

UKET – JUDGMENT ON A PRELIMINARY ISSUE – CASE N.
1403077/2021; REL. FOWELL - MISS P WIEROWSKA V HC-ONE OVAL
LTD (2022)

Questione preliminare – UKET – libertà di fede e di manifestazione del proprio credo - Obiezione di coscienza nel rapporto dipendente/lavoratore – Vaccini anti-Covid19

In tema di obiezione di coscienza religiosamente orientata del lavoratore davanti ad un dovere imposto dal datore di lavoro, per capire se le convinzioni del ricorrente in relazione al rifiuto dei vaccini Covid costituiscano o meno un credo religioso ai sensi della Sezione 10 Equality Act 2010, si tiene conto dei principi dettati nella sentenza CEDU Eweida & Others V. Regno Unito del 2013. Dunque, affinché i motivi sottesi all'obiezione del lavoratore possano considerarsi "religiosi" e come tali meritevoli di tutela, è necessario anzitutto valutare che vi sia un nesso sufficientemente stretto e diretto tra il rifiuto di ottemperare ad un dovere imposto dal datore (in tal caso l'obbligo vaccinale anti-Covid) e le sue convinzioni religiose di fondo a prescindere dal fatto che esse costituiscano un precetto religioso vincolante per la confessione di appartenenza

CONVINZIONI RELIGIOSE E LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO IN
UNA RECENTE PRONUNCIA PRELIMINARE DEL GIUDICE INGLESE

(NOTA A UKET – JUDGMENT ON A PRELIMINARY ISSUE – CASE N.
1403077/2021)

Salvatore Manzo*

SOMMARIO: 1. - Fatti di causa ed iter processuale; 2. - Il quadro normativo e i precedenti giurisprudenziali; 3. - Alcune considerazioni

1.- Fatti di causa ed iter processuale

Con la pronuncia in commento gli Employments Tribunals Inglesi hanno risolto una questione preliminare in un giudizio di licenziamento vertente sul diritto della ricorrente, la signora Wierowska, a far valere obiezioni religiose al vaccino COVID in una causa contro il suo ex datore di lavoro, la HC-One Oval Ltd. Più nello specifico, il giudice del lavoro inglese è stato chiamato a valutare, in via preliminare, se le convinzioni della ricorrente in relazione ai vaccini Covid

costituiscano o meno un credo religioso ai sensi della Sez. 10 dell' Equality Act del 2010 che protegge legalmente le persone dalla discriminazione sul posto di lavoro per motivi religiosi, o, in altri termini, se vi sia un nesso sufficientemente stretto e diretto tra il rifiuto di ottemperare all'obbligo di vaccinazione ad essa imposto e le sue convinzioni religiose di fondo.

La complessa vicenda contenziosa, sottesa alla pronuncia in esame, trae origine da un ricorso proposto dalla signora Patrycja Wierowska, un'assistente sanitaria della casa di cura HC-One Oval Ltd, presso la quale ha lavorato fino al giorno del suo licenziamento, avvenuto il 28 aprile 2021.

Secondo la ricorrente tale licenziamento sarebbe stato illegittimo in quanto discriminatorio, poiché principalmente fondato sul fatto che la stessa abbia rifiutato il vaccino COVID, obbligatorio per i lavoratori delle case di cura secondo la legislazione inglese, per motivi di coscienza religiosa.

In quanto cattolica praticante, la signora aveva infatti affermato che il vaccino anti-Covid fosse contrario ai suoi dettami religiosi per tre distinti motivi:

A) presenza di cellule fetali nel composto; B) possibile interferenza dei componenti del vaccino con il DNA delle cellule; C) carattere sperimentale dei vaccini, con sconosciute ripercussioni a lungo termine¹.

La posizione iniziale della signora, infatti, poggiava sul precetto cattolico della sacralità del sangue umano, in quanto donato da Dio, con la conseguenza per cui alterare il sangue aggiungendo vaccini prodotti dall'uomo sarebbe stato contrario ai principi della propria fede. La stessa sottolineava la sacralità della vita e come, dunque, sarebbe stato contrario ai principi della fede utilizzare i feti nella creazione di vaccini anti-Covid.²

Nelle memorie difensive prodotte in giudizio, così come nella testimonianza rilasciata, la signora Wierowska, si dichiarava, inoltre, consapevole della posizione assunta dalla Chiesa Cattolica nei confronti dei vaccini anti-Covid19, considerati dalla stessa "moralmente accettabili", ma riteneva comunque legittime le sue perplessità dal momento che si dichiarava radicata ai principi cristiani della sacralità della vita in quanto dono di Dio e della sacralità del corpo umano in quanto "tempio dello Spirito Santo"³.

*Dottorando in Scienze Giuridiche presso l'Università degli studi di Salerno

¹ "She is a lifelong Roman Catholic and says that it is against her faith to do so, for a number of reasons: a. it involves the use of foetal blood;b. she fears that they might interfere with DNA in the nucleus of cells; and c. she takes the view that they are, or were, experimental, with unknown long-term repercussions." UKET, Judgment on a preliminary issue, Case n. 1403077/2021; miss P.Wierowska v HC-One Oval ltd (2022), cit. 3.

² "The claimant believes, in accordance with the dicta of Roman Catholicism that blood is God given and therefore sacrosanct and it is therefore contrary to the tenets of the faith to alter the blood by adding man made vaccines. life is sacrosanct and that it is contrary to the tenets of the faith to use foetuses in the creation of Covid vaccines." Id. cit.3.

³ "That concern on her part about the practice of abortion extends to the use of aborted foetuses in scientific treatments. She states that once she heard that mRNA vaccines contained such foetal

La HC-One Oval Ltd, convenuta in giudizio, contestando quanto dedotto dalla ricorrente, affermava che il punto di vista di Miss Wierowska sui vaccini non fosse da considerarsi come un credo religioso quanto piuttosto come una posizione filosofica e che quindi avrebbe dovuto soddisfare le condizioni di cui alla “Grainger plc e Ors v. Nicholson (2010) ICR 360, EAT”, affinché tale credenza potesse essere tutelata ai sensi della Sez. 10 dell’Equality Act.

Inoltre, la stessa precisava piuttosto che vi fosse un parallelismo con il precedente “McClintock v. Department of Constitutional Affairs (2008) IRLR 29”, ovvero sia un caso in cui l’obiezione del ricorrente era stata rigettata, in quanto non fondata né su un credo, né tantomeno su una religione ai sensi della Sez. 10 dell’Equality Act, ma bensì ritenuta una semplice opinione fondata piuttosto sulla base delle informazioni o della mancanza di informazioni a sua disposizione.

Vagliate le posizioni, il giudice del lavoro inglese esordisce citando proprio il contenuto della sezione 10 dell’Equality Act 2010, che individua cosa debba intendersi per “religione” o “credo” al fine di beneficiare della tutela antidiscriminatoria offerta dalla sopracitata legge.

L’articolo in questione recita:

“Religion means any religion and a reference to religion includes a reference to a lack of religion. Belief means any religious or philosophical belief and a reference to belief includes a reference to a lack of belief.

In relation to the protected characteristic of religion or belief –

(a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular religion or belief;

(b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same religion or belief”.

