche*, in *Corriere giuridico*, 1994, n. 3, pp. 373-375.

<sup>30</sup> Sulle conseguenze e le peculiarità delle norme pattizie relative alle festività si tornerà tra breve; in generale si veda F. FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, cit., pp. 197-198; F. MARGIOTTA BROGLIO, *Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell'Unione europea*, cit., p. 222 ss.; A. G. CHIZZONITI, *Le certificazioni confessionali...*, cit., p. 202 ss.; C. CARDIA, *Stato e confessioni religiose*, cit., pp. 369-370; P. ICHINO - C. RUCCI, *Festività*, cit., p. 84; P. ICHINO, *Il riposo nelle festività ebraiche*, in *Riv. it. Dir. lav.*, 1989, pp. 243-244.

<sup>31</sup> Cfr. F. FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, cit., p. 197 ss.; P. ICHINO, C. RUCCI, *Festività*, cit., p. 80; M. E. CAMPAGNOLA, voce *Festività civili e religiose (diritto pubblico)*, cit., p. 1.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

all'astensione dal lavoro<sup>32</sup> nonché alcune conseguenze sul piano retributivo<sup>33</sup>, che garantiscono ai lavoratori di rispettare determinate ricorrenze senza subire una decurtazione dallo stipendio.

Diversi, invece, gli effetti previsti dall'art. 3 della legge n. 260 del 1949 per le solennità civili, originariamente individuati negli obblighi di osservare l'orario ridotto negli uffici pubblici e di esporre la bandiera; limitati poi a quest'ultimo in seguito alla legge n. 54 del 1977. A tali solennità la legge 4 marzo 1958 n. 132 ha aggiunto la festa del 4 ottobre in onore dei Patroni d'Italia San Francesco d'Assisi e Santa Caterina da Siena, dichiarata poi, con legge 10 febbraio 2005, n. 24, "giornata della pace, della fraternità e del dialogo tra appartenenti a culture e religioni diverse"<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Determinato dalla previsione del rispetto dell'"orario festivo" (art. 2, legge n. 260 del 1949). Cfr. P. ICHINO, C. RUCCI, *Festività*, cit., pp. 80-81 e in giurisprudenza, *ex multis*, Cassazione civ., sent. 13 marzo 1979, n. 1557, in *Foro it.*, Rep. 1979; Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 23 settembre 1986, n. 5712, in *Foro it.*, 1987, I, 855, con nota di LAMBERTUCCI.

<sup>33</sup> In primo luogo art. 5, 2° comma, legge n. 260 del 1949 prevede una maggiorazione del compenso per l'attività eventualmente prestata in occasione dei giorni festivi; in secondo luogo, per le festività infrasettimanali i lavoratori ricevono la normale retribuzione giornaliera, in modo che la sospensione dal lavoro in occasione di tali ricorrenze non determini una diminuzione dello stipendio. Tale trattamento economico era disposto, in base all'art. 5 della legge n. 260 del 1949, per le sole festività civili ed è stato poi esteso a quelle religiose dall'art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90. Sul calcolo della retribuzione per le festività e per il lavoro domenicale (sul quale vedi *infra*, par. 3.2) v. P. ICHINO, C. RUCCI, *Festività*, cit., p. 81 ss.; F. FONTECEDRO, *Festività civili e religiose*, cit.; G. GALLI, *Riposi settimanali e infrasettimanali*, cit., pp. 8-9; P. ICHINO, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 153 ss.

<sup>34</sup> In merito – come diremo meglio tra breve – sono stati sollevati ragionevoli dubbi sulla compatibilità della legge 10 febbraio 2005, n. 24 con il principio di laicità dello Stato e di separazione degli ordini: cfr. A. G. CHIZZONITI, *Cerimonie, ordine delle precedenze, festività civili e religiose. Casi particolari di uso pubblico di simbologia religiosa*, in M. PARISI, (a cura di), *Simboli e comportamenti religiosi nella società plurale*, cit., p. 90 (si può leggere anche all'indirizzo web:

[http://www.olir.it/areetematiche/102/documents/Chizzoniti\\_Campobasso.pdf](http://www.olir.it/areetematiche/102/documents/Chizzoniti_Campobasso.pdf)).

I particolari effetti delle norme sulle festività civilmente riconosciute sono indice della rilevanza riconosciuta dal legislatore a tali momenti celebrativi: un'operazione del tutto comprensibile per quanto concerne le ricorrenze legate alla storia del Paese o a valori civili, ma che, in un contesto multiculturale, può suscitare interrogativi per il rilievo pubblico dato alle festività di quella che era la religione di Stato. La normativa in esame, infatti, non priva di retaggi del passato confessionista del nostro Paese<sup>35</sup>, potrebbe apparire in contrasto con il principio di laicità, inteso come “equidistanza e imparzialità dello Stato nei confronti di tutte le religioni”<sup>36</sup>. La questione, tuttavia, assume contorni più sfumati se si considera che le ricorrenze religiose (o almeno alcune tra di esse: basti pensare al Natale, o al “Ferragosto”) hanno ormai assunto un significato “secolarizzato”, legato a costumi e tradizioni radicate nella società, tanto che il loro riconoscimento come giorni festivi potrebbe difficilmente essere messo in discussione e, anzi, potrebbe apparire come una

<sup>35</sup> Si tratta di una delle modalità con cui è stato dato rilievo al sentimento religioso degli appartenenti alla religione di Stato. Il riconoscimento civile delle festività di quest'ultima era senz'altro pacifico, anche se in Italia non si giunse a stabilire un vero e proprio obbligo di osservare i giorni festivi, il cui rispetto in alcuni paesi era controllato dall'autorità civile stessa. Cfr. CIPROTTI P., *Lo Stato e le festività religiose*, cit., p. 163; M.E. CAMPAGNOLA, *Festività civili e religiose (diritto pubblico)*, cit., p. 1.

<sup>36</sup> Così la Corte Costituzionale nella sent. 1 luglio 2002, n. 327. Nell'esame della questione alla luce del principio di laicità, occorre prestare attenzione alla lettura che di questo principio è stata fatta nel nostro ordinamento, a partire dalla “storica” sentenza n. 203/1989 della Corte costituzionale. La Consulta, infatti, ha precisato che la laicità caratterizzante il nostro ordinamento significa equidistanza dalle religioni, ma non indifferenza verso gli interessi religiosi. Un'interpretazione che lascia ampi spazi per gli interventi dello Stato a tutela della libertà religiosa, purché nel rispetto del pluralismo confessionale. Sul principio di laicità, cfr., tra i molti: N. COLAIANNI, *Il principio supremo di laicità dello Stato e l'insegnamento della religione cattolica*, in *Foro it.*, 1989, I, col. 1333 (nota a Corte costituzionale, sentenza 12 aprile 1989, n. 203); C. CARDIA, voce *Stato laico*, in *Enciclopedia del diritto*, XLIII, Milano, Giuffrè, 1990, p. 874 ss.; E. VITALI, A. G. CHIZZONITI, *Manuale breve di diritto ecclesiastico*, cit., p. 55 ss.; F. MARGIOTTA BROGLIO, *La laicità dello Stato*, in *Le ragioni dei laici*, a cura di G. PRETEROSSO, Roma-Bari, Laterza, 2005, pp. 79 ss.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

giusta considerazione delle esigenze spirituali della popolazione<sup>37</sup>.

Completano il quadro alcune disposizioni, emanate a livello locale, che prevedono giorni festivi in occasione della festività del Santo Patrono. La qualificazione di tale ricorrenza come giorno festivo è operata, generalmente, dallo Statuto comunale; i contratti collettivi di lavoro applicano, poi, a tale giornata gli stessi effetti previsti per le festività civili (il diritto ad astenersi dal lavoro e, secondo quanto stabilito dall'art. 2, lettera e della legge n. 90-1954, le regole sul calcolo della retribuzione)<sup>38</sup>.

Nei numerosi statuti comunali e nelle leggi regionali che menzionano la festa del Santo patrono si può leggere, da una parte, l'intenzione di tutelare le tradizioni locali, dal significato non solo religioso ma anche culturale in senso lato; dall'altra, tuttavia, l'intervento dell'amministrazione pubblica per preservare le espressioni di una spesso antica religiosità (anche se unita ad elementi di folclore o a tradizioni pagane<sup>39</sup>) difficilmente

---

<sup>37</sup> Su questo punto v. MUSSELLI L., *La rilevanza civile delle festività islamiche*, cit., pp. 187 ss.; per ulteriori rilievi circa la compatibilità di questa disciplina con il principio di laicità cfr. ancora A. G. CHIZZONITI, *Cerimonie, ordine delle precedenzae, festività civili e religiose*, cit. pp. 97 ss.

<sup>38</sup> Per alcuni esempi, si può consultare l'archivio online degli Statuti comunali (<http://statuti.interno.it>) e quello dei contratti e accordi collettivi di lavoro ([http://www.cnel.it/archivio/contratti\\_lavoro/BDCL.asp](http://www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.asp)). Per una ricostruzione circa la ricorrenza del Santo Patrono e le implicazioni per il rapporto di lavoro v. P. PALERMO, *La disciplina della festività del S. Patrono*, in *Il dir. del lavoro*, 1995, II, p. 38 ss.; inoltre cfr. A. G. CHIZZONITI, *Cerimonie, ordine delle precedenzae, festività civili e religiose*, cit., p. 93 ss.

<sup>39</sup> La commistione tra aspetti religiosi e civili sembra essere una costante nell'analisi di questa tematica, come viene incisivamente rilevato da A. G. CHIZZONITI, *Cerimonie, ordine delle precedenzae, festività civili e religiose*, cit., p. 93 ss. Se le norme di alcuni statuti comunali *ivi* menzionate mettono in dubbio il rispetto del principio di laicità e dell'imparzialità della amministrazione pubblica, altre vicende mostrano come le usanze e le simbologie religiose siano spesso prese a pretesto per affermare posizioni o per raggiungere fini che hanno ben poco a che vedere con la religione. Recentemente, ad esempio, la stampa ha riportato la notizia di una lite politica in merito alla determinazione del Patrono della provincia di Vibo Valentia, dove, per non scontentare nessuno, si è finito con lo scegliere ben due Santi, uno come "patrono", l'altro come "protettore" (v.

potrebbe conciliarsi con la crescente disomogeneità del tessuto sociale, soprattutto se questa determina un'osservanza sempre minore di tali festività<sup>40</sup>. In questo senso appaiono discutibili, alla luce del principio di laicità e di separazione degli ordini, alcuni provvedimenti come quello relativo alla solennità dei patroni d'Italia: la già ricordata legge del 2005 innesta infatti su una festività originariamente religiosa i "laici" valori della pace, della fraternità e del dialogo interreligioso, con una estensione di significato che pare inserirsi nel solco dell'ormai frequente utilizzo di simbologie e tradizioni religiose per fini essenzialmente civili<sup>41</sup>.

---

*Il patrono? Lottizzato e duplicato*, in *Il Corriere della Sera*, 17 luglio 2007, p. 20). In simili circostanze parrebbe poco credibile sostenere il valore del Santo patrono – usato quale strumento di affermazione di una corrente politica – per il sentimento religioso o le tradizioni della popolazione.

Ben più complessa sarebbe l'eventualità di un conflitto tra autorità confessionale ed amministrativa nella scelta del Santo Patrono, con il problema di decidere a chi spetta tale determinazione, oppure l'ipotesi di una mancanza di coincidenza tra la festività realmente celebrata dalla popolazione e quella scelta dall'autorità ecclesiastica. Sul punto A. G. CHIZZONITI, *op. ult. cit.*, p. 96.

<sup>40</sup> Un problema che si potrebbe porre, peraltro, anche per la domenica: un quadro storico-sociologico di ampio respiro è in R. REMOND, *La secolarizzazione*, Roma-Bari, Laterza, p. 278 ss. (il paragrafo intitolato "La « profanazione » del tempo"); sulla diffusione del lavoro domenicale cfr. S. FERRARI E I.C. IBÁN, *Diritto e religione in Europa occidentale*, Bologna, Il Mulino, 1997, p. 152.

<sup>41</sup> Tra i casi più discussi bisogna senz'altro ricordare la *vexata quaestio* dell'esposizione del crocifisso nei luoghi pubblici, ritenuta ammissibile in base ad una lettura di tale simbolo come espressione di "valori civilmente rilevanti" anche per i non credenti (così la recente sentenza del Consiglio di Stato del 13 febbraio 2006, n. 556). Sul punto v. anche A. G. CHIZZONITI, *Cerimonie, ordine delle precedenzae, festività civili e religiose*, cit. p. 83 e *passim* e, in specifico sul crocifisso, tra gli altri, N. FIORITA, *La questione del crocifisso nella giurisprudenza del terzo millennio*, in M. PARISI (a cura di), *Simboli e comportamenti religiosi...*, cit., pp. 119 ss.; R. BIN et al., *La laicità crocifissa?: il nodo costituzionale dei simboli religiosi nei luoghi pubblici*, Torino, Giappichelli, 2004; cfr. inoltre l'area tematica *La questione del "crocifisso"* in [www.olir.it](http://www.olir.it) e, da ultimo, N. COLAIANNI, *Eguaglianza e diversità*, cit., p. 75 ss., che ha parlato a questo proposito di "crocifisso secolarizzato".

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

Al di là della rilevanza civile che lo Stato decide di accordare ad alcune festività, è indubbio il valore che la loro osservanza ha per la libertà religiosa del singolo. La “libertà di rispettare i giorni di riposo e di celebrare le festività ed i riti di culto secondo i precetti della propria religione o credo” viene enunciata tra le facoltà incluse dal diritto di libertà religiosa, non solo da parte della dottrina, ma anche dalla Dichiarazione delle Nazioni Unite “*Sulla eliminazione di tutte le forme di intolleranza e discriminazione fondate sulla religione*” del 1981 (art. 6, lettera g)<sup>42</sup>. Il problema di assicurare tale libertà si pone essenzialmente nei confronti dei non cattolici, per i quali non v’è coincidenza tra le festività religiose e quelle civili. Come già ricordato, alle richieste di usufruire di momenti festivi per esigenze di culto si è, almeno in parte, risposto utilizzando lo strumento della legislazione pattizia.

