

professione **bancario**

DIRITTI | LAVORO | PARI OPPORTUNITÀ

— Il diritto di scelta del cognome nel giudizio della Corte europea dei diritti dell'uomo

— Legge 104/92 e divieto di trasferimento

— Europa 2020: la nuova strategia europea per la crescita e l'occupazione

— Mobbing: di cosa parliamo

— Libertà religiosa e rapporto di lavoro: i simboli religiosi

Diritti Lavoro Pari Opportunità

Profili Nazionali Internazionali

DIRETTORE EDITORIALE

Emilio Contrasto

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Alessandro Casagrande
Emilio Contrasto
Daniela Foschetti
Giuseppe Ettore Fremder
Stefano Giuliano
Fabrizio Gosti
Massimiliano Lanzini
Antonio Liberatore
Sergio Mattiacci
Gianluca Passerini
Pietro Pisani
Gabriele Slavazza
Roberto Vitantonio

COMITATO SCIENTIFICO

Umberto Aleotti
Antonella Batà
Massimo Degli Esposti
Gerardo Grossi
Antonio Lanzaro
Gerardo Marotta †
Massimiliano Marotta
Raffaello Misasi
Susanna Quadri
Immacolata Troianiello
Antonella Verde
Claudio Vitelli

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Innocenzo Parentela

HANNO COLLABORATO A QUESTO NUMERO

Umberto Aleotti
Massimo Degli Esposti
Antonio Lanzaro
Antonella Verde

Organo della FALCRI
Federazione Autonoma Lavoratori
del Credito e del Risparmio Italiani



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale
di Roma n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343

professionebancario@unisin.it

Impaginazione e stampa:

EuroLit S.r.l.

Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251
www.eurolit.it

Anno XXVIII
N. 02 luglio-dicembre 2017
Chiuso in tipografia
l'11 dicembre 2017

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia
stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI
si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli
articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono
pienamente responsabili e rappresentano il pensiero
personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi
non possono essere riprodotti senza autorizzazione.



sommario

- 03 editoriale
Contro ogni violenza e discriminazione
EMILIO CONTRASTO
- 04 lavoro
Il diritto di scelta del cognome nel giudizio
della Corte europea dei diritti dell'uomo
UMBERTO ALEOTTI
- 08 lavoro
Legge 104/92 e divieto di trasferimento
ANTONELLA VERDE
- 10 lavoro
Europa 2020: la nuova strategia europea
per la crescita e l'occupazione
ANTONIO LANZARO
- 12 lavoro
Mobbing: di cosa parliamo
MASSIMO DEGLI ESPOSTI
- 13 lavoro
Libertà religiosa e rapporto
di lavoro: i simboli religiosi
BIANCA DESIDERI

Contro ogni violenza e discriminazione

Con la celebrazione del Congresso Straordinario di UNISIN dello scorso 9 novembre si completa il percorso che ha portato all'ingresso del Sinfub nella nostra Organizzazione Sindacale.

Unità Sindacale Falcri Silcea Sinfub si candida quindi, a tutti gli effetti, ad essere realtà sindacale sempre più forte e coesa, ancora più in grado di presidiare il difficile momento che il Settore bancario sta attraversando, che vede non esaurirsi il processo di forte riorganizzazione iniziato oramai da più anni, ulteriori esuberi di personale, sempre maggiori difficoltà a svolgere la normale operatività quotidiana, sempre nuovi tentativi volti a destrutturare le tutele economiche e normative conquistate in tanti anni di lotte sindacali in cui prima Falcri, Silcea e Sinfub ed oggi UNISIN sono protagonisti.

UNISIN da sempre, e non ci stancheremo mai di ripeterlo, è al fianco delle Lavoratrici e dei Lavoratori, sempre più impegnata sui molteplici temi che il continuo attacco ai diritti e alle professionalità mettono in campo sia a livello nazionale che all'interno delle varie Aziende/Gruppi nonché sui territori.

Le nostre Dirigenti e i nostri Dirigenti sindacali, le Associazioni, le Strutture ed i Referenti sono continuamente impegnati a monitorare i processi in corso nelle varie realtà del Settore ed a intervenire con gli strumenti e le modalità più idonei per intercettare e/o risolvere criticità.

L'attenzione ai giovani che, purtroppo, risultano ancora essere i grandi esclusi dal mercato del lavoro, è parte fondamentale della nostra azione quotidiana.

Sempre grande è la nostra attenzione per i tanti fenomeni che rendono sempre più complesso il Lavoro in questo nostro mondo e che nel Settore si fanno sentire in maniera molto evidente, rendendo il lavoro stesso "percorso difficile" da compiere giorno per giorno a causa delle pressioni commerciali, del clima organizzativo che genera disagio, dei continui attacchi ai diritti anche a quelli legati alla sfera della tutela della maternità e della disabilità.

In particolare, fra le varie iniziative e pubblicazioni edita da Unisin, è recente la pubblicazione della "Guida ai diritti delle persone con disabilità" realizzata dalla Segreteria Nazionale e coordinata da Unisin Donne & Pari Opportunità e alla quale hanno collaborato dirigenti sindacali, medici, giornalisti, avvocati, docenti per fornire informazioni inerenti la normativa sulla disabilità in forma semplice ed immediata.

Il volume, edito da Cuzzolin, è presente anche nelle librerie.

Non si può, poi, non ricordare il tema della violenza contro le donne e della violenza di genere che rappresenta un vero e proprio dramma della nostra società che vede le vittime colpite proprio in quei "luoghi" che dovrebbero essere più protetti come famiglia, persone più vicine, partner.

La nostra attenzione alle Persone anche al di fuori del mondo del lavoro ci porta ad operare e partecipare in maniera fattiva a propositiva ad iniziative ed azioni culturali, sociali, educative, gruppi di lavoro e studio sui principali temi del sociale, del welfare, della sicurezza sul lavoro, ecc.

Il nostro continuo impegno contro le discriminazioni di genere, per il miglioramento del clima aziendale, per il sostegno alla legalità, la collaborazione con le istituzioni scolastiche con l'intento di avvicinare i giovanissimi al mondo del lavoro e soprattutto a quello dei diritti ad esso collegati, stanno portando ottimi risultati.

La collaborazione con il mondo universitario attraverso il Comitato Scientifico di Professione Bancario si sta facendo sempre più intenso e cogliamo l'occasione per dare il benvenuto nel Comitato alla professoressa Susanna Quadri dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II" che ha accettato il nostro invito a farne parte.