La norma, dunque, rubricata “Religion or belief”, individua la “religione” ed il “credo filosofico” come motivazioni tutelate e tutelabili da atteggiamenti discriminatori ai sensi dell’Equality Act, ponendoli, di fatto, sullo stesso piano sostanziale e processuale.

Su queste basi, il giudice inglese, disattende le considerazioni della parte resistente, ritenendo del tutto fuorviante il riferimento a “Grainger plc vs Nicholson”, sottolineando invece come la questione principale verta sul comprendere se le opinioni della signora Wierowska nei confronti delle vaccinazioni anti-Covid siano sufficientemente radicate nella sua religione, per

material, alarm bells sounded for her. For many people, she explained, these were not a concern, but for her any interference with a genetic inheritance and with traceable bloodlines was against the will of God. She views blood as having a sacred component, and quoted in her statement from a biblical passage, the first letter of St. Paul to the Corinthians, 6:19, to the effect that a person's body is the temple of the Holy Spirit”. Id cit. 3.

stabilire se le motivazioni sottese all'obiezione rientrino nel concetto di "religione" ai sensi della Sez. 10 dell'Equality Act⁴.

Dunque, lo stesso ritiene piuttosto applicabili i criteri sanciti dalla Corte EDU nella nota sentenza "Eweida and Others v. The United Kingdom", secondo la quale affinché un comportamento sia considerabile come una manifestazione di credo religioso, è necessario che lo stesso sia strettamente connesso con la religione di appartenenza. In tal senso ritiene necessario valutare, in concreto, la profondità e la sincerità del credo dell'agente, partendo dal presupposto che debbano ritenersi meritevoli di protezione tutti i comportamenti connessi con la fede, a prescindere dal fatto che gli stessi costituiscano un precetto religioso vincolante per la confessione religiosa di appartenenza⁵.

Su questi presupposti e sulla base delle informazioni disponibili, il giudice del lavoro si pronuncia sulla questione preliminare, attraverso la decisione in commento, ritenendo che i motivi sottesi al rifiuto delle vaccinazioni anti-Covid della signora Wierowska siano squisitamente religiosi, dal momento che si tratta di preoccupazioni morali strettamente legate alla posizione cattolica di lunga data sull'aborto, e alla conseguente opposizione all'uso di cellule staminali o di materiale fetale in ambito medico esperimenti di qualsiasi tipo, alla quale la stessa appare ampiamente radicata, nonostante il "benestare" degli organi apicali cattolici.⁶ Tali posizioni risultano poi fondate su precisi dettami cattolici quali la santità della vita umana e del corpo umano inteso come tempio dello spirito, alle quali si accompagna un forte radicalismo religioso. Secondo il giudice, dunque, il rifiuto delle vaccinazioni non è giustificato da semplici opinioni o motivazioni scientifiche, ma, anzi, da motivi squisitamente religiosi, ed anche i dubbi della signora legati alla scarsa sperimentazione del vaccino, risultano

⁴"... Miss Wierowska was also clear in her evidence that she was relying on her religious faith. She was not seeking to argue that her opposition to vaccines or her general scepticism about government guidance was in any sense a standalone philosophical belief, and so there is no place here for the tests set out in Grainger... The only question, just as with Mr McClintock and Ms Eweida, is whether Miss Wierowska's views are sufficiently rooted in her religion..." Id. cit.6.

⁵"... In order to count as a "manifestation" within the meaning of Article 9, the act in question must be intimately linked to the religion or belief. An example would be an act of worship or devotion which forms part of the practice of a religion or belief in a generally recognised form. However, the manifestation of religion or belief is not limited to such acts; the existence of a sufficiently close and direct nexus between the act and the underlying belief must be determined on the facts of each case. In particular, there is no requirement on the applicant to establish that he or she acted in fulfilment of a duty mandated by the religion in question." Corte EDU (Quarta Sezione), Eweida e altri c. Regno Unito, Nn. 48420/10 e altri 3, 27 maggio 2013 cit. 32.

⁶"Beyond the fundamental nature of the issue, there is the fact that Miss Wierowska was not open to debate about the matter. The points that were put to her to challenge her views only appeared to strengthen her objections. Religious views are often criticised on scientific grounds for failing to take into account the available scientific evidence, and Miss Wierowska did indeed strongly resist any suggestion that the vaccine was safe and could not affect cell DNA. That stubbornness demonstrated that the use of vaccines is not for her one of balancing the evidence or obtaining more information, it is a firm and rooted aversion." Id. cit. 6.

comunque legati al sentimento religioso, dal momento che l'importanza della buona salute è una visione condivisa da persone religiose e non, e ciò non indica, viceversa, un approccio laico o basato sull'evidenza⁷.

2. – Il quadro normativo e i precedenti giurisprudenziali

Prima di procedere all'esame delle considerazioni svolte dal giudice del lavoro inglese, è bene inquadrare, da un punto di vista normativo, gli istituti processuali di cui si discute⁸, in quanto peculiari rispetto al nostro sistema giudiziale, per arrivare poi ad analizzare gli indirizzi giurisprudenziali sul tema in argomento. La ricorrente, si è visto, agisce in giudizio invocando la sez. 10 dell'Equality Act, affinché venga dichiarato illegittimo il licenziamento posto in essere nei suoi confronti da parte della HC-One Oval Ltd, in quanto discriminatorio per motivi di religione.

Orbene, volendo inquadrare questo peculiare strumento normativo di matrice anglosassone, lo stesso può essere visto, di fatto, come una fonte legislativa contenente disposizioni volte a vietare la discriminazione diretta, indiretta, percettiva e associativa (anche in ambito lavorativo) sulla base di sesso, razza, etnia, religione e convinzioni personali, età, disabilità, orientamento sessuale e cambiamento di genere⁹ e che ha lo scopo principale di consolidare, aggiornare e integrare i numerosi atti e regolamenti precedenti, che costituivano la base della legge antidiscriminatoria nella maggior parte dell'Inghilterra, Scozia e Galles e Irlanda del Nord¹⁰. Tale legge recepisce i principi dettati dalle tre principali direttive UE in materia: la direttiva sulla parità di trattamento (direttiva 2006/54/CE, per il genere), la direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/48/CE) e la direttiva che istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro (2000/78/EC, per religione, credo, sessualità, disabilità ed età).

L'Equality Act presenta un ambito di applicazione molto ampio che spazia tra i vari aspetti dell'occupazione, della fornitura di beni, servizi e l'istruzione, l'uso o la disposizione dei locali, l'esercizio delle pubbliche funzioni e il trattamento da

⁷ “The suggestion that her concerns were essentially health-based or linked to diet and exercise, was not, in my view, well founded. The passage from St Paul quoted in her witness statement about the body being the temple of the Spirit, and there being an obligation to take care of the fabric, fully explains this view.” Id. cit. 6.

⁸ Per una più diffusa trattazione degli stessi si rimanda a S. COGLIEVINA, *Divieti di discriminazione e fattore religioso: la normativa britannica dopo l'«Equality Act 2010»*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2, 2011, 323-349.