In materia di giorni festivi dispongono l’intesa con le comunità ebraiche, nonché alcune delle nuove intese firmate e non ancora approvate<sup>43</sup>. Limitando l’analisi alle norme in vigore, l’intesa ebraica riconosce sette festività, elencate all’art. 5 della legge 101 del 1989, la cui data viene comunicata ogni anno dall’Unione delle Comunità ebraiche italiane al Ministro dell’Interno e pubblicata nella Gazzetta ufficiale. Ad esse si applicano le medesime disposizioni relative al riposo sabatico, sancito dall’art. 4 e sul quale si tornerà tra breve. I giorni festivi così stabiliti determinano il diritto di astenersi dal lavoro, l’onere

---

<sup>42</sup> Si tratta di una Dichiarazione, priva, come noto, di effetti vincolanti, ma che ha senza dubbio un rilievo interpretativo per la ricostruzione dei contenuti della libertà religiosa, quali definiti anche dalla dottrina. Un “diritto alle festività” è peraltro contemplato, a livello internazionale, solo da questo documento.

<sup>43</sup> Art. 7 dell’intesa con i Testimoni di Geova; art. 9 dell’Intesa con la Sacra Arcidiocesi Ortodossa d’Italia ed Esarcato per l’Europa Meridionale; art. 23 intesa buddista; art. 24 intesa induista. I testi delle intese (nella versione sottoposta alla firma) sono disponibili in [www.olir.it](http://www.olir.it). Sulle intese con Buddisti e Testimoni di Geova, già stipulate nel 2000, v. ANGELETTI S., *Brevi note di commento all’intesa con l’Unione buddhista italiana*, in *Dir. eccl.*, 2001, 3, pp. 985 ss.; COLAIANNI, *Le intese con i buddhisti e i Testimoni di Geova*, in *Quaderni diritto politica eccl.*, 2000, 2, pp. 484-485.

per le autorità competenti di tener conto di tali date nel fissare il diario delle prove di concorsi o esami e, infine, la possibilità di giustificare le assenze scolastiche degli alunni ebrei. Finalità di questa norma è evidentemente quella di favorire l'esercizio del culto per i fedeli interessati, senza aggiungere nuovi giorni festivi all'elenco di quelli ritenuti rilevanti per l'intera comunità statale. In pratica si è prevista la possibilità di formare un "calendario speciale" per soddisfare le esigenze delle confessioni di minoranza, esigenze ritenute meritevoli di tutela in sede di stipula dell'intesa, poiché caratterizzanti le pratiche e i riti peculiari delle confessioni in questione<sup>44</sup>. La specialità di queste disposizioni è evidenziata dal fatto che non si producono taluni effetti giuridici – previsti, invece, per le festività civilmente riconosciute – quali il computo dei termini ex art. 2963 c.c. o il diritto a compenso straordinario nel caso di lavoro prestato nel giorno festivo.

Il legislatore pattizio ha inoltre subordinato la fruizione del riposo festivo a determinate condizioni: essa avviene su richiesta dell'interessato, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro e tenuto conto delle esigenze dei servizi essenziali; inoltre c'è un obbligo di recuperare le ore non lavorate. Si è così cercato di conciliare i diversi interessi che vengono in luce: da un lato il diritto ad esercitare il culto, dall'altro le esigenze della produzione<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Cfr. BOMPRESZI A., Osservazioni sul riposo sabbatico nelle intese con gli ebrei in Italia ed in Spagna, in AA. VV., Principio pattizio e realtà religiose minoritarie, a cura di V. PARLATO e G. B. VARNIER, Torino, Giappichelli, 1995, pp. 360 ss.; G. FUBINI, Prime considerazioni sull'"intesa ebraica", in Dir. eccl., 1988, I, p. 131 ss.; R. BOTTA, L'intesa con gli israeliti, in Quaderni di diritto e politica eccl., 1/1987, pp. 95 ss. Relativamente ad un progetto di intesa precedente a quello approvato nel 1989, e con osservazioni più generali a proposito della tutela delle specificità confessionali tramite intese, R. BERTOLINO, Ebraismo italiano e l'intesa con lo Stato, in Dir. eccl., 1984, I, p. 348 ss.

<sup>45</sup> Per le conseguenze in ambito lavorativo si veda PANIZZI P., *Festività ebraiche: i riflessi sul mondo del lavoro*, in *Dir. e pratica del lavoro*, 1997, n. 37, pp. 2660-2662. Il fatto che ci si trovi, qui, di fronte a limitazioni al diritto di libertà religiosa è indice del fatto che le caratteristiche religiose sono, in linea di

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

Nonostante questi limiti, le norme in esame sono il segno di una crescente considerazione delle esigenze degli appartenenti alle religioni di minoranza. In questo senso il riconoscimento delle festività è un esempio di come le intese possano costituire un valido strumento per agevolare l'esercizio della libertà religiosa, tenendo conto delle peculiarità delle singole confessioni<sup>46</sup>.

---

massima, irrilevanti per l'organizzazione del rapporto di lavoro; le norme sulle festività delle religioni di minoranza costituiscono una delle rare eccezioni a questa regola. Tale principio generale relativo al rapporto tra diritto del lavoro e libertà religiosa è stato rilevato ampiamente dalla dottrina: cfr., tra gli altri, PACILLO, V., *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, cit., p. 97 ss.; BELLOCCHI P., *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, cit., *passim*; A. VISCOMI, *Diritto del lavoro e «fattore» religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, in *Quaderni diritto e politica eccl.*, 2001, n. 2, p. 375 ss.; BASDEVANT, B., *La prise en compte des convictions religieuses en droit du travail*, in *Gestion et Croyances, (Histoire, gestion, organisations*, n° 8), Toulouse, PU, 2001, p. 331 ss.; FERRARI S., IBÁN I.C., *Diritto e religione in Europa Occidentale*, cit., p. 149 ss.). Relativamente alla questione delle festività, è da segnalare la sentenza della Corte europea del 13 aprile 2006, *Kosteski v. Macedonia*, relativa al caso di un lavoratore musulmano al quale era stata applicata una sanzione disciplinare per non essersi presentato al lavoro in occasione di una festa islamica. La Corte ha fatto notare (conformemente a precedenti pronunce della Commissione europea dei diritti dell'uomo, ad esempio *Stedman v. Regno Unito*, del 9 marzo 1997 e *Konttinen v. Finlandia*, del 3 dicembre 1996) che è ragionevole richiedere, in ambito lavorativo, specifici adempimenti per poter esercitare la propria libertà religiosa in deroga alle norme comuni: "in the context of employment, with contracts setting out specific obligations and rights between employer and employee, the Court does not find it unreasonable that an employer may regard absence without permission or apparent justification as a disciplinary matter" (punto 39 della sentenza). In questa prospettiva è lecito, ad esempio, richiedere di dimostrare l'appartenenza religiosa, in deroga alle norme che vietano l'indagine sulle opinioni politiche e religiose dei lavoratori.

<sup>46</sup> Oltre agli autori richiamati alla nota 10, cfr. ONIDA F., *La tutela dell'eguaglianza e della libertà religiosa nel separatismo e nel sistema di intese tra Stato e confessioni*, in AA. VV., *Individuo, gruppi, confessioni religiose nello Stato democratico*, Milano, Giuffrè, p. 670 ss.; FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, cit., p. 153. Con specifico riferimento alle norme sulle festività: R. COPPOLA, *Il lavoro, il diritto e il tempo libero*, cit., p. 668. Analogamente a quanto previsto dal legislatore pattizio italiano, anche in Spagna disposizioni sulle

Quali sono le possibilità per le confessioni senza intesa? Si è rilevato<sup>47</sup> che, in assenza di norme di diritto pattizio, occorre rifarsi alla garanzia costituzionale del diritto di libertà religiosa; questa, tuttavia, di impianto liberale, non prevedrebbe a rigor di logica un intervento in positivo che assicuri un “diritto alle festività”<sup>48</sup>. Anche nei rapporti tra privati, analogamente a quanto accade nella maggioranza dei paesi europei<sup>49</sup>, il datore di lavoro

---

festività e i riposi sono presenti nelle intese con le confessioni di minoranza: cfr. R. M. RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas*, in AA. VV., *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Salamanca, 1994, pp. 249 ss.; J. A. SOUTO PAZ, *Gli accordi dello Stato spagnolo con le minoranze confessionali tradizionali*, in *Diritto ecclesiastico*, 1993, I, p. 532 ss.; A. CASTRO JOVER, *Libertad religiosa y descanso semanal*, in *Anuario derecho ecles. del Estado*, VI, 1990, pp. 299 ss.; per rilievi di tipo comparatistico cfr. P. LILLO, *Rilevanza civile delle festività religiose in Italia e Spagna*, cit., passim.

<sup>47</sup> MUSSELLI L., *La rilevanza civile delle festività islamiche*, cit., p. 190.

<sup>48</sup> Si veda, in questo senso, quanto affermato dal Consiglio di Stato (Parere 11 febbraio 1998, in *Quaderni dir. pol. eccl.*, 3/1999, p. 714 ss. e, per un commento, R. BOTTA, *Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro*, in *Quaderni dir. pol. eccl.*, 3/2001, pp. 746), il quale ritiene necessaria la stipula di un'intesa per poter usufruire di un giorno festivo dal lavoro in corrispondenza delle ricorrenze religiose. In mancanza di una norma pattizia, il “diritto alle festività” non può essere ricavato da quello di libertà religiosa, rispetto al quale il parere si limita ad osservare che non vi è stato un impedimento dell'esercizio del culto. A questo proposito, il sistema delle fonti del diritto ecclesiastico italiano pone un ulteriore interrogativo relativamente al fatto che lo Stato, nella predisposizione di una nuova intesa, possa lecitamente rifiutare ad una confessione religiosa quanto già accordato precedentemente ad un'altra. La questione è particolarmente delicata poiché, nel caso di specie, la confessione priva di intesa potrebbe richiedere non lo stesso identico trattamento (come accade, ad esempio, a proposito della partecipazione all'otto per mille), bensì un trattamento uguale nel genere, ma diverso nella sua attuazione concreta (un analogo riconoscimento dei riposi motivati religiosamente, ma in giorni e con modalità diversi rispetto alle altre confessioni dotate di intesa).

<sup>49</sup> Cfr. FERRARI S., IBÁN I.C., *Diritto e religione in Europa Occidentale*, cit., p. 150 ss. Per ulteriori dati sui paesi europei AA. VV., *Churches and Labour Law in the EC Countries*, Milano, Giuffrè, 1994 e, più in particolare sul riconoscimento delle festività islamiche, L. DE GREGORIO, *Tavola sinottica*, in N. FIORITA, *L'Islam spiegato ai miei studenti*, Firenze, 2006, p. 171 ss. (già in R. ALUFFI BECK-PECCOZ e G. ZINCONI (a cura di), *The legal treatment of islamic*

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

non ha l'obbligo di predisporre "aggiustamenti" a tutela delle diverse esigenze religiose, come accade, ad esempio, negli Stati Uniti<sup>50</sup>. In concreto, dunque, la possibilità per i lavoratori di usufruire dei giorni festivi in base alle prescrizioni della propria confessione religiosa dipende dall'autonoma decisione delle parti. Alcuni contratti collettivi, ad esempio, hanno di recente stabilito l'impegno ad accordare una "via preferenziale" per le richieste di permessi relativi ad esigenze di culto<sup>51</sup>; in altri si rinvencono disposizioni più specifiche concernenti le festività islamiche<sup>52</sup>,

---

*minorities in Europe*, Louvain, Peeters, 2004, pp. 310-311 e disponibile in [www.olir.it](http://www.olir.it)).

<sup>50</sup> Sul concetto di "reasonable accommodation", previsto dal titolo VII del *Civil Rights Act* del 1964 (United States Code, volume 42, section '2000e' e ss.) si tornerà anche in seguito. Detta norma individua un caso di discriminazione vietata anche nella mancata predisposizione di aggiustamenti (*reasonable accommodations*) per le pratiche religiose dei lavoratori, tra le quali vanno certamente comprese quelle relative ai giorni festivi. In merito dispongono poi numerosi regolamenti, concernenti soprattutto il lavoro nella pubblica amministrazione, anche in base alle "linee guida" dettate dalla presidenza Clinton nel 1997 (si possono leggere all'indirizzo [http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form\\_Document=4350](http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form_Document=4350)). Sul punto cfr. R. BOTTA, voce *Rapporti di lavoro in diritto ecclesiastico*, in *Digesto discipline privatistiche, sez. civile*, Torino, UTET, 1999, p. 261; MUSSELLI L., *La rilevanza civile delle festività islamiche*, cit., p. 191; L. VICKERS, *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU Law*, cit., p. 19 ss.; per quanto concerne gli "aggiustamenti" in altri paesi europei cfr., ad esempio, con riferimento all'ordinamento britannico, A. MCCOLGAN, *Religion and Belief*, in *Id.*, *Discrimination law: text, cases and materials*, Oxford, Hart, 2005, p. 653 ss.

<sup>51</sup> Così il CCNL per i Dirigenti e i Quadri di Direzione di Centri Elaborazione Dati stipulato nel 2003, il cui art. 63 stabilisce che "Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunicano per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. 51, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale".

<sup>52</sup> Ad esempio il contratto provinciale per i lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Ragusa (si può leggere all'indirizzo: [http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form\\_Document=4357](http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form_Document=4357)) prevede, all'art. 8, la possibilità di stipulare accordi aziendali che tengano conto dell'osservanza del Ramadan e delle festività dei "lavoratori di cultura Araba". Sul punto cfr. MUSSELLI L., *La rilevanza civile delle festività islamiche*, cit., p. 193 e, anche per rilievi più generali sull'uso della contrattazione collettiva per rispondere alle esigenze religiose, N. FIORITA, *L'Islam nei luoghi di lavoro: considerazioni*

segno della consistente presenza nel nostro sistema produttivo di lavoratori immigrati appartenenti a questa religione. Tali previsioni nei contratti collettivi, se da un lato mostrano la volontà di tutelare i diritti dei lavoratori, pur in assenza di norme specifiche in materia, dall'altro pongono interrogativi sulle forme di detta tutela, che anziché essere assicurata per legge viene demandata all'iniziativa privata<sup>53</sup>.

