

Licenziamento discriminatorio e autonomia degli enti religiosi tra categorizzazione e bilanciamento: note di diritto comparato

di Vittoria Trifiletti

Title: *Discriminatory dismissal and the autonomy of religious bodies: between categorisation and balancing – notes on comparative law*

Keywords: Discriminatory dismissal; Religious bodies; Balancing

1. – Con sentenza del 17 marzo 2026, nella causa C-258/24, la Grande Camera della Corte di giustizia ha esaminato la compatibilità, con l'ordinamento eurolunitario, del licenziamento di una dipendente di un'associazione religiosa.

La controversia trae origine dal licenziamento di una lavoratrice, assunta nel 2006 e impiegata in attività di consulenza in materia di gravidanza. L'associazione — quale articolazione della Chiesa cattolica tedesca attiva nell'assistenza a bambini, giovani, donne e famiglie in condizioni di vulnerabilità — offriva supporto alle donne in stato di gravidanza, applicando le direttive ecclesiastiche, orientate alla tutela della vita del nascituro e all'incoraggiamento a proseguire la gravidanza. La ricorrente era entrata in congedo parentale nel giugno 2013.

Nell'ottobre dello stesso anno, la lavoratrice dichiarava all'autorità civile competente di abbandonare la Chiesa cattolica, motivando la scelta con la richiesta, da parte della diocesi di Limburgo, di un contributo ecclesiastico supplementare — oltre all'imposta ecclesiastica statale — a carico dei fedeli coniugati in matrimoni interconfessionali con soggetti ad alto reddito.

A seguito di tale decisione, l'associazione tentava, senza esito, di indurla a rientrare nella Chiesa cattolica. Successivamente, nel giugno 2019 — poco dopo il rientro dal congedo parentale avvenuto nel maggio dello stesso anno — procedeva al suo licenziamento.

Il licenziamento veniva giustificato dal datore di lavoro sulla base degli articoli 5, paragrafo 2, punto 2, lettera a), e 3, paragrafo 4, del regolamento di base del servizio ecclesiale nei rapporti di lavoro della Chiesa (GrO). In particolare, quest'ultima disposizione prevede l'ineleggibilità all'impiego per chi abbia abbandonato la Chiesa cattolica. L'articolo 5, paragrafo 2, lettera a), qualifica tale abbandono, da parte di lavoratori cattolici, come grave violazione degli obblighi di lealtà, rilevante ai fini del licenziamento per motivi propri dell'ordinamento ecclesiastico.

La lavoratrice impugnava il licenziamento e il giudice del rinvio — il Bundesarbeitsgericht — sottoponeva alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale, all'origine della pronuncia in esame. Il giudice si interrogava, in sostanza, sulla compatibilità con la direttiva 2000/78 — in particolare con l'articolo 4, paragrafi 1 e 2, letto alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea — nonché con l'articolo 21, paragrafo 1, della

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, di una disciplina nazionale che consente a un'organizzazione privata, fondata su un'etica religiosa, di esigere dai propri dipendenti — inizialmente aderenti a una determinata fede — di non abbandonarla durante il rapporto di lavoro, ovvero di subordinarne la prosecuzione al successivo ritorno alla stessa. Ciò particolarmente quando tale requisito non sia imposto ad altri dipendenti (non tutti i dipendenti erano cattolici) e il lavoratore non tenga, in pubblico, comportamenti apertamente contrari ai principi della Chiesa.

La Corte rileva che, nel caso di specie, il licenziamento integra una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione, essendo giustificato da una disposizione applicabile esclusivamente ai dipendenti cattolici. La Grande Camera esamina quindi se tale disparità possa essere giustificata ai sensi dell'articolo 4, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2000/78. Tale disposizione ammette, in via eccezionale, differenze di trattamento fondate sulla religione, quando — per la natura dell'attività o per il contesto in cui essa si svolge — il requisito religioso costituisca un elemento essenziale e determinante per l'esercizio dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato. Analogamente, nel caso delle chiese e delle organizzazioni la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento non configura discriminazione qualora tali elementi rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione.