⁹ Sono infatti nove le “caratteristiche” protette dall'Equality Act, tutte espressamente elencate nella Part. 2 Cap. 1 Sez. 4 dell'atto stesso, intitolato “The protect Characteristics”:

“The following characteristics are protected characteristics - age; disability; gender reassignment; marriage and civil partnership; pregnancy and maternity; race; religion or belief; sex; sexual orientation.”

¹⁰ Parliamo del Sex Discrimination Act del 1975, Race Relations Act del 1978 e Disability Discrimination Act del 1995.

parte di un'associazione dei suoi membri e ospiti. Dal punto di vista soggettivo, invece, questa si applica a tutti i datori di lavoro, fornitori di servizi, siano essi pubblici o privati, ed enti di settore, indipendentemente dalla loro dimensione. Dunque, appare evidente che si tratti di una legge che mira a proteggere i dipendenti e gli altri lavoratori contro la discriminazione nella selezione per l'assunzione, durante il rapporto di lavoro, nel licenziamento e post-assunzione, così come protegge gli utenti del servizio, pubblico o privato, effettivi o potenziali, dal trattamento discriminatorio da parte dei prestatori di servizi. Tale atto ha anche il merito di individuare gli strumenti di tutela e le varie forme di discriminazione illegale, distinguendo tra discriminazione diretta, discriminazione indiretta, molestie e vittimizzazione. Va precisato che la "discriminazione diretta"¹¹, consiste nel trattare una persona meno favorevolmente di un'altra che sia priva della caratteristica tutelata; la stessa è sempre ingiustificata e illegittima, salvo talune eccezioni riguardanti l'età¹².

¹¹ La nozione di "Discriminazione diretta" è fornita nell'Equality Act Part. 2, Sez. 13:
"A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others.

(2) If the protected characteristic is age, A does not discriminate against B if A can show A's treatment of B to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.

(3) If the protected characteristic is disability, and B is not a disabled person, A does not discriminate against B only because A treats or would treat disabled persons more favourably than A treats B.

(4) If the protected characteristic is marriage and civil partnership, this section applies to a contravention of Part 5 (work) only if the treatment is because it is B who is married or a civil partner.

(5) If the protected characteristic is race, less favourable treatment includes segregating B from others.

(6) If the protected characteristic is sex:

(a) less favourable treatment of a woman includes less favourable treatment of her because she is breast-feeding;

(b) in a case where B is a man, no account is to be taken of special treatment afforded to a woman in connection with pregnancy or childbirth.

(7) Subsection (6)(a) does not apply for the purposes of Part 5 (work).

(8) This section is subject to sections 17(6) and 18(7)."

¹² Sul punto, per inquadrare al meglio l'istituto, è necessario citare la sentenza della Suprema Corte UK Royal Mail Group Ltd (Respondent) v Efobi (Appellant) (2021) UKSC 33, nella quale ritiene che sia la legislazione precedente, Race Relations Act 1976, sia il successivo Equality Act del 2010 abbiano previsto un procedimento di accertamento della discriminazione a struttura bifasica. La prima fase è circoscritta alla valutazione della prova dei fatti allegati dal lavoratore, se la valutazione è negativa il procedimento si chiude. La seconda fase ha ingresso se la valutazione è positiva e sono accertati fatti che autorizzano ad affermare che, in assenza di una spiegazione adeguata, è stato commesso un atto illecito di discriminazione. Nella seconda fase l'onere della prova si sposta sulla esistenza di una lecita giustificazione alla discriminazione accertata. Per un maggiore approfondimento si v. A. TERZI: "Alcune precisazioni della UK Supreme Court in materia di onere della prova nelle cause per discriminazione" www.italianequalitynetwork.it; Dicembre 27, 2021.

Anche la "discriminazione indiretta" è illegale, e si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri, persone di una determinata razza od origine etnica o che professano una determinata religione o ideologia, portatori di disabilità, di una determinata età o di un particolare orientamento sessuale¹³. La disabilità, tuttavia, differisce da altre caratteristiche protette in quanto i datori di lavoro hanno il dovere positivo di apportare ragionevoli adeguamenti al proprio posto di lavoro per soddisfare le esigenze del personale disabile¹⁴.

¹³ La definizione di "discriminazione indiretta" è sancita nella Part. 2 Cap 2, Sez 19 dell'Equality Act: "A person (A) discriminates against another (B) if A applies to B a provision, criterion or practice which is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's.

(2) For the purposes of subsection (1), a provision, criterion or practice is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's if—

(a) A applies, or would apply, it to persons with whom B does not share the characteristic,

(b) it puts, or would put, persons with whom B shares the characteristic at a particular disadvantage when compared with persons with whom B does not share it,

(c) it puts, or would put, B at that disadvantage, and

(d) A cannot show it to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.

(3) The relevant protected characteristics are— age; disability; gender reassignment; marriage and civil partnership; race; religion or belief; sex; sexual orientation."

¹⁴ Per definire al meglio i contorni di questo tipo di discriminazione, occorre richiamare la sentenza *Essop and others v Home Office (UK Border Agency) e Naeem v Secretary of State for Justice (2017) UKSC 27*, pronunciata nel 2017 dalla Supreme Court of United Kingdom, concernente due controversie riunite riguardanti il tema delle discriminazioni indirette. Infatti, i ricorsi sono connessi da un fil rouge: in entrambi i casi i ricorrenti lamentavano una discriminazione derivante dall'applicazione dei criteri di progressione di carriera e di retribuzione generali. La Corte afferma che, poiché la normativa non prevede alcun requisito esplicito che spieghi come una disposizione, un criterio o una procedura concretizzi una discriminazione indiretta, ai fini dell'onere della prova è sufficiente che tale misura produca una discriminazione in concreto, in cui effetti nefasti devono essere appositamente allegati dalla parte che li subisce. Secondariamente, la discriminazione indiretta, a differenza di quella diretta, non richiede un nesso causale tra la caratteristica protetta e il trattamento discriminatorio, ma presuppone che sussista una relazione di causalità tra la disposizione, il criterio o la procedura adottata dal datore di lavoro e il particolare svantaggio subito dal gruppo e/o dall'individuo. In terzo luogo, la causa dello svantaggio non deve essere di per sé antigiuridica o essere sotto il controllo del datore di lavoro. È sufficiente che la misura adottata sia idonea a causare in concreto uno svantaggio in base al test "but-for" secondo cui una azione è causa di un danno se, senza l'azione, il danno non si sarebbe verificato. In quarto luogo, perché si concretizzi discriminazione indiretta la misura in questione non deve necessariamente mettere in posizione di svantaggio ogni membro del gruppo che condivide la caratteristica protetta è sufficiente che essa sia in concreto idonea a creare una posizione di irragionevole disparità fra persone con e senza la caratteristica specifica. In quinto luogo, la sussistenza di una relazione fra condotta discriminatoria e condizione di inferiorità provocata dalla stessa può essere stabilita anche sulla base di prove statistiche. Infine, un'ultima caratteristica riguarda la possibilità per la parte datoriale di offrire prova della legittimità della misura adottata. Sul punto la Corte sottolinea come non si possa vedere tale onere come irragionevole o eccessivo in virtù del principio di prossimità della prova perché: "(...) un datore di lavoro saggio controllerà come le sue politiche e pratiche hanno un impatto su vari gruppi e, se scopre che hanno un qualche impatto negativo, cercherà di vedere cosa può essere modificato per rimuoverlo raggiungendo comunque il

Ritornando al caso di specie che costituisce, evidentemente, una fattispecie astrattamente inquadrabile nella nozione di “discriminazione indiretta”, occorre sviscerare il contenuto della Sez. 10 dell’Equality Act richiamato in sentenza.