Le sfide quotidiane ci fanno sempre più credere con forza nel nostro progetto nato nel 2011 e nella necessità che la nostra azione quotidiana a tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori si apra sempre di più anche ad altre sfide che la società odierna e il mercato propongono. ■



Il diritto di scelta del cognome nel giudizio della Corte europea dei diritti dell'uomo

Il diritto al nome trova in Italia il suo fondamento nell'articolo 22 della Costituzione, secondo cui "nessuno può essere privato per motivi politici (...) del nome. L'articolo 6, comma 2, del codice civile, nell'individuare il contenuto di tale diritto, stabilisce che "nel nome sono compresi il *prenome* e il *cognome*", i quali, secondo l'interpretazione che ne è stata data dalla Corte costituzionale, assumono, rispettivamente, il carattere di "*segno distintivo ed identificativo della persona nella sua vita di relazione*" e di "*segno identificativo della discendenza familiare*"¹.

Il nome, inteso come insieme di prenome e cognome, ha, dunque, la funzione di individuare una persona in un determinato contesto sociale e costituisce uno degli elementi che precisano la sua identità personale (insieme, ad esempio, allo pseudonimo o all'immagine)².

Il *prenome* è frutto di una libera scelta compiuta, di comune accordo, dai genitori dell'interessato con la dichiarazione di nascita resa all'Ufficiale dello stato civile e nel D.P.R. 3 novembre 2000, n. 396, è specificato che, nell'effettuare la scelta, è vietato imporre lo stesso prenome del padre, della sorella o del fratello viventi, il cognome come prenome o un prenome ridicolo o vergognoso (articolo 34). Se la decisione non è presa al mo-



mento della dichiarazione da uno dei genitori, provvede l'Ufficiale di stato civile (articolo 29).

Il prenome imposto deve corrispondere al sesso del neonato e può essere composto da uno o più elementi onomastici, anche separati, purché non superiori a tre. Se separati, devono essere sempre riportati tutti negli atti rilasciati dall'Ufficiale di stato civile e di anagrafe (articolo 35).

Riguardo al *cognome*, il D.P.R. n. 396/2000 stabilisce che il *figlio legittimo* assume il cognome del padre (articolo 33) e sorprende che la regola, derivata da una ben radicata tradizione consuetudinaria, corrispondente, storicamente, al costume sociale italiano, sia di natura esclusivamente amministrativa e non esista, al contrario, al-

cuna esplicita previsione di legge che la contenga.

Il codice civile, come complesso di norme legislative, si occupa infatti del conferimento del cognome solo in relazione ai figli nati fuori dal matrimonio, disponendo che il *figlio naturale* prende il cognome del genitore che per primo lo ha riconosciuto e se il riconoscimento è stato effettuato contemporaneamente da entrambi i genitori, egli assume il cognome del padre. Se la filiazione nei confronti del padre è stata accertata successivamente al riconoscimento della madre, il figlio naturale può prendere il cognome del padre, aggiungendolo, antepoendolo o sostituendolo a quello materno. Qualora il cognome in precedenza attribuitogli sia divenuto

autonomo segno distintivo della sua identità personale, egli può mantenerlo, aggiungendolo, antepo-ponendolo o sostituendolo al co- gnome del genitore che lo ha rico- nosciuto, indipendentemente se sia il padre o la madre, o anche nell'ipotesi di riconoscimento da parte di entrambi. Nel caso in cui il figlio è minore, decide sul cognome il giudice tutelare (articolo 262 c.c.).

Disposizioni esistono anche sui *figli adottati*, per i quali è pre- visto che l'adottato assume il co- gnome dell'adottante, antepo- nendolo al proprio, e ciò anche nell'ipotesi in cui la filiazione sia stata accertata o riconosciuta dopo l'adozione. Se l'adozione è compiuta da coniugi, l'adottato prende il cognome del marito, se, invece, è compiuta da una donna sposata, l'adottato assume il suo cognome, purché non sia figlio del marito (articolo 299 c.c.).

Dal tenore di tali prescrizioni si evince che la posizione della donna rispetto all'uomo, nell'ambito dei rapporti familiari, con riferimento all'attribuzione del cognome al fi-

glio, non è paritetica, nonostante l'articolo 29 della Costituzione sancisca che il matrimonio debba es- sere ordinato sull'eguaglianza mo- rale e giuridica dei coniugi.

A ciò si aggiunga che la *Con- venzione europea per la salvaguar- dia dei diritti dell'uomo e delle li- bertà fondamentali (C.E.D.U.)*, firmata a Roma il 4 novembre 1950 ed entrata in vigore il 3 settembre 1953³, obbliga lo Stato italiano all'eguaglianza di trattamento tra l'uomo e la donna, vietando tutte le forme di discriminazione, tra cui quelle fondate sul sesso delle per- sone (articolo 14) e, in argomento, come si vedrà tra breve, il vincolo non sembra sia stato rispettato.

Della questione dell'*automatica attribuzione del cognome paterno ai figli* si è occupata di recente la Corte europea dei diritti dell'uomo con un'importante sentenza pro- nunciata nel 2014⁴, che ha contri- buto all'evoluzione della disciplina giuridica italiana in materia⁵.

La sentenza è scaturita da un ri- corso proposto contro lo Stato ita- liano dai coniugi Cusan (moglie) e Fazzo (marito), i quali avevano pre- sentato, nel 1999, domanda all'Uffi- ciale dello stato civile del Comune di Milano, affinché la figlia appena nata fosse iscritta nei registri delle nascite con il cognome della madre.

La domanda era stata respinta prima a livello amministrativo e poi a livello giurisdizionale, in base al presupposto dell'inesistenza nel- l'ordinamento nazionale di una norma giuridica che prevedesse la possibilità per una madre di tra- smettere il proprio cognome ai fi- gli. La mancata previsione, a giu- dizio dei giudici interni, non violava né l'articolo 29 (matrimonio ordi- nato sull'eguaglianza morale e giu- ridica dei coniugi) né l'articolo 3

(eguaglianza dei cittadini dinanzi alla legge) della Costituzione, per- ché, pur riconoscendosi una disto- nia con il valore della parità tra uomo e donna, l'applicazione del cognome materno avrebbe com- portato delle conseguenze negative ben maggiori per la figlia della cop- pia, che, portando il cognome della madre, avrebbe corso il rischio di essere considerata come figlia non legittima.