La Corte sottolinea che non è sufficiente che la comunità religiosa invochi un pregiudizio, anche solo potenziale, alla propria autonomia per giustificare una disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali del lavoratore. È necessario, invece, che essa dimostri — alla luce delle circostanze del caso — che il rischio di lesione è serio e probabile e che la misura adottata non incide sul contenuto essenziale del diritto alla parità, non eccede quanto necessario per evitare tale rischio e non persegue finalità estranee all'esercizio della propria autonomia.

La Corte precisa inoltre che la disparità di trattamento deve fondarsi su un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato. L'essentialità implica che l'appartenenza alla Chiesa sia necessaria in relazione all'attività svolta, in quanto rilevante per l'affermazione dell'etica dell'organizzazione o per l'esercizio del suo diritto all'autonomia, ai sensi dell'articolo 10 della Carta. Quanto al requisito della legittimità, esso richiede che l'esigenza di appartenenza religiosa o di adesione a determinate convinzioni non sia utilizzata per fini estranei all'etica dell'organizzazione o all'esercizio della sua autonomia. Quanto al requisito della giustificazione, la Chiesa che abbia previsto un requisito professionale deve dimostrare, alla luce delle circostanze del caso concreto, che il rischio di lesione della propria etica o del proprio diritto all'autonomia è serio e probabile. La Corte richiede, inoltre, il rispetto del principio di proporzionalità: spetta ai giudici nazionali verificare che il requisito sia idoneo e non ecceda quanto necessario per conseguire l'obiettivo perseguito.

Si precisa che, sebbene la valutazione dei fatti spetti al giudice nazionale, essa può comunque fornire indicazioni interpretative sulla base del fascicolo e delle osservazioni delle parti.

Alla luce degli elementi del caso, la Corte ritiene che un'organizzazione privata fondata sull'etica della Chiesa cattolica possa, in linea di principio, differenziare il trattamento dei lavoratori sulla base di requisiti di buona fede e lealtà rispetto a tale etica. Tuttavia, il requisito di non abbandonare la Chiesa cattolica — nel contesto di un'attività di consulenza in materia di gravidanza — deve soddisfare le condizioni di essentialità, legittimità e giustificazione, alla luce delle specificità dell'attività svolta.

Sulla base dei fatti come ricostruiti nel procedimento, la Corte esclude che

l'abbandono della Chiesa cattolica nel corso del rapporto integri, nel caso di specie, un requisito professionale ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78. Non risulta, infatti, che l'appartenenza alla Chiesa fosse necessaria per lo svolgimento dell'attività della ricorrente, né che quest'ultima, nell'esercizio delle proprie funzioni, si sia discostata dai principi dell'organizzazione: al contrario, emerge che abbia operato in conformità agli stessi. Inoltre, analoghe mansioni erano svolte, all'interno della medesima organizzazione, anche da lavoratori non appartenenti alla Chiesa cattolica. La Corte formula tale valutazione ferma restando la verifica dei fatti da parte del giudice del rinvio.

Ne consegue che una normativa nazionale non può imporre a un lavoratore, aderente a una determinata religione, di non abbandonarla durante il rapporto di lavoro — o di riaderirvi dopo l'abbandono — a pena di licenziamento, quando la stessa organizzazione impieghi altri lavoratori nelle medesime funzioni senza richiedere tale appartenenza e il lavoratore interessato non abbia tenuto comportamenti contrari ai principi dell'ente.

2. – È interessante analizzare casi come quello in esame per comparare gli approcci di ordinamenti giuridici diversi su una medesima questione: stabilire entro quali limiti un datore di lavoro qualificabile come ente religioso possa liberamente licenziare un dipendente — o rifiutarne l'assunzione — in ragione della mancata appartenenza alla medesima confessione religiosa.

In astratto, la questione può essere risolta secondo due differenti impostazioni. La prima si fonda su un approccio di natura categoriale, in base al quale decisioni di questo tipo sono considerate, in linea di principio, legittime in quanto espressione dell'autonomia degli enti religiosi. Si tratta semplicemente di valutare se il caso rientri in una data fattispecie: dunque di valutare se l'ente possa considerarsi religioso e se in esso il lavoratore rivesta un determinato ruolo.