La Sez 10 dell’Equality Act, rubricata “Religion or belief” pone sullo stesso piano di tutela sostanziale e processuale la discriminazione per motivi religiosi o di credo filosofico, tuttavia questi concetti sono definiti in modo molto ampio¹⁵, ed è stato, pertanto, lasciato alle corti ed ai tribunali inglesi determinare, caso per caso, quali religioni e credenze possano beneficiare di protezione.

In tal modo, i tribunali hanno adottato un approccio espansivo, sostenendo in precedenza che, ad esempio, la convinzione della necessità di proteggere il pianeta dai cambiamenti climatici o le forti opinioni anti-caccia alla volpe siano tutte tutelabili ai sensi della Sez. 10 dell’Equality Act.

Più nello specifico, per quanto attiene alla “religione”, tale nozione includerebbe qualsiasi confessione di sufficiente serietà che abbia una struttura chiara e un sistema di credenze. La legge protegge quindi le religioni come il cristianesimo, l'ebraismo, l'islam e l'induismo, così come altre religioni minori quali il baha'i, giainismo, rastafarianesimo e zoroastrismo. Inoltre, non è necessario che si tratti di religioni tradizionali o ben note per essere protette ai sensi della legge: rientrano, infatti, nella nozione, anche movimenti, sette, o sistemi di credenze interni alle religioni stesse, come il Metodismo o Il sabbatarianesimo (movimenti propri del Cristianesimo) o il sunnita o lo sciita (nati in seno all'Islam).

La Sez. 10 però, tutela anche la mancanza di credo religioso, specificando che il concetto di religione include anche un riferimento alla mancanza di religione e ciò significa che anche le persone “non credenti”, come atei, umanisti e laici, sono protetti in questo senso dalla legge¹⁶.

Così come per il concetto di religione, l’Equality Act offre anche per il “credo filosofico” una definizione ampia, che si limita a sancire che per “credo” si intenda qualsiasi credenza religiosa o filosofica e un riferimento alla credenza

risultato desiderato.” Questi sei elementi sono salienti in quanto definiscono l’oggetto della prova nel caso di discriminazione indiretta.

¹⁵ “Religion means any religion and a reference to religion includes a reference to a lack of religion.

(2) Belief means any religious or philosophical belief and a reference to belief includes a reference to a lack of belief.

(3) In relation to the protected characteristic of religion or belief

(a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular religion or belief;

(b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same religion or belief” Sez 10 Equality Act, cit.

¹⁶ *Religion or belief: a guide to the law in* www.equalityhumanrights.com cit.; si v. altresì *Religion or belief discrimination* in www.equalityhumanrights.com.

include un riferimento a una mancanza di credenza¹⁷. Anche in questo caso i tribunali anglosassoni hanno sviluppato una definizione molto ampia, ritenendo che la “credenza” non deve necessariamente includere la fede o l'adorazione di uno o più dei, ma deve influenzare il modo in cui a persona vive la propria vita o percepisce il mondo.¹⁸

In particolar modo, nella sentenza *Grainger plc vs Nicholson* (2010)¹⁹, si sono individuati i criteri affinché una credenza filosofica sia protetta ai sensi della succitata legge. In tal senso, la convinzione deve: (I) essere genuinamente sostenuta. (II) Deve trattarsi di una convinzione e non di un'opinione o di un punto di vista basato sullo stato attuale delle informazioni disponibili. (III) Deve essere una credenza relativa a un aspetto importante e sostanziale della vita e del comportamento umano. (IV) Deve raggiungere un certo livello di coerenza, serietà, coesione e importanza. (V) Deve essere degno di rispetto in una società democratica, non essere incompatibile con la dignità umana e non in contrasto con i diritti fondamentali degli altri. I requisiti finali, in special modo, (rispettabilità democratica e compatibilità con la dignità umana) escludono quelle convinzioni che rifiutano il pluralismo sociale o che denigrano le altre persone. In quest'ottica, ad esempio, va da sé, che la negazione dell'olocausto o la fede nella superiorità razziale non sia protetta.

Sintomatico dell'ampiezza della nozione giurisprudenziale di “credo”, è il fatto che i tribunali inglesi siano arrivati ad interrogarsi sulla possibilità estendere tale tutela anche al “vegetarianismo” ed al c.d. “veganismo etico”²⁰.

Ne è testimonianza l'emblematica sentenza *Casamitjana Costa v League Against Cruel Sports* ET/3331129 del 2018, nella quale, come nel caso in commento, il tribunale del lavoro, prima di pronunciarsi sulla legittimità dei motivi alla base di un caso di licenziamento, era stato chiamato a decidere se lo status del ricorrente come vegano etico fosse protetto come convinzione filosofica ai sensi dell'Equality Act 2010. Il caso riguardava un dipendente che aveva affermato che il suo licenziamento dalla League Against Cruel Sports (LACS) era stato discriminatorio perché contro la sua credenza da vegano etico. La LACS, dal

¹⁷ “...Belief means any religious or philosophical belief and a reference to belief includes a reference to a lack of belief...” Sez. 10 Equality Act, cit.

¹⁸ Per una più diffusa e attenta trattazione sul tema, si v. R. BOTTONI, “*Il divieto di discriminazione e la definizione di credo filosofico protetto nel Regno Unito: vegetarianesimo e veganesimo a confronto*” in *Diritto e Religioni*, Quaderno Monografico 2 Supplemento Rivista, Anno XV, n. 1-2020 *Libertà religiosa ed eguaglianza. Casi di discriminazione in Europa e nel contesto internazionale*.

¹⁹ Che a sua volta rimanda a *Campbell v Regno Unito* (1982) 4 EHRR 293 (7511/76) e *R (Williamson) v Secretary of State for Education and Employment* [2005] UKHL 15

²⁰ Volendo effettuare una distinzione nozionistica, il vegetarianesimo può essere inteso come uno specifico regime alimentare, mentre il veganesimo come un insieme di principi e pratiche che includono, ma al tempo stesso trascendono, il divieto di nutrirsi di determinati cibi. Si v. ancora R. BOTTONI, “*Il divieto di discriminazione e la definizione di credo filosofico protetto nel Regno Unito*”. Cit.

canto suo, affermava di aver licenziato il dipendente per colpa grave avendo ripetutamente, e in diretta violazione di un'espressa istruzione di non farlo, contattato il personale in merito all'investimento dei loro fondi pensione in aziende coinvolte nella sperimentazione animale. Il giudice, a seguito di cospicua indagine probatoria, si convinse che la credenza del ricorrente nel veganismo etico fosse genuinamente sostenuta e fosse più di una semplice opinione o punto di vista, ciò perché aveva un effetto pesante e sostanziale sulla sua vita quotidiana e sul suo comportamento, oltre ad essere una convinzione con un alto livello di coerenza, coesione e importanza. Il giudice era quindi convinto che ci fossero prove adeguate e sufficienti per considerare il veganismo etico come una credenza filosofica, quindi una caratteristica protetta ai sensi dell'Equality Act 2010.²¹

