



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Centro Interdipartimentale
ORFECT

www.orfect.unimore.it

Cluster di ricerca: Laicità sostenibile

www.orfect.unimore.it/ls

Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali dell'Università di Modena e Reggio Emilia - FAR Dipartimentale Azione 10: La laicità come valore fondante dell'Unione Europea e le relazioni di lavoro.

CARTA DELLE BUONE PRASSI PER IL RISPETTO DELLA LIBERTÀ DI RELIGIONE E DI CONVINZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Prof. Vincenzo Pacillo - vincenzo.pacillo@unimore.it

Dott.ssa Basira Hussein - basira.hussen@unimore.it

Modena, ottobre 2024

Presentazione della Carta delle buone prassi per il rispetto della libertà di religione e di convinzione nei luoghi di lavoro

Introduzione

1. Una recentissima ricerca condotta dal Boniuk Institute della Rice University evidenzia come l'inclusione della tutela delle identità religiose nelle politiche di promozione della diversità e dell'inclusione possa migliorare non solo la cultura lavorativa, ma anche la coesione sociale delle comunità. Il lavoro, guidato da Elaine Howard Ecklund, si basa su un'analisi approfondita di oltre 15.000 sondaggi e 300 interviste con un campione sovradimensionato di popolazioni minoritarie, per assicurare una rappresentazione ampia e significativa delle diverse esperienze religiose. Gli autori del libro *Religion in a Changing Workplace* (OUP, 2024) sostengono che il luogo di lavoro rappresenta uno degli spazi principali in cui le persone incontrano individui con identità diverse dalle proprie, in particolare per quanto riguarda la religione. Questo contesto diventa un'opportunità unica per praticare e costruire un pluralismo religioso sano. Denise Daniels, co-autrice del libro, sottolinea che un ambiente lavorativo rispettoso delle differenze religiose può rafforzare il senso di appartenenza dei lavoratori all'azienda presso la quale prestano la loro opera. Dall'indagine emerge infatti che i dipendenti sono più soddisfatti e produttivi quando possono esprimere apertamente la loro fede: al contrario, un ambiente che ignora o ostacola questa espressione può ridurre il loro impegno e, di conseguenza, influire negativamente sulla produttività aziendale. Chris Scheitle, co-autore e professore alla West Virginia University, aggiunge che i dati raccolti mostrano come la capacità di esprimere liberamente la propria religione incida positivamente non solo sul benessere individuale dei lavoratori, ma anche sulla loro percezione di giustizia e correttezza all'interno dell'organizzazione. Ciò implica che le politiche aziendali dovrebbero includere la dimensione religiosa nelle strategie di diversità, non solo per promuovere il pluralismo, ma anche per migliorare la soddisfazione e la produttività complessiva.
2. La ricerca del Boniuk Institute e il libro *Religion in a Changing Workplace* offrono una base empirica e teorica estremamente utile per la redazione di una Carta delle buone Prassi per il Rispetto della Libertà di Religione e di Culto nei Luoghi di Lavoro. Le evidenze raccolte dagli autori mostrano chiaramente che l'inclusione delle identità religiose nelle politiche di diversità può migliorare sia la soddisfazione dei lavoratori che la coesione sociale all'interno dell'organizzazione, elementi cruciali per lo sviluppo di ambienti lavorativi sani e produttivi. Una Carta delle buone Prassi delinea linee guida concrete su come le aziende possano creare spazi sicuri per l'espressione della propria identità religiosa, evitando che la mancanza di attenzione a queste tematiche influisca negativamente sulle performance dei dipendenti e sul clima organizzativo.
3. La tutela della libertà religiosa nei rapporti di lavoro in Italia si fonda prima di tutto su una serie di disposizioni che vietano ogni forma di discriminazione legata alle convinzioni religiose, sia durante il rapporto di lavoro che nella fase preassuntiva. Questo principio, che ha radici profonde, viene espresso per la prima volta in modo chiaro con l'art. 4 della Legge 15 luglio 1966 n. 604, che stabilisce la nullità di qualsiasi licenziamento motivato dalle convinzioni religiose del lavoratore. Successivamente, la Legge 11 maggio 1990 n. 108 ha rafforzato questa protezione, prevedendo l'invalidità del licenziamento per motivi