Si tratta, infatti, di un *modus operandi* indubbiamente vantaggioso dal punto di vista della praticità, ma che presenta alcuni inconvenienti. Anzitutto esso va ad incidere su una materia collegata ai diritti della persona, da ritenersi, perciò, con ogni probabilità, coperta da riserva di legge<sup>54</sup>; in secondo luogo si finisce col subordinare la possibilità di usufruire delle festività religiose alla discrezionalità delle parti e alla capacità contrattuale dei rappresentanti degli interessi religiosi, tanto che l'esercizio di un medesimo diritto finirebbe col variare a seconda del diverso "peso specifico" delle confessioni di appartenenza dei lavoratori.

### 3. 2. RIPOSI SETTIMANALI DAL LAVORO E LIBERTÀ RELIGIOSA.

Anche per quanto concerne l'osservanza dei precetti religiosi relativi al giorno di riposo settimanale dal lavoro, da dedicare al culto o alla preghiera, la disciplina vigente stabilisce opportunità diverse a seconda della confessione di appartenenza. Mentre, infatti, tale possibilità è massima per i cattolici e per la maggioranza delle confessioni cristiane, data la coincidenza del

---

*introduttive sul ricorso alla contrattazione collettiva*, in *Coscienza e Libertà*, 2005, pp. 9 ss.

<sup>53</sup> Sul valore del contratto collettivo nel sistema delle fonti di diritto del lavoro si veda E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2006<sup>16</sup>, p. 61 ss.; G. PERA, M. PAPALEONI, *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 2003<sup>7</sup>, p. 108 ss. e 146 ss.; S. SCIARRA, voce *Contratto collettivo*, in *Digesto discipline privatistiche, sez. commerciale*, IV, Torino, Utet, 1989, p. 60 ss.

<sup>54</sup> In questo senso, come già notato, F. FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, cit., p. 10 (cfr., *supra*, nota 27).

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

giorno festivo religioso (la domenica) con quello previsto dalle norme civili, per i lavoratori appartenenti ad altre confessioni l'esigenza di assentarsi dal lavoro in un giorno diverso (ad esempio il sabato per ebrei ed avventisti, il venerdì, almeno per il tempo da dedicare alla preghiera comunitaria, per i musulmani<sup>55</sup>) viene diversamente tutelata.

Il diritto ad un giorno settimanale festivo non nasce, in verità, da considerazioni legate alla libertà religiosa, ma dalla necessità di assicurare al lavoratore adeguate condizioni di impiego, con il recupero delle energie e la possibilità di dedicarsi alla vita familiare e alle attività sociali e culturali che si svolgono nel tempo libero<sup>56</sup>. L'art. 36, 3° comma della Costituzione che lo sancisce, qualificandolo come diritto indisponibile, si colloca infatti a fianco di altre disposizioni concernenti le condizioni di lavoro (il diritto alle ferie, che segue quello in esame, e, al comma 2 del medesimo articolo, la norma relativa alla durata massima della giornata lavorativa), nel titolo sui "rapporti economici". La norma costituzionale non specifica, poi, il giorno nel quale debba essere assicurato il riposo: è la legge ordinaria che lo individua nella domenica, in base ad una tradizione plurisecolare. In questo senso dispongono l'art. 2109 del codice civile e numerose disposizioni che sanciscono il divieto del lavoro domenicale<sup>57</sup>. Accanto a tale divieto vengono solitamente

---

<sup>55</sup> Per quanto riguarda l'Islam, occorre ricordare che le richieste di usufruire del venerdì come giorno di riposo sono finalizzate esclusivamente ad ottenere del tempo durante il quale poter svolgere la preghiera comunitaria, dato che tale religione non prevede un vero e proprio giorno di riposo dal lavoro (cfr. R. ALUFFI BECK-PECCOZ, *Tempo lavoro e culto*, cit., p. 45).

<sup>56</sup> Cfr., tra gli altri, P. BELLOCCHI, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, cit., p. 205 e, sul collegamento tra riposo e attività culturali, A. G. CHIZZONITI, *Il turismo religioso tra normativa statale e normativa regionale*, in *Codice del turismo religioso*, Milano, Giuffrè, 1999, p. 3.

<sup>57</sup> La materia è ora regolata dal d.lgs. n. 66 del 2003 che ha innovato la disciplina dell'orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE: questo prevede, all'art. 9, che "il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica". La corrispondenza tra riposo settimanale e riposo domenicale era già sancita dalla legge n. 370 del 22 febbraio 1934 "sul riposo domenicale e

previste alcune eccezioni, motivate da esigenze di corretto funzionamento delle attività lavorative o dalla necessità di garantire alcuni servizi anche la domenica: in questi casi il riposo verrà accordato in un giorno della settimana diverso<sup>58</sup>. La previsione di tali regimi differenziati è, a mio parere, una riprova del fatto che il legislatore attribuisce un valore al riposo in sé, piuttosto che ad un suo significato religioso, ravvisabile in una giornata predeterminata<sup>59</sup>. Una ulteriore conferma in questo senso viene dalla giurisprudenza in materia, che si limita ad accertare il rispetto della proporzione tra un giorno di riposo per ogni sei lavorativi, senza fare alcun cenno al possibile collegamento di tale giorno (o magari del mancato godimento del riposo domenicale) con la libertà religiosa dei lavoratori<sup>60</sup>.

---

settimanale”, valida per tutti i lavoratori, e da numerose leggi specifiche, relative alle differenti attività lavorative (per una rassegna: G. GALLI, *Riposi settimanali e infrasettimanali*, cit.; P. ICHINO – G. BURRAGATO, *Riposo settimanale*, cit., p. 560 ss.). L’art. 2109 del codice civile, analogamente alle norme appena menzionate, dispone che “il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica”; secondo la dottrina la norma del codice civile è da ritenersi abrogata e sostituita dal d. lgs. n. 66 del 2003. In merito E. GHERA, *Diritto del lavoro*, cit., p. 126; A. ALLAMPRESE – G. LELLA, *Riposi settimanali*, in V. LECCESE (a cura di), *L’orario di lavoro: la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Milano, IPSOA, 2004, p. 341 ss.

<sup>58</sup> D. lgs. n. 66/2003, art. 9. Già l’art. 3 della legge n. 370 del 1934 stabiliva che “il riposo di 24 ore consecutive deve essere dato la domenica, salvo le eccezioni stabilite dagli articoli seguenti.” Anche le leggi relative a specifici settori lavorativi contengono analoghe disposizioni; altre eccezioni riguardano il settore del commercio e prevedono, in determinati casi, la possibilità di mantenere aperti gli esercizi durante un certo numero di domeniche ogni anno. Una rassegna di norme è in P. ICHINO – G. BURRAGATO, *Riposo settimanale*, cit., *passim*; G. GALLI, *Riposi settimanali*, cit., p. 5; in generale cfr. P. ICHINO, *L’orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 158 ss.

<sup>59</sup> Riguardo al valore del riposo domenicale, in relazione alle eccezioni previste in materia, cfr. G. GALLI, *Riposi settimanali*, cit.; P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondadori, 1996, p. 102.

<sup>60</sup> V. ad esempio Corte Costituzionale, sentenza n. 23 del 4 febbraio 1982, che sottolinea lo “scopo umano e sociale” del riposo, senza alcun cenno ad un valore religioso; altre pronunce evidenziano la rilevanza della periodicità del riposo,

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

La natura del diritto al riposo non pare, dunque, caratterizzata in senso religioso; lo stesso si può dire circa il significato della giornata stabilita a questo fine. Il legislatore italiano, infatti, ha scelto la domenica come giorno di riposo settimanale in base agli usi e alle tradizioni culturali e sociali del Paese, senza attribuirle un senso esclusivamente religioso, ma collegandola alla fruizione del cosiddetto “tempo libero qualificato”<sup>61</sup>, ovvero alla possibilità per il lavoratore di trascorrere momenti con la propria famiglia o di partecipare alla vita culturale, associativa e di relazione che si svolge in quel giorno<sup>62</sup>. Questo orientamento può non collimare con il dettato del d.p.r. n. 792 del 1985 che, in attuazione dell’Accordo di Villa Madama, include “tutte le domeniche” tra i “giorni festivi” riconosciuti di intesa tra la Santa Sede e lo Stato. Ci si può

---

ovvero di un giorno ogni sei di lavoro, ammettendo poi la possibilità di diversificare la determinazione del giorno medesimo, per rispondere alle esigenze particolari delle attività svolte. In questo senso cfr. Corte Costituzionale, sent. n. 146 del 30 giugno 1971, la quale ha stabilito le condizioni da rispettare nel caso di una periodicità differente da quella che prevede il riposo domenicale, affermando altresì che tale dettagliata e diversificata regolamentazione non è coperta da riserva di legge ma può essere lasciata alla contrattazione collettiva o a regolamenti o ad altri contratti tra privati. A mio parere, l’assenza di riserva di legge, a differenza di quanto già rilevato relativamente alle festività religiose, è ad ulteriore riprova del fatto che non ci troviamo in un settore collegato all’esercizio del fondamentale diritto di libertà religiosa, ma di fronte ad un diritto di altra natura (v. anche, tra le altre, Corte Cost., sent. 23 maggio 1973, n. 65; Cassazione civile, Sez. lavoro, sent. n. 13895 del 23 dicembre 1991).

<sup>61</sup> Così P. ICHINO – G. BURRAGATO, *Riposo settimanale*, cit., p. 561.

<sup>62</sup> Così affermano varie pronunce, tra cui la sent. della Corte Costituzionale, n. 16 del 22 gennaio 1987. In base a quest’ultima, il riposo settimanale domenicale va inteso “non solo come diretto alla preservazione ed al recupero delle energie psico-fisiche ma anche come possibilità del lavoratore di dedicarsi e di partecipare adeguatamente alla vita familiare, alla vita sociale e di relazione”. Queste caratteristiche del giorno di riposo normalmente stabilito – e non, invece, un suo significato religioso – sono all’origine dalla constatazione della “maggior penosità” del lavoro domenicale, per il quale spetterà al lavoratore una maggiorazione della remunerazione. Sul valore “laico” della domenica v. anche Cons. Stato, sez. VI, sent. n. 7037 del 28 dicembre 2000, in *Foro it.*, 2001, III, 119; in dottrina R. BOTTA, *Manuale di diritto ecclesiastico*, cit., p. 280; N. COLAIANNI, *Eguaglianza e diversità culturali e religiose*, cit., p. 148, nota 17.

domandare se tale norma conferisca alla domenica un significato speciale, ulteriore rispetto a quello attribuitole dal legislatore unilaterale. Un problema potrebbe sorgere nell'ipotesi in cui lo Stato volesse modificare unilateralmente il giorno di riposo stabilito per legge, operazione che comporterebbe la violazione di un impegno pattizio<sup>63</sup>. Al di là di questa remota eventualità, all'atto pratico la menzione della domenica nell'accordo con la Santa Sede – che riprende l'analoga disposizione concordataria (art. 11) del 1929 – parrebbe un mero rafforzamento del diritto al riposo domenicale, che nulla toglie o aggiunge alla *ratio* che ispira tale disciplina. In particolare, poi, la disposizione pattizia non sembra poter avere conseguenze sulla possibilità di apporre deroghe alla coincidenza del giorno di riposo con la domenica.

Vista la questione in tali termini, non dovrebbe risultare eccessivamente problematico riconoscere alle confessioni di minoranza la facoltà di usufruire del giorno di riposo settimanale “religioso”, anche se diverso dalla domenica. Tuttavia è vero che lo Stato ha un interesse nel far sì che tale giorno di riposo sia, in linea di massima, uguale per tutti, non solo ai fini di dare uniformità alle modalità di funzionamento di servizi ed uffici pubblici, ma anche per agevolare la vita familiare e sociale e lo svolgimento di determinate attività culturali e ricreative, soprattutto quelle messe in atto dalle formazioni intermedie, nell'ottica dello sviluppo della persona (artt. 2 e 3 della cost.)<sup>64</sup>.

Alla tendenziale unicità del giorno di riposo settimanale derogano le norme contenute nelle intese con le Comunità ebraiche (legge n. 101 del 1989, art. 4) e con gli Avventisti del Settimo giorno (legge n. 516 del 1988, art. 17), che accordano la possibilità di ottenere, entro certi limiti, un giorno di riposo diverso dalla domenica, per motivi religiosi. Valgono, a questo proposito, alcune delle considerazioni già formulate

<sup>63</sup> Cfr. quanto già osservato *supra*, nota 26.

<sup>64</sup> R. ALUFFI BECK-PECCOZ, *Tempo lavoro e culto*, cit., p. 47, sottolinea la dimensione sociale del riposo, che verrebbe meno quando si stabilisse un riposo settimanale “libero”, cioè a discrezione dei lavoratori e dei datori di lavoro.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

relativamente alle festività religiose: il diritto al riposo sabatico contempla l'obbligo di recupero delle ore non lavorate ed è da esercitarsi su richiesta degli interessati e nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro<sup>65</sup>.

Analogamente a quanto rilevato per le festività, anche riguardo ai riposi settimanali sono le norme pattizie ad evidenziare il significato che tale disciplina può avere per la libertà religiosa; secondo autorevole dottrina si sarebbe di fronte ad un vero e proprio "stravolgimento del sistema", che era ancorato ad un valore meramente civile della domenica<sup>66</sup>. È vero, però, che proprio per ebrei ed avventisti il sabato ha un valore particolare, dato che il precetto religioso contiene un divieto assoluto di lavorare in tale giorno, non riproposto, almeno in

---

<sup>65</sup> Il concetto di flessibilità è stato interpretato, dalle rare pronunce sul tema come "possibilità concreta per l'azienda di adattare l'utilizzazione dei dipendenti e le loro prestazioni alle diverse e mutevoli esigenze del servizio svolto" (v. Pretura del Lavoro di Bologna, Ordinanza 7 marzo 1996, in *Riv. it. dir. lavoro*, 1996, II, p. 826 ss., con nota di G. PERA, *Complicazioni religiose nel lavoro*). Nella medesima ordinanza è stato anche affermato che le norme stabilite dalle intese stabiliscono un vero e proprio diritto soggettivo, che il datore di lavoro è tenuto a tutelare, senza poterne giustificare il diniego con la semplice constatazione della difficoltà di una riorganizzazione dei turni. Analogamente: Pretura di Monza, sez. Desio, sentenza 20 marzo 1992, n. 82, in *D&L, Riv. critica diritto del lavoro*, 1992, p. 633 ss.