Va sottolineato come taluni dei precedenti giudiziari prima menzionati siano richiamati proprio nella sentenza in commento. Basti pensare che la resistente HC-One Oval Ltd nelle proprie memorie richiama proprio la sentenza Grainger plc vs Nicholson, affermando che la convinzione sui vaccini espressa dall'ex

²¹ Tale sentenza, invero, si pone in netta antitesi con la sentenza Norwich Employment Tribunal Conisbee v Crossley Farms Ltd and others del 2019, nella quale il giudice del lavoro inglese è stato chiamato a stabilire preliminarmente se l'essere vegetariani (si parla quindi di vegetarianesimo e non di veganismo etico come nel caso Casamitjana Costa) sia considerabile come una credenza filosofica e come tale meritevole di tutela ai sensi della sez 10 dell'Equality Act.

Nel settembre 2019, George Conisbee, vegetariano, ha affermato, infatti di essere stato discriminato sul posto di lavoro per non aver mangiato carne. Ciò sarebbe stato contrario alle sue convinzioni rivedibili nel "vegetarianismo" che si basa "sulla premessa che è sbagliato e immorale mangiare animali e sottoporre loro e l'ambiente alla crudeltà e ai pericoli dell'allevamento e della macellazione". Su queste basi, il sig. Conisbee ha sostenuto che il vegetarianismo era stato riconosciuto come credenza ai sensi della CEDU e dovrebbe quindi essere riconosciuto come tale ai sensi dell'Equality Act 2010.

Il datore di lavoro del signor Conisbee, Crossley Farms Ltd, ha dedotto, viceversa, che la pratica del vegetarianesimo sia in realtà da intendersi come un'opinione o un punto di vista e non una "credenza". Questo, infatti, non soddisferebbe i presupposti per considerarlo come credenza filosofica ai sensi dell'Equality Act 2010 in quanto non fondato sul peso e sull'aspetto sostanziale della vita e del comportamento umano, nonché privo di un certo livello di coerenza, serietà, coesione e importanza.

In questo frangente il giudice del lavoro inglese, ha accolto in toto le deduzioni della resistente, ed ha stabilito che il vegetarianesimo non sia una credenza meritevole di protezione ai sensi dell'Equality Act.

Anche in Italia, il Tribunale di Bologna si è dovuto confrontare con la domanda di una docente di una scuola primaria di poter fruire di un servizio mensa strutturato in modo da poter soddisfare le esigenze alimentari connesse con la dieta vegana, che ella segue in conformità con le sue credenze etico-religiose, concludendo poi con la sentenza n.2359/2020 che il regime alimentare vegano appare determinato da convinzioni di natura filosofica o religiosa che appaiono meritevoli di tutela nell'ambito di ampio riconoscimento del diritto alla libertà di pensiero riconosciuto dalla Costituzione italiana. Sulla giurisprudenza italiana in materia si v. F. COLOMBO, *Oltre il pluralismo religioso. Veganismo come convincimento di coscienza*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechurch.it), n. 18, 2020, 33-37.

dependente non fosse una credenza religiosa, ma quanto più un punto di vista filosofico, e che quindi avrebbe dovuto rispettare i criteri prima menzionati per essere considerato un “credo” a tutti gli effetti e come tale meritevole di tutela davanti ad atteggiamenti discriminatori. La resistente arriva poi ad indicare un parallelismo con la vicenda contenuta nel caso *McClintock v Department of Constitutional Affairs*²², dove l’Employment Appeals Tribunal rigettava il ricorso ed archiviava il caso perché l’obiezione del ricorrente, McClintock, era essenzialmente fondata sulla convinzione che i bambini fossero usati come cavie in un esperimento sociale, piuttosto che sulle sue convinzioni filosofiche o religiose. Per tanto non solo non c’era stato alcun impegno del suo diritto alla libertà di religione ai sensi dell’articolo 9 della CEDU, ma il suo licenziamento risultava legittimo, perché causato dalla cattiva condotta del magistrato.

Di tutt’altro avviso appare il giudice del lavoro inglese, il quale, viceversa, ritiene del tutto fuorviante il riferimento *Grainger plc vs Nicholson*, ritenendo invece che la questione principale verta sul comprendere se le opinioni di Wierowska siano sufficientemente radicate nella sua religione²³. Pertanto ritiene applicabili i criteri sanciti dalla Corte EDU nella nota sentenza *Eweida and others v. The United Kingdom*²⁴, secondo la quale affinché la condotta possa

²²Nella causa *McClintock v Department of Constitutional Affairs* UKEAT/0223/07, il sig. McClintock, un giudice di pace, ha rassegnato le dimissioni da membro del Family Panel perché il Department of Constitutional Affairs ha rifiutato di sollevarlo dall’obbligo di officiare nei casi in cui avrebbe dovuto affidare i bambini in adozione, affidamento o affidamento presso partner civili o partner dello stesso sesso. L’EAT ha confermato la decisione del tribunale secondo cui il sig. McClintock non è stato direttamente o indirettamente discriminato o sottoposto a molestie sulla base della sua religione o credo in quanto ha fondato la propria obiezione sull’idea che i bambini venissero trattati come parte di un esperimento sociale inaccettabile, e quindi su di una semplice opinione.

²³“... Miss Wierowska was also clear in her evidence that she was relying on her religious faith. She was not seeking to argue that her opposition to vaccines or her general scepticism about government guidance was in any sense a standalone philosophical belief, and so there is no place here for the tests set out in *Grainger* ... The only question, just as with Mr McClintock and Ms Eweida, is whether Miss Wierowska’s views are sufficiently rooted in her religion...” UKET, Judgment on a preliminary issue, Case n. 1403077/2021; *miss P.Wierowska v HC-One Oval ltd* (2022), cit. 5.

²⁴ La pronuncia del giudice europeo si esprime su quattro diversi casi portati alla sua attenzione e riuniti in un unico procedimento. Il primo ricorso è anche il più noto, nonché unico accolto, riguarda la Signora Eweida, hostess della British Airways che, in seguito al cambiamento della divisa per il personale di volo e di terra, ha deciso di rendere visibile la propria collanina con la croce. La donna è però stata ripresa dai superiori che le hanno ricordato che in base al protocollo aziendale sul codice di vestiario nessun simbolo religioso è ammesso. La donna è rimasta ferma sulla sua posizione, evitando di rimuovere la collana e non accettando alcuna soluzione alternativa proposta dal datore di lavoro, finendo così per essere sanzionata con l’esonero dal lavoro e la sospensione dello stipendio. La Corte osserva che il desiderio della Signora Eweida di indossare la croce era senza dubbio sincero e che non rileva il fatto che indossare tale simbolo non costituisca una prescrizione per la religione cattolica. Ha poi osservato che nel Regno Unito non esistono norme che disciplinano le modalità con cui i simboli possono o meno essere indossati sul luogo di lavoro e che in ragione di ciò era doveroso fare un bilanciamento fra le esigenze della compagnia aerea e quelle della credente. Il giudice ha finito per affermare che la

essere considerata come una manifestazione di un credo religioso (e quindi tutelabile ai sensi dell'art. 9 CEDU), è necessario che la stessa sia strettamente connessa con i dettami della religione di appartenenza. In tal senso appaiono particolarmente rilevanti due osservazioni: da un lato è necessario valutare in concreto la profondità e la sincerità del credo dell'agente, dall'altro devono ritenersi meritevoli di protezione tutti i comportamenti connessi con la fede, a prescindere dal fatto che gli stessi costituiscano un precetto religioso vincolante²⁵.