A questo la Corte di cassazione aveva aggiunto che, sebbene si do- vesse ritenere il sistema vigente di attribuzione del cognome ai figli retaggio di una concezione patriar- cale della famiglia, che aveva le proprie radici nel diritto romani- stico, e, come tale, non più in ar- monia con fonti sopranazionali, quali la *Convenzione O.N.U. sul- l'eliminazione di ogni forma di di- scriminazione contro la donna (C.E.D.A.W.)*, firmata a New York il 18 dicembre 1979 ed entrata in vi- gore il 3 settembre 1981, di cui l'Italia era parte contraente⁶, sa- rebbe in ogni caso spettato al legi- slatore ridisegnare la disciplina giuridica pertinente e adottare le misure più adeguate a rimuovere le discriminazioni nei confronti delle donne in tutte le questioni de- rivanti dal matrimonio e dai rap- porti giuridici familiari, assicurando al marito e alla moglie gli stessi diritti personali, compreso il *diritto di scegliere il cognome dei figli*.

Esauriti i rimedi di ricorso in- terni, i coniugi Cusan e Fazzo si erano rivolti alla Corte europea dei diritti dell'Uomo, contestando il ri- fiuto delle autorità italiane di acco- gliere la domanda diretta a conferire alla propria figlia il cognome della madre e sostenendo, all'opposto, che l'ordinamento italiano avrebbe dovuto consentire loro la scelta.



Non avendo concesso il diritto di decidere il cognome della figlia, le autorità nazionali avevano quindi, ad avviso dei ricorrenti, violato gli articoli 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare) e 14 (divieto di discriminazione) della C.E.D.U..

La Corte europea ha sempre ritenuto che, in ossequio all'articolo 14 della Convenzione, per discriminazione deve intendersi il trattare in maniera differenziata, senza una giustificazione oggettiva e ragionevole, persone che si trovino, in uno specifico campo, in situazioni comparabili⁷.

Una disparità di trattamento, secondo la Corte, non è automaticamente discriminatoria e non comporta *sic et simpliciter* la violazione della Convenzione europea, ma diviene rilevante, ai sensi del suo articolo 14, se è priva di una giustificazione oggettiva e ragionevole, ossia, se non persegue uno scopo legittimo e non esiste un rapporto di ragionevole proporzionalità tra i mezzi impiegati e il fine prefissato⁸.

Si è, in particolare, in presenza di una giustificazione oggettiva e ragionevole, quando la misura statale che opera una differenza di trattamento persegue un interesse pubblico e garantisce un giusto equilibrio tra la salvaguardia degli interessi della comunità e la conformità ai diritti e alle libertà sanciti nella Convenzione⁹.

Gli Stati contraenti godono, comunque, di un certo margine di apprezzamento nello stabilire se e in quale misura le diversità di trattamento di situazioni analoghe si traducano in discriminazioni e l'ampiezza della discrezionalità varia a seconda delle circostanze e del contesto in cui si realizzano, anche se la valutazione finale in ordine al

rispetto della Convenzione compete sempre alla Corte europea¹⁰.

Alla luce di queste considerazioni, i giudici di Strasburgo, nell'osservare che, in base al diritto interno italiano, ai figli legittimi si conferisce, sin dalla nascita, il co-

La Corte, riprendendo affermazioni già compiute in sue precedenti sentenze, ha sottolineato che il combinato disposto degli articoli 14 e 8 della Convenzione postula l'eguaglianza dei sessi nei rapporti familiari e l'eliminazione di ogni di-



gnome paterno e la legislazione non prevede alcuna eccezione a siffatta regola, in materia di determinazione del cognome da attribuire ai discendenti legittimi, persone che si trovino in situazioni simili, come il ricorrente e la ricorrente, rispettivamente, nella fattispecie, padre e madre della bambina del cui cognome si controverte, sono state trattate in maniera discriminatoria, perché, a differenza del padre, alla madre non è stata data la possibilità di trasmettere il suo cognome alla figlia, e ciò, nonostante il consenso del coniuge.

scriminazione che sia fondata sul genere nell'individuazione del cognome dei figli e ha evidenziato che l'esigenza di manifestare l'unità della famiglia attraverso il conferimento a tutti i suoi membri del cognome del marito non è uno scopo che possa legittimamente giustificare una discriminazione nei confronti delle donne¹¹.

Nel caso esaminato non si possono applicare le medesime conclusioni. Nel diritto italiano, infatti, l'individuazione del cognome dei figli è effettuata unicamente sul presupposto di una differen-

ziazione per ragioni di sesso dei genitori, poiché le norme dell'ordinamento nazionale vogliono che il cognome attribuito alla prole sia senza eccezioni quello del padre, nonostante la diversa volontà comune dei coniugi. Tale regola, di



per sé, non è necessariamente in contrasto con la Convenzione, tuttavia, *l'impossibilità di derogarvi al momento dell'iscrizione nei registri dello stato civile* è eccessivamente rigida e risulta, per ciò stesso, senza una giustificazione oggettiva e ragionevole, risolvendosi così in una discriminazione nei confronti delle donne, in violazione degli articoli 14 e 8 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali¹².

Sulla scia di questa pronuncia, nel 2016, la Corte costituzionale

italiana ha dichiarato, con una sentenza interpretativa di accoglimento, l'illegittimità costituzionale della norma, desumibile dagli articoli 237, 262 e 299 del codice civile e dagli articoli 33 e 34 del D.P.R. 3 novembre 2000, n. 396, che non consente ai coniugi, di comune accordo, di conferire ai figli, al momento della nascita, anche il cognome materno, per contrasto sia con l'articolo 2 della Costituzione, che, tutelando come inviolabile il diritto all'identità del minore, comprende il diritto del figlio ad essere identificato, sin dalla nascita, anche mediante il cognome della madre, sia con gli articoli 3 e 29 della Costituzione, che sanciscono il principio di uguaglianza dei coniugi e, pertanto, il diritto di trasmettere ai figli, in aggiunta e di comune accordo, il cognome materno. La sentenza ha, per gli stessi motivi e con carattere additivo, dichiarato l'illegittimità costituzionale degli articoli 262 e 299 del codice civile nella parte in cui non consentono ai genitori, di comune accordo, di attribuire ai figli, al momento della nascita, anche il cognome materno¹³.

