

DISCRIMINAZIONE SUL LUOGO DI LAVORO E AUTONOMIA DELLE ORGANIZZAZIONI RELIGIOSE IN USA: IL CASO *HOSANNA TABOR EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH AND SCHOOL V. EEOC*

Sommario: 1. Introduzione. – 2. Discriminazione lavorativa e ministri di culto: la *ministerial exception doctrine*. – 3. *Rooted in the First Amendment*: la decisione della Corte suprema. – 4. Conclusioni: l'autonomia delle organizzazioni religiose come principio fondamentale dell'ordinamento americano.

1. Introduzione.

Con la sentenza *Hosanna Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC* dello scorso 11 gennaio, la Corte Suprema degli Stati Uniti ha risolto una controversia lavorativa sorta tra un ministro di culto insegnante e la propria Chiesa di appartenenza, ritenendo non applicabili al caso in esame le norme federali sulla discriminazione nei luoghi di lavoro. Pronunciandosi su uno dei profili più delicati del proprio sistema costituzionale, la Corte ha avuto la possibilità di decidere per la prima volta sulla legittimità costituzionale della c.d. *ministerial exception*, ovvero di una teoria giurisprudenziale nata per bilanciare la libertà organizzativa delle confessioni religiose sancita dal Primo emendamento del *Bill of Rights* e i diritti dei lavoratori impiegati in tali strutture. In una lunga ed articolata opinione redatta dal Chief Justice Roberts, la Corte suprema ha fornito un'interessante interpretazione delle *religious clauses* della Costituzione che garantiscono la separazione tra lo Stato federale americano e le numerose confessioni religiose in esso presenti¹.

Il caso *Hosanna Tabor* riguardava il contenzioso sorto tra una scuola luterana della cittadina di Redford in Michigan e una propria insegnante, Cheryl Perich, in seguito al suo ingiustificato licenziamento. Cheryl Perich era stata temporaneamente assunta come *lay teacher* nel 1999, e, dopo aver completato un apposito corso di studi teologici, aveva ricevuto il *diploma of vocation* e la conseguente qualifica di *called teacher* necessari all'insegnamento a tempo indeterminato nella scuola. La distinzione tra *lay teachers* e *called teachers*, in particolare, costituisce una regola fondamentale per l'organizzazione della scuola di Hosanna Tabor, nata in seno all'omonima congregazione religiosa e collegata al Lutheran Church—Missouri Synod, la seconda più grande Chiesa luterana presente negli Stati Uniti; secondo quanto previsto dalle regole del Sinodo, infatti, la formazione degli insegnanti è finalizzata a perseguire l'obiettivo primario di offrire una educazione *Christ centered*, e il loro reclutamento deve pertanto rispondere anche a criteri di natura confessionale. Mentre infatti ai c.d. *lay* o *contract teachers* non è richiesto di aderire alla dottrina luterana, i

¹ Le *religious clauses* sono contenute nel Primo emendamento della Costituzione americana: «*Congress shall make no law respecting an establishment of religion [Establishment Clause], or prohibiting the free exercise thereof [Free exercise clause]*».

c.d. *called teachers* – a cui è affidata una funzione educativa più rilevante all'interno della scuola – ricevono la loro vocazione all'insegnamento direttamente da Dio per il tramite della congregazione religiosa di appartenenza, e, dopo aver completato un apposito *colloquy program* presso un college luterano e aver ottenuto il nulla osta dal proprio *Synod district*, sono chiamati a svolgere funzioni non solo educative ma anche propriamente confessionali, officinando a funzioni religiose all'interno della scuola e guidando la preghiera comune degli alunni. Per questa ragione, i *called teachers* sono insigniti del titolo formale di "*Minister of Religion Commissioned*" e godono di alcuni privilegi lavorativi: sebbene dal punto di vista dell'insegnamento specifico dei curricula scolastici non esistano particolari differenze tra le due posizioni, mentre i *lay teachers* sono assunti direttamente dalla scuola con un contratto di un solo anno rinnovabile, i *called teachers* ottengono un contratto a tempo indeterminato che può essere rescisso solo per ragioni specifiche e con il voto qualificato della congregazione.