Su questi presupposti e sulla base delle informazioni disponibili, il giudice del lavoro si pronuncia sulla questione preliminare, ritenendo, come sopra accennato, che i motivi sottesi al rifiuto delle vaccinazioni anti-Covid della signora Wierowska siano squisitamente religiosi, dal momento che si tratta di preoccupazioni morali strettamente legate alla posizione cattolica di lunga data sull'aborto, e alla conseguente opposizione all'uso di cellule staminali o di materiale fetale in ambito medico e sperimentale di qualsiasi tipo, alla quale la stessa appare ampiamente radicata, nonostante il "benessere" degli organi apicali cattolici²⁶.

necessità della British Airways di proteggere una certa immagine (religiosamente neutrale) fosse legittima, ma comunque di peso inferiore rispetto al bisogno della donna di indossare la croce: in primo luogo il simbolo era di dimensioni ridotte e non avrebbe potuto inficiare l'immagine professionale della dipendente, in secondo luogo la compagnia aveva già permesso ad altri lavoratori di indossare indumenti religiosi (come turbanti o hijab), infine il fatto stesso che a distanza di pochi mesi la British Airways avesse deciso di modificare il proprio codice di vestiario – ammettendo la presenza di simboli – era un indice idoneo a dimostrare che l'aspetto neutrale dei dipendenti non fosse di cruciale rilevanza per la società. Ha pertanto ritenuto violata la libertà di fede della ricorrente tutelata dall'art. 9 CEDU.

Per una più diffusa trattazione in ordine a tale sentenza si v. E. SORDA *Eweida and others v. The United Kingdom, ovvero quando fede e lavoro non vanno d'accordo e il "margine di apprezzamento" non aiuta a chiarire le cose* In *diritticomparati.it*, marzo 2013; ovvero L. PERONI *"Eweida and others v. the united kingdom (part I): taking freedom of religion more seriously"* in *strasbourgobservers.com*; gennaio 2013.

²⁵ "... In order to count as a "manifestation" within the meaning of Article 9, the act in question must be intimately linked to the religion or belief. An example would be an act of worship or devotion which forms part of the practice of a religion or belief in a generally recognised form. However, the manifestation of religion or belief is not limited to such acts; the existence of a sufficiently close and direct nexus between the act and the underlying belief must be determined on the facts of each case. In particular, there is no requirement on the applicant to establish that he or she acted in fulfilment of a duty mandated by the religion in question" Corte EDU (Quarta Sezione), *Eweida e altri c. Regno Unito*, Nn. 48420/10 e altri 3, 27 maggio 2013 cit. 32.

²⁶ "... Those moral concerns are closely linked to the longstanding Catholic position on abortion and to the resulting opposition to the use of stem cells or foetal material in medical experiments of any sort. They are therefore part and parcel of a fundamental view about the sanctity of human life..." UKET – Judgment on a preliminary issue – case n. 1403077/2021; miss P Wierowska v HC-one oval ltd (2022) id. cit. 6.

La posizione ufficiale della Chiesa Cattolica circa la "moralità" delle vaccinazioni anti-Covid19 è stata esternata nella *Nota sulla moralità dell'uso di alcuni vaccini Covid-19* emanata dalla

3.- Alcune considerazioni

Quanto sin qui esposto, conduce a constatare come la sentenza in commento offra margini di dibattito circa la meritevolezza dei criteri offerti dalla giurisprudenza anglosassone per discernere ed individuare i casi in cui siano rivedibili delle motivazioni religiose sottese all'obiezione di coscienza del lavoratore davanti ad un obbligo imposto dal datore e, come tali, legittime e tutelabili.

Tale meritevolezza, in verità, risiede soprattutto nella peculiarità del sistema anglosassone nel quale è previsto che per le controversie originate da una (reale o presunta) discriminazione religiosa, prima di accertare la sussistenza di una discriminazione, il giudice sia chiamato a verificare se la caratteristica che fonda il presunto trattamento discriminatorio sia effettivamente riconducibile a una religione o un credo.

In questo senso, si è visto come la Sez 10 dell'Equality Act, rubricata "Religion or belief" ponga sullo stesso piano di tutela sostanziale e processuale la discriminazione per motivi religiosi o di credo filosofico, ma non detti una specifica definizione né per l'uno né per l'altro, rimettendo, di fatto, alla giurisprudenza anglosassone il compito di delimitarne i contorni.

Nell'Equality Act, dunque, questi concetti sono definiti in modo molto ampio e ciò, tuttavia, non elude del tutto la difficoltà della definizione, ma ne sposta solo i confini. Una volta ammesso che tutto ciò che sia religione o credo (senza necessità di distinguere tra i due) è oggetto di tutela giuridica, rimane la questione di distinguere cosa sia religione o credo da ciò che non lo è, ed è stato perciò lasciato alle corti ed ai tribunali inglesi il compito di determinare, caso per caso, quali religioni e credenze possano beneficiare di protezione.²⁷

Tale posizione ha comportato, quindi, come naturale conseguenza, l'elaborazione di una nozione giurisprudenziale di "religione" o "credo" molto ampia, e, come tale, considerabile come un'arma a doppio taglio. Se da un lato, infatti, una nozione ampia aumenta il margine di tutela offerto, dall'altra porta con sé dei problemi pratici poiché genera una certa confusione sulla misura in cui, come nel caso di specie, il diritto di un dipendente di seguire le proprie convinzioni possa legittimamente compromettere le decisioni aziendali del suo datore di lavoro, in specie su questioni di obiezione concernenti l'uso di simboli religiosi ovvero le vaccinazioni anti-Covid.

Congregazione per la dottrina della Fede e "Vaccino per tutti, 20 punti per un mondo più giusto e sano", diffuso il 29 dicembre e firmato dalla Commissione Vaticana Covid-19 e dalla Pontificia Accademia per la Vita.

²⁷ L. VICKERS, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2016, p. 13.

Soprattutto su quest'ultimo punto, sebbene sia stato sostenuto in passato che l'obiezione ai vaccini non coinvolga propriamente la libertà di coscienza, né quella di religione, in quanto poggia prevalentemente su motivazioni di carattere medico o scientifico²⁸, in realtà, va evidenziato come, molto spesso, per giustificare un'obiezione di coscienza all'obbligo vaccinale, siano state avanzate anche ragioni di carattere religioso²⁹. Del resto, dal momento che, unanimemente, scienza e medicina ufficiale ritengono i vaccini indispensabili per la tutela della salute individuale e collettiva e ne escludono la dannosità, se non nei limiti degli effetti collaterali che qualsiasi trattamento medico può avere, ne deriva che tale obiezione si basi squisitamente su convinzioni propriamente personali che coinvolgono la coscienza. Pertanto, è possibile affermare che il rifiuto delle vaccinazioni più che su basi scientifiche, si poggi piuttosto su ragioni di ordine "fideistico" e/o "religiose".