<sup>66</sup> Così R. BOTTA, *L'intesa con gli israeliti*, cit., pp. 95 ss.; richiama la questione anche P. BELLOCCHI, *Pluralismo...*, cit., pp. 205 ss. N. COLAIANNI, *I nuovi movimenti religiosi nel multiculturalismo*, in *Democrazia e diritto*, 1997, p. 237. Una completa secolarizzazione del giorno festivo settimanale era stata tentata durante la Rivoluzione francese, con l'introduzione (dal 1793 al 1806) del calendario rivoluzionario il quale, oltre a mutare la nomenclatura di giorni e mesi e ad abolire le festività religiose, impose la "decade" in luogo della settimana e, con la scomparsa della domenica, il riposo nel giorno di "decadi". Tuttavia tale disciplina, di chiara ispirazione anticlericale, non riuscì ad impedire l'osservanza della domenica, segno del radicamento delle tradizioni religiose in materia (proprio ciò che oggi pare venire meno). Sul tema M. OZUF, *Calendario*, in *Dizionario critico della Rivoluzione francese*, a cura di F. FURET e M. OZUF, Milano, Bompiani, 1988, p. 423 ss. Ricorda la vicenda anche S. FERRARI, *Appunti per una riflessione su tempo, diritto e religione nell'esperienza cristiana*, in *Studi in onore di G. Catalano*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 1998, p. 633 ss.

termini così stringenti, da nessun'altra religione<sup>67</sup>. È comprensibile, quindi, che per queste confessioni la norma relativa al riposo sabbatico sia specialmente espressiva di una peculiarità religiosa, che non può essere comparata con il differente valore, anche secolare, della domenica<sup>68</sup>.

Bisogna rilevare, peraltro, che la possibilità di usufruire di giorni di riposo religiosamente motivati è accordata, come accade per le festività, solo alle confessioni dotate di intesa<sup>69</sup>; per le altre occorre di nuovo fare riferimento alla contrattazione collettiva. La disciplina di questa materia tramite fonti non legislative viene ritenuta ammissibile (o anche consigliabile) nel quadro delle fonti

---

<sup>67</sup> Una simile specifica esigenza non riguarderebbe, ad esempio, l'Islam, che ha presentato, peraltro, richieste in questo senso in sede di negoziazione per addivenire ad un'intesa (v., tra gli altri, R. ACCIAI, *La bozza di intesa fra la Repubblica italiana e l'Unione delle Comunità ed Organizzazioni islamiche in Italia*, in *Principio pattizio e realtà religiose minoritarie*, cit., p. 268 ss.; L. MUSSELLI, *La rilevanza civile delle festività islamiche*, cit., p. 196; R. ALUFFI BECK-PECCOZ, *Tempo, lavoro e culto nei paesi musulmani*, cit., p. 57 ss.). Ottenere il venerdì libero sarebbe, piuttosto, un modo per rimarcare la propria identità culturale, dato che il precetto religioso si limita a prevedere, in tale giorno, l'obbligo della preghiera comunitaria. Sarebbe dunque sufficiente in questo caso garantire la possibilità di avere libere alcune ore nel pomeriggio del venerdì, e non l'intera giornata festiva: è quanto stabilito, ad esempio, dall'Accordo dello Stato spagnolo con le comunità islamiche, che tiene conto anche delle esigenze dei lavoratori musulmani nel mese del Ramadan (in merito J. A. RODRÍGUEZ GARCÍA, *La inmigración islámica en España. Su problemática jurídica*, Madrid, Dilex, 2007, p. 171; A. MOTILLA, *L'accordo di cooperazione tra la Spagna e la Commissione islamica. Bilancio e prospettive*, in S. FERRARI (a cura di), *Musulmani in Italia*, cit., pp. 260-261; 45 ss.; R. M. RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas*, cit., pp. 252-253). Quanto al valore del precetto domenicale per i cattolici cfr. AZZIMONTI C., *Il precetto del riposo festivo nelle circostanze attuali*, in *Quaderni dir. ecclesiale*, 2005, 3, p. 278 ss.

<sup>68</sup> Cfr., oltre agli autori citati alla nota 44, P. BELLOCCHI, *Pluralismo...*, cit., p. 207 e, relativamente al valore del sabato per gli avventisti, T. RIMOLDI, *Relazioni Chiesa-Stato: la Chiesa Avventista del Settimo Giorno. Alcune vicende*, in *Dir. eccl.*, 1998, I, p. 687 ss.

<sup>69</sup> Sui problemi derivanti dalla regolamentazione per via pattizia di questa materia e dalla conseguente mancata fruizione dei giorni festivi da parte delle confessioni senza intesa, cfr. quanto già detto alla nota n. 48.

di diritto del lavoro<sup>70</sup>, anche tenendo conto che si è riconosciuta in giurisprudenza la possibilità di stabilire deroghe al regime del riposo domenicale tramite strumenti non legislativi<sup>71</sup>. Tuttavia questa soluzione ripropone il problema (di cui si è già detto) del diverso “potere contrattuale” delle confessioni religiose coinvolte<sup>72</sup> e di una naturale disomogeneità nell’attribuzione del diritto al riposo religiosamente motivato ai lavoratori dei diversi settori produttivi.

#### **4. DIRITTO COMUNITARIO, LIBERTÀ RELIGIOSA E NON DISCRIMINAZIONE: QUALI CONSEGUENZE PER LA DISCIPLINA DEI GIORNI FESTIVI?**

Festività e giorni di riposo settimanali sono accomunati da un ulteriore elemento rispetto a quelli già individuati: la loro regolamentazione, sebbene l’intendimento del legislatore non fosse quello della tutela della libertà religiosa, finisce per avere

---

<sup>70</sup> In questo senso P. BELLOCCHI, *Pluralismo...*, cit., p. 215; N. FIORITA, *L'Islam nei luoghi di lavoro: considerazioni introduttive sul ricorso alla contrattazione collettiva*, cit., p. 14.

<sup>71</sup> Cfr. *supra*, nota 60.

<sup>72</sup> Emblematico, in proposito, il d.p.r. 20 gennaio 2006, n. 107 che recepisce l'accordo sindacale riguardante il personale della carriera diplomatica in servizio in Italia (si può leggere all'indirizzo internet: [http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form\\_Document=3565](http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form_Document=3565)), il cui art. 4 attribuisce il diritto di fruire di un giorno di riposo diverso dalla domenica ai funzionari appartenenti ad una imprecisata categoria di “confessioni religiose riconosciute dallo Stato”, menzionando poi espressamente solo le religioni ebraica ed islamica. Segno, questo, del particolare peso delle rappresentanze diplomatiche dei Paesi a maggioranza islamica o ebraica.

Altri esempi di clausole contrattuali relative alle esigenze religiose in merito ai riposi sono citati da P. BELLOCCHI, *Pluralismo...*, cit., pp. 215 ss. Si veda anche, recentemente, il CCNL stipulato il 13 febbraio 2007 per la disciplina del rapporto di lavoro domestico (si può leggere all'indirizzo [http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form\\_Document=4356](http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form_Document=4356)), il cui art. 14, dopo aver sancito l'obbligo del riposo domenicale, stabilisce che i lavoratori che professano “una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica” potranno ottenere, con l'accordo del datore di lavoro, la sostituzione della domenica con un altro giorno, “a tutti gli effetti contrattuali”.

rilievo per il concreto esercizio di questo diritto<sup>73</sup>. Da questo punto di vista, si osserva che, in base alla normativa in vigore, le opportunità di esercitare il culto sono maggiori o minori a seconda che una confessione sia o non sia dotata di intesa, oppure che si tratti di religioni le cui festività coincidono con quelle riconosciute dallo Stato.

Una simile differenziazione di trattamento può essere considerata una discriminazione? In proposito va detto, innanzitutto, che la presenza di un diritto speciale – “diverso” – per le confessioni religiose che stipulano un’intesa con lo Stato è senz’altro ammessa dalla lettura prevalente degli articoli della costituzione relativi al principio di uguaglianza (artt. 3 e 8, 1° comma), salvo verificare che ciò non comporti una illecita disparità nella garanzia dei diritti del singolo<sup>74</sup>. Tuttavia, se da un

---

<sup>73</sup> In merito al valore religioso del giorno festivo settimanale, si è già detto del rilevato “stravolgimento del sistema” operato dalle disposizioni in materia contenute nelle intese (R. BOTTA, *L’intesa con gli israeliti*, cit., loc. cit.). Un valore analogo non è stato, invece, esteso – almeno in linea di principio – al riposo domenicale; secondo alcuni (P. BELLOCCHI, *Pluralismo...*, cit., pp. 206 ss.) ne potrebbe derivare una paradossale situazione qualora, dopo aver riconosciuto il diritto delle confessioni di minoranza ad osservare i propri giorni festivi, ciò fosse negato proprio ai cattolici, in forza di un significato della domenica non collegato all’interesse religioso. Tale eventualità non è da ritenersi del tutto irrealizzabile, stante la sempre più ampia diffusione di deroghe al divieto del lavoro domenicale, soprattutto nel settore del commercio. Nell’ipotesi di una interpretazione del riposo domenicale come espressivo di un’esigenza religiosa, si potrebbe osservare una “tri-confessionalizzazione” di un aspetto della vita sociale il cui valore si era ormai secolarizzato (cfr. *supra*, nota 40).

<sup>74</sup> Non è questa la sede per approfondire il tema del rapporto tra libertà religiosa, uguaglianza e sistema pattizio. Basti ricordare che secondo la dottrina la diversità di discipline introdotta tramite le intese, e prevista dal dettato costituzionale, deve essere finalizzata alla promozione del pluralismo confessionale e del pieno sviluppo della libertà religiosa, nel rispetto del principio di laicità; non potrà, invece, prevedere vantaggi per determinate confessioni, pena la violazione del principio di uguaglianza e del divieto di discriminare gli individui in base all’appartenenza religiosa. Sul tema, ampiamente, G. CASUSCELLI, voce *Uguaglianza e fattore religioso*, in *Digesto discipline pubblicistiche*, XV, Torino, Utet, 1999, pp. 428 ss.; FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, cit., p. 169 ss. e gli autori citati alla nota 10.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

lato la normativa relativa alle festività potrebbe essere ritenuta compatibile con tale lettura, dall'altro ulteriori interrogativi potrebbero sorgere dall'interpretazione data al diritto di libertà religiosa ed al principio di non discriminazione a livello internazionale ed europeo. Poiché, infatti, la questione dei giorni festivi può essere analizzata nella prospettiva della protezione dei diritti fondamentali, anche le corrispondenti norme stabilite a livello sopranazionale possono avere il loro peso.

Come si è accennato all'inizio, il diritto comunitario riveste un'importanza particolare nell'analisi di simili questioni. Anzitutto per la lettura che ha fornito del principio di uguaglianza e di non discriminazione attraverso la giurisprudenza e l'evoluzione normativa, specialmente in materia di parità uomo-donna<sup>75</sup>. In secondo luogo, e più in particolare, perché ha sancito con la direttiva 2000/78 uno specifico divieto di discriminazione religiosa<sup>76</sup>; una volta attuata nell'ordinamento interno, questa norma non rappresenta soltanto un limite per il legislatore, affinché non venga stabilita una disciplina discriminatoria, ma pone, anche a carico dei privati, un vero e proprio obbligo ad evitare trattamenti sfavorevoli fondati sulla religione<sup>77</sup>. L'ambito

---

<sup>75</sup> Per tutti: G. CHITI, *Il principio di non discriminazione e il Trattato di Amsterdam*, cit., *passim*; M. BARBERA, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1991, specie il cap. su "I divieti di discriminazione nel diritto internazionale e comunitario", pp. 85 ss.

<sup>76</sup> In merito cfr. la bibliografia alla note n. 11 e 18 ed inoltre J. PASQUALI CERIOLI, *Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro: riflessioni critiche*, in *Quaderni diritto e politica ecclesiastica*, 1/2005, pp. 93 ss.

<sup>77</sup> Gli obblighi a carico dei privati – è da sottolineare – entrano in vigore solo una volta completata l'attuazione della direttiva nell'ordinamento interno. Una direttiva comunitaria non ha invece efficacia diretta in senso orizzontale, salvo in ipotesi particolari (ad esempio nel periodo in cui non sia stata ancora recepita: in proposito cfr. la sent. *Mangold*, relativa proprio all'applicazione della dir. 2000/78; per un primo commento [http://associazioneideicostituzionalisti.it/cronache/giurisprudenza\\_comunitaria/mangold/index.html](http://associazioneideicostituzionalisti.it/cronache/giurisprudenza_comunitaria/mangold/index.html)). In generale sugli effetti delle direttive negli ordinamenti degli Stati membri: G. GAJA, *Introduzione al diritto comunitario*, Roma-Bari, Laterza, 2005, p. 110 ss.; F. POCAR, *Diritto dell'Unione e delle comunità europee*, Milano, Giuffrè, 2000, p. 273 ss.

di applicazione è quello del lavoro, un ambito senz'altro circoscritto, ma non certo irrilevante per la tutela della libertà religiosa: proprio il caso dei giorni festivi è un esempio delle molte richieste espresse in questo senso, volte a garantire l'esercizio di questo diritto nella prospettiva della promozione delle diversità religiose<sup>78</sup>.

L'eventuale rilevanza del diritto europeo per le problematiche poste dall'osservanza dei giorni festivi nel lavoro deve essere, peraltro, analizzata tenendo presente che l'ordinamento giuridico comunitario non ha competenza per disciplinare gli aspetti relativi all'esercizio della libertà religiosa e alle relazioni tra Stato e confessioni, ambiti riservate agli Stati membri. Non sarà possibile, dunque, rintracciare una norma specifica in materia, ma si potrà solo far riferimento ai principi e alle disposizioni che, più o meno direttamente, possano risultare rilevanti in proposito: in particolare, come si è detto, la normativa antidiscriminatoria.