Proprio la qualifica di *called teacher* costituisce un elemento essenziale per comprendere il contenzioso avviato dalla Perich contro la scuola di Hosanna Tabor in seguito al suo licenziamento avvenuto nel febbraio del 2005; dopo aver sospeso la sua attività lavorativa nell'anno scolastico 2004-2005 per curarsi dalla narcolessia diagnosticata nel giugno del 2004, l'insegnante si era vista negare il reintegro lavorativo dalla preside della scuola, che – ritenendola fisicamente inidonea a svolgere le proprie funzioni – aveva inizialmente cercato una soluzione conciliatoria alla questione, chiedendole di dimettersi e offrendole, a titolo di compensazione, il pagamento parte delle spese assicurative sostenute per curare la malattia. Di fronte al rifiuto dell'insegnante, la congregazione religiosa aveva quindi revocato la sua qualifica di *called teacher* in ragione del suo comportamento di insubordinazione verso le autorità scolastiche e, soprattutto, della minaccia paventata dall'insegnante di adire le vie legali ove non avesse ottenuto il reintegro. Proprio su quest'ultima valutazione riposa, in ultima analisi, la decisione della scuola di licenziare Cheryl Perich; secondo la dottrina del Sinodo, infatti, tale minaccia costituisce una violazione del principio di autonomia delle congregazioni religiose che impone ai propri aderenti di risolvere le controversie internamente. Dal canto suo, Cheryl Perich riteneva di aver subito un licenziamento illegittimo perché contrastante con le norme dell'*American with Disabilities Act* del 1990 (ADA) che proibiscono al datore di lavoro ogni discriminazione fondata sulla disabilità fisica dei propri dipendenti² e difendono i lavoratori da possibili ritorsioni causate dalla loro partecipazione a ricorsi giudiziari, investigazioni, procedimenti concernenti discriminazioni tutelate da tale legge³. In ragione di queste argomentazioni, l'insegnante aveva così, aveva intentato azione legale presso la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) chiedendo il reintegro lavorativo nella scuola di Hosanna Tabor e, in subordine, un risarcimento economico.

2. Discriminazione lavorativa e ministri di culto: la *ministerial exception doctrine*.

Il caso *Hosanna Tabor* rappresenta l'ultimo esempio di una problematica giuridica che ha impegnato a fondo le Corti statali e federali negli ultimi quaranta anni. L'*American Disabilities Act*, infatti, si inserisce nel quadro giuridico delle c.d. *anti-discrimination laws*, ovvero di una normativa che, a partire dalla approvazione del *Civil Right Act* del 1964 all'*Age Discrimination in Employment Act* del 1967, testimonia l'espansione della legislazione federale volta uniformare la tutela dei lavoratori su tutto il territorio americano. A partire dalla loro entrata in vigore, tuttavia, tali norme hanno provocato contrasti interpretativi circa la loro applicabilità alle Chiese confessionali e alle congregazioni religiose, in quanto le disposizioni concernenti il divieto di

² Cfr. *American Disabilities Act*, 104 Stat. 327, 42 U.S.C. § 12112(a): «(a) *General rule. No covered entity shall discriminate against a qualified individual on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment*».

³ Cfr. Id., § 12203: «*Prohibition against retaliation and coercion (a) Retaliation No person shall discriminate against any individual because such individual has opposed any act or practice made unlawful by this chapter or because such individual made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or hearing under this charter*».

discriminazione ivi contenute sono entrate in conflitto con l'indipendenza e libertà organizzativa di tali formazioni sociali garantita dal Primo emendamento della Costituzione americana.

In termini generali, l'autonomia delle Chiese confessionali è un principio profondamente radicato nel sistema costituzionale americano fin dal 1872, quando, nel caso *Watson v. Jones*, la Corte suprema riconobbe che «[t]he right to organize voluntary religious associations to assist in the expression and dissemination of any religious doctrine, and to create tribunals for the decision of controverted questions of faith within the association, and for the ecclesiastical government of all the individual members, congregations, and officers within the general association, is unquestioned»⁴. La Corte ha avuto modo di ribadire tale principio anche in tempi più recenti, sostenendo che la libertà di organizzazione del clero sancita dalla *Free exercise clause* e dalla *Establishment clause* garantisce alle Chiese confessionali «an independence from secular control or manipulation – in short, power to decide for themselves, free from state interference, matters of church government as well as those of faith and doctrine»⁵. Tale indipendenza non è però assoluta, e può incontrare dei limiti se i comportamenti religiosi dei fedeli infrangono particolari leggi statali o federali; così, ad esempio, nella sentenza *Employment Division v. Smith*, la Corte suprema ha ritenuto non contrastante con la libertà religiosa sancita dal Primo emendamento la scelta dello Stato dell'Oregon di non accordare il sussidio di disoccupazione a due indiani americani licenziati per aver fatto uso del fungo allucinogeno peyote sul luogo di lavoro. Sebbene infatti l'assunzione di tale sostanza stupefacente sia considerata come un comportamento rituale necessario alle cerimonie religiose della Native American Church, la maggioranza dei giudici ha rigettato la legittimità di tale pratica ritenendo che l'esercizio della libertà religiosa «does not relieve an individual of the obligation to comply with a valid and neutral law of general application [in questo caso la legge dell'Oregon che vieta l'assunzione di tale sostanza n.d.r.] on the ground that the law proscribes (or prescribes) conduct that his or her religion proscribes (or prescribes)»⁶. Il contrasto tra la libertà delle organizzazioni religiose e l'interesse generale garantito dalle norme sulla non discriminazione lavorativa è peraltro documentato dallo stesso *American Disabilities Act*, che alla sezione 12113 riconosce a tali associazioni il diritto di scegliere i propri dipendenti tenendo conto alle proprie finalità religiose, e di richiedere ad essi un comportamento in linea con tali convincimenti⁷. Tali norme, tuttavia, se da un lato sembrano presupporre una generale applicabilità dell'ADA anche alle organizzazioni confessionali, non aiutano a risolvere in modo definitivo dubbi interpretativi legati alla loro compatibilità con le *religious clauses* della Costituzione.