Come si può notare, l'orientamento della Corte costituzionale è stato in argomento più cauto rispetto a quello adottato dalla Corte europea, avendo riconosciuto ai coniugi non il diritto di scegliere quale cognome attribuire ai figli, bensì il diritto di attribuire ai figli, oltre al cognome paterno, anche quello materno (cd. doppio cognome). ■

¹ Corte costituzionale, sentenza n. 13 del 24 gennaio - 3 febbraio 1994, pubblicata in G.U. n. 7 del 9 febbraio 1994.

² Dal punto di vista della tutela giuridica, l'articolo 7, comma 1, del codice civile, dispone che "la persona alla quale si contesta il diritto all'uso del proprio

nome o che può ricevere un pregiudizio dall'uso che altri indebitamente ne faccia, può chiedere giudizialmente la cessazione del fatto lesivo, salvo il risarcimento del danno".

³ La Legge 4 agosto 1955, n. 848, ha ratificato e resa esecutiva la Convenzione in Italia.

⁴ Corte europea dei diritti dell'uomo, *Cusan e Fazzo c. Italia*, causa n. 77/07, sentenza del 7 gennaio 2014.

⁵ Sul punto si veda C. Pitea, *Trasmisione del cognome e parità di genere: sulla sentenza Cusan e Fazzo c. Italia e sulle prospettive della sua esecuzione nell'ordinamento interno*, in *Diritti umani e Diritto internazionale*, 1, 2014, 225.

⁶ La Legge 14 marzo 1985, n. 132, ha ratificato e resa esecutiva la Convenzione in Italia.

⁷ Corte europea dei diritti dell'uomo, *Willis c. Regno Unito*, causa n. 36042/97, sentenza dell'11 giugno 2002.

⁸ Corte europea dei diritti dell'uomo, *Petrovic c. Austria*, causa n. 156/96, sentenza del 27 marzo 1998, e *Lithgow e a. c. Regno Unito*, cause riunite nn. 9006/80, 9262/81, 9263/81, 9265/81, 9266/81, 9313/81 e 9405/81, sentenza del 27 marzo 1998.

⁹ Corte europea dei diritti dell'uomo, *G.M.B. e K.M. c. Svizzera*, causa n. 36797/97, sentenza del 27 settembre 2001, *Zarb Adami c. Malta*, causa n. 17209/02, sentenza del 20 giugno 2006.

¹⁰ Corte europea dei diritti dell'uomo, *Gaygusuz c. Austria*, causa n. 17371/90, sentenza del 16 settembre 1996, e *Rasmussen c. Danimarca*, causa n. 37212/02, sentenza del 28 novembre 1984.

¹¹ Corte europea dei diritti dell'uomo, *Ünal Tekeli c. Turchia*, causa n. 29865/96, sentenza del 16 novembre 2004.

¹² Corte europea dei diritti dell'uomo, *Losonci Rose e Rose c. Svizzera*, causa n. 664/06, sentenza del 9 novembre 2010.

¹³ Corte costituzionale, sentenza n. 286 dell'8 novembre - 21 dicembre 2016, pubblicata in G.U. il 28 dicembre 2016. Per approfondimenti, A. Ruggieri, *Unità della famiglia, eguaglianza tra i coniugi, tutela del preminente interesse dei minori*, in *Rivista di diritti comparati*, 1, 2017, 1.

Avv. Prof. Umberto Aleotti, docente presso la Scuola Superiore per Mediatori Linguistici di Maddaloni (CE).

Legge 104/92 e divieto di trasferimento

Con la sentenza n. 24015 del 12 ottobre 2017, la Corte di Cassazione ha dichiarato:

"... il divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente ogni volta che muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione anche se lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva;

il diritto del lavoratore a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso senza limitazioni risultando la inamovibilità giustificata dal dovere di cura e di assistenza da parte del lavoratore al familiare disabile, sempre che non risultino provate da parte del datore di lavoro specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive che, in un equilibrato bilancia-

mento tra interessi, risultino effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte".

Nella stessa sentenza ha affermato che: *"il trasferimento del lavoratore legittimo il rifiuto del dipendente - che ha diritto alla tutela di cui all'art. 33, co. 5, della L. n.104 del 1992 - di assumere servizio nella sede diversa cui sia stato destinato, ove il trasferimento sia idoneo a pregiudicare gli interessi di assistenza familiare del dipendente e ove il datore di lavoro non provi che il trasferimento è stato disposto per effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive insuscettibili di essere diversamente soddisfatte".*

La Suprema Corte è pervenuta a siffatti principi di diritto, ponendosi sul solco di precedenti pronunce (Cass. SS.UU. 16102/2009; Cass. 25379/2016, 22421/2015, 9201/2012) in cui si consolidava il

principio che *"le misure previste dall'art. 33, comma 5, devono intendersi come razionalmente inserite in un ampio complesso normativo - riconducibile al principio sancito dall'art. 3 Cost., comma 2 - che deve trovare attuazione mediante meccanismi di solidarietà che, da un lato, non si identificano esclusivamente con l'assistenza familiare e, dall'altro, devono coesistere e bilanciarsi con altri valori costituzionali".*

Le ragioni poste a fondamento della maggior tutela trovano il proprio fondamento logico - giuridico anche in altre norme di pari rango costituzionale che, unitariamente considerate, mirano a realizzare i diritti della persona e, nello specifico, la tutela dei soggetti con disabilità in tutte le estrinsecazioni della loro personalità (lavoro, salute, istruzione).



Una lettura costituzionalmente orientata della norma, quindi, rivela il favore verso l'integrazione e l'interrelazione del disabile e, in questo processo, la famiglia assume un ruolo centrale nell'assistenza del disabile (da ultimo, Corte Cost. 329/2011 e, in precedenza, Corte Cost. 233/2005) e, in particolare, nel soddisfacimento dell'esigenza di socializzazione quale fondamentale fattore di sviluppo della personalità e idoneo strumento di tutela della salute del disabile intesa nella sua accezione più ampia.