## 5. DIRITTO COMUNITARIO E FESTIVITÀ: LA SENTENZA PRAIS.

Nella fase di riconoscimento dei diritti fondamentali da parte dell'ordinamento comunitario per via giurisprudenziale, una sentenza della Corte di giustizia del 1976 (la sentenza "*Prais*")<sup>79</sup> aveva affrontato proprio una questione relativa ai giorni festivi, affermando per la prima volta la tutela del diritto di libertà religiosa, in seguito menzionato da tutti documenti per la tutela

<sup>78</sup> N. FIORITA, *L'Islam nei luoghi di lavoro: considerazioni introduttive sul ricorso alla contrattazione collettiva*, cit., p. 9 ss.; A. VISCOMI, *Diritto del lavoro e "fattore" religioso*, cit., p. 378 ss.

<sup>79</sup> Causa 130/75 in *Raccolta giurisprudenza Corte di giustizia*, 1976, p. 1589 ss. Per un commento cfr. G. ROBBERS, *Stato e Chiesa nell'Unione Europea*, in G. ROBBERS (edito da), *Stato e Chiesa nell'Unione Europea*, Baden-Baden 1996, p. 354; M. VENTURA, *La laicità dell'Unione europea*, cit., pp. 31-32; M. PARISI, *La tutela giurisdizionale del fenomeno religioso in Europa*, cit., pp. 190-191.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

dei diritti dell'uomo elaborati dall'Unione. Su tale pronuncia appare opportuno soffermarsi, soprattutto per l'interpretazione del problema delle festività religiose offerta dai giudici comunitari.

Il caso, ormai noto, era quello della signora Prais, ebrea, la quale, non potendosi presentare ad un concorso - indetto dalla Commissione - a causa della coincidenza delle prove d'esame con la ricorrenza della Pasqua ebraica, aveva prima chiesto lo spostamento della data e poi, non avendolo ottenuto, aveva fatto ricorso alla Corte, lamentando una violazione della libertà religiosa e del divieto di discriminazione, sancito dallo statuto dei funzionari europei. Siamo di fronte ad un classico esempio di contrasto tra un precetto religioso ed una regola generale, di fronte al quale ci si interroga sulla opportunità di predisporre le opportune deroghe, a garanzia della libertà religiosa<sup>80</sup>. Nella sentenza *Prais* la Corte si misura con il problema di come conciliare un eventuale intervento in favore delle differenti esigenze religiose con il principio di uguaglianza; lo fa mettendo semplicemente in evidenza la questione, alla quale la stessa Corte di Lussemburgo e la Corte europea dei diritti dell'uomo offriranno successivamente un contributo decisivo e spesso innovativo<sup>81</sup>.

---

<sup>80</sup> Il contrasto tra precetto religioso e norma civile può essere affrontato anche dal punto di vista dell'obiezione di coscienza. Sul punto, con riferimenti specifici al tema delle festività religiose: R. BERTOLINO, *L'obiezione di coscienza moderna: per una fondazione costituzionale del diritto di obiezione*, Torino, Giappichelli, 1994, p. 88; F. ONIDA, *L'obiezione di coscienza nelle prestazioni lavorative*, in AA. VV., *Rapporti di lavoro e fattore religioso*, Napoli, Jovene, 1988, p. 227 ss.

<sup>81</sup> V. ad esempio quanto affermato dalla Corte di Strasburgo nella sentenza *Thlimmenos* del 6 aprile 2000 (si può leggere in [http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form\\_Document=1151](http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form_Document=1151)), con la quale ha dichiarato la contrarietà al diritto di libertà religiosa e al divieto di discriminazione di una norma che non teneva adeguatamente conto di una particolare caratteristica relativa all'appartenenza religiosa di un candidato ad un impiego (in merito O. DE SCHUTTER, *The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law. Relevance for EU Racial and Employment Equality Directives*, pubblicazione della Commissione europea, Bruxelles, 2005, p. 16)

Il ragionamento del giudice comunitario si sviluppa attorno a due punti: da un lato si afferma che il principio di uguaglianza comporta di fissare per un concorso una data uguale per tutti e quindi di non operare il trattamento differenziato richiesto dalla ricorrente; dall'altro si rileva l'importanza degli interessi religiosi, dei quali occorre tener conto, pur rispettando l'esigenza che le prove d'esame si svolgano in condizioni di parità.

La prima affermazione sembra escludere la possibilità di mettere in atto trattamenti diversificati, secondo un'interpretazione del principio di uguaglianza che sarebbe da ritenersi sicuramente superata da quella successivamente fornita sia dalla giurisprudenza nazionale ed internazionale, sia da costante dottrina<sup>82</sup>. Tuttavia, ad una lettura più attenta, coadiuvata dall'analisi delle conclusioni dell'avvocato generale, si osserva che non è aprioristicamente esclusa qualsiasi possibilità di differenza di trattamento, bensì una modalità di attuarla: la ricorrente infatti, chiedeva di poter sostenere le prove in altra data, quando però il calendario era già stato comunicato agli altri concorrenti, ciò risultando in contrasto con i criteri di base da rispettare in un concorso pubblico. Sembra, quindi, che nell'affermare l'opportunità di tenere in giusta considerazione le esigenze religiose dei candidati – e siamo al secondo dei punti sopra richiamati – la Corte operi una pur minima apertura verso il sistema degli “accomodamenti” degli interessi religiosi e che individui il cuore del problema proprio nella possibilità di configurare trattamenti diversificati, previsti in alcuni paesi in

---

<sup>82</sup> Sulla mutata interpretazione dell'uguaglianza cfr., in dottrina, gli autori citati alla nota 3; con specifico riferimento all'evoluzione giurisprudenziale e dottrinale europea v., per tutti, O. DE SCHUTTER, *The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law*, cit., p. 16 ss.; M. BELL, *Equality and European Union Constitution*, in *Industrial Law Journal*, 2004, n. 3, pp. 242 ss; ID., *The right to Equality and Non-discrimination*, in T. HERVEY – J. KENNER (eds.), *Economic and social rights under the EU Charter of fundamental rights*, Oxford-Portland, Hart, 2003, p. 96; S. FREDMAN, *Equality: a new generation?*, cit., *passim*.

favore dei soggetti appartenenti alle confessioni di minoranza<sup>83</sup>. Simili interventi sono però da mettere in pratica entro alcuni limiti (il vaglio delle esigenze in gioco di cui parla la Corte deve considerare, ad esempio, le norme relative ai concorsi pubblici) e, in ogni caso, le istituzioni non sono obbligate a prevederli, un obbligo che comporterebbe “una complicata prassi amministrativa”<sup>84</sup>. Secondo la Corte, spetta, invece, al singolo rendere note alle autorità competenti le proprie esigenze religiose, in modo che le date dei concorsi siano fissate nel rispetto del diritto di libertà religiosa<sup>85</sup>. Dal punto di vista della tutela della libertà individuale non sarebbe, difatti, accettabile un’applicazione rigorosa del principio di uguaglianza, che imporrebbe di ignorare le differenze religiose, mettendo tutti su un piano di parità. Specialmente nel quadro dell’odierna società, nella quale le problematiche religiose hanno assunto un sempre maggior rilievo, si avverte come necessaria una valutazione dei vari interessi in gioco, attenta alle molteplici esigenze religiose. È proprio questo, a mio parere, uno dei punti più importanti che emergono dalle argomentazioni svolte dal giudice comunitario: la

---

<sup>83</sup> In particolare, la ricorrente aveva fatto riferimento alla prassi in vigore nel Regno Unito, ove per alcune tipologie di concorsi pubblici i candidati possono – per motivi religiosi – sostenere le prove in una data alternativa a quella fissata (cfr. Conclusioni dell’Avv. Generale J.P. Warner nel caso *Prais*, cit., p. 1603 ss.).

<sup>84</sup> Così le conclusioni dell’Avv. Gen nel caso *Prais*, cit., p. 1606.

<sup>85</sup> Dall’argomentazione della Corte sembra di poter dedurre che l’autorità competente, una volta venuta a conoscenza dell’esigenza religiosa, non possa ignorarla; ciò significherebbe un’ampia garanzia per la libertà religiosa. In proposito mi pare interessante un rilievo dell’Avvocato generale (conclusioni, p. 1607), il quale sottolinea che non vi sarebbe un vero e proprio obbligo, né per le istituzioni di individuare le date contrarie alle esigenze religiose, né per l’individuo di comunicarle; dovrebbe piuttosto essere un compito delle autorità religiose quello di comunicare con le istituzioni, facendo presenti gli interessi dei propri fedeli. Un metodo ben noto al diritto ecclesiastico italiano, che per mezzo di una negoziazione tra lo Stato e le confessioni religiose ha risolto taluni problemi derivanti da esigenze religiose “speciali”, che imponevano una deroga al diritto comune, proprio come nel caso dei giorni festivi. Pare, dunque, che il diritto comunitario non osti ad una soluzione come quella italiana, nella quale le norme pattizie permettono di salvaguardare la libertà religiosa degli appartenenti alle confessioni le cui festività non coincidono con quelle civili.

consapevolezza, cioè, che al cuore di questioni come quella delle festività c'è il problema del se e del come predisporre aggiustamenti in favore delle diversità religiose. In altre parole, riuscire ad assicurare un trattamento “diverso”, piuttosto che “uguale”. Tra le righe, la sentenza *Prais* mette in evidenza che la questione delle festività deve essere analizzata tenendo conto del bilanciamento tra libertà ed uguaglianza, tra uguaglianza e diversità.

## **6. LA DIRETTIVA 2000/78 E LE SUE IMPLICAZIONI IN MATERIA DI GIORNI FESTIVI.**

In merito a quest'ultimo problema, occorre valutare quali siano stati gli orientamenti del legislatore comunitario in tempi più recenti. Nei tre decenni seguenti la pronuncia del 1976, infatti, lo sviluppo della normativa e alcune indicazioni della giurisprudenza hanno aperto la strada a letture delle nozioni di uguaglianza e di discriminazione che possono applicarsi alla questione delle festività con implicazioni ben diverse da quelle del caso *Prais*<sup>86</sup>.

L'analisi della direttiva 2000/78 appare fondamentale, sia perché essa ribadisce e fissa alcuni importanti concetti elaborati in materia, sia perché riguarda un ambito rilevante per la questione dei giorni festivi. Dalla lettura delle sue disposizioni si potrebbe, infatti, ricavare una maggiore tutela della libertà religiosa dei lavoratori: in particolare le disparità nella possibilità di usufruire dei giorni festivi religiosi - quali quelle previste dal legislatore italiano - potrebbero risultare vietate dal legislatore comunitario, in quanto attinenti alle “condizioni di lavoro” incluse nell'ambito di applicazione della direttiva (art. 3, n. 1,

---

<sup>86</sup> Il caso *Prais*, come si è visto, è stato risolto dalla Corte di giustizia senza “scomodare” interpretazioni non convenzionali del principio di uguaglianza, ma mediante un bilanciamento di interessi (da un lato quelli del corretto funzionamento di un concorso pubblico, dall'altro quelli del fedele), sulla base - si potrebbe dire - di un criterio di ragionevolezza.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

lettera c). L'uso del condizionale è d'obbligo, non esistendo ancora una prassi consolidata – europea o nazionale – relativamente alla direttiva; quanto alla discriminazione religiosa, poi, la casistica è praticamente nulla, almeno per quanto riguarda la giurisprudenza della Corte di giustizia. È opportuno, tuttavia, verificare se la direttiva, ed in particolare le nozioni di discriminazione ivi utilizzate, offrano qualche indicazione in proposito.

Come noto, l'art. 2 della direttiva 2000/78 distingue tra discriminazione diretta e indiretta, sulla scorta di un'elaborazione concettuale consolidatasi soprattutto a livello europeo, nella normativa e in giurisprudenza<sup>87</sup>. In base a queste definizioni, risultano illegittimi non soltanto i trattamenti sfavorevoli motivati direttamente dalla religione, ma anche tutti quei casi nei quali disposizioni o prassi apparentemente neutre pongono in posizione di svantaggio persone appartenenti ad una determinata confessione rispetto ad altre. Relativamente a questa seconda

---

<sup>87</sup> La definizione utilizzata nella direttiva 2000/78 è la seguente: “a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga” e che “b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che [...] tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari” (art. 2, n. 2). Sulle nozioni di discriminazione diretta e indiretta, cfr., tra gli altri: M. V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e diritto*, 2004, n. 3-4, pp. 501 ss.; F. SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, *ivi*, pp. 571 ss.; G. DE SIMONE, *La nozione di discriminazione diretta e indiretta*, in M. BARBERA (a cura di), *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità. Commentario sistematico al d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 2003, p. 711 ss. e, più ampiamente, *Id.*, *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2001; BARBERA M., *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, *cit.*, p. 411 ss.

accezione, si parla spesso di norme “*blind*” (cieche), che non prendono in considerazione una certa caratteristica – nel nostro caso la religione – e così facendo causano un pregiudizio per determinate categorie di persone<sup>88</sup>. Nel caso della signora Prais, ad esempio, lo svantaggio era stato determinato proprio dal fatto che il bando di concorso stabiliva condizioni uguali per tutti i partecipanti alle prove concorsuali ed ometteva (ragionevolmente, secondo la Corte di giustizia) di tener conto delle diverse esigenze religiose.

Disposizioni che in base al diritto europeo potrebbero risultare indirettamente discriminatorie possono essere individuate sia in una normativa sulle festività civilmente riconosciute, sia nella previsione del riposo domenicale<sup>89</sup>. Si tratta, infatti, di norme neutre, poiché stabiliscono un calendario dei giorni festivi ed un orario di lavoro comuni a tutti, che finiscono per causare una situazione sfavorevole per i non cristiani, obbligati a svolgere attività lavorativa nei giorni che la loro confessione di appartenenza prevede come festivi. Poiché la direttiva 2000/78 riguarda anche le condizioni di lavoro, essa permette una tutela più ampia di quella offerta da un semplice divieto di licenziamento discriminatorio; il solo fatto di non aver previsto adeguate eccezioni alla norma neutra, garantendo così a tutti una uguale possibilità di usufruire del giorno di riposo religiosamente caratterizzato, sarebbe da considerarsi un caso di discriminazione indiretta.

---

<sup>88</sup> Cfr. tra gli altri M. V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro*, cit., p. 512; P. BELLOCCHI, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, cit., p. 193; A. VISCOMI, *Diritto del lavoro e “fattore” religioso*, cit., p. 377; parla di “cecità alle differenze” anche uno dei testi fondamentali del multiculturalismo: C. TAYLOR, *La politica del riconoscimento*, in C. TAYLOR, J. HABERMAS, *Multiculturalismo*, cit., p. 26.