Come ricordato, tale problematica non riguarda solo le norme dell'ADA, ma è alla base dei numerosi ricorsi di cui sono state investite le Corti statali e federali fin dalla approvazione nel 1964 del Titolo VII del *Civil Rights Act*⁸. Nel tentativo di risolvere tali dubbi, i giudici americani hanno così sviluppato – a partire dalla sentenza *McClure v. Salvation Army* del 1972 – la teoria della c.d. *ministerial exception* che, riconoscendo l'esistenza di un "legame vitale" tra le Chiese e i propri rappresentanti religiosi, ha escluso l'applicazione delle leggi federali antidiscriminatorie nei casi riguardanti mansioni lavorative svolte da un ministro di culto⁹. Sebbene non sia mai stata riconosciuta dalla Corte suprema fino al caso in esame, la

⁴ Cfr. *Watson v. Jones*, 80 US (13 Wall.) 728-29 (1872).

⁵ Così *Kedroff v. Saint Nicholas Cathedral of Russian Orthodox Church in North America*, 344 U. S. 94, 116 (1952).

⁶ Cfr. *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon, et al. v. Smith* 494 U. S. 879 (1990).

⁷ Cfr. *American Disabilities Act*, 104 Stat. 327, 42 U.S.C. § 12113 (d)(1): «[t]his subchapter shall not prohibit a religious corporation, association, educational institution, or society from giving preference in employment to individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such [entity] of its activities»; § 12113 (d)(2): «[u]nder this subchapter, a religious organization may require that all applicants and employees conform to the religious tenets of such organization».

⁸ Analogamente a quanto previsto dall'ADA, le disposizioni contenute nel Titolo VII del *Civil Rights Act* del 1964, vietano al datore di lavoro ogni discriminazione fondata sulla razza, l'origine, il sesso e la confessione religiosa dei propri dipendenti, ma consentono allo stesso tempo alle organizzazioni religiose il diritto di scegliere «individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on (...) of its activities».

⁹ Cfr. *McClure v. Salvation Army*, 460 F.2d 553, 558-559 5th Cir. (1972): «The relationship between an organized church and its ministers is its lifeblood. The minister is the chief instrument by which the church seeks to fulfill its purpose. Matters touching this relationship must necessarily be recognized as of prime ecclesiastical concern».

ministerial exception doctrine ha orientato l'attuazione delle *anti-discrimination laws* in numerosissimi casi riguardanti il rapporto di lavoro tra una istituzione religiosa e i propri dipendenti¹⁰. Nata per definire in modo chiaro i limiti di tali leggi, tuttavia, tale dottrina ha conosciuto applicazioni diverse nel corso degli anni, e le Corti americane, pur concordando sulla sua validità generale, si sono divise sulla interpretazione di punti specifici quali, in particolare, la definizione di "ministro di culto", che risulta particolarmente complicata anche in ragione delle diverse regole che informano la dottrina delle numerose confessioni religiose presenti sul territorio americano. Così, ad esempio, mentre in alcuni casi le i giudici hanno esteso tale dottrina anche a dipendenti non consacrati, ritenendo che «*the ministerial exceptions encompasses more than a church's ordained minister*»¹¹, in altre decisioni ne hanno limitato l'ambito applicativo, sostenendo che possono essere considerati come "ministri" solo i dipendenti i cui *primary duties* ricomprendano «*teaching, spreading the faith, church governance, supervision of a religious order, or supervision or participation in religious ritual and worship*» o che siano «*important to the spiritual and pastoral mission of the church*»¹². Nel decidere le singole controversie le Corti americane hanno così elaborato soluzioni tra loro anche profondamente diverse¹³, contribuendo a rendere meno chiara la portata della *ministerial exception*; per queste ragioni la dottrina americana si è a lungo interrogata sull'ambito applicativo di tale clausola, arrivando in alcuni casi a metterne anche in dubbio la legittimità¹⁴.