Già in precedenti pronunce, (25379/2016, 22421/2015) la Suprema Corte aveva affermato il principio secondo cui *"la disposizione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati - alla luce dell'art. 3, secondo comma, Cost., e della Carta di Nizza che, al capo 3 - rubricato "Uguaglianza" - riconosce e rispetta i diritti dei disabili di beneficiare di misure intese a garantire l'autonomia, l'inserimento sociale e la partecipazione alla vita della comunità (art. 26) e al capo 4 rubricato "Solidarietà" - tratta della protezione della salute, per la quale si afferma che nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche ed attività dell'Unione è garantito un alto livello di protezione della salute umana.*

Va anche osservato che la lettura dell'art. 33 c. 5 della L. n. 104 del 1992 nei termini sopra ricostruiti è conforme alla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 dei disabili, ratificata con legge n. 18 del 2009 dall'Italia (C. Cost. n.



275 del 2016) e dall'Unione Europea con decisione n. 2010/48/CE".

Seguendo tali orientamenti, la Corte di Cassazione ha evidenziato l'interesse del legislatore per le ricadute che le vicende lavorative possono avere nella vita privata, incidendo nei rapporti affettivi e familiari, soprattutto in presenza di soggetti disabili, che richiedano *"un impegno più pregnante e gravoso da parte del familiare lavoratore, impegno che anche l'inamovibilità di quest'ultimo può garantire"*, sicché di tanto si deve tener conto *"...e nel necessario bilanciamento di interessi e di diritti del lavoratore e del datore di lavoro, aventi ciascuno copertura costituzionale, dovranno essere valorizzate le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore, occorrendo salvaguardare condizioni di vita accettabili per il contesto familiare in cui la persona con disabilità si trova inserita ed evitando riflessi pregiudizievole dal trasferimento del congiunto ogni volta che le esigenze*

tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte".

La Suprema Corte ha, poi, sottolineato un *distinguo* tra la forma di tutela generica disposta dall'art. 2103 c.c., che fa riferimento al divieto di trasferimento *ad altra unità produttiva* e la tutela più incisiva e mirata prevista dall'art. 33 L. 104/92, che fa riferimento *alla sede di lavoro*, concludendo che, poiché dal testo normativo, riferito alla sede, non può evincersi che questa corrisponda all'unità produttiva di cui all'art. 2103 c.c., deve ritenersi che il trasferimento del lavoratore di cui al c. 5 dell'art. 33 L. n. 104 del 1992 è configurabile anche nell'ipotesi in cui lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva, quando questa comprenda uffici dislocati in luoghi diversi. ■

Avv. Antonella Verde, già componente Comitato Pari Opportunità Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli.



lavoro

ANTONIO LANZARO

Europa 2020: la nuova strategia europea per la crescita e l'occupazione

Il 3 marzo del 2010 la Commissione europea dava origine ad una nuova strategia europea per la crescita e l'occupazione (cd. Europa 2020) firmando il documento COM (2010) 2020 e denominata come "Una strategia per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva". La Commissione era consapevole, che la crisi economica avrebbe vanificato i progressi dell'ultimo decennio, rendendo disoccupati circa 23 milioni di persone, pari al 10% della popolazione attiva. Uscire dalla crisi diventava una priorità, ma anche prima di questa c'erano stati molti settori in cui l'Europa non progrediva con sufficiente rapidità rispetto al resto del mondo, ad esempio i tassi di occupazione registrati in Europa erano nettamente inferiori rispetto alle altre parti del mondo (come Stati Uniti e Giappone). Al-

tresi, venivano individuate assieme alla sfida immediata della ripresa, sfide a lungo termine, quali, la globalizzazione, la pressione sulle risorse e l'invecchiamento della popolazione. L'uscita dalla crisi, secondo la Commissione, avrebbe dovuto segnare l'ingresso in una nuova economia basata su una nuova strategia intelligente, sostenibile e inclusiva, caratterizzata da alti livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. La strategia Europea 2020, destinata agli Stati membri, rispondeva, appunto, a questa esigenza, nel promuovere la crescita per tutti, individuando tre priorità che si rafforzano a vicenda:

1. *Crescita intelligente*, ovvero sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione;
2. *Crescita sostenibile*, cioè promuovere un'economia più effi-

ciente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;

3. *Crescita inclusiva*, promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione, che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale.

Tra gli obiettivi principali per il 2020 la Commissione indicava il raggiungimento del tasso di occupazione al 75% per le persone di età compresa tra i 20 e 60 anni, prevedendo una maggiore partecipazione delle donne e dei lavoratori più anziani e una migliore integrazione dei migranti nella popolazione attiva. Altri obiettivi riguardavano la riduzione del tasso di abbandono scolastico, la riduzione del numero degli europei che tuttora vivono al di sotto delle soglie di povertà nazionali e la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra. Tutti questi obiettivi sono ancora oggi connessi

tra loro, ad esempio, livelli di istruzione più elevati favoriscono l'occupazione, così come l'aumento del tasso di occupazione contribuisce a ridurre la povertà; lo sviluppo della ricerca e l'innovazione, assieme ad un efficiente uso delle risorse, dovrebbe dare risultati positivi sulla competitività e favorire la creazione di nuovi posti di lavoro; anche la protezione dell'ambiente dovrebbe contribuire allo sviluppo dell'Unione.

In particolare, la priorità *Crescita inclusiva* significa "rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire sulle competenze, combattere la povertà e modernizzare i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti e a gestirli e costruire una società coesa". Secondo la prospettiva della Commissione, l'Europa oggi deve utilizzare al meglio le potenzialità della forza lavoro per affrontare l'invecchiamento della popolazione e l'aumento della concorrenza globale, bisogna sviluppare politiche a favore della parità dei sessi, per favorire la crescita e la coesione sociale.

Le misure adottate nell'ambito di questa priorità riguardano la modernizzazione delle politiche in materia di occupazione, istruzione, formazione e protezione sociale per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione, nonché rafforzare la responsabilità sociale delle imprese.

La strategia Europa 2020, nell'ambito di questa priorità, individua due iniziative faro:

- *Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro*. Questa riguarda la modernizzazione dei



mercati del lavoro per aumentare i livelli di occupazione; ciò è possibile migliorando la partecipazione delle persone attraverso l'acquisizione di nuove competenze per permettere alla forza lavoro attuale e futura di adeguarsi ai cambiamenti in atto. Per realizzare questa iniziativa si richiedono interventi a tutti i livelli, quali, istituzioni dell'UE, Stati membri, Autorità locali e regionali.