religiosi, indipendentemente dalle giustificazioni addotte dal datore di lavoro. Il concetto di “fede religiosa” include tutte le possibili posizioni ideologiche del dipendente, non limitandosi solo all’appartenenza a un gruppo religioso ma estendendosi anche a qualsiasi posizione ideologica contraria o diversa rispetto a una particolare dottrina religiosa. Questa ampia interpretazione apre una serie di questioni relative alla situazione delle cosiddette “organizzazioni di tendenza”, ovvero imprese o enti che persegono finalità ideologiche o religiose. Per queste organizzazioni, la discriminazione religiosa potrebbe assumere sfumature differenti, poiché l’ideologia che esse promuovono può, in alcuni casi, legittimare determinati comportamenti che altrove sarebbero considerati discriminatori. Tuttavia, tale legittimità è soggetta a una rigorosa valutazione e non può tradursi in una limitazione arbitraria della libertà del lavoratore.

4. Lo Statuto dei Lavoratori del 1970 ha svolto un ruolo fondamentale nel rafforzare il divieto di discriminazione religiosa. L’art. 8 ha introdotto il divieto di indagare sulle opinioni religiose del lavoratore, sia durante l’assunzione che nel corso del rapporto di lavoro, ponendo un argine al controllo ideologico da parte del datore di lavoro. Gli articoli 1, 15 e 16 dello Statuto ampliano ulteriormente la protezione dei lavoratori, sancendo il diritto di esprimere liberamente le proprie convinzioni religiose e vietando qualsiasi atto discriminatorio, sia nella concessione di vantaggi economici sia nella gestione del rapporto di lavoro.
5. Il Decreto Legislativo 25 luglio 1998 n. 286, in particolare agli articoli 43 e 44, ha ulteriormente chiarito la portata del divieto di discriminazione religiosa, estendendo la tutela a tutti i comportamenti che, anche indirettamente, possano avere l’effetto di compromettere il godimento dei diritti fondamentali del lavoratore. L’elemento innovativo di questa normativa è che non si richiede più la dimostrazione di un intento discriminatorio da parte del datore di lavoro: anche l’effetto oggettivo di una discriminazione, indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro, è sufficiente per far scattare la protezione. In altre parole, non è necessario dimostrare che il datore di lavoro avesse un “animus nocendi”; è sufficiente che il lavoratore riesca a dimostrare un nesso causale tra il trattamento ricevuto e le sue convinzioni o pratiche religiose. Poiché il soggetto non può essere discriminato per le sue opinioni in materia religiosa, allo stesso modo non può essere discriminato per atti o comportamenti motivati religiosamente che non influenzano l’esatto adempimento, né durante la prestazione lavorativa né prima dell’assunzione (ma questa regola subisce significative eccezioni nel caso delle cosiddette “organizzazioni di tendenza”) Ovviamente, la protezione durante la fase di assunzione - sebbene prevista dalla legge- non può sempre essere affermata a livello concreto: è necessario che il candidato a una determinata posizione possa dimostrare di non essere stato assunto a causa delle sue convinzioni in materia religiosa, e chiaramente ciò non è facile. Sicuramente ciò può essere dimostrato quando il datore di lavoro adotta durante il processo di selezione criteri che comportano distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze basate sulla religione o sulle pratiche religiose osservate dai candidati, a prescindere da un chiaro intento discriminatorio; oppure criteri di selezione apparentemente neutrali che svantaggiano i candidati appartenenti a una confessione religiosa, a meno che non riguardino i requisiti essenziali dell’occupazione.
6. Il D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, che ha recepito la Direttiva 43/2000 (relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente

dalla razza o dall'origine etnica), ha introdotto nell'ordinamento italiano norme specifiche per prevenire e contrastare la discriminazione fondata sulla razza e l'origine etnica, prevedendo strumenti di tutela per le vittime e obblighi per datori di lavoro e altri soggetti pubblici e privati. Del pari, il D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, che ha recepito la Direttiva 78/2000 (relativa alla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale) ha ampliato l'ambito della tutela antidiscriminatoria, estendendola a fattori quali religione, convinzioni personali, età, orientamento sessuale e disabilità, regolamentando gli ambiti occupazionali e le condizioni di lavoro.