3. Rooted in the First Amendment: la decisione della Corte suprema.

Il caso *Hosanna Tabor* si inserisce dunque in questo contesto, e la pronuncia della Corte Suprema contribuisce per la prima volta a fare chiarezza sull'ambito di applicazione della *ministerial exception doctrine*. Nell'opinione redatta dal Chief Justice Roberts e votata all'unanimità¹⁵, la Corte ha infatti ribaltato la precedente pronuncia della Corte d'appello del 6° Circuito che, pur riconoscendo l'esistenza della eccezione ministeriale, aveva escluso la sua applicabilità al caso concreto sulla base del *primary duties test*. Analizzando i fatti a fondamento del ricorso, infatti, i giudici di appello avevano osservato che l'attività lavorativa della ricorrente era concentrata prevalentemente sull'insegnamento di materie "secolari" e solo in

¹⁰ Vedi, ad esempio, *Rweyemamu v. Cote*, 520 F.3d 198, 209 2d Cir. (2008); *Hollins v. Methodist Healthcare, Inc.*, 474 F.3d 223, 227 6th Cir. (2007); *Petruska v. Gannon Univ.*, 462 F.3d 294, 307–08 3d Cir. (2006); *Tomic v. Catholic Diocese of Peoria*, 442 F.3d 1036, 1039 7th Cir. (2006); *Elvig v. Calvin Presbyterian Church*, 375 F.3d 951, 955 9th Cir. (2004); *Bryce v. Episcopal Church in the Diocese of Colo.*, 289 F.3d 648, 656–57 10th Cir. (2002); *EEOC v. Roman Catholic Diocese of Raleigh, N.C.*, 213 F.3d 795, 800 4th Cir. (2000); *Gellington v. Christian Methodist Episcopal Church, Inc.*, 203 F.3d 1299, 1303 11th Cir. (2000); *Combs v. Cent. Tex. Annual Conference of United Methodist Church*, 173 F.3d 343, 349 5th Cir. (1999); *EEOC v. Catholic Univ. of Am.*, 83 F.3d 455, 465 D.C. Cir. (1996); *Scharon v. St. Luke's Episcopal Presbyterian Hosp.*, 929 F.2d 360, 362–63 8th Cir. (1991); *Natal v. Christian & Missionary Alliance*, 878 F.2d 1575, 1578 1st Cir. (1989).

¹¹ Così *Alcazar v. Corp. of Catholic Archbishop of Seattle*, 627 F. 3d 1288, 1291 (2010).

¹² Così *Rayburn v. Gen. Conference of Seventh-Day Adventists*, 4th Cir. (1985). Tale criterio costituisce il c.d. *primary duties test*. Come ricordato C.C. LUND, *In Defense of the Ministerial Exception*, NOR. CAR. L. REV., Vol. 90, 2011, p. 65: «*this test looks at the "primary duties" of the employee and categorizes them as either primarily religious or primarily secular. If primarily religious, the ministerial exception bars the claims in question. If primarily secular, the claims can proceed*».

¹³ Come ricordato da C.C. LUND, *In Defense of the Ministerial Exception*, cit., p. 65-66, «*Many federal circuits have adopted some form of the primary duties test, including the Sixth Circuit in Hosanna-Tabor. But other courts have offered different tests. The Ninth Circuit, for example, used to just ask whether the employee has "some religious duties and responsibilities. The Seventh Circuit adds in a presumption that clerical employees (that is, ordained clergy) are ministers, a presumption that can only be overridden if all of the clerical employee's duties are secular in nature. Some courts have consciously avoided formulating any test, believing things are better handled case-by-case*».

¹⁴ Per una analisi delle criticità connesse alla *ministerial exception doctrine*, v. (da ultimo) P. HORWITZ, *Universities as First Amendment Institutions: Some Easy Answers and Hard Questions*, 54 UCLA L. REV. 2007, p. 1497 ss.; C.M. CORBIN, *Above the Law? The Constitutionality of the Ministerial Exemption from Antidiscrimination Law*, 75 FORDHAM L. REV. 2007, p. 1965 ss.; L.C. GRIFFIN, *Fighting the New Wars of Religion: The Need for a Tolerant First Amendment*, 62 ME. L. REV., 2010, p. 53 ss.; C.C. LUND, *In Defense of the Ministerial Exception*, N. CAR. L. REV., Vol. 90, 2011, p. 6 ss.