Tale fenomeno è, invero, ancor più tangibile nell'epoca in cui viviamo, dal momento che l'obiezione di coscienza religiosamente orientata davanti all'obbligo di vaccinazione anti-Covid19 è un'ipotesi affatto remota, e costituisce, di fatto, il mezzo attraverso il quale si rivendica il rispetto di convinzioni religiose contrarie alla somministrazione dei vaccini, in senso assoluto³⁰, il più delle volte per questioni più specificamente riconducibili alla presenza in alcuni preparati di sostanze vietate dalle norme religiose alimentari di determinate comunità, ovvero (come nel caso della confessione cattolica) alla presenza di cellule fetali all'interno del siero vaccinale. È del resto fisiologico che l'obbligatorietà delle vaccinazioni anti-Covid, prevista come obbligatoria per alcune categorie di persone nei vari paesi del mondo, si debba confrontare con diffuse richieste di riconoscimento di forme di obiezione di coscienza, correlate all'esenzione da tale obbligo, anche, ma non solo, religiosamente orientata.

²⁸ Si v. P. CONSORTI, "Obiezione di coscienza" al servizio militare, obiezione fiscale e alle vaccinazioni obbligatorie nella più recente giurisprudenza", in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1993, n. 3, 651s.

²⁹ Ad esempio, già nel 1798, quando Jenner pubblicò i risultati dell'utilizzazione del vaiolo bovino per immunizzare un bambino, dando così notizia al mondo dell'invenzione del vaccino contro il vaiolo, negli Stati Uniti fu fondata la "Società degli antivaccinatori". Costoro sostenevano che i vaccini fossero da rifiutare poiché ritenevano che interferissero nell'opera di Dio. Sul punto si v. G. TRIPOLI, *Il rifiuto delle vaccinazioni: mito e realtà nei movimenti antivaccinali*, in *Rivista Gaslini*, 2005, n. 3, p. 74.

³⁰ Alcuni gruppi religiosi considerano parte del proprio credo il rifiuto delle vaccinazioni. Tra questi, il più noto è la chiesa scientista, o Christian science, fondata negli Stati Uniti nel 1892 da Mary Baker Eddy. La chiesa scientista ha come libro sacro, oltre alla Bibbia, un volume scritto dalla fondatrice che si intitola *Scienza e salute con chiave delle Scritture*; i suoi seguaci credono che le malattie possano e debbano essere guarite affidandosi esclusivamente alla preghiera. I fedeli, in caso di malattia, non si rivolgono al medico ma alla figura del practitioner, che viene definito come "un libero professionista che ha frequentato un corso di formazione in guarigione spirituale tenuto da un insegnante della Scienza Cristiana autorizzato. Il practitioner si dedica a tempo pieno alle richieste dei pazienti che esaudisce attraverso la preghiera.

Si tratta di una questione particolarmente delicata dal momento che può comportare profili problematici di non poco conto.³¹ La moltiplicazione delle obiezioni di coscienza religiosamente orientate davanti all'obbligo di vaccinazioni anti-Covid 19 e la loro parcellizzazione, appare inevitabilmente connessa, infatti, all'esigenza di individuare dei limiti, o meglio, criteri che consentano di capire quali e quante siano le obiezioni di coscienza religiosamente orientate e che in quanto tali meritano tutela. Del resto, un generale riconoscimento di istanze di obiezione, dichiaratamente fondate su motivi religiosi, può condurre a un'eccessiva estensione dell'alveo delle situazioni riconducibili alla fattispecie classica, configurando come tali anche semplici opinioni, e dunque privando "le obiezioni più importanti di quella solennità che dovrebbero mantenere"³². In quest'ottica, dunque, appare utile l'individuazione di "criteri" che consentano di individuare, tra le nuove forme di obiezione, quelle religiosamente orientate meritevoli di tutela. Ecco perché (stante la deducibilità dell'obiezione di coscienza sotto l'art. 9 CEDU, in quanto possibile manifestazione della libertà religiosa³³) appare lodevole il richiamo che la sentenza in commento fa dei principi contenuti nella sentenza *Eweida and Others v. The United Kingdom*, applicandoli al caso di specie, per capire se le motivazioni sottese al rifiuto della signora siano religiosamente orientate e quindi meritevoli di tutela.

Secondo l'emblematica sentenza CEDU, infatti, nell'ottica di tutela della libertà religiosa nei luoghi di lavoro, per comprendere se il diritto a manifestare la propria fede religiosa (ricomprensivo l'esercizio dell'obiezione di coscienza) sia esercitabile, è necessario che il comportamento tenuto sia strettamente connesso con la religione stessa; in tal senso bisogna valutare in concreto la profondità e la sincerità del credo dell'agente, ritenendo meritevoli di protezione tutti i comportamenti connessi con la fede, a prescindere dal fatto che gli stessi costituiscano un precetto religioso vincolante. Infatti, degna di nota è l'affermazione, più volte ribadita, della necessità di considerare la libertà religiosa di un soggetto (nonché il suo bisogno di tenere un certo comportamento) prescindendo dalla circostanza che quel medesimo comportamento corrisponda o meno a un precetto vincolante per la fede di

³¹Per una più diffusa trattazione della problematica, si v. D. MILANI, *Vaccinazioni e bene comune: la prospettiva ecclesiastica* in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, Fascicolo 2, agosto 2022. Ovvero, D. MILANI, "Covid-19 e libertà religiosa in Italia: lo spirito di resilienza dello Stato e della Chiesa davanti alla sfida della pandemia" in *Ius Ecclesiae*2021.

³² C. CARDIA, *Tra il diritto e la morale. Obiezione di coscienza e legge*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (<https://www.statoechiese.it>), maggio 2009, p. 3. Il problema squisitamente riferito all'obbligo vaccinale è ampiamente trattato in M. LO GIACCO, "Il rifiuto delle vaccinazioni obbligatorie per motivi di coscienza. Spunti di comparazione" in *Stato, chiese e pluralismo confessionale*.

³³ Per un più diffuso approfondimento sulla giurisprudenza della Corte EDU in tema di libertà religiosa e art. 9 CEDU, si v. G. D'ANGELO, *Ordinamenti giuridici e interessi religiosi – Argomenti di diritto ecclesiastico comparato e multilivello*, Torino, Giappichelli Editore, 2017.

riferimento. Non spetta quindi agli Stati verificare la portata religiosa del precetto medesimo e, ancora di più, il modo in cui lo stesso viene fatto proprio dall'individuo.

Pertanto, una pratica o manifestazione motivata, influenzata o ispirata dalla religione o dal credo, e che sia sufficientemente legata alla religione o al credo sarà protetta, indipendentemente dal fatto che costituisca un requisito obbligatorio della religione o del credo.