- *Piattaforma europea contro la povertà*. Riguarda la coesione economica, sociale e territoriale per

la lotta alla povertà e alla esclusione sociale, consentendo alle persone di vivere in modo dignitoso e di partecipare attivamente allo sviluppo della società. Anche questa iniziativa prevede un lavoro di coordinamento tra tutte le parti interessate (livello comunitario, livello nazionale, regionale, locale e sociale). ■

Prof. Antonio Lanzaro, docente presso l'Università degli Studi di Napoli "Parthenope".

Mobbing: di cosa parliamo

Raramente parole entrate nel linguaggio di tutti, come il termine *mobbing* - il cui uso è oramai diffuso in ogni ambito, compreso quello lavorativo - sottendono concetti così lontani fra loro se usate in senso strettamente tecnico-giuridico, oppure se usate in contesti più discorsivi.

Tale discrasia è spesso causa di grande delusione per gli interessati che si rivolgono al legale, fiduciosi di avere conferma da lui che ciò che ritengono di aver subito nell'ambiente lavorativo sia in qualche modo tutelabile, magari con un adeguato risarcimento monetario.

L'acquisizione nel nostro ordinamento del termine anglofono *mobbing* non ha, infatti, portato con sé anche gli (spesso fantasiosi) indennizzi risarcitori che l'opinione comune ritiene che siano riconosciuti in favore delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di tali condotte persecutorie negli ordinamenti di stampo anglosassone. Al contrario, la strada da percorrere per la lavoratrice o il lavoratore che intenda agire in giudizio affinché venga riconosciuta la natura "mobbizzante" delle condotte datoriali perpetrate a suo danno è quanto mai irta di ostacoli, spesso insormontabili, o comunque di difficile dimostrazione.

Alla base di tali difficoltà vi è, da un lato, la mancanza di una precisa definizione di *mobbing* stabilita da un testo normativo, dall'altro, l'individuazione degli elementi che la lavoratrice o il lavoratore ha l'onere di dimostrare in giudizio, avvenuta

attraverso lo stratificarsi di sentenze, anche di Cassazione.

Come infatti è oramai pacifico in giurisprudenza, la lavoratrice o il lavoratore che assume di essere vittima di condotte persecutorie del proprio datore di lavoro (c.d. "bossing") deve dimostrare al giudice: a) che quanto subito (l'emarginazione, la dequalificazione, le continue critiche ingiustificate, l'isolamento dal contesto lavorativo, ecc.) sia effettivamente avvenuto e che l'intento del datore di lavoro fosse effettivamente persecutorio e vessatorio; b) che tali comportamenti datoriali si siano svolti in un arco temporale tale da rendere difficile vivere l'ambiente lavorativo; c) che i comportamenti persecutori subiti abbiano causato nella lavoratrice o nel lavoratore un danno (alla salute, da dimostrare con perizie, certificazioni mediche attestanti depressioni e frustrazione, ecc); d) il nesso causale fra le condotte subite e l'insorgere del danno, escludendo quindi ipotesi risarcitorie, qualora il danno, anche se effettivamente esistente, possa attribuirsi a cause differenti.

L'ipotesi in questione della condotta datoriale mobbizzante viene infatti ascritta all'ambito della responsabilità extracontrattuale (art. 2043 cod. civ.), nel cui contesto chi ritiene di aver subito un danno ha l'onere di darne integrale dimostrazione. Oneri probatori che si affievoliscono parzialmente qualora le condotte persecutorie non provengano dal datore di lavoro, ma da colleghi, anche di pari livello in

termini di inquadramento contrattuale (c.d. *mobbing* orizzontale), che intendano mettere in cattiva luce e screditare la lavoratrice o il lavoratore vittima di tali atti.

In questo caso, il datore di lavoro risponderà per la mancata tutela degli obblighi a suo carico volti a tutelare l'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro (art. 2087 cod. civ.) ed in particolare per non aver posto in essere tutte le necessarie ed indeterminate misure destinate alla tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente. Graverà pertanto sulla lavoratrice o sul lavoratore dimostrare l'effettiva sussistenza delle condotte subite e dei conseguenti danni di cui chiederà il risarcimento. Sarà invece onere del datore di lavoro la dimostrazione di aver adottato ogni misura necessaria alla tutela del dipendente.

Come accennato in premessa, quindi, la terminologia che si usa correntemente per definire condotte purtroppo non infrequenti neppure negli ambienti degli istituti di credito, è ben lontana da quanto necessario per la tutela giuridica del dipendente mobbizzato, con la triste conseguenza che spesso le legittime aspettative di tutela della vittima di tali comportamenti, seppure validamente consigliate da realistici pareri dei legali, si debbono fermare di fronte ai gravosi oneri probatori che si troverebbero ad affrontare in caso di giudizio. ■

Avv. Massimo Degli Esposti, giuslavorista.

Libertà religiosa e rapporto di lavoro: i simboli religiosi

La libertà religiosa comporta, nei rapporti di lavoro pubblici e privati, possibili criticità che possono generare discriminazioni in ambito lavorativo, portando ad una vasta casistica che va dalla mancata assunzione al licenziamento.

La libertà religiosa è un diritto fondamentale e come tale va tutelato.

Il mondo del lavoro può rappresentare, quindi, un osservatorio privilegiato per le sue dinamiche e per comprendere i rapporti intercorrenti tra libertà religiosa e diritti umani, interessi collettivi ed economici e libertà d'impresa, in particolare nei sistemi giuridici dei Paesi occidentali, dove tale diritto è tutelato costituzionalmente.

In Italia la Costituzione, le norme comunitarie, lo Statuto dei Lavoratori e la contrattazione collettiva costituiscono i principali strumenti di garanzia per le lavoratrici e i lavoratori nella tutela dei diritti in ambito lavorativo e, conseguentemente, anche in quelli legati all'esercizio della libertà religiosa nei luoghi di lavoro. Tuttavia possono verificarsi, come, peraltro, è accaduto, "attacchi" al diritto costituzionalmente garantito e quindi casi di discriminazione, sia nel momento dell'ingresso nel modo del lavoro, all'atto della selezione o dell'assunzione, sia in corso di rapporto di lavoro, che possono portare, nella prima fattispecie, alla mancata assunzione, nella seconda, ad una serie di azioni vessatorie o alla perdita del posto di lavoro.

La lavoratrice o il lavoratore che ritengono di essere discriminati per motivi religiosi, in virtù della legislazione esistente e del diritto antidiscriminatorio applicabile alla tutela del rapporto di lavoro, possono agire in giudizio per garantire il diritto di professare la propria religione.