¹⁵ Pur condividendo la soluzione adottata dalla Corte, il giudice Thomas e il giudice Alito (alla cui opinione ha poi aderito il giudice Kagan) hanno sviluppato le loro argomentazioni separatamente nelle rispettive *concurring opinions*.

minima parte (approssimativamente 45 minuti sulle sette ore di lavoro giornaliera) all'espletamento di compiti propriamente confessionali quali l'insegnamento della dottrina luterana e la conduzione di momenti di preghiera comune. Il fatto che Cheryl Perich fosse incaricata di svolgere funzioni religiose all'interno della scuola in qualità di *called teacher* non era in grado di definire compiutamente la natura delle sue mansioni che, essendo prevalentemente secolari, accomunavano la sua posizione lavorativa a quella di un comune insegnante cui è garantita la tutela sancita dalle *anti-discrimination laws*. Secondo i giudici d'appello, infatti, «*the title of commissioned minister does not transform the primary duties of these called teachers from secular in nature to religious in nature. The governing primary duties analysis requires a court to objectively examine an employee's actual job function, not her title, in determining whether she is properly classified as a minister*»¹⁶. In forza di tale lettura, l'ambito applicativo della *ministerial exception doctrine* deve fondarsi sull'individuazione di parametri oggettivi (le funzioni lavorative concretamente svolte) e non soggettivi (il riconoscimento del titolo di ministro di culto) ed è compito dei giudici definire, caso per caso, la posizione lavorativa dei ricorrenti.

Nel ribaltare tale decisione, i giudici della Corte suprema hanno tuttavia utilizzato un criterio interpretativo completamente differente che trae le sue origini dal significato più profondo delle *religious clauses* contenute nella Costituzione americana. Secondo il giudice Roberts, infatti, la *ministerial exception* «*is rooted in the First Amendment's guarantees of religious freedom*»¹⁷, e il suo fondamento costituzionale va dunque ricercato a partire dal principio di indipendenza delle Chiese dal potere temporale di cui è intessuta la storia costituzionale degli Stati Uniti. Riconosciuto per la prima volta dalla Corona inglese nella Magna Carta del 1215, tale principio non aveva trovato una piena applicazione nell'ordinamento britannico, ed era stato completamente abbandonato con l'approvazione dell'*Act of Supremacy* del 1534 con cui Enrico VIII si era auto-proclamato capo della Chiesa d'Inghilterra¹⁸. Proprio per sfuggire a tale intollerabile intromissione, i cittadini delle colonie americane – e in particolar modo coloro che avevano abbandonato la madre patria per sfuggire alle persecuzioni religiose – avevano ideato soluzioni costituzionali volte a difendere la propria libertà dall'intromissione del potere statale, approvando, una volta ottenuta l'indipendenza, il Primo emendamento della Costituzione per prevenire l'insorgere di una nuova Chiesa nazionale. Entrambe le *religious clauses* ivi contenute statuirono così che il nuovo governo federale non avrebbe avuto – a differenza di quanto accaduto nel sistema inglese – alcun ruolo nella definizioni degli affari ecclesiastici; come ricordato da Roberts, infatti, «*[t]he Establishment Clause prevents the Government from appointing ministers, and the Free Exercise Clause prevents it from interfering with the freedom of religious groups to select their own*»¹⁹.

Partendo da tale lettura storica – e connettendola al principio di autonomia delle Chiese sancito dalla propria giurisprudenza a partire dalla sentenza *Watson v. Jones* già ricordata – la Corte suprema ha così sancito la legittimità costituzionale della *ministerial exception* nel suo significato più ampio, riconoscendo cioè alle organizzazioni religiose piena libertà di scegliere i propri rappresentanti incaricati di diffondere la loro dottrina e predicare la loro fede. Secondo la Corte, infatti, la pretesa di reintegrare un ministro di culto indesiderato presuppone una valutazione che va al di là delle mere controversie lavorative, e costituisce invece una indebita ingerenza nelle questioni interne a ciascuna Chiesa che, laddove imposta per via

¹⁶ Cfr. *EEOC v. Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church & Sch.*, 597 F.3d 769, 6th Cir. (2010).

¹⁷ Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, 565 U. S. ____ (2012) p. 6, In <http://www.supremecourt.gov/opinions/11pdf/10-553.pdf>.

¹⁸ La Magna Charta aveva infatti riconosciuto tale principio statuendo che «*the English church shall be free, and shall have its rights undiminished and its liberties unimpaired*». Tuttavia, come ricordato dalla opinion del Chief Justice Roberts, p. 7 «*That freedom in many cases may have been more theoretical than real. See, e.g., W. Warren, Henry II 312 (1973) (recounting the writ sent by Henry II to the electors of a bishopric in Winchester, stating: "I order you to hold a free election, but forbid you to elect anyone but Richard my clerk"). In any event, it did not survive the reign of Henry VIII, even in theory. The Act of Supremacy of 1534 made the English monarch the supreme head of the Church, and the Act in Restraint of Annates, 25 Hen. 8, ch. 20, passed that same year, gave him the authority to appoint the Church's high officials*».