La seconda impostazione, invece, si basa su una valutazione caso per caso: il giudice è chiamato, di volta in volta, a verificare se, nella specifica vicenda, debba prevalere la tutela giuslavoristica del lavoratore — e, in particolare, il principio di non discriminazione fondata sulla religione — oppure l'autonomia dell'ente religioso e, dunque, la sua libertà di selezionare dipendenti conformi a determinati requisiti confessionali. In questa seconda prospettiva, la decisione è il risultato di un giudizio di bilanciamento tra diritti contrapposti.

Di fronte a questo medesimo interrogativo di partenza l'ordinamento statunitense e quello eurounitario hanno adottato soluzioni profondamente differenti, aderendo rispettivamente ad un approccio categoriale e ad uno fondato sul bilanciamento.

3. – Nella pronuncia qui in commento, la Corte opera un bilanciamento tra la libertà religiosa e l'autonomia organizzativa degli enti di tendenza, da un lato, e il divieto di discriminazione in materia giuslavoristica, dall'altro. Il fulcro della decisione risiede nell'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78/CE. Tale disposizione si concentra specificamente sulle organizzazioni religiose, consentendo loro di introdurre differenze di trattamento nei confronti dei propri dipendenti — differenze che, in linea di principio, sarebbero vietate dal diritto eurounitario — purché esse siano fondate su un requisito religioso che risulti essenziale, legittimo e giustificato. La sussistenza di tali condizioni resta, in ogni caso, sottoposta al controllo del giudice.

La Corte ribadisce, in questa pronuncia, un principio già affermato nella propria giurisprudenza: non si esclude, in via di principio, che specifiche esigenze religiose possano assumere particolare rilievo per un ente confessionale; ciò nondimeno, tale circostanza non può tradursi nel riconoscimento di una libertà

decisionale assoluta e sottratta a controllo. La condotta dell'ente religioso, ove contestata dal lavoratore, resta infatti soggetta allo scrutinio del giudice. Si tratta di un approccio fondato su una valutazione di bilanciamento e proporzionalità condotta con riferimento al caso concreto.

La sentenza *Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung* (C-414/16), resa nel 2018 dalla Corte di giustizia, rappresenta il primo precedente significativo in materia. In quel caso, la controversia non riguardava la cessazione del rapporto di lavoro, bensì la fase di accesso all'impiego. La ricorrente non era stata invitata a partecipare ad un colloquio di selezione per una posizione presso l'Evangelisches Werk relativa ad un progetto concernente la redazione di una relazione parallela sulla Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Tra i requisiti richiesti ai candidati figurava l'appartenenza ad una Chiesa evangelica o ad una Chiesa aderente all'associazione delle Chiese cristiane in Germania; l'assenza di tale indicazione nel curriculum della candidata aveva determinato la sua mancata convocazione al colloquio.

La ricorrente riteneva che tale condotta integrasse una discriminazione fondata sulla religione, mentre l'Evangelisches Werk ne sosteneva la legittimità, riconducendola al diritto di autodeterminazione delle Chiese.

La Corte chiarisce, in questa pronuncia, che la verifica dei requisiti previsti dall'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 — e, dunque, l'accertamento circa il fatto che l'appartenenza religiosa costituisca, nell'ambito di un rapporto di lavoro presso un ente confessionale, un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa — non rappresenta una valutazione rimessa in via esclusiva all'autonomia dell'ente religioso, ma è soggetta ad un controllo giurisdizionale effettivo (Corte giust., C-414/16, *Egenberger*, sent. 17-4-2018, §55). Secondo la Corte, tale requisito deve risultare necessario ed essere oggettivamente imposto — alla luce dell'etica dell'organizzazione religiosa — dalla natura dell'attività professionale o dalle condizioni del suo esercizio. Esso, inoltre, non può fondarsi su considerazioni estranee all'etica della Chiesa o dell'organizzazione interessata o del loro diritto all'autonomia. La Corte precisa che il requisito in questione deve altresì rispettare il principio di proporzionalità (Corte giust., C-414/16, *Egenberger*, sent. 17-4-2018, §69).

Tali principi sono stati successivamente ribaditi anche in una controversia, decisa pochi mesi dopo, avente ad oggetto un licenziamento. In quell'occasione, la Corte ha precisato che essi trovano applicazione indipendentemente dalla natura o dalla forma giuridica dell'ente interessato, ritenendoli applicabili anche ad una società di capitali di diritto privato partecipata dalla Chiesa cattolica che, nel caso di specie, svolgeva le attività della Caritas attraverso la gestione di strutture ospedaliere (Corte giust., C-68/17, *IR*, 11-9-2018, §23, §40).