Vediamo cosa s'intende per discriminazione. A norma dell'art. 43, primo comma, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modificazioni e integrazioni, "costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica".

Compie un atto di discriminazione: "il datore di lavoro o i suoi preposti i quali, ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificata e integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, compiano qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una razza, ad un

gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori appartenenti ad una determinata razza, ad un determinato gruppo etnico o linguistico, ad una determinata confessione religiosa o ad una cittadinanza e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa".

Per quanto concerne l'azione civile contro la discriminazione, lo stesso D.Lgs. all'articolo 44, come successivamente modificato, recita: "Qualora il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produca una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione" e, ancora, "Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150)". Rispetto al datore di lavoro, al comma 10, prevede: "Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche in casi in cui non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle rappre-

sentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale”.

La definizione di discriminazione è completata facendo riferimento al D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, che ha attuato la direttiva 2000/43/CE sulla parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Complessa e molto articolata risulta, in ambito discriminatorio, la tipologia di questioni che afferiscono alla libertà religiosa nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Sia i Tribunali, sia le Corti nazionali, sia la Corte di Strasburgo sono stati più volte interessati da tematiche che hanno inciso profondamente sulla vita degli individui.

L'utilizzo di simboli religiosi sul posto di lavoro e la fruizione del riposo settimanale sono due problematiche ampiamente analizzate con interessanti pronunce a livello europeo anche di carattere opposto.

In questo numero di Professione Bancario prendiamo in esame il caso di due simboli religiosi uno musulmano, il velo, l'altro cristiano, il crocifisso e analizziamo un caso che ha suscitato molto interesse, deciso con la sentenza del 15 gennaio 2013 *Eweida and others v. United Kingdom*.

Nel procedimento sono stati riuniti quattro ricorsi presentati alla Corte europea dei diritti dell'uomo, che si è trovata a dover decidere sulla questione dei limiti all'esercizio della libertà religiosa e alla conseguente manifestazione esterna del credo religioso nel rapporto di lavoro, analizzando le quattro domande riguardanti un'unica fattispecie.

La prima era relativa un'impiegata addetta al check-in della compagnia aerea British Airways,

che era stata per un certo periodo sospesa dall'impiego per non aver voluto ottemperare alla richiesta del datore di lavoro di non esibire una catenina con un crocifisso sopra l'uniforme di servizio.

Il secondo caso riguardava un'infermiera di un reparto geriatrico di un ospedale pubblico trasferita ad altre mansioni per il suo rifiuto di ottemperare alla richiesta del management di togliere la collanina attorno al collo cui era appeso un crocifisso oppure, in alternativa, di indossarla sotto una dolcevita o di apporre il crocifisso a mo' di spilla sull'uniforme di servizio.

Il terzo caso riguardava un ufficiale di stato civile impiegato presso un'autorità comunale licenziato dopo essersi opposto, per motivi religiosi, a celebrare unioni civili registrate tra partner dello stesso sesso, legalizzate nel Regno Unito dalla legislazione del 2004.

Il quarto caso concerneva un consulente psicologico per la terapia psico-sessuale di coppia, impiegato presso un'associazione privata, sottoposto a procedimento disciplinare dal datore di lavoro per il suo rifiuto di fornire consulenza terapeutica a coppie omosessuali.

La Corte di Strasburgo nell'esaminare i quattro ricorsi ha ritenuto quindi di doverli analizzare sotto il comune spettro della possibile violazione della libertà di pensiero, coscienza e religione di cui all'art. 9 e del divieto di discriminazioni di cui all'art. 14 della CEDU.

Seguendo il dettato dell'art. 9, le limitazioni alla libertà di manifestazione del proprio credo religioso possono essere soggette a restrizioni ed interferenze solo se rispondenti a finalità legittime in una

società democratica, volte a perseguire in maniera proporzionata obiettivi di pubblica sicurezza, protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica o la protezione di altrui diritti fondamentali parimenti meritevoli di protezione. Per l'art. 14 una violazione del divieto di discriminazioni sorge non solo quando persone in posizioni analoghe sono oggetto di trattamenti differenziati, ma anche quando persone, in situazioni diverse, vengono trattate in maniera identica, in entrambi i casi senza una ragionevole ed obiettiva giustificazione.

Il lavoro della Corte di Strasburgo si è mosso per valutare se, esaminate le posizioni dei quattro lavoratori, questi potessero legittimamente vantare un diritto ad ottenere un'eccezione, fondata sulle loro credenze e convinzioni religiose, all'applicazione delle regole generali relative all'abbigliamento o uniforme di servizio e/o al mansionario richiesto al personale, ovvero se il loro assoggettamento alle regole generali, con conseguenti misure disciplinari o di licenziamento, avesse dato luogo a forme vietate di discriminazione indiretta e di violazione del diritto alla libertà religiosa.

Solo nel primo caso (*Nadia Eweida*), la Corte di Strasburgo ha riconosciuto una violazione da parte del Regno Unito del diritto della ricorrente all'esercizio della libertà di manifestazione del proprio credo religioso.

La lavoratrice, addetta al check-in della compagnia aerea British Airways, voleva continuare ad indossare una catenina con il crocifisso sopra l'uniforme di servizio. Questa volontà è stata ritenuta espressione del diritto alla manifestazione del proprio credo religioso, e dunque

del diritto fondamentale alla libertà religiosa, da ritenersi prevalente, nelle circostanze dello specifico caso, sull'interesse del datore di lavoro a proteggere la propria "immagine" o "marchio" aziendale che si voleva "neutro" con l'imposizione di un'uniforme di servizio.

La Corte, volendo trovare un giusto equilibrio tra i due interessi in gioco, quello della lavoratrice e quello del datore di lavoro, ha preso una decisione in favore della libertà religiosa dell'impiegata, evidenziando le circostanze specifiche del caso. La compagnia aerea aveva, infatti, consentito l'adattamento dell'uniforme di servizio per impiegati di altre fedi religiose, ad esempio in favore del personale di religione Sikh, al quale aveva consentito di indossare il turbante o al personale femminile di religione islamica di indossare il velo o hijab, senza che questo avesse avuto un impatto negativo sull'immagine della compagnia, così come, successivamente alla temporanea sospensione dal servizio della ricorrente, aveva modificato la propria politica in materia di "uniforme di servizio", consentendo al personale di indossare, in forma visibile, gioielleria "religiosamente connotata", segno, dunque, che la precedente proibizione non avesse vitale importanza.