¹⁹ Cfr. *Hosanna Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, cit., p. 9.

giudiziale, finirebbe con il privare tali soggetti del diritto di indicare liberamente chi meglio testimoni il proprio credo. Tale decisione, pertanto, sarebbe contrastante con entrambe le *religious clauses*: secondo la Corte, infatti, «*[b]y imposing an unwanted minister, the state infringes the Free Exercise Clause, which protects a religious group's right to shape its own faith and mission through its appointments. According to the state the power to determine which individuals will minister to the faithful also violates the Establishment Clause, which prohibits government involvement in such ecclesiastical decisions*»²⁰.

Applicando tali premesse al caso in esame, la Corte suprema ha così annullato la sentenza del 6° Circuito, segnalandone i principali errori argomentativi. In primo luogo il giudice Roberts ha osservato che la Corte d'appello non ha tenuto in debita considerazione il fatto che la ricorrente fosse a tutti gli effetti un *commissioned minister* della congregazione di Hosanna Tabor. Sebbene infatti sotto il profilo formale tale titolo non escluda automaticamente l'applicazione delle *anti-discrimination laws*, il procedimento di selezione dei *called teachers* incide in modo concreto nella definizione dei ministri chiamati all'insegnamento, perché presuppone non solo lo studio dei fondamenti teologici della religione luterana, ma anche la piena adesione a tali insegnamenti che si declina nella accettazione, da parte dei candidati, della "chiamata di Dio" a tale compito. Al momento della sua assunzione come *called teacher*, del resto, la stessa ricorrente ha riconosciuto implicitamente tale "vocazione" usufruendo dei particolari benefici fiscali concessi dalla *Lutheran Church Missouri Synod* a coloro che svolgono la propria attività lavorativa «*in exercise of the ministry*», e dichiarando espressamente di sentirsi chiamata da Dio ad esercitare la propria missione di insegnante²¹. Per queste ragioni, il titolo di *commissioned minister* differenzia profondamente l'attività degli insegnanti "chiamati per fede" da quelli assunti per contratto anche sotto il profilo sostanziale, perché, indipendentemente dalle specifiche attività che le due tipologie lavorative sono chiamate a svolgere, i compiti assegnati alla ricorrente «*reflected a role in conveying the Church's message and carrying out its mission*», e pertanto «*[a]s a source of religious instruction, Perich played an important part in transmitting the Lutheran faith*»²². Infine, secondo la Corte suprema, i giudici d'appello hanno erroneamente fondato la loro decisione sulla natura prevalentemente secolare delle attività svolte dalla ricorrente all'interno della scuola. Il fatto che la ricorrente abbia dedicato solo una piccola parte della sua giornata lavorativa a mansioni specificamente religiose, infatti, non è di per sé sufficiente ad alterare la natura del rapporto tra Perich e la congregazione Hosanna Tabor e dunque il suo status di ministro di culto; come ricordato dal giudice Roberts «*[t]he issue before us, is not one that can be resolved by a stopwatch: the amount of time an employee spends on particular activities is relevant in assessing that employee's status, but that factor cannot be considered in isolation, without regard to the nature of the religious functions performed and the other considerations discussed above*»²³. Per tali ragioni, e alla luce delle circostanze concrete, Cheryl Perich deve essere considerata a tutti gli effetti un ministro di culto, e pertanto la sua richiesta di reintegro lavorativo non può essere presa in considerazione perché ricade nell'ambito della *ministerial exception*. Secondo la Corte suprema, infatti, l'esigenza della società di dare attuazione alle leggi antidiscriminatorie è certamente importante, ma altrettanto importante è il diritto delle organizzazioni religiose di scegliere i propri rappresentanti: «*when a minister who has been fired sues her church alleging that her termination was discriminatory, the First Amendment has struck the balance for us. The church must be free to choose those who will guide it on its way*»²⁴.

²⁰ *Id.* p. 13.

²¹ Come precisato dalla *Lutheran Church Missouri Synod Brochure on Whether the IRS Considers Employees as a Minister*, infatti «*If you are not conducting activities "in exercise of the ministry", you cannot take advantage of the parsonage or housing allowance tax exclusion*». È interessante osservare che Cheryl Perich ha confermato la propria chiamata vocazionale anche in seguito al suo licenziamento, dichiarando alla scuola che «*I feel that God is leading me to serve in the teaching ministry (...) I am anxious to be in the teaching ministry again soon*». Cfr. *Hosanna Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, cit., p. 17.

²² *Id.*, cit., p. 18.

²³ *Id.* p. 19.

²⁴ *Id.* p. 21-22.