<sup>89</sup> L. VICKERS, *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU Law*, cit., p. 15; FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F. e CALVO GALLEGO F.J., *La directiva 78/2000 y la prohibición de discriminación por razones ideológicas*, cit., p. 159.

Prima di giungere a tale conclusione bisogna, però, tener presente che, in primo luogo, la discriminazione indiretta può essere giustificata, nel caso in cui risponda ad una finalità legittima, perseguita con mezzi “appropriati e necessari” (art. 2, n. 2, lettera *b*, sub *i*); in secondo luogo, che la direttiva prevede – come logico – che le situazioni discriminatorie vadano individuate attraverso una comparazione con altri soggetti.

Si apre qui la complessa questione della prova della discriminazione indiretta<sup>90</sup>. Tralasciando il problema della comparazione (sebbene ponga ulteriori interrogativi per quanto concerne il fattore religioso)<sup>91</sup> e limitandosi a poche essenziali indicazioni in merito, occorre almeno ricordare che i criteri stabiliti dalla direttiva sono sufficientemente flessibili da permettere la giustificazione di molte situazioni discriminatorie.

---

<sup>90</sup> In merito, tra gli altri, F. SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, cit., *passim*; ROCCELLA M., *Discriminazioni indirette, discriminazioni alla rovescia, cause di giustificazione delle discriminazioni*, in Id., *La Corte di Giustizia e il diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997; M. T. LANQUETIN, *La preuve de la discrimination: l'apport du droit communautaire*, in *Droit social*, 1995, p. 435 ss.

<sup>91</sup> La complessità di provare la discriminazione aumenta con la difficoltà di determinare il termine di paragone. Ciò vale soprattutto per l'elemento religioso, che non si presta alle verifiche stabilite dal diritto europeo, costruite in gran parte sulla base dei divieti di discriminazione di genere. L'art. 2 della direttiva non dice nulla su come debba essere operato il raffronto, né sulle modalità di misurazione dello svantaggio, ai fini di individuare la presenza di una discriminazione. Si limita ad indicare, al n. 15 del preambolo, che ogni Stato potrà disciplinare le modalità di tale valutazione e che queste potranno comprendere “l'evidenza statistica”, elemento che, peraltro, date le peculiari caratteristiche dell'elemento religioso, non fornisce alcun ausilio in proposito. In proposito cfr. J. PASQUALI CERIOLI, *Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro*, cit., p. 98 ss., specie nota n. 14; B. HEPPLER - T. CHOUDHURY, *Tackling Religious Discrimination: Practical Implications for Policy-makers and Legislators*, London, Home Office Research Study, 2001, p. 34 ss.; in generale sui problemi della comparazione M. V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro*, cit., p. 515 ss.; IZZI D., *Discriminazione senza comparazione? Appunti sulle direttive comunitarie “di seconda generazione”*, in *Giornale dir. lavoro relazioni industriali*, 2003, 3-4, p. 423 ss.; G. DE SIMONE, *La nozione di discriminazione diretta e indiretta*, cit., p. 724.

Nel nostro caso, non si avranno difficoltà a dimostrare oggettivamente, come richiesto dal legislatore comunitario, che le norme neutre relative ai giorni festivi rispondono ad una finalità legittima e non nascondono un intento discriminatorio<sup>92</sup>; ciò a maggior ragione se si considera che la *ratio* che ha ispirato questa disciplina è slegata dalla valutazione degli interessi religiosi<sup>93</sup>. Quanto ai mezzi impiegati per il raggiungimento della finalità in questione (in sostanza, le medesime disposizioni e prassi apparentemente neutre), essi non pongono in atto una discriminazione se risultano proporzionali (appropriati) e necessari allo scopo, cioè legati a quest'ultimo da un nesso causale e tali da poter dimostrare che non esistono altri strumenti capaci di perseguirlo senza risultare discriminatori<sup>94</sup>. In sostanza si tratterà di valutare fino a che punto nel caso concreto gli

---

<sup>92</sup> La norma di riferimento è da individuare nel già richiamato art. 2, n. 2 della direttiva, il quale esclude che una disposizione, un criterio o una prassi neutri costituiscano discriminazione quando “siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”. La valutazione delle misure che possono risultare indirettamente discriminatorie si articola in sostanza in due parti: la prima concerne la finalità delle misure neutre, che deve risultare obiettiva ed estranea al motivo di discriminazione vietato; la seconda riguarda la proporzionalità e la necessità delle misure stesse. Sul punto F. SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime*, cit., p. 576; ROCCELLA M., *Discriminazioni indirette, discriminazioni alla rovescia...*, cit., p. 129 e 170 ss.; P. CHIECO, *Le nozioni di discriminazioni diretta e indiretta nell'ordinamento italiano*, in AA. VV., *Molestie e discriminazioni: tutela civile e sanzioni penali*, UNAR – Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 2006, p. 81 ss. e ID., *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, cit., p. 88; G. DE SIMONE, *Eguaglianza e nuove differenze nei lavori flessibili, fra diritto comunitario e diritto interno*, in *Lavoro e diritto*, 2004, n. 3-4, p. 536.

<sup>93</sup> Ciò è vero soprattutto per quanto riguarda il divieto del lavoro domenicale, sancito con l'obiettivo di stabilire un giorno di riposo tendenzialmente unico per tutti i cittadini, al fine di favorire la vita di relazione ed il godimento del c.d. “tempo libero qualificato”; obiettivi pienamente conformi al dettato della direttiva.

<sup>94</sup> F. SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime*, cit., p. 582 ss.; G. DE SIMONE, *Eguaglianza e nuove differenze nei lavori flessibili*, cit. p. 536 ss.

interessi del datore di lavoro – o, più in generale, dell’impresa – rappresentino un obiettivo valido e siano in grado di giustificare pratiche che creano svantaggi ad alcuni lavoratori<sup>95</sup>. Basti pensare alle argomentazioni svolte da alcuni tribunali<sup>96</sup> (ed anche dalla Corte di giustizia nel caso *Prais*) per comprendere come nel caso dei giorni festivi tale apprezzamento sia in grado, alternativamente, di accordare una maggior tutela della libertà religiosa dei lavoratori oppure di negarla in nome delle esigenze economiche.

Ulteriori aspetti problematici relativamente alla giustificazione di misure neutre sono emersi nelle ipotesi in cui la discriminazione indiretta trovava origine non in una clausola contrattuale o in una prassi neutra posta in essere dal datore di lavoro, ma in una regola introdotta dal legislatore nazionale<sup>97</sup>. In questi casi – sebbene la Corte abbia di recente affermato che anche le norme statali devono essere sottoposte ad un più rigoroso controllo sulla proporzionalità e la necessarietà<sup>98</sup> – è ragionevole immaginare che la possibilità di giustificare le misure in questione sarà più ampia, soprattutto per quanto riguarda la valutazione del loro obiettivo. Quest’ultimo sarà presumibilmente legato ad interessi nazionali e alle scelte di politica sociale od economica e dunque non solo legittimo, ma anche difficilmente

---

<sup>95</sup> F. SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime*, cit., p. 579.

<sup>96</sup> Ad esempio, nella sentenza “Mascherini” (Pretura Roma 6 novembre 1998 – 5 gennaio 1999, in *Dir. eccl.*, 2000, I, p. 95 ss. con nota di T. RIMOLDI, *Il riposo sabatico avventista*, *ibi*, p. 101 ss. e di C. VALSIGLIO, *Il riposo sabatico e il licenziamento discriminatorio*, *ibi*, p. 114 ss.) o nella già richiamata ordinanza della Pretura di Bologna del 9 marzo 1996 (v. nota 65), il diritto al riposo sabatico ha ottenuto tutela di fronte alle esigenze aziendali; in senso contrario hanno argomentato i giudici di Strasburgo, che hanno riconosciuto la ragionevolezza di un diniego in tal senso, motivato dagli interessi dell’impresa (cfr. nota n. 45; in merito v. anche B. CONFORTI, *La protezione internazionale della libertà religiosa*, cit., p. 71).

<sup>97</sup> Un excursus della giurisprudenza della Corte di giustizia in merito è in D. IZZI, *Discriminazioni indirette e diritto comunitario: riflessioni dopo “Seymour-Smith”*, in *Lavoro e Diritto*, 2000, n. 2, pp. 305 ss.

<sup>98</sup> Cfr. SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime*, cit., p. 583; D. IZZI, *Discriminazioni indirette e diritto comunitario*, cit., passim.

sindacabile da parte del giudice europeo<sup>99</sup>. Lo stesso ragionamento si può applicare alla normativa sui giorni festivi, posta dal legislatore statale e motivata da scelte di politica sociale - o culturale, se così si può dire -, che potrebbero facilmente giustificare la presunta discriminazione indiretta messa in atto nei confronti dei lavoratori delle confessioni di minoranza.

Se ne può dedurre che il concetto di discriminazione indiretta, sebbene maggiormente orientato verso la garanzia dell'uguaglianza sostanziale<sup>100</sup>, non sempre risulta utile per assicurare una maggiore libertà dei lavoratori nella fruizione dei giorni festivi. Anzi, anche qualora si riuscisse a dimostrare la contrarietà al divieto di discriminazione indiretta di una norma generale sui giorni festivi, al di là di una sua disapplicazione nel caso concreto - o, al più, della sua abrogazione - non credo sarebbe possibile far derivare da queste disposizioni un obbligo per gli Stati ad intervenire per dare a tutti i lavoratori uguali possibilità in questo senso.

Qualche ulteriore indicazione in proposito si potrebbe evincere dalla previsione, contenuta nell'art. 7, n. 1 della direttiva 2000/78, delle cosiddette "azioni positive", ovvero di misure specifiche volte ad "evitare o compensare" gli svantaggi motivati - nel nostro caso - dall'appartenenza confessionale. In sostanza si

---

<sup>99</sup> Nei casi relativi alle norme statali sospette di discriminazione, si è solitamente tutelata la discrezionalità degli Stati membri nelle loro scelte di politica sociale o economica. Cfr. SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime*, cit., p. 583 ss.; D. IZZI, *Discriminazioni indirette e diritto comunitario*, cit., p. 319 ss.; M. ROCCELLA, *Discriminazioni indirette, discriminazioni alla rovescia*, p. 186; CORAZZA L., *Tutele contro il licenziamento ingiustificato, discriminazioni indirette e obiettivi di politica sociale degli Stati membri*, in *Massimario Giur. Lavoro*, 1999, p. 1056. Riguardo alla discrezionalità riconosciuta in questo senso al legislatore nazionale, occorre anche ricordare le sentenze della Corte di giustizia relative al riposo domenicale (relativamente al commercio): in esse si è affermato che la determinazione dei periodi di riposo è di competenza statale, poiché collegata con i caratteri socio-culturali del paese. Sul punto si tornerà più diffusamente tra breve.

<sup>100</sup> In proposito M. V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze...*, cit., p. 512 ss.

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

parla di interventi in positivo a tutela delle caratteristiche religiose, di trattamenti differenziati al fine di assicurare l'uguaglianza sostanziale o, come recita l'art. 7, una "completa parità"<sup>101</sup>. Nel caso dei giorni festivi, un'azione positiva richiederebbe di introdurre un orario di lavoro speciale per non svantaggiare i lavoratori appartenenti alle confessioni religiose i cui giorni festivi non combaciano con quelli civilmente riconosciuti.

In proposito, però, il legislatore europeo non ha sancito un obbligo, ma ha rimesso agli Stati membri la decisione sull'eventuale messa in atto di azioni positive, evitando così di imporre la predisposizione di un diritto promozionale delle differenze che, soprattutto per quanto riguarda quelle religiose ed etniche, si collega a delicate scelte sulle politiche di integrazione/multiculturalità, di cui si è fatto cenno all'inizio.

### **7. FESTIVITÀ E RIPOSI SETTIMANALI TRA COMPETENZE NAZIONALI E COMUNITARIE.**

Se le disposizioni della direttiva lasciano ampi spazi alla discrezionalità degli Stati membri in questioni come quella dei giorni festivi, non è soltanto per una sorta di *self restraint* del legislatore e del giudice europeo nei confronti delle politiche nazionali, soprattutto quelle relative ai problemi della società multiculturale; non si tratta neppure della mancanza di competenza dell'Unione in materia religiosa, poiché è noto che ciò non ha impedito a numerosi strumenti normativi comunitari di incidere indirettamente in quell'ambito. La difficoltà di applicare

---

<sup>101</sup> In merito ai trattamenti differenziati riguardo alla religione nell'ambito del lavoro (e quindi nel quadro dell'applicazione della direttiva) cfr. N. FIORITA, *L'Islam nei luoghi di lavoro: considerazioni introduttive sul ricorso alla contrattazione collettiva*, cit., *passim*; P. BELLOCCHI, *Pluralismo...*, cit., *passim*, ed in specifico sulle azioni positive previste dalla direttiva, pp. 211 ss.; A. VISCOMI, *Diritto del lavoro e "fattore" religioso...*, cit., p. 378 e 382. Sulle azioni positive nelle direttive v., da ultimo, il Rapporto della Commissione europea, *Beyond formal Equality. Positive Action under Directives 2000/43/CE and 2000/78/CE*, Bruxelles, 2007.

i principi di diritto dell'Unione alla problematica in esame si spiega, a mio parere, con motivazioni più sostanziali che formali, che possono essere individuate essenzialmente in due precisi impegni che l'UE si è assunta nei confronti degli Stati membri.

Il primo, sancito nel Trattato sull'Unione europea all'art. 6.3<sup>102</sup>, riguarda il rispetto dell'identità nazionale degli Stati membri, della quale fanno indubbiamente parte tutti quegli aspetti culturali che caratterizzano la vita sociale di un paese, compresi quindi i giorni festivi. Ragion per cui è lecito supporre che l'Unione non potrebbe tentare un'armonizzazione di questa disciplina, giacché essa si propone di conciliare i diversi interessi e le caratteristiche degli Stati, senza annullarli in un'identità sovranazionale<sup>103</sup>.