Il parallelismo è evidente: così come sig.ra Eweida, addetta al check-in della compagnia aerea British Airways, mostra genuinamente un desiderio di indossare visibilmente una croce/crocifisso sul lavoro, spinta da una radicata esigenza di testimoniare la propria fede cristiana, sebbene ciò non venga imposto dal credo di appartenenza, così la signora Wierowska giustifica il rifiuto delle vaccinazioni covid imposto dal datore perché fortemente radicata alla posizione tradizionale della Chiesa Cattolica sui vaccini, nonostante l'inversione di tendenza degli ultimi tempi da parte degli organi apicali.

Ciò posto, preme constatare che sebbene la signora Wierowska intenda formalmente legittimare il proprio rifiuto alle vaccinazioni anti-Covid imposte dal datore facendolo rientrare nel novero dell'obiezione di coscienza religiosamente orientata, è evidente che la questione sottoposta al giudice inglese verta piuttosto sulla tutela antidiscriminatoria offerta dall'Equality Act britannico. Tutela che, in verità, non appare necessariamente svincolata dall'obiezione stessa.

Quanto appena affermato è tanto più dimostrabile se si pensa al fatto che le domande più tradizionali di riconoscimento del diritto di libertà religiosa (così come di altre libertà fondamentali, ivi compresa la libertà di coscienza) si affiancano, o alle volte presuppongono, le rivendicazioni identitarie di chi reclama il diritto alla diversità e la libertà di esercitarlo, senza per questo essere sottoposto a un trattamento discriminatorio. Per tal motivo, si è arrivati a parlare di "diritto antidiscriminatorio"³⁴, il quale ha acquisito un'importanza sempre maggiore nelle legislazioni dei paesi europei, ed è divenuto oggetto di un'attenzione crescente da parte della dottrina ed in particolar modo della giurisprudenza, nonostante i parametri e i vincoli fissati dalle norme vigenti.

Sono infatti i giudici a giocare un ruolo fondamentale in quest'ambito essendo sostanzialmente compito dei tribunali valutare la legittimità del trattamento differenziato, attuando, di fatto, un bilanciamento degli interessi in gioco, a riprova del carattere dinamico della tutela antidiscriminatoria.

³⁴ Per una più diffusa argomentazione sul tema si v. A. LICASTRO, *Libertà religiosa, convivenza e discriminazioni*, in E. CAMASSA (a cura di), *Democrazie e religioni. Libertà religiosa, diversità e convivenza nell'Europa del XXI secolo*, Editoriale Scientifica dell'Università di Trento, Trento, 2016, pp. 84-87.

Le categorie della discriminazione, infatti, “sono socialmente e storicamente determinate e, dunque, mobili”³⁵ ed è questo contenuto variabile nel tempo della tutela antidiscriminatoria che rende arduo definirne i contorni.

Proprio per questo, il problema della discriminazione in generale, ma in special modo quella basata su un credo, parte da un problema puramente definitorio: è necessario, preliminarmente, capire cosa si debba intendere per “credo” o “religione”, prima di vagliare l’illegittimità del comportamento discriminatorio. È proprio questa l’attività che il giudice del lavoro compie nella sentenza in commento: lo stesso non entra nel merito, ma si limita a risolvere soltanto una questione di natura “preliminare”, vertente sulla “religiosità” delle motivazioni sottese al rifiuto della dipendente alle vaccinazioni anti-Covid. Appurato ciò spetterà sempre a quest’ultimo contemperare gli interessi in gioco all’interno di un margine di discrezionalità che vede non soltanto contrapporsi il diritto del lavoratore a manifestare la propria fede e l’interesse del datore di lavoro a ottenere la prestazione contrattata, ma anche, in questo caso, l’esigenza di tutela della salute pubblica offerta dalle vaccinazioni.³⁶

BIBLIOGRAFIA:

A. LICASTRO, Libertà religiosa, convivenza e discriminazioni, in E. CAMASSA (a cura di), *Democrazie e religioni. Libertà religiosa, diversità e convivenza nell’Europa del XXI secolo*, Editoriale Scientifica dell’Università di Trento, Trento, 2016.

A.TERZI: “*Alcune precisazioni della UK Supreme Court in materia di onere della prova nelle cause per discriminazione*” in www.italianequalitynetwork.it, Dicembre 27, 2021.

C. CARDIA, *Tra il diritto e la morale. Obiezione di coscienza e legge*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, in statoechiese.it, maggio 2009.

D. MILANI, “*Covid-19 e libertà religiosa in Italia: lo spirito di resilienza dello Stato e della Chiesa davanti alla sfida della pandemia*” in *Ius Ecclesiae* n. 1 2021.

³⁵ Così M. BARBERA, S. BORRELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Biblioteca ‘20 Maggio’* 1/2022 pag. 90.

³⁶ Per una più diffusa trattazione si v. E. SORDA, *Eweida and Others v. the United Kingdom, ovvero quando fede e lavoro non vanno d’accordo e il “margine d’apprezzamento” non aiuta a chiarire le cose*, in *Diritti comparati* (www.diritticomparati.it), 4 marzo 2013.

D. MILANI, *Vaccinazioni e bene comune: la prospettiva ecclesiasticistica in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, Fascicolo 2, agosto 2022.

E. SORDA *Eweida and others v. The United Kingdom, ovvero quando fede e lavoro non vanno d'accordo e il "margine di apprezzamento" non aiuta a chiarire le cose* In *diritticomparati.it*, marzo 2013.

COLOMBO, *Oltre il pluralismo religioso. Veganismo come convincimento di coscienza*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 18, 2020.

G. D'ANGELO, *Ordinamenti giuridici e interessi religiosi – Argomenti di diritto ecclesiastico comparato e multilivello*, Torino, Giappichelli Editore, 2017.

G. TRIPODI, *Il rifiuto delle vaccinazioni: mito e realtà nei movimenti antivaccinali*, in *Rivista Gaslini*, 2005, n. 3.

L. PERONI *"Eweida and others v. the united kingdom (part i): taking freedom of religion more seriously"* in *strasbourgobservers.com*; gennaio 2013.

L. VICKERS, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2016.

M. BARBERA, S. BORRELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Biblioteca '20 Maggio'* (Rivista telematica) 1/2022.

M. BARBERA, S. BORRELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Biblioteca 20 Maggio*, gennaio 2022.

M. LO GIACCO, *"Il rifiuto delle vaccinazioni obbligatorie per motivi di coscienza. Spunti di comparazione"* in *Stato, chiese e pluralismo confessionale*, giugno 2021.

P. CONSORTI, *"Obiezione di coscienza" al servizio militare, obiezione fiscale e alle vaccinazioni obbligatorie nella più recente giurisprudenza*", in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1993, n. 3.

R. BOTTONI, *"Il divieto di discriminazione e la definizione di credo filosofico protetto nel Regno Unito: vegetarianesimo e veganesimo a confronto"* in *Diritto e Religioni*, Quaderno Monografico 2 *Libertà religiosa ed eguaglianza. Casi di discriminazione in Europa e nel contesto internazionale*, supplemento Rivista, Anno XV, n. 1-2020.

S. COGLIEVINA, *Divieti di discriminazione e fattore religioso: la normativa britannica dopo l'«Equality Act 2010»*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2/2011.