4. Conclusioni: l'autonomia delle organizzazioni religiose come principio fondamentale dell'ordinamento americano.

La decisione in esame è destinata ad incidere in modo profondo sul sistema americano, inserendosi in un dibattito politico e culturale particolarmente attuale. Negli ultimi anni, infatti, è cresciuto in modo significativo il conflitto tra le Chiese confessionali e Governo americano generati dalla approvazione leggi federali contrastanti con la libertà e l'indipendenza delle congregazioni religiose. Così, da ultimo, molto scalpore ha suscitato la decisione del ministero della salute americana di implementare la legge di riforma del sistema sanitario varata dall'amministrazione Obama nel marzo del 2010²⁵, estendendo a tutti i datori di lavoro l'obbligo di garantire ai loro dipendenti la copertura assicurativa di una serie di prestazioni mediche particolarmente controverse tra cui l'aborto, gli interventi chirurgici di sterilizzazione e la prescrizione di contraccettivi e di farmaci che provocano l'interruzione di gravidanza. Tale decisione ha provocato la disapprovazione delle università, delle scuole e degli ospedali cattolici in tutto il paese, che hanno minacciato di adire le vie legali in difesa dei loro convincimenti *pro-life*²⁶. Problemi analoghi sono sorti rispetto a temi eticamente sensibili quali il finanziamento federale delle cellule staminali embrionali o dalle politiche di adozione adottate da alcuni Stati americani che, estendendo tale diritto anche alle coppie omosessuali, hanno inciso profondamente sulle attività svolta, in tale settore, dalle associazioni cristiane di categoria²⁷. Lo stesso caso *Hosanna Tabor*, del resto, testimonia in parte l'attualità di questo scontro politico e culturale, in quanto la sentenza della Corte suprema è stata preceduta da un *opposition brief* presentato dal *Department of Justice* in cui l'amministrazione federale non solo ha sostenuto la non applicabilità della *ministerial exception* al caso di specie, ma ha anche messo in dubbio la sua legittimità costituzionale in termini generali²⁸.

Date queste premesse, non è difficile capire perché la sentenza in commento sia destinata a generare un ampio dibattito nella dottrina americana che, non a caso, l'ha definita come «*one of the most important church-state decisions in decades*»²⁹. Riconoscendo la legittimità costituzionale della *ministerial exception doctrine*, infatti, la Corte suprema ha riaffermato quella separazione di competenze tra lo Stato e le confessioni religiose che trae le sue origini da una lettura originalista della Costituzione. Nel ripercorrere la storia costituzionale del Primo emendamento, infatti, la Corte ha ricordato che tra le finalità principali di tale clausola costituzionale vi era il timore dei *Framers* americani di veder compressa dal potere politico la libertà religiosa faticosamente conquistata con l'indipendenza dalla corona inglese. Sebbene infatti il separazionismo americano sia spesso descritto con la metafora del "muro di separazione" tra Stato e Chiesa, non sempre si ricorda che nell'ordinamento statunitense tale muro ha servito per molti anni soprattutto le confessioni religiose, proteggendole dalla ingerenza dell'azione legislativa dello Stato federale a cui erano attribuiti – almeno all'origine – poteri definiti e limitati³⁰. Il Primo emendamento, infatti, «fu

²⁵ Cfr. *Entitled The Patient Protection and Affordable Care Act*, 2010.

²⁶ Come riportato da S.D. SCHWINN, *Catholics Sue Government Over HHS Abortion, Contraception Regs*, in *Constitutional Law Prof Blog*, <http://lawprofessors.typepad.com/conlaw/2012/05/catholics-sue-government-over-hhs-abortion-contraception-regs.html>.

²⁷ Come riportato da D. FORTE, *Church cannot back down on its fundamental beliefs*, 2012. in http://www.cleveland.com/opinion/index.ssf/2012/02/church_cannot_back_down_on_its.html.

²⁸ Cfr. *Brief for Federal Respondent*, Disponibile in <http://www.scotusblog.com/case-files/cases/hosanna-tabor-evangelical-lutheran-church-and-school-v-eeoc/>

²⁹ Cfr. R.W. GARNETT, *A Win for Religious Freedom*, 2012, <http://www.nationalreview.com/bench-memos/287858/win-religious-freedom-richard-garnett>.

³⁰ Secondo la visione del Pastore puritano Roger William, fondatore dello Stato del Rhode Island e definito come «*first American to advance the view that religion and government are separate institutions whose purposes are not to be mixed*», il muro di separazione eretto tra Stato e Chiesa doveva servire a dividere «*the garden of the church and the wilderness of the world*». Tale visione fu poi fatta propria dai coloni di confessione evangelica e puritana, condizionando la redazione del Primo emendamento della Costituzione americana. Tale visione si contrappose alla teoria illuminista della separazione, secondo cui il muro era eretto a difesa Stato contro le indebite ingerenze della Chiesa. Sulla origini storiche del Primo emendamento della Costituzione americana, cfr. (da ultimo) J.W. WITTE, J.A. NICHOLS *Religion in the American Constitutional Experiment*, Westview Press, Boulder, 2011, in particolare p. 20-37.