Per gli altri casi collegati la Corte ha deciso diversamente.

Nel caso, solo apparentemente analogo, di indossare la catenina con il crocifisso, da parte dell'infermiera Shirley Chaplin, impiegata presso un reparto ospedaliero geriatrico, invece, la Corte di Strasburgo non ha ritenuto che il divieto opposto dal management ospedaliero potesse costituire una violazione del diritto alla libertà religiosa

dell'infermiera o una discriminazione indiretta fondata sul credo religioso. Sono state infatti adottate a favore della decisione del datore di lavoro ragioni ritenute dalla Corte legittime di salute e sicurezza del personale ospedaliero e dei pazienti, per il timore che la catenina, potesse, pendendo dal collo dell'infermiera venire in contatto con ferite infette, o offrire la possibilità ai degenti di aggrapparsi sopra, cagionando rischi a loro stessi o all'interessata e tali, quindi, da essere prudentemente lasciati alla valutazione delle autorità nazionali, secondo il criterio del margine di discrezionalità nel bilanciamento tra opposti interessi in gioco.

Anche nel terzo caso esaminato, quello della ricorrente Lilian Ladele, la Corte non ha ritenuto sussistere un diritto dell'ufficiale di stato civile ad invocare un trattamento differenziato rispetto agli altri ufficiali di stato civile, volto all'esonero di celebrare unioni registrate tra persone dello stesso sesso. Un diritto che la ricorrente ascriveva all'esercizio della libertà religiosa e al divieto di discriminazioni fondate sul credo religioso.

La Corte di Strasburgo, decidendo, ha affermato che il diritto alla manifestazione della libertà religiosa della lavoratrice trova un limite nella tutela delle relazioni familiari delle coppie omosessuali e nel divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale. Questi infatti sono principi aventi pure natura di diritti fondamentali, come riconosciuto dalla giurisprudenza della stessa Corte di Strasburgo, per cui si può concludere che le coppie formate da persone dello stesso sesso hanno diritto alla parità di trattamento rispetto alle coppie eterosessuali e a forme

di protezione delle loro relazioni familiari e di riconoscimento legale, anche se tale diritto non appare ancora compiutamente consolidato nell'esperienza complessiva dei Paesi del Consiglio d'Europa, ma è ancora in fase evolutiva, esistendo ancora a favore degli Stati membri un certo margine di libertà circa le modalità per realizzare tale riconoscimento e protezione nei rispettivi ordinamenti interni.

Trattandosi quindi di un conflitto tra diritti fondamentali parimenti meritevoli di protezione, fondate erano le ragioni per applicare il principio dell'ampio margine di apprezzamento lasciato alle autorità nazionali.

Per quanto concerne infine la quarta decisione, la Corte ha rigettato la richiesta del ricorrente Gary McFarlane, che rivendicava, come terapeuta psico-sessuale, per motivazioni religiose, di non offrire i propri servizi a coppie omosessuali. Anche qui la richiesta di tutela per motivi religiosi, sul presupposto dell'articolo 9, trova il suo limite nella protezione dei diritti delle persone omosessuali rispetto a forme di discriminazione fondate sull'orientamento sessuale. La Corte, pertanto, ha giudicato corretta la decisione delle autorità giudiziarie del Regno Unito, nel ritenere prevalenti le ragioni del datore di lavoro di assicurare la fornitura di servizi all'utenza secondo una rigorosa politica di pari opportunità e di non discriminazione, rispetto a quelle della libertà religiosa del terapeuta, che rientrava, di conseguenza, nel principio del legittimo margine di apprezzamento lasciato agli Stati membri. ■

Bianca Desideri, direttore responsabile Professione Bancario.

Centri Regionali UNISIN

piemonte valle d'aosta	- Corso Vittorio Emanuele, 111 - 10128 Torino - Tel. 011.6624382 - Fax 011.6624735 e-mail: falcrict@libero.it
lombardia	- Via Mercato, 5 - 20121 Milano - Tel. 02.860437 - Fax 02.89011448 e-mail: info@unisinlombardia.it
veneto trentino alto adige	- Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 Padova - Tel. 049.7808172 - Fax 049.7960655 e-mail: unisin@falcricrv.org
friuli venezia giulia	- Piazza della Borsa, 7 - 34121 Trieste - Cell. 331.8074114 e-mail: unisinfvg@gmail.com
emilia romagna	- Via Carlo Cattaneo, 54 - 41126 Modena - Tel./Fax 059.392571 e-mail: regionale.emiliaromagna@gmail.com
liguria	- Via B. Bosco, 21/130 - 16121 Genova
toscana	- Via Piccagli, 7 - 50127 Firenze - Tel. 055.212951 - Fax 055.212962 e-mail: info@falcrifirenze.it
abruzzo marche molise	- Chieti e-mail: segreteria@falcrichietai.it
umbria	- Via Enzo Valentini, 4 - 06128 Perugia - Tel. 075.5731000 - Fax 075.9660227 e-mail: falcriperugia@dada.it
lazio	- Viale Liegi, 48/B - 00198 Roma - Tel. 06.8416336 - Fax 06.8416343 e-mail: segreteria@unitasindacale.it - unisin@pec.it - Via Cristoforo Colombo, 181 - 00147 Roma - Tel. 06.5126765 - Fax 06.5140464 e-mail: info@silcea.org - Via Cesare Balbo, 35 - 00136 Roma - Tel. 06.4820677 - 06.4820900 - Fax 06.4820251 e-mail: sinfub@tiscalinet.it
campania	- Via Paolo Emilio Imbriani, 53 - 80133 Napoli - Tel. 081.7913066 - 081.7914729 - Fax 081.5521178 e-mail: info@unisinregionalecampania.it
puglia	- Via Nicolò Piccinni, 133 - 70129 Bari - Tel. 080.5231510 e-mail: unisin-pugliasr@libero.it
calabria e lucania	- Via Cimabue, 153 - Località Saporito - 87036 Rende (CS) - Tel./Fax 0984.791741
sicilia	- Via Cerda, 24 - 90139 Palermo - Tel./Fax 091.6113684 e-mail: unisin.sicilia@gmail.com
sardegna	- Corso Vittorio Emanuele II, 32 - 07100 Sassari - Tel. 079.231480 e-mail: falcrisardegna@tiscalinet.it