7. Un elemento di particolare rilievo delle norme di cui sopra è l'introduzione dell'inversione dell'onere della prova (art. 10 Direttiva 78/2000 e art. 8 Direttiva 43/2000). Questo principio stabilisce che, quando una persona fornisce elementi sufficienti per presumere una discriminazione diretta o indiretta, spetta al convenuto dimostrare che non vi è stata violazione del principio di parità di trattamento. L'attuazione concreta di questo principio è stata lasciata alla discrezionalità degli Stati membri, che possono decidere se adottare specifiche misure, purché siano rispettati gli standard previsti dalle direttive. In Italia, tale principio è stato recepito solo nel 2008, con il d.l. n. 59 del 2008, che prevede che quando il ricorrente presenta elementi precisi e concordanti di atti discriminatori, è il convenuto a dover provare l'assenza di discriminazione.
8. Come anticipato, il candidato può provare la discriminazione in modo presuntivo, cioè sulla base di elementi indiretti risultanti da dati statistici, purché questi siano gravi, precisi e coerenti (il tribunale valuta in conformità all'art. 2729 c.c., comma 1, cioè secondo i criteri di valutazione stabiliti per le semplici presunzioni quando il giudice trae le conseguenze da un fatto noto per risalire a un fatto ignoto, ma solo se questi sono effettivamente gravi, precisi e coerenti).
9. Nel diritto italiano, sia le autorità pubbliche che il capitale privato possono limitare l'espressione della libertà religiosa solo quando essa si manifesta in modi contrari alla moralità o il cui uso comporti una violazione o un pregiudizio agli interessi giuridici considerati di prevalente e assoluta importanza. Bisogna inoltre ricordare che i poteri privati del datore di lavoro non possono essere esercitati per recare danno alla dignità umana (art. 41, comma 2 della Costituzione), e questo sembra impedire la legittimità di qualsiasi atto volto a comprimere l'identità religiosa del lavoratore, a meno che tale compressione non sia strettamente necessaria per garantire il corretto svolgimento del lavoro o la protezione dei diritti e delle libertà di altri, con superiorità di valore rispetto alla libertà religiosa del dipendente.
10. Questo principio trova applicazione anche nel caso dei licenziamenti motivati da pratiche religiose. Ad esempio, se un dipendente è licenziato perché segue certi precetti religiosi che non influenzano la sua capacità di adempiere alle proprie mansioni lavorative, tale licenziamento potrebbe essere considerato discriminatorio. Tuttavia, se le pratiche religiose interferiscono con il corretto svolgimento delle prestazioni lavorative, come nel caso di un dipendente che si astiene temporaneamente dal lavoro per motivi religiosi senza alcuna regolamentazione esplicita, la situazione si complica. In assenza di un quadro normativo specifico, la giurisprudenza ha stabilito che il datore di lavoro non può

essere obbligato a tollerare astensioni non concordate, poiché ciò potrebbe compromettere il regolare funzionamento dell'impresa.

11. Una questione centrale è quella dell'obbligo di "ripescaggio", che richiede al datore di lavoro di verificare se esistano mansioni alternative che il dipendente possa svolgere nel rispetto delle sue convinzioni religiose, prima di procedere con il licenziamento. Questo principio implica che, laddove sia possibile una ricollocazione del lavoratore in un'altra posizione compatibile con le sue convinzioni, il licenziamento potrebbe essere considerato illegittimo.
12. Il diritto di indossare simboli religiosi sul luogo di lavoro è garantito dall'art. 19 della Costituzione, ma con delle limitazioni. Se l'uso di tali simboli compromette la sicurezza o la salute di altri lavoratori o utenti, come nel caso di personale sanitario o addetti alla produzione di alimenti, può essere legittimamente vietato, come stabilito in alcune pronunce della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo.
13. In conclusione, il sistema giuridico italiano offre una solida protezione contro la discriminazione religiosa sul posto di lavoro, garantendo ai lavoratori il diritto di praticare la loro fede, a patto che ciò non interferisca con le esigenze dell'impresa o con diritti di terzi. Il quadro normativo attuale mira a bilanciare il diritto alla libertà religiosa con le esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro, cercando soluzioni equilibrate in casi di conflitto.
14. Creare una carta delle buone prassi per la tutela della libertà religiosa sul luogo di lavoro risponde all'esigenza di integrare il quadro normativo esistente con linee guida operative che rendano più efficace e concreta l'applicazione dei principi di non discriminazione e tutela delle convinzioni religiose. Nonostante la legislazione italiana offra già una protezione adeguata, vi sono diversi motivi che giustificano l'introduzione di una carta delle buone prassi:
 - Chiarezza e uniformità: La normativa, pur essendo chiara nei suoi principi generali, può risultare complessa da applicare in situazioni specifiche. Una carta delle buone prassi può fornire indicazioni concrete su come gestire casi particolari (ad esempio, l'uso di simboli religiosi, l'osservanza di pratiche religiose durante l'orario di lavoro, o la gestione di giorni di riposo per festività religiose), garantendo così un'applicazione uniforme delle regole in diversi contesti aziendali.
 - Prevenzione delle controversie: Molte delle problematiche relative alla discriminazione religiosa derivano da incomprensioni o da una mancanza di sensibilità verso le esigenze religiose dei dipendenti. Una carta delle buone prassi può servire da strumento educativo e preventivo, fornendo al datore di lavoro e ai dipendenti linee guida chiare su come rispettare e promuovere la libertà religiosa in azienda, riducendo così il rischio di contenziosi legali.
 - Promozione di un ambiente inclusivo: La libertà religiosa è parte del più ampio concetto di diversità e inclusione sul posto di lavoro. Una carta delle buone prassi può aiutare a promuovere una cultura aziendale inclusiva, in cui le differenze religiose siano riconosciute e valorizzate. Ciò contribuisce non solo al rispetto dei diritti individuali, ma anche a migliorare il benessere e la produttività dei dipendenti, favorendo un ambiente di lavoro più sereno e rispettoso delle diversità.
 - Flessibilità nella gestione delle esigenze religiose: Sebbene la legge preveda già delle forme di tutela, una carta delle buone prassi potrebbe fornire strumenti più flessibili e

operativi per gestire situazioni particolari, come la richiesta di permessi per festività religiose, la riorganizzazione dei turni di lavoro per permettere la partecipazione a funzioni religiose, o la gestione dell'abbigliamento religioso. Queste linee guida potrebbero offrire soluzioni pratiche che bilanciano le esigenze del datore di lavoro con i diritti dei dipendenti, evitando conflitti.

- Responsabilità sociale d'impresa: L'adozione di una carta delle buone prassi può diventare un elemento distintivo nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa (CSR). Un'azienda che si impegna attivamente nella tutela della libertà religiosa dei suoi dipendenti può dimostrare una maggiore attenzione ai diritti umani e alla diversità, migliorando così la propria reputazione e favorendo relazioni positive con i propri stakeholder.
- Adeguamento alle trasformazioni sociali e culturali: Le società contemporanee sono sempre più multietniche e multiconfessionali, e ciò si riflette anche nei luoghi di lavoro. Una carta delle buone prassi può adattarsi a queste trasformazioni, offrendo soluzioni concrete e aggiornate che rispondano ai bisogni di una forza lavoro sempre più diversificata, anticipando problematiche che potrebbero emergere con l'evoluzione del contesto socio-culturale.
- In definitiva, la carta delle buone prassi rappresenta un complemento al sistema giuridico, non solo per garantire l'applicazione effettiva dei diritti, ma anche per promuovere una cultura di rispetto, tolleranza e inclusione, facendo del luogo di lavoro uno spazio in cui la diversità religiosa sia considerata una risorsa anziché una fonte di conflitto.

I principi fondamentali della Carta.

1. Riconoscimento della Diversità Religiosa e Culturale

Uno dei principi cardine della Carta è il riconoscimento della diversità religiosa e culturale. In un mondo globalizzato e interconnesso, la presenza di individui con diverse fedi religiose nei luoghi di lavoro è una realtà ineludibile. Tale diversità, tuttavia, non deve essere considerata un ostacolo, bensì una risorsa che arricchisce l'ambiente lavorativo e promuove una maggiore inclusione sociale.

Dal punto di vista giuridico, il riconoscimento della diversità religiosa trova il suo fondamento nell'articolo 19 della Costituzione Italiana e nell'articolo 9 della CEDU. La giurisprudenza ha ripetutamente affermato che il diritto alla libertà religiosa comprende non solo il diritto di professare una fede, ma anche il diritto di esprimere la fede attraverso segni e pratiche religiose. La sentenza *Ivanova c. Bulgaria* (2007), ad esempio, ha ribadito che lo Stato non può interferire con la libertà individuale di detenere credenze religiose, indipendentemente da quali esse siano. Il diritto alla libertà religiosa non si limita alla sfera privata ma include anche il diritto di manifestare la propria fede pubblicamente.

La *Carta delle buone Prassi* incoraggia i datori di lavoro a riconoscere formalmente la pluralità religiosa all'interno dei loro ambienti aziendali, promuovendo la consapevolezza e la sensibilizzazione riguardo alle diverse credenze religiose presenti tra i dipendenti. Tale

riconoscimento non solo previene conflitti interni, ma crea un ambiente di rispetto reciproco che favorisce la collaborazione e la produttività.

2. Prevenzione della Discriminazione Religiosa

La prevenzione della discriminazione religiosa è uno dei pilastri della Carta. La discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti dei lavoratori per motivi legati alla loro religione o credo è vietata dalla legislazione italiana e internazionale. L'articolo 3 della Costituzione Italiana sancisce il principio di uguaglianza di fronte alla legge, senza distinzioni di religione. A livello europeo, la Direttiva 2000/78/CE vieta espressamente la discriminazione basata sulla religione nel mondo del lavoro, una normativa recepita nell'ordinamento italiano con il D.Lgs. 216/2003.

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha affrontato il tema della discriminazione religiosa in diverse occasioni. Nel caso *Eweida e altri c. Regno Unito* (2013), la Corte ha sottolineato che ogni limitazione alla libertà di manifestare la propria religione deve essere giustificata da esigenze imperative e deve essere proporzionata rispetto all'obiettivo legittimo perseguito. Tale giurisprudenza si inserisce in un quadro più ampio di prevenzione della discriminazione indiretta, che può sorgere quando una norma o una prassi apparentemente neutra pone lavoratori di una determinata fede in una posizione di svantaggio rispetto agli altri.

La Carta si impegna a promuovere politiche aziendali che eliminino qualsiasi forma di discriminazione, sia essa diretta o indiretta, e che rispettino le esigenze religiose dei lavoratori. Gli accordi contrattuali e le prassi aziendali devono essere formulate in modo tale da non escludere o penalizzare coloro che professano una fede diversa dalla maggioranza, come stabilito dalla giurisprudenza nel caso *S.A.S. c. Francia* (2014), in cui la Corte ha analizzato la questione del divieto del velo integrale, confermando la necessità di bilanciare il diritto alla manifestazione religiosa con altre esigenze legittime, quali la sicurezza pubblica.

3. Accomodamento Ragionevole

Il concetto di "accomodamento ragionevole" rappresenta una misura chiave nella gestione della diversità religiosa nei luoghi di lavoro. Tale principio, sviluppato in particolare nei paesi di common law, prevede che i datori di lavoro adottino soluzioni flessibili per consentire ai lavoratori di adempiere ai propri obblighi religiosi, purché ciò non comporti un onere eccessivo per l'azienda.

In Europa, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha affrontato il tema degli accomodamenti religiosi nel caso *Bougnaoui c. Micropole* (2017), in cui è stata analizzata la legittimità delle restrizioni imposte a una lavoratrice musulmana riguardo all'uso del velo. La sentenza ha stabilito che qualsiasi limitazione deve essere proporzionata e giustificata da esigenze reali, come quelle legate alla sicurezza o all'immagine aziendale.

La *Carta delle buone Prassi* incoraggia le imprese a sviluppare politiche di accomodamento che consentano, ad esempio, la flessibilità degli orari per permettere la partecipazione a riti religiosi, pause per la preghiera e l'adattamento delle pause per rispettare i digiuni religiosi. L'obiettivo è

trovare un equilibrio tra le esigenze dell'impresa e quelle dei lavoratori, senza compromettere la produttività aziendale.

4. Contrattazione Collettiva

La contrattazione collettiva rappresenta uno strumento fondamentale per garantire il rispetto dei diritti religiosi nei luoghi di lavoro. Attraverso accordi collettivi, i rappresentanti sindacali e le imprese possono definire le modalità con cui i diritti religiosi dei lavoratori verranno tutelati, includendo, ad esempio, l'adozione di accomodamenti ragionevoli o il rispetto delle festività religiose.

5. Gestione della Diversità

La gestione della diversità religiosa all'interno delle imprese, nota anche come *diversity management*, è cruciale per costruire un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale tutti i lavoratori si sentano rispettati e valorizzati. Questo aspetto non solo risponde a un'esigenza di giustizia e uguaglianza, ma contribuisce anche al successo economico delle imprese, che possono beneficiare di un personale motivato e impegnato.

Le imprese moderne sono chiamate a bilanciare le esigenze di produttività con il rispetto dei diritti individuali, compresi quelli legati alla fede religiosa. La giurisprudenza internazionale ha chiarito che il *diversity management* deve rispettare le esigenze religiose dei lavoratori e creare le condizioni per favorire un dialogo tra le diverse comunità religiose presenti in azienda. Ad esempio, nel caso *Osmanoğlu e Kocabas c. Svizzera* (2017), la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha stabilito che le autorità scolastiche avevano agito legittimamente negando l'esenzione alle bambine musulmane dalla partecipazione alle lezioni di nuoto miste, ma solo dopo aver valutato attentamente le loro necessità religiose e fornito alternative ragionevoli, come il burkini.

Questo principio, applicato al contesto lavorativo, invita le imprese a considerare la pluralità di fedi religiose come una risorsa e a favorire un dialogo aperto tra i lavoratori. La Carta propone che siano adottate politiche di gestione della diversità che assicurino una partecipazione attiva di tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro credenze religiose.

6. Cibo e Ristorazione

Un altro aspetto importante riguarda l'accesso a cibo conforme alle prescrizioni religiose. Il diritto di seguire le proprie pratiche religiose si estende anche all'alimentazione, e la *Carta delle buone Prassi* incoraggia i datori di lavoro a garantire che i servizi di ristorazione aziendale offrano opzioni alimentari che rispettino le prescrizioni religiose dei dipendenti.

La giurisprudenza ha riconosciuto l'importanza di garantire che i lavoratori possano seguire le proprie regole alimentari. L'osservanza delle leggi alimentari dettate da una religione o da un sistema filosofico è considerata una "pratica" protetta dall'articolo 9 § 1 della Convenzione (Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia [GC], 2000, §§ 73-74; Jakóbski c. Polonia, 2010; Executief van de Moslims van België e altri c. Belgio*, 2024, § 65). L'applicazione di questo principio nei luoghi di lavoro può includere la fornitura di menù specifici, l'accesso a strutture dove i

dipendenti possano portare e conservare il proprio cibo, o la possibilità di organizzare pause pranzo in modo tale da permettere a tutti di rispettare le proprie tradizioni religiose, come il digiuno.

7. Festività Religiose

Il rispetto delle festività religiose è essenziale per garantire che i lavoratori possano conciliare le proprie credenze con gli obblighi lavorativi. La *Carta delle buone Prassi* incoraggia i datori di lavoro a prevedere una certa flessibilità nell'organizzazione del lavoro, in modo da permettere ai dipendenti di celebrare le loro festività religiose.

La giurisprudenza europea ha affrontato numerosi casi legati alla possibilità per i lavoratori di esercitare il proprio diritto di osservare le festività religiose. Nel caso *Francesco Sessa c. Italia* (2012), la Corte ha riconosciuto che la libertà di manifestare la propria religione include il diritto di osservare le festività religiose, ma nel caso *Kosteski* (2006) i giudici di Strasburgo hanno legittimato le limitazioni imposte dal datore di lavoro quando esse siano proporzionate e giustificate da un interesse legittimo.

La *Carta delle buone Prassi* sottolinea che i datori di lavoro si impegnano a trovare soluzioni che consentano ai lavoratori di celebrare le festività religiose senza pregiudicare la continuità produttiva. Questo potrebbe includere l'introduzione di giorni di congedo flessibili o la possibilità di scambiare i turni con altri dipendenti.

8. Spazi di Preghiera

Un aspetto centrale della *Carta delle buone Prassi* è l'impegno dei datori di lavoro a mettere a disposizione spazi adeguati per la preghiera e la meditazione, accessibili a lavoratori di tutte le fedi religiose. Questo principio riflette il diritto fondamentale alla libertà di culto sancito dall'articolo 9 CEDU e dalla giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo.

Nel caso *Hamidović c. Bosnia* (2017), la Corte ha affermato che la libertà di culto comprende non solo il diritto di credere, ma anche quello di manifestare la propria fede attraverso riti e pratiche religiose, compresa la preghiera. La *Carta delle buone Prassi* evidenzia che gli spazi di preghiera devono essere neutrali e accessibili a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro religione. Tali spazi devono essere progettati in modo da non interferire con le esigenze operative dell'azienda, ma devono garantire che ogni lavoratore possa esercitare il proprio diritto alla libertà religiosa in modo dignitoso e rispettoso.