pensato principalmente per rendere immune la nuova nazione americana dal flagello delle guerre religiose che aveva a lungo tormentato l'Europa (...) e per garantire la libertà religiosa a tutti e lo status di religione ufficiale a nessuno»³¹. La ricostruzione storica sviluppata dalla Corte nel caso *Hosanna Tabor* sembra dunque ripresentare una lettura di tale clausola costituzionale fondata sulla separazione di competenze tra due ordinamenti tra loro indipendenti; come ricordato da Rick Garnett, infatti, la Costituzione americana «wisely distinguish, or “separate,” the institutions and authorities of religion from those of government. We do this, though, not so much by building a “wall,” but by respecting the genuine autonomy of these different spheres. We do this not to confine religious belief and practice but to curb the ambitions and reach of governments»³².

In questa prospettiva, la Corte sembra aver riconosciuto una portata particolarmente ampia alla *ministerial exception doctrine* che, fondandosi sulla separazione tra ordini, rischia di tradursi in un pericoloso *self-restraint* ai giudici americani; come osservato dai ricorrenti, un utilizzo indiscriminato di tale dottrina finirebbe con il garantire una ingiustificata immunità alle congregazioni religiose, permettendogli di operare al di fuori delle regole antidiscriminatorie sancite dalle leggi federali americane, e persino delle altre norme che regolano, in modo uniforme, il mercato del lavoro su tutto il territorio nazionale³³. La stessa Corte, del resto, sembra accorgersi di tale rischio quando, circoscrivendo la sua decisione al caso in esame, ha precisato espressamente di non aver voluto esprimere alcuna posizione circa l'applicabilità generale della *ministerial exception* ad altri tipi di ricorsi. La Corte inoltre, ha dichiarato di non volere adottare *a rigid formula* per decidere, in astratto, quando un dipendente può essere qualificato come ministro di culto, e ha preferito invece limitarsi a prendere in esame le circostanze concrete riguardanti la natura del rapporto di lavoro esistente tra Cheryl Perich e la scuola/congregazione di Hosanna Tabor; come ricordato dal Chief Justice, infatti, «[t]oday we hold only that the ministerial exception bars such a suit. We express no view on whether the exception bars other types of suits, including actions by employees alleging breach of contract or tortious conduct by their religious employers. There will be time enough to address the applicability of the exception to other circumstances if and when they arise»³⁴.

Anche in ragione di tali considerazioni, è presto per dire quali saranno gli sviluppi di tale sentenza nella giurisprudenza americana. Come ricordato dalla dottrina, del resto, la volontà della Corte suprema di

³¹ J.W. WITTE, *Al di là di Chiesa e Stato*, in *Oasis*, n 14/2011, p. 74.

³² R.W. GARNETT, *Hosanna-Tabor case to test our church-state divide*, 2011, http://cslr.law.emory.edu/fileadmin/media/Conferences/When_Law_and_Religion_Meet/Hosanna-Tabor_Case_to_test_Garnett. Secondo l'autore, infatti, «the Constitution guarantees religion freedom not only to individual believers but also to the Church as an organized society with its own law and jurisdiction» cfr. R.W. GARNETT, *Religious Liberty, Church Autonomy, and the Structure of Freedom*, in J. WITTE, F. ALEXANDER, *Christianity and Human Rights: An Introduction* 2010, p. 271. Analogamente anche C. ESBECK, *The Establishment Clause as Structural Restraint on Governmental Power*, 84 IOWA L. REV., 1998, p. 53-54: «the autonomy of the [religious] group is nonetheless protected [by the Establishment Clause] from interference by whatever value preferences that modern society seeks to impose».

³³ Cfr. Brief for Federal Respondent 29, riportato nella opinione della Corte, p. 20-21: «The EEOC and Perich foresee a parade of horrors that will follow our recognition of a ministerial exception to employment discrimination suits. According to the EEOC and Perich, such an exception could protect religious organizations from liability for retaliating against employees for reporting criminal misconduct or for testifying before a grand jury or in a criminal trial. What is more, the EEOC contends, the logic of the exception would confer on religious employers “unfettered discretion” to violate employment laws by, for example, hiring children or aliens not authorized to work in the United States». Sotto questo profilo, inoltre, la decisione della Corte Suprema è stata aspramente criticata da L.C. GRIFFIN, *The Sins of Hosanna-Tabor*, 88 IND. L.J., 2013 (in corso di pubblicazione e disponibile in <http://www.ssrn.com/>), in quanto (p. 44) «Although Hosanna-Tabor promises to be a decision limited to its facts, its reasoning presents a disturbing portrait of the First Amendment. Individual ministers fall outside the protection of the antidiscrimination laws. Individual religious believers are subject to the rule of Smith, while institutions are not. 180 Institutional religious freedom allows the firing of ministerial employees for any reasons, even non