Il secondo impegno - non giuridicamente vincolante, ma dal forte valore politico - è contenuto nella dichiarazione n. 11 annessa al Trattato di Amsterdam, secondo la quale "l'Unione europea rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri"<sup>104</sup>. Ora, si può ritenere che il riconoscimento di alcune festività religiose agli effetti civili riguardi tale non meglio definito "status" delle chiese, poiché tramite la disciplina dei giorni festivi il legislatore - più o meno

<sup>102</sup> L'art. 6.3 dispone che "L'Unione rispetta l'identità nazionale dei suoi Stati membri".

<sup>103</sup> Ribadisce questo intento, con chiarezza, la Carta di Nizza, nel cui preambolo si legge "L'Unione contribuisce al mantenimento e allo sviluppo [dei] valori comuni, nel rispetto della diversità delle culture e delle tradizioni dei popoli europei, dell'identità nazionale degli Stati membri". Parla di diversità culturali e religiose anche l'art. 22 della Carta, il quale, sebbene si riferisca in linea di principio agli individui, delinea un generico impegno dell'UE ad agire nel rispetto delle varie identità di singoli e gruppi presenti nel suo territorio. In merito J. H. H. WEILER, *I diritti umani nello spazio giuridico europeo*, in B. BEUTLER et al. (a cura di), *L'Unione Europea. Istituzioni, ordinamento e politiche*, Bologna, Il Mulino, 2001<sup>2</sup>, p. 313 ss.; sull'art. 22 P. FLORIS, *L'Unione e il rispetto delle diversità. Intorno all'art. 22 della Carta di Nizza*, in *Studi in onore di Anna Ravà*, a cura di C. CARDIA, Torino, Giappichelli, 2003, pp. 421 ss.

<sup>104</sup> In merito v. gli autori citati alla nota 17.

intenzionalmente – va ad influire sulle posizioni delle confessioni religiose nell’ordinamento statale, attribuendone una particolare alla confessione maggioritaria (in Italia quella cattolica)<sup>105</sup>. Pare non si possa affermare altrettanto per quanto attiene ai giorni di riposo settimanale, la cui determinazione non concerne in prima battuta la religione, ma le esigenze del mondo del lavoro. Se la previsione del riposo domenicale non riguarda propriamente lo “status delle chiese” o il sistema di relazioni tra Stato e confessioni religiose, essa è però strettamente collegata alle tradizioni culturali e sociali nazionali, che l’Unione si impegna a rispettare. Si può dunque affermare che l’uno o l’altro impegno facciano salve le competenze degli Stati membri a decidere in materia di giorni festivi, affievolendo così le possibilità di assicurare uguaglianza a tutte le confessioni tramite l’applicazione della normativa antidiscriminatoria.

Sulla competenza a determinare i giorni festivi si è pronunciata anche la Corte di giustizia, con una sentenza del 1996<sup>106</sup>. Chiamata a decidere sul fondamento giuridico della *direttiva n. 93/104/CE concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro*<sup>107</sup>, ed in particolare dell’art. 5.2, che prevedeva “in linea di principio” la domenica come giorno di riposo settimanale, la Corte ha disposto

---

<sup>105</sup> Operazione che, come si è detto in precedenza, può suscitare dubbi sul rispetto del principio di laicità ma che l’Unione non potrebbe permettersi di censurare, non essendo competente a pronunciarsi in merito alle scelte di politica ecclesiastica dei singoli Stati.

<sup>106</sup> Sentenza della Corte del 12 novembre, nella causa Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord contro Consiglio dell’Unione europea in Raccolta giur. CE, 1996, p. I-05755. Per un commento v. G. RICCI, *La direttiva sull’orario di lavoro dinanzi alla Corte di giustizia: molte conferme ed una sola (superflua) smentita*, in *Foro it.*, 1997, IV, 282 e, per i profili ecclesiasticistici, M. VENTURA, *La laicità dell’Unione europea*, cit., p. 137; S. C. VAN BIJSTERVELD, *Religions and Community Law: separate worlds or growing understanding?*, in *AA. VV.*, *Religions in the European Union Law*, cit., pp. 27 ss.

<sup>107</sup> In *Gazz. Uff. CE*, n. L 307 del 13 dicembre 1993, p. 18. Su questa direttiva e sul problema del riposo domenicale cfr. G. RICCI, *Orario di lavoro*, in *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, a cura di A. BAYLOS GRAU et al., Bologna, Monduzzi, 1996, pp. 593 ss.

l'annullamento di tale norma, affermando che la determinazione del giorno di riposo spetta al legislatore nazionale, in base ai "fattori culturali, etnici e religiosi dei vari Stati membri" (punto 37 della sentenza). L'art. 5.2 lasciava, in realtà, sufficiente libertà agli Stati, dando una mera indicazione in linea di massima sull'inclusione della domenica nel periodo settimanale di riposo. La Corte sembra collegare, perciò, l'annullamento di tale disposizione non tanto all'emanazione di una norma senza il dovuto fondamento giuridico, ma al fatto che il Consiglio non aveva chiarito il nesso tra il riposo domenicale e la salute dei lavoratori, che era la finalità perseguita con la direttiva in questione. Qualora una norma concernente il giorno di riposo dal lavoro fosse stata più strettamente collegata ad una finalità simile, la decisione della Corte sarebbe stata dello stesso tenore?

In realtà, anche in altri casi nei quali un interesse della Comunità europea poneva in discussione la disciplina nazionale dei giorni festivi, la Corte ha sempre ribadito la esclusiva competenza degli Stati membri a decidere in materia. L'obiettivo della libera circolazione delle merci sul territorio comunitario ha posto, ad esempio, il problema di decidere se il divieto di apertura domenicale degli esercizi commerciali fosse in contrasto con la libera concorrenza. In linea teorica, infatti, mentre per i giorni festivi propriamente intesi l'armonizzazione tra i paesi europei non appare praticabile<sup>108</sup>, una maggiore uniformità in materia di orari di lavoro o del commercio potrebbe rappresentare un interesse rilevante per la realizzazione del mercato unico, in vista del quale l'Unione potrebbe decidere di legiferare. La Corte, tuttavia, ha più volte ribadito che le norme relative alla chiusura domenicale nel commercio non solo non violano i principi della libera concorrenza, ma "costituiscono l'espressione di determinate scelte, rispondenti alle peculiarità socio-culturali

---

<sup>108</sup> L'incompetenza dell'UE in materia è stata ribadita, peraltro, in occasione di un'interrogazione presentata alla Commissione europea (Interrogazione scritta del 26 maggio 2003, n. E-1735, di Michl Ebner alla Commissione sull'armonizzazione dei giorni di festa. Il testo si può leggere in [www.olir.it](http://www.olir.it).

## FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ MULTICULTURALI

nazionali o regionali” e che dunque “spetta agli Stati membri effettuare queste scelte attenendosi alle prescrizioni del diritto comunitario”<sup>109</sup>.

Nulla dicono, invece, questi interventi del giudice comunitario in merito al legame che i riposi settimanali possono avere con il diritto di libertà religiosa e sulla conseguente necessità di tener conto delle diverse esigenze delle confessioni il cui giorno festivo è diverso da quello stabilito per legge. Una problematica ricordata dal Parlamento europeo, in una risoluzione emanata successivamente alla summenzionata sentenza del 1996 relativa alla direttiva sull’orario di lavoro<sup>110</sup>: in essa si parla, da un lato, della domenica come giorno maggiormente corrispondente alle “tradizioni ed esigenze culturali, sociali, religiose e familiari dei [...] cittadini”, dall’altro si riconosce che nelle nostre società possono esservi porzioni di popolazione le cui pratiche religiose implicano una scansione diversa del tempo lavorativo e festivo. La risoluzione è, naturalmente, indirizzata agli Stati membri, invitati dal Parlamento a prendere in considerazione tali differenti esigenze; quasi a ribadire che l’Unione può soltanto indicare una linea da seguire, ma che sono poi gli Stati a dover intervenire.

Da questi rari interventi dell’UE in materia di giorni festivi, si deduce che, nel problema del coordinamento delle norme rilevanti per la questione, quelle di diritto comunitario avranno scarse possibilità di essere applicate. È però vero che l’Unione, sebbene in modo incidentale, ha avuto occasione di pronunciarsi

---

<sup>109</sup> Il virgolettato è tratto da una delle molte sentenze in materia, quella del 20 giugno 1996 nel caso *Semeraro Casa Uno Srl ed altri* (in *Raccolta giuris. Corte di giustizia*, 1996, p. I-2975). In merito v. ampiamente G. RICCI, *La direttiva sull’orario di lavoro dinanzi alla Corte di giustizia...*, cit.; M. ROCCELLA, *“Ricordati di santificare le feste”*. Note sulla questione del riposo domenicale, in *Id.*, *La Corte di Giustizia e il diritto del lavoro*, cit., p. 85 ss. Il problema è ricordato anche in T.A.R. Lombardia, sentenza 27 maggio 1998, n. 430, a proposito del diritto di un commerciante avventista al riposo sabbatico (in *Foro amm.*, 1999, 1553)

<sup>110</sup> *“Risoluzione sul lavoro domenicale”* del 12 dicembre 1996, in *Gazz. Uff. CE*, n. C 20 del 20 gennaio 1997.

su problematiche legate alla regolamentazione dei riposi settimanali, per cui è difficile sostenere una incompetenza *tout court* del diritto europeo ad occuparsi di questo tema, a differenza di quanto si può dire per le festività religiose, che sono più strettamente legate all'ambito di competenza statale. Tuttavia, visto che la Corte ha varie volte riaffermato che la decisione sul giorno di riposo spetta agli Stati, se ne deduce che le eventuali intromissioni del legislatore comunitario in materia non potranno in nessun modo riguardare la determinazione per legge di tale giorno, anche se probabilmente potrebbe non risultare del tutto escluso un intervento nel caso di implicazioni per la concorrenza, per il funzionamento della produzione o per la salute dei lavoratori.

## **8. LA NORMATIVA ITALIANA ALLA PROVA DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO EUROPEO.**

Dall'analisi svolta finora è emerso che, nonostante alcuni limiti applicativi, le disposizioni ed i principi emanati a livello comunitario relativamente alla discriminazione religiosa possono avere implicazioni anche per la normativa sui giorni festivi. In particolare, la direttiva 2000/78 potrebbe sollevare più di un problema riguardo all'opportunità di adattare al principio di parità di trattamento una questione concreta, come quella dei giorni festivi, disciplinata in Italia senza tenere in uguale considerazione le differenti esigenze religiose dei lavoratori. A questo proposito bisogna ricordare che il principio della preminenza del diritto comunitario su quello interno determina specifiche conseguenze per il coordinamento tra le fonti dei due ordinamenti. Gli Stati membri sono tenuti, infatti, non solo a dare attuazione agli atti comunitari che non siano direttamente applicabili<sup>111</sup>, ma anche a

---

<sup>111</sup> È il caso delle direttive, le quali vincolano gli Stati circa il risultato da raggiungere, presupponendo, dunque un loro intervento per l'attuazione nell'ordinamento nazionale degli obiettivi sanciti dall'atto comunitario. Direttamente applicabili sono invece, ai sensi dell'art. 249 TCE, i regolamenti, i quali hanno un'efficacia immediata nell'ordinamento statale, senza che sia

garantire la loro piena efficacia nell'ordinamento interno, risolvendo gli eventuali contrasti tra una norma europea (gerarchicamente superiore) ed una nazionale (gerarchicamente inferiore)<sup>112</sup>. Per quel che concerne le direttive, esse sanciscono un obbligo quanto al risultato da raggiungere; gli Stati, perciò, sono liberi di scegliere le modalità attuative più consone al loro ordinamento interno<sup>113</sup>. È da notare, a questo proposito, che la direttiva 2000/78 non si limita a fissare l'obbligo di recepimento e la data entro cui attuarlo, ma prevede anche, all'art. 16, che gli Stati membri prendano "le misure necessarie per assicurare che tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate" e che "siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate" le disposizioni contrastanti con tale principio contenute nei contratti di lavoro, nei regolamenti aziendali ed in altre fonti di natura analoga. Si è voluto così ribadire un obbligo implicito nel sistema del rapporto tra diritto comunitario e diritto interno, quello cioè di far prevalere il primo sul secondo nell'eventualità di un conflitto tra fonti<sup>114</sup>; tale incisiva riaffermazione – assente in altre direttive – è un segno dell'importanza attribuita all'impegno di realizzare l'eliminazione delle discriminazioni, un impegno cui si deve prestare particolare attenzione poiché riguarda da vicino i diritti della persona.

---

necessaria una trasposizione tramite norme interne. Cfr. F. POCAR, *Diritto dell'Unione e delle comunità europee*, cit. pp. 235 ss.

<sup>112</sup> Cfr. G. GAJA, *Introduzione al diritto comunitario*, cit., p. 124 ss. Sul principio di preminenza del diritto comunitario su quello interno v., *ex multis*, la sentenza della Corte di giustizia del 9 marzo 1978 nel caso "Simmenthal" (in *Raccolta giurisprudenza Corte di giustizia*, 1978, p. 629 ss.).

<sup>113</sup> Così dispone il terzo comma dell'art. 249 TCE (nella versione consolidata): "La direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi." In generale sulle caratteristiche di questi atti M. R. SAULLE, voce *Direttiva comunitaria*, in *Enciclopedia del diritto*, Milano, Giuffrè, 1998 (II agg.), p. 292.

<sup>114</sup> Cfr. G. GAJA, *Introduzione al diritto comunitario*, cit., p. 124 ss.

Può, dunque, stupire che, a fronte di un onere enunciato in questi termini, il legislatore italiano si sia limitato in sede di recepimento delle direttive del 2000 ad adottare due appositi decreti legislativi (il n. 215/2003, che attua la dir. 2000/43 e il n. 216/2003, che attua la dir. 2000/78), che riproducono, più o meno fedelmente<sup>115</sup>, quanto previsto dalla normativa europea. Nessuna modifica è stata apportata, invece, alla disciplina relativa ai giorni festivi, sebbene – come si è visto in precedenza – la sua compatibilità con il principio di non discriminazione possa essere messa in discussione<sup>116</sup>.

Di fronte all'inerzia del legislatore italiano nel rendere la normativa in esame conforme ai principi stabiliti a livello sopranazionale, viene spontaneo domandarsi se e in che termini sia possibile immaginare un intervento da parte dell'Unione per "correggere" o sanzionare la disciplina interna.

In realtà, il mancato adeguamento della normativa sulle festività ai principi e agli obiettivi sanciti dalla direttiva può essere difficilmente valutato e sanzionato dal giudice comunitario. Infatti, una volta che una direttiva sia stata recepita

<sup>115</sup> La trasposizione non è priva di errori e imprecisioni (cfr. M. V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro*, cit., p. 514; N. FIORITA, *Le direttive comunitarie in tema di lotta alla discriminazione...*, cit., p. 369 ss.; SAVINO, *Differenze di trattamento e giustificazioni legittime*, cit., p. 589 ss.). C'è da notare, tra l'altro, che il legislatore italiano in sede di recepimento delle direttive nulla dice riguardo alle azioni positive; scelta significativa - anche per il tema in esame - per quanto riguarda le politiche sul trattamento delle differenze.

<sup>116</sup> Cfr. par. 4 e 6. Un intervento in questo senso sarebbe stato auspicabile, dato che, peraltro, il problema di conciliare la disciplina sui giorni festivi con il principio di non discriminazione inizia ad essere affrontato sia dalla dottrina (cfr. gli autori citati alla nota 20, ed inoltre L. MUSSELLI, *La rilevanza civile delle festività islamiche*, p. 192), sia dalla giurisprudenza, in particolare da quella della Corte europea (per la quale si vedano le sentenze citate alla nota 45), ma anche da quella italiana relativa ai casi di licenziamento discriminatorio conseguente al rifiuto di lavorare nei giorni festivi religiosi (cfr. Pretura di Roma, sentenza 6 novembre 1998, cit. e Tribunale di Roma, Sez. I lav., sentenza 26 marzo 2002 (in sede di appello della suddetta), in [http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form\\_Document=562](http://www.olir.it/ricerca/index.php?Form_Document=562)).

nell'ordinamento interno<sup>117</sup>, la Corte di giustizia potrà fornire qualche indicazione sulla compatibilità tra il diritto comunitario e quello italiano solo attraverso un ricorso in via pregiudiziale<sup>118</sup>. In questo caso, peraltro di non facile configurazione, qualora il giudice interno si trovi ad applicare una norma che può risultare in contrasto con il diritto europeo, potrà adire la Corte di Lussemburgo - sulla falsa riga del procedimento di verifica della legalità costituzionale - al fine di risolvere dubbi interpretativi e di essere così in grado di valutare la compatibilità della legislazione domestica con quella sopranazionale<sup>119</sup>. Tuttavia al giudice comunitario spetta pronunciarsi unicamente sull'interpretazione o sulla legittimità delle norme sancite dall'UE; egli non potrà, invece, esercitare un controllo sulle disposizioni nazionali, né, di fronte ad un problema di coordinamento di queste ultime con il diritto europeo, dare indicazioni sulla applicabilità delle une o delle altre al caso concreto<sup>120</sup>. Il meccanismo così previsto presuppone, dunque, che sia il giudice italiano ad esaminare la normativa interna alla luce di quella comunitaria e a decidere della sua disapplicazione qualora emerga un contrasto con gli obblighi posti a livello europeo<sup>121</sup>. Il ricorso al giudice comunitario, quindi, potrà

---

<sup>117</sup> Occorre ricordare che nei casi di trasposizione erronea o oltre i termini previsti dalla direttiva, la Commissione europea potrà avviare il procedimento di controllo di cui all'art. 226 del Trattato, che può giungere fino alla promozione di un ricorso per infrazione nei confronti dello Stato inadempiente. Cfr. G. GAJA, *Introduzione al diritto comunitario*, cit., p. 48 ss.

<sup>118</sup> Previsto dall'art. 234 del Trattato. In merito v. G. GAJA, *Introduzione al diritto comunitario*, cit., p. 61 ss.; F. POCAR, *Diritto dell'Unione e delle comunità europee*, cit. pp. 231 ss.

<sup>119</sup> G. GAJA, *Introduzione al diritto comunitario*, cit., p. 63; F. POCAR, *Diritto dell'Unione e delle comunità europee*, cit. pp. 356 ss.

<sup>120</sup> In merito, G. GAJA, *Introduzione al diritto comunitario*, cit., p. 66; F. POCAR, *Diritto dell'Unione e delle comunità europee*, cit. pp. 357.

<sup>121</sup> Così, tra le molte, la sentenza "Marleasing" del 13 novembre 1990 (in *Raccolta giurisprudenza Corte di giustizia*, 1990, p. I-4135) che spiega come "nell'applicare il diritto nazionale, a prescindere dal fatto che si tratti di norme precedenti o successive [ad una] direttiva, il giudice nazionale deve interpretare il proprio diritto nazionale alla luce della lettera e dello scopo della direttiva onde

soltanto fornire gli elementi necessari per interpretare la norma europea rilevante nel caso di specie; la sentenza resa dalla Corte di Giustizia determinerà, poi, l'obbligo di uniformarsi, nella decisione del caso concreto, a quanto in essa affermato<sup>122</sup>. Non si produrrà, invece, alcun vincolo per il legislatore interno circa la modifica della norma eventualmente dichiarata incompatibile con il diritto europeo.

In conclusione, sebbene la direttiva 2000/78 abbia posto disposizioni rilevanti per la disciplina dei giorni festivi, a causa delle caratteristiche del rapporto tra diritto comunitario e diritto interno, essa non può offrire un rimedio direttamente applicabile per le disuguaglianze che si possono verificare in materia; l'applicazione del principio di non discriminazione alle fattispecie concrete resta, in definitiva, affidata alle scelte del giudice e del legislatore interno. Scelte che, finora, hanno lasciato immutato il quadro normativo italiano sulle festività, senza determinare una riflessione seria sulla compatibilità di tale disciplina con le esigenze della società plurale e sulla opportunità di continuare a regolare questa materia per via pattizia.

Al di là di tali considerazioni generali, ulteriori interrogativi possono essere individuati a partire dalle peculiarità proprie del rapporto tra il diritto comunitario e il sistema delle fonti di diritto ecclesiastico. Gli interventi che il legislatore italiano dovrebbe porre in essere per rendere la disciplina dei giorni festivi conforme al principio di non discriminazione<sup>123</sup>, non potrebbero, infatti, non tener conto della particolare posizione delle norme pattizie nella gerarchia delle fonti. Sebbene le intese finiscano per

---

conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'art. 189 [ora 249], terzo comma, del Trattato". Per una sintetica ricostruzione del rapporto tra fonti comunitarie e fonti interne v. anche G. MACRÌ, *Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell'Unione europea*, in G. MACRÌ, M. PARISI, V. TOZZI, *Diritto ecclesiastico europeo*, cit., p. 104 ss.

<sup>122</sup> F. POCAR, *Diritto dell'Unione e delle comunità europee*, cit. p. 367.

<sup>123</sup> Sulla scorta anche del summenzionato impegno sancito all'art. 16 della direttiva.

FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ  
MULTICULTURALI

creare – come si è visto – una disuguaglianza nelle condizioni di esercizio della libertà religiosa da parte dei lavoratori, non pare probabile, né auspicabile, l'abrogazione delle disposizioni pattizie che siano contrastanti con il principio di parità nell'ambito del lavoro; il risultato sarebbe quello di giocare al ribasso per quanto concerne la possibilità di rispettare i giorni festivi. Una soluzione coerente con i principi costituzionali (particolarmente quello di libertà religiosa ex art. 19) e con il divieto di discriminazione, che il diritto europeo ha sancito proprio in vista di una miglior garanzia dei diritti del lavoratore, deve, infatti, perseguire il raggiungimento della maggiore espansione possibile di tale libertà. La strada più opportuna per realizzare tale obiettivo, anziché passare per il difficile e non sempre opportuno iter della moltiplicazione all'infinito delle intese<sup>124</sup>, potrebbe essere quella della previsione di una norma di carattere generale che assicuri la tutela delle esigenze del lavoratore in materia di riposi religiosamente motivati, con l'unico necessario limite del contenimento con le esigenze di organizzazione aziendale e di funzionamento della produzione. Per quanto riguarda i riposi settimanali, la scelta del ricorso alla normativa unilaterale sarebbe del tutto ammissibile: siamo, infatti, in presenza di una materia già disciplinata per la maggior parte da norme statuali, che lasciano al diritto pattizio la regolamentazione delle sole peculiarità confessionali. La sede più opportuna per dettare tale norma potrebbe essere quella della tanto auspicata legge sulla libertà religiosa, che dovrebbe disciplinare le condizioni generali per l'esercizio di tale diritto<sup>125</sup>. Nei progetti di legge fino ad ora

---

<sup>124</sup> In merito v. le osservazioni di F. ONIDA, *Appunti in tema di attuazione del quadro costituzionale in materia religiosa (a proposito di libertà e di uguaglianza)*, cit., p. 421 ss., che sottolinea come l'attuazione del sistema delle intese abbia finito per “vanificare l'efficacia del principio di uguaglianza” (ivi, p. 431). Cfr. inoltre G. CASUSCELLI, *Libertà religiosa e confessioni di minoranza. Tre indicazioni operative*, in *Quad. dir. pol. eccl.*, 1/1997, p. 64 ss.

<sup>125</sup> Il testo dei vari progetti di legge si può leggere in [www.olir.it](http://www.olir.it); per un commento sull'ultimo disegno di legge presentato (28 aprile 2006, atto Camera C. 36 – C. 134) cfr. G. CASUSCELLI, *Appunti sulle recenti proposte di legge in tema di libertà religiosa*, in *Stato chiese e pluralismo confessionale*, gennaio 2007, disponibile all'indirizzo [www.olir.it](http://www.olir.it)

presentati, se si eccettua la menzione della possibilità di ottenere appositi permessi per gli individui che si trovino nelle cosiddette “istituzioni chiuse”, non è però rinvenibile alcun riferimento alla questione dei riposi settimanali<sup>126</sup>. Ciò dimostra una perdurante disattenzione del legislatore italiano che, troppo concentrato su problemi talvolta obsoleti, non è parso capace di percepire le

---

[http://www.statoechiese.it/images/stories/papers/200701/casusc\\_liberta.pdf](http://www.statoechiese.it/images/stories/papers/200701/casusc_liberta.pdf); N. COLAIANNI, *Per un diritto di libertà di religione costituzionalmente orientato*, in *Stato chiese e pluralismo confessionale*, gennaio 2007, all'indirizzo web [http://www.statoechiese.it/images/stories/papers/200701/colaianni\\_liberta.pdf](http://www.statoechiese.it/images/stories/papers/200701/colaianni_liberta.pdf).

<sup>126</sup> Alcuni disegni di legge presentati precedentemente a quello attualmente in esame contenevano un articolo relativo al diritto di libertà religiosa dei soggetti appartenenti alle Forze armate o servizi simili e per coloro che si trovino nelle istituzioni chiuse, ai quali si riconosceva, tra l'altro, il diritto a rispettare i giorni festivi (art. 8 del Disegno di legge di iniziativa governativa n. 2531, presentato il 18 Marzo 2002, in; art. 8 disegno di legge n. 3947 (Camera dei Deputati), nella versione presentata il 28/02/2001 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (relatore D. Maselli)); altra disposizione rilevante in materia era l'art. 9.2 di entrambe le proposte di legge succitate, ove si prevedeva che “i contratti collettivi ed individuali di lavoro contemplano l'esercizio della libertà religiosa, con riferimento alle sue varie espressioni”, tra le quali può essere ricompresa l'osservanza dei giorni festivi. In proposito cfr. R. BOTTA, *La condizione degli appartenenti ai gruppi di più recente insediamento in Italia*, in V. TOZZI, (a cura di), *Integrazione europea e società multietnica*, Torino, Giappichelli, 2000, pp. 15 ss., afferma che è condivisibile “la scelta di aver legittimato i contratti collettivi ed individuali di lavoro a definire le soluzioni dei problemi relativi all'esercizio del diritto di libertà religiosa nei luoghi di lavoro”, poiché questo agile strumento può risolvere problematiche dei lavoratori appartenenti alle religioni di minoranza – come l'Islam – “bypassando le difficoltà di una intesa” (*ibi*, p. 51). Tra le problematiche cui l'A. fa riferimento c'è anche quella del riposo lavorativo motivato religiosamente.

Il disegno di legge attualmente presentato (28 aprile 2006, atto Camera C. 36 – C. 134) prevede analoghe disposizioni: l'art. 14 assicura ai soggetti che si trovino nelle istituzioni chiuse la possibilità adempiere alle “prescrizioni religiose [...] relative all'astensione dal lavoro in conformità agli statuti della confessione religiosa alla quale abbiano dichiarato di appartenere”; l'art. 15, n. 4 prevede che “I contratti collettivi e individuali di lavoro assicurano l'effettivo esercizio della libertà religiosa secondo i principi contenuti nel presente capo”. Si tratta, in ogni caso, di disposizioni che non riconoscono *tout court* un diritto ad osservare i giorni festivi.

FESTIVITÀ RELIGIOSE E RIPOSI SETTIMANALI NELLE SOCIETÀ  
MULTICULTURALI

questioni emergenti dall'evoluzione della nostra società in senso multiculturale<sup>127</sup>.

Queste ultime considerazioni non possono essere estese anche alle festività religiose. Lo Stato, infatti, non può assumersi il compito di determinare simili ricorrenze, pena lo sconfinamento in una materia rientrante negli ambiti propri dell'autonomia confessionale. L'eventuale riconoscimento delle festività delle religioni di minoranza dovrà necessariamente essere oggetto di apposito accordo con le relative rappresentanze, con le quali determinare i diritti derivanti dalle celebrazioni fissate dalle religioni stesse. In questa direzione, la legge sulla libertà religiosa potrebbe comunque affermare la necessità di tener conto delle diverse ricorrenze religiose delle confessioni, rimettendo poi nelle mani del legislatore pattizio la competenza a stabilirne la disciplina di dettaglio.

---

<sup>127</sup> In merito G. B. VARNIER, *Le norme in materia di libertà religiosa: molti silenzi e rinnovate vecchie proposte*, in *Stato chiese e pluralismo confessionale*, febbraio 2007, all'indirizzo web:

[http://www.statoechiese.it/images/stories/papers/200702/varnier\\_master.pdf](http://www.statoechiese.it/images/stories/papers/200702/varnier_master.pdf).