L'impostazione accolta dalla Corte di giustizia non si discosta significativamente dalla giurisprudenza della Corte EDU, la quale ha affermato che, nelle controversie giuslavoristiche concernenti l'obbligo di lealtà del dipendente nei confronti di un'organizzazione religiosa di tendenza, il requisito ideologico non può estendersi a fatti attinenti alla vita personale del lavoratore che risultino privi di uno specifico collegamento con il contenuto delle mansioni svolte (sul punto cfr. D. Durisotto, *L'uso della tecnica del bilanciamento e dell'apprezzamento ragionevole delle Corti europee in materia di libertà di religione e di convinzione*, in *Quad. dir. pol. eccl.*, 2024, 1, 155, 160). Emerge, dunque, un'impostazione fondata sul bilanciamento tra gli interessi in gioco: soltanto laddove le funzioni svolte dal lavoratore risultino effettivamente essenziali ai fini della trasmissione dei valori etici dell'organizzazione religiosa, la decisione di licenziare il dipendente che non vi si conformi potrà ritenersi legittima (sul punto cfr. S.E. Pizzorno, *Libertà di opinione e dovere di lealtà dell'insegnante di religione cattolica*, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 2015,

2, 1, 148, 159).

Con la pronuncia qui in commento, la Corte di giustizia introduce una distinzione di particolare rilievo tra il dovere di lealtà nei confronti del datore di lavoro e la lealtà verso la religione professata da quest'ultimo, chiarendo come i due profili debbano essere tenuti distinti (Corte giust., C-258/24, *Katholische Schwangerschaftsberatung*, sent. 17-3-2026, §78). La direttiva consente infatti alle organizzazioni religiose di esigere dai propri dipendenti un obbligo di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione in quanto datore di lavoro. Ne consegue che l'abbandono della confessione religiosa da parte del lavoratore può certamente integrare una forma di slealtà rispetto alla religione in sé considerata, ma non comporta necessariamente una violazione del dovere di lealtà verso il datore di lavoro, laddove il dipendente continui, nello svolgimento delle proprie mansioni, a conformarsi all'etica dell'organizzazione religiosa.

Si tratta di un ulteriore elemento che conferma come la valutazione demandata al giudice debba necessariamente fondarsi su un giudizio di bilanciamento condotto caso per caso.

In questa pronuncia, inoltre, la Corte di giustizia si spinge verso una valutazione dei fatti particolarmente incisiva. Pur affermando espressamente che l'accertamento fattuale resta rimesso al giudice del rinvio, essa formula comunque una valutazione dei fatti emersi in giudizio, ritenendo illegittimo il licenziamento intimato alla lavoratrice. Si tratta certamente di una presa di posizione che non sostituisce la successiva valutazione del giudice nazionale, ma che assume comunque un rilievo significativo in una prospettiva di *moral suasion*. Non si tratta di un approccio isolato nella giurisprudenza della Corte di giustizia, la quale in più occasioni si è spinta verso valutazioni analoghe (cfr., *ex multis*, Corte giust., C-68/17, *IR*, 11-9-2018).

2301

4. – Radicalmente diverso è l'approccio adottato dall'ordinamento statunitense. In tale contesto si è sviluppata la *ministerial exception*, una dottrina elaborata a partire dal Primo Emendamento, secondo cui, qualora il lavoratore possa essere qualificato come *minister*, spetta esclusivamente all'organizzazione religiosa decidere se egli debba o meno essere licenziato per motivi religiosi, con conseguente sottrazione di tale scelta al sindacato del giudice civile. Si tratta di un'impostazione fortemente categoriale, applicata dalla Corte Suprema per la prima volta nel 2012 con una pronuncia resa all'unanimità (*Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church & School v. EEOC*, 132 S. Ct. 694 (2012)).

Non si tratta, tuttavia, del primo caso in cui la Corte ha riconosciuto che le controversie interne agli enti religiosi — comprese quelle concernenti la scelta e l'autorità dei propri *ministers* — debbano essere sottratte alle interferenze delle corti civili. In un precedente risalente (*Watson v. Jones* (80 U.S. 679 (1872))), seppure riguardante una materia diversa da quella qui oggetto di esame, la Corte Suprema aveva elaborato il principio della *ecclesiastical deference*, affermando che le chiese possono istituire propri tribunali per la risoluzione delle questioni controverse in materia di fede, di governo ecclesiastico e relative ai propri membri, congregazioni e *officers* nella *general association* (80 U.S. 679, 729 (1872)).