9. Monitoraggio e Revisione

L'ultimo punto della *Carta delle buone Prassi* riguarda l'importanza di un monitoraggio continuo delle politiche aziendali in materia di inclusione religiosa e della loro revisione periodica per garantire che siano sempre in linea con l'evoluzione delle normative e delle esigenze sociali. Questo principio riflette l'obbligo, sancito dal principio di buona fede contrattuale, di adattare le condizioni lavorative ai cambiamenti sociali e giuridici, come stabilito dalla giurisprudenza italiana e internazionale.

Nel caso *Cass. civ. sez. lav. 14460/2013*, la Corte di Cassazione italiana ha affermato che i datori di lavoro devono costantemente aggiornare le proprie politiche interne per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle loro esigenze religiose. Questo principio è centrale per mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

La *Carta delle buone Prassi* si impegna a monitorare l'applicazione delle misure proposte e a rivedere periodicamente le politiche aziendali per assicurarsi che siano in linea con le normative nazionali e internazionali, nonché con i cambiamenti sociali. Il monitoraggio non rappresenta solo un obbligo formale, ma una garanzia di continuità e di miglioramento per l'azienda e i suoi dipendenti.

Carta delle buone prassi per il rispetto della libertà di Religione e di convinzione nei luoghi di lavoro

1. Riconoscimento della Diversità Religiosa e Culturale

- I datori di lavoro si impegnano a riconoscere la pluralità di appartenenze religiose, ideologiche e culturali dei lavoratori, promuovendo un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze. La diversità viene considerata un valore aggiunto che arricchisce l'ambiente lavorativo.

2. Prevenzione della Discriminazione Religiosa

- È vietata qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata su convinzioni religiose. Ciò include le discriminazioni legate all'abbigliamento, all'osservanza delle festività religiose e all'organizzazione degli spazi per la pratica religiosa.

3. Accomodamenti Ragionevoli

- I datori di lavoro si impegnano a fornire accomodamenti ragionevoli per le esigenze religiose, come pause per la preghiera, rispetto delle festività religiose e regolazioni di orari lavorativi per il digiuno o altri obblighi religiosi, senza compromettere la libertà di coscienza, la produttività o il benessere degli altri dipendenti.

4. Contrattazione Collettiva

- La contrattazione collettiva include esplicativi riferimenti alla protezione della libertà di religione e di culto, garantendo che i diritti dei lavoratori in materia religiosa - ivi compresa la libertà di non professare una religione e di non essere costretti a partecipare ad atti di culto - siano efficacemente tutelati.

5. Gestione della Diversità

- Le imprese, soprattutto quelle di grandi dimensioni, si impegnano ad adottare programmi di diversity management, includendo specifiche politiche per la gestione della diversità religiosa. Tali programmi mirano a sensibilizzare tutti i

lavoratori su tematiche religiose e culturali, attraverso corsi di formazione e workshop.

6. Cibo e Ristorazione

- Le mense aziendali si impegnano a offrire opzioni alimentari conformi alle prescrizioni religiose dei lavoratori, garantendo la possibilità di seguire diete specifiche come quelle kosher o halal, ove necessario.

7. Simboli Religiosi e Abbigliamento

- I lavoratori sono liberi di indossare simboli o indumenti legati alla loro fede religiosa, come veli o croci, purché non interferiscano con le norme di sicurezza e igiene del luogo di lavoro e con inderogabili esigenze aziendali. Ogni limitazione è giustificata e proporzionata alle esigenze operative.

8. Festività Religiose

- Le aziende si impegnano ad essere flessibili riguardo alle festività religiose, consentendo ai lavoratori di praticare il culto e partecipare a celebrazioni religiose. È raccomandato prevedere giornate di permesso specifiche o permettere scambi di turni con altri lavoratori.

9. Spazi di Preghiera

- I datori di lavoro si impegnano a creare spazi neutri dedicati alla preghiera e alla meditazione, dimostrando attenzione alle esigenze spirituali dei lavoratori. Questi spazi devono essere accessibili e utilizzabili da tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro fede o convinzione religiosa, garantendo un ambiente di rispetto e inclusività per tutte le confessioni e per tutte le convinzioni.

10. Monitoraggio e Revisione

- I datori di lavoro si impegnano a monitorare costantemente l'applicazione delle politiche di inclusione religiosa e ad aggiornare periodicamente la carta delle buone prassi, tenendo conto dei feedback dei lavoratori e delle evoluzioni normative e sociali.