Non deve tuttavia ritenersi che gli enti religiosi godano di una sorta di immunità generalizzata rispetto all'applicazione della disciplina giuslavoristica. La stessa Corte Suprema ha ribadito tale principio in più occasioni. Nel caso *Tony and Susan Alamo Foundation v. Secretary of Labor* (471 U.S. 290 (1985)) veniva in rilievo l'applicabilità del *Fair Labor Standards Act* a un'organizzazione religiosa *non profit*. In tale occasione, la Corte affermò che la Costituzione non esonera le organizzazioni religiose dall'osservanza di disposizioni legislative neutrali volte a garantire determinate tutele ai lavoratori. La controversia non riguardava soggetti

qualificabili come *ministers*, bensì dipendenti impiegati nelle attività commerciali dell'ente.

Anche nella decisione *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith* (494 U.S. 872 (1990)), la Corte ha ribadito che non può configurarsi una deferenza assoluta nei confronti degli enti religiosi e che, pertanto, le norme neutrali — quali, ad esempio, la disciplina antidiscriminatoria in materia di lavoro — trovano applicazione anche nei confronti di costoro (sul punto cfr. M. Strasser, *Hosanna-Tabor, the Ministerial Exception, and Judicial Competence*, in 6 *Elon L. Rev.* 151, 160 (2014)).

Il caso *Hosanna-Tabor* deciso dalla Corte Suprema nel 2012 rappresenta la prima occasione in cui essa ha fatto esplicito riferimento alla *ministerial exception*, una dottrina che, fino a quel momento, era stata applicata dalle corti federali inferiori (132 S. Ct. 694 (2012), 714) con una certa continuità dal 1972 (per una ricostruzione sul punto cfr. W. Grabas, *The Ministerial Exception and the Fair Labor Standards Act*, in 55 *Seton Hall. L. Rev.* 1809, 1814 (2025)). La controversia riguardava una docente di una scuola evangelica luterana qualificata come *commissioned minister*, titolo conseguito previo completamento di uno specifico percorso di studi teologici e successiva formale investitura da parte della congregazione religiosa che, nel caso di specie, coincideva con il datore di lavoro. Nel caso concreto, la docente non impartiva soltanto insegnamenti religiosi, ma insegnava tutte le materie agli studenti della scuola elementare, a livello *fourth-grade*, assistendoli altresì nelle preghiere quotidiane.

La Corte Suprema risolve la controversia attraverso un ragionamento di tipo categoriale, fondato sulla qualificazione di *minister* attribuita dal datore di lavoro al dipendente. Una volta riconosciuto tale status, trova applicazione la *ministerial exception* e il giudice non può sindacare ulteriormente il rapporto di lavoro né, nel caso di specie, la decisione datoriale di interromperlo. Tale impostazione viene ricondotta dalla Corte tanto alla *Free Exercise Clause* — che impedisce al governo di interferire con la libertà degli enti religiosi di selezionare i propri *ministers* — quanto alla *Establishment Clause*, che preclude ai pubblici poteri di nominare o individuare chi debba ricoprire il ruolo di *minister* all'interno di una determinata organizzazione religiosa (132 S. Ct. 694, 707 (2012)). È stato evidenziato come la genesi storica di tale previsione si collochi nel periodo della fondazione degli Stati Uniti e risponda alla volontà di introdurre una netta separazione tra potere statale e religione, in marcata antitesi e discontinuità rispetto al modello vigente sotto la Corona inglese (così J.J. Muehlhoff, *A Ministerial Exception for all Seasons: Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*, in 45 *Harv. J. L. & Pub. Pol'y* 465, 466 (2022)).

La Corte sottolinea, in particolare, che l'eccezione mira a evitare che vengano sottoposte al vaglio del giudice secolare scelte fondate su principi religiosi che, pur potendo apparire incompatibili con i valori dell'ordinamento contemporaneo, appartengono alla sfera di autonomia confessionale. Si pensi, ad esempio, alla scelta della Chiesa cattolica di riservare il sacerdozio agli uomini, che non potrebbe essere qualificata come discriminatoria in sede giudiziaria (sul punto cfr. D. Laycock, *Hosanna-Tabor and the Ministerial Exception*, in 35 *Harv. J. L. & Pub. Pol'y* 839, 848 (2012)).

Secondo la Corte, la finalità dell'eccezione è precisamente quella di garantire che soltanto l'organizzazione religiosa possa selezionare e controllare chi debba essere considerato *minister*, trattandosi di una questione intrinsecamente ecclesiastica (132 S. Ct. 694, 709 (2012)). Tuttavia, la Corte evita di formulare un criterio rigido per stabilire quando un soggetto possa essere qualificato come *minister* (132 S. Ct. 694, 707 (2012)). La Corte individua, tuttavia, quattro elementi che devono essere presi in considerazione nella valutazione: il titolo formale attribuito al lavoratore; i requisiti richiesti per ricoprire tale ruolo, compresi quelli formativi; l'utilizzo da parte del lavoratore del titolo di *minister*; e, infine, le funzioni

concretamente svolte dal dipendente (132 S. Ct. 694, 708 (2012)). Nelle rispettive opinioni concorrenti, i giudici Alito e Thomas propongono ulteriori criteri interpretativi volti a individuare quando un soggetto possa essere ricondotto alla nozione di *minister*. Il giudice Alito propone una lettura funzionale, secondo cui l'eccezione dovrebbe applicarsi a tutti i dipendenti di un'organizzazione religiosa che svolgano attività di *worship*, partecipino a rituali o cerimonie religiose rilevanti oppure operino come messaggeri o insegnanti del credo religioso (132 S. Ct. 694, 712 (Alito, J., concurring (2012))). Il giudice Thomas, invece, adotta una posizione ancora più deferente nei confronti dell'ente religioso, sostenendo che i giudici non dovrebbero interrogarsi autonomamente sulla qualifica di *minister*, ma limitarsi a recepire quella attribuita dall'organizzazione religiosa stessa (132 S. Ct. 694, 710 (Thomas, J., concurring (2012))).

La Corte tenta inoltre di distinguere tale pronuncia dal precedente *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith*, sostenendo che quest'ultimo riguarderebbe esclusivamente "*outward physical acts*" (132 S. Ct. 694, 707 (2012)), mentre la *ministerial exception* atterrebbe alle decisioni interne della Chiesa concernenti la fede e la sua stessa missione. Si tratta, tuttavia, di una distinzione che ha suscitato diffuse perplessità in dottrina, in ragione della sua scarsa chiarezza concettuale (per un'analisi sul punto cfr. *First Amendment: Religion — Ministerial Exception — Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church & School v. EEOC*, in 126 *Harv. L. Rev.* 176, 182 (2012)). In particolare, qualsiasi atto può essere descritto in termini meramente fisici, ma una simile interpretazione spesso risulterebbe riduttiva. Si pensi, ad esempio, alla ricezione di un sacramento: certamente essa presenta una componente materiale, ma ricondurla esclusivamente a tale dimensione significherebbe svuotarne il significato religioso. Inoltre non è affatto scontato che un licenziamento riguardante un dipendente che non abbia manifestato ostilità nei confronti della dottrina religiosa possa realmente configurare una situazione tale da mettere in pericolo la fede o la missione dell'istituzione religiosa (così M. Strasser, *Making the Anomalous Even More Anomalous: On Hosanna-Tabor, the Ministerial Exception, and the Constitution*, in 19 *Va. J. Soc. Pol'y & L.* 400, 444-445 (2011)).

Sebbene la Corte, nell'individuare i quattro criteri rilevanti ai fini dell'applicazione della *ministerial exception*, abbia precisato che essi non costituiscono una formula rigida, è stato osservato come, nella prassi, le corti inferiori abbiano comunque teso — più o meno esplicitamente — a fare concreto affidamento su tali parametri (in questo senso cfr. T.B. Lindley, *Clarifying and Reframing the "Ministerial Exception"*, in 2020 *U. Chi. L. Rev. Online* 1, 9 (2020)). In particolare, laddove questi elementi risultino prevalentemente presenti, i giudici hanno generalmente ritenuto applicabile l'eccezione.

La Corte Suprema è tornata sulla *ministerial exception* più di recente, nel 2020, con la pronuncia *Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru* (140 S. Ct. 2049 (2020)). La controversia riguardava alcune insegnanti di scuola elementare impiegate presso una scuola cattolica, le quali, oltre alle materie ordinarie, impartivano insegnamenti religiosi ed erano coinvolte nelle attività di preghiera e nella formazione spirituale degli alunni. Anche in questo caso il giudizio aveva ad oggetto il loro licenziamento.

La Corte, dopo aver nuovamente ribadito la centralità della *ministerial exception*, ha sottolineato che essa è funzionale a garantire il diritto costituzionale delle istituzioni religiose di decidere autonomamente, e senza interferenze statali, le questioni concernenti tanto il governo della Chiesa quanto la fede e la dottrina (140 S. Ct. 2049, 2055 (2020)). Richiamando il precedente *Hosanna-Tabor*, la Corte ha inoltre precisato che non esiste un criterio rigido per stabilire se un lavoratore possa essere qualificato come *minister*. Tale valutazione deve essere condotta guardando non tanto all'etichetta formalmente attribuita al dipendente, quanto

piuttosto alle funzioni concretamente svolte (140 S. Ct. 2049, 2063 (2020)). Nel caso di specie, l'eccezione è stata ritenuta applicabile in ragione del fatto che le insegnanti svolgevano compiti religiosi considerati essenziali all'interno dell'istituzione scolastica (140 S. Ct. 2049, 2068 (2020)).

Anche in questo caso la Corte non ha raggiunto una posizione univoca nella definizione di chi possa essere qualificato come *minister*. Nella sua opinione concorrente, il giudice Thomas ribadisce l'impostazione già sostenuta in *Hosanna-Tabor*, affermando che l'approccio preferibile consisterebbe nel riconoscere piena deferenza alla qualificazione di *minister* operata dall'ente religioso, senza che i giudici possano sindacarla autonomamente (140 S. Ct. 2049, 2069-2071 (Thomas, J., concurring) (2020)).

Di diverso avviso è la giudice Sotomayor, nella sua opinione dissenziente, sottoscritta anche dalla giudice Ginsburg. Secondo tale impostazione, nella sua pronuncia la Corte Suprema avrebbe adottato una nozione eccessivamente ampia di *minister*, mentre la *ministerial exception* dovrebbe applicarsi esclusivamente ai soggetti che svolgono effettivamente un ruolo di guida religiosa all'interno dell'organizzazione confessionale (140 S. Ct. 2049, 2073 (Sotomayor, J., dissenting) (2020)). Alla luce di questa lettura, le due insegnanti licenziate non avrebbero potuto essere considerate *minister*: entrambe erano prive di questo titolo — ed erano anzi inquadrate dal datore di lavoro come semplici *teachers* —, insegnavano religione accanto alle altre materie, prevalentemente mediante l'utilizzo di manuali scolastici, e si limitavano ad assistere gli studenti nelle attività di preghiera, senza nemmeno guidarle personalmente. Secondo l'opinione dissenziente, il ragionamento seguito dalla maggioranza rischierebbe di produrre conseguenze particolarmente problematiche, mettendo potenzialmente in discussione l'applicazione delle tutele giuslavoristiche nei confronti di un numero molto ampio di lavoratori per il solo fatto di essere impiegati presso un ente religioso (140 S. Ct. 2049, 2082 (Sotomayor, J., dissenting) (2020)).

L'approccio seguito dalla Corte Suprema sembrerebbe, dunque, orientarsi verso una valutazione di tipo funzionale della qualifica di *minister*: sarebbero cioè le funzioni concretamente svolte dal lavoratore a determinare se esse presentino un carattere sufficientemente religioso da giustificare l'applicazione della *ministerial exception* (senza che con ciò si intenda necessariamente un ruolo di guida religiosa in senso stretto). Si tratta, tuttavia, di un criterio che non appare né pienamente certo né agevolmente individuabile nella pratica (sul punto cfr. *First Amendment-Freedom of Religion-Ministerial Exception-Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*, in 134 *Harv. L. Rev.* 460, 467 (2020)).

Resta comunque fermo il carattere profondamente categoriale dell'approccio adottato dalla Corte in questa materia: una volta qualificato il dipendente come *minister*, il sindacato del giudice civile si arresta (in questo senso cfr. P.E. McGreal, *Reforming the Ministerial Exception*, in 69 *Vill. L. Rev.* 101, 110 (2024)). Non è infatti consentito valutare la correttezza o meno della condotta del datore di lavoro nell'applicazione delle norme giuslavoristiche, trattandosi di decisioni rimesse esclusivamente all'autonomia dell'ente religioso.

5. – Come si è avuto modo di osservare, una medesima questione — vale a dire la legittimità del licenziamento di un lavoratore impiegato presso un ente religioso — viene affrontata in maniera profondamente diversa nei due diversi ordinamenti. L'ordinamento eurounitario adotta infatti un approccio fondato sul bilanciamento tra i diritti coinvolti nel caso concreto; al contrario, l'ordinamento statunitense costruisce il proprio ragionamento secondo una logica essenzialmente categoriale.

In controversie di questo tipo entrano inevitabilmente in gioco una pluralità di diritti e interessi contrapposti. Da un lato, vi è l'esigenza di garantire l'autonomia

degli enti religiosi; dall'altro, emerge la necessità di assicurare adeguate tutele giuslavoristiche ai lavoratori. Il nodo centrale della questione risiede, allora, proprio nel modo in cui tali diritti in conflitto vengono collocati e reciprocamente bilanciati all'interno dei due sistemi giuridici.

Nel sistema giuridico statunitense, l'autonomia degli enti religiosi trova il proprio fondamento nel Primo Emendamento e, in particolare, nella *Free Exercise Clause* e nella *Establishment Clause*. Si tratta, dunque, di un diritto collocato all'interno di uno degli emendamenti cui la tradizione costituzionale statunitense attribuisce il massimo rilievo e che, non a caso, ha frequentemente dato luogo ad interpretazioni improntate ad una logica categoriale.

Nell'ordinamento eurounitario l'autonomia degli enti religiosi non è espressamente prevista dalla Carta di Nizza, ma viene ricavata indirettamente dall'articolo 10 della Carta, attraverso la nozione di libertà religiosa nella sua dimensione collettiva, nonché dall'articolo 22, relativo al rispetto della diversità religiosa. La disposizione centrale in materia è rappresentata dall'articolo 17 TFUE, ai sensi del quale l'Unione rispetta e non pregiudica lo status di cui le Chiese e le associazioni o comunità religiose godono negli ordinamenti nazionali (sul punto cfr. L. Lourenco, *Religion Discrimination and the EU's General Principles' Gospel: Egenberger*, in 56 *CML Rev.* 193, 204 (2019)). Ad ogni modo pur trattandosi, anche nel contesto eurounitario, di un diritto certamente rilevante, l'autonomia degli enti religiosi non sembra tuttavia assumere quella posizione di particolare centralità che invece caratterizza l'ordinamento statunitense.

Con riguardo all'altro diritto coinvolto, vale a dire le tutele giuslavoristiche dei lavoratori in caso di discriminazione e di licenziamento illegittimo, assistiamo ad un diverso rilievo giuridico nei due ordinamenti qui considerati. Esse trovano un espresso riconoscimento nella Carta di Nizza, il cui articolo 30 sancisce il diritto del lavoratore alla tutela contro il licenziamento ingiustificato, nonché più indirettamente anche nell'articolo 21 della Carta che vieta qualsiasi discriminazione fondata tra le altre sulla religione. Un equivalente espresso riconoscimento costituzionale manca invece nell'ordinamento statunitense, pur in presenza di discipline legislative – statali e federali – che, in molti casi, garantiscono forme di tutela nei confronti di condotte datoriali discriminatorie.

Non sorprende, allora, che, a fronte di diritti configurati diversamente nei due ordinamenti, le soluzioni adottate risultino profondamente differenti: negli Stati Uniti tende a prevalere la tutela dell'autonomia dell'ente religioso, mentre nell'ordinamento eurounitario, attraverso una valutazione di bilanciamento e proporzionalità condotta caso per caso, le tutele dei lavoratori assumono generalmente un peso maggiore.

Vittoria Trifiletti
Università degli Studi di Torino
vittoriamargheritasofia.trifiletti@unito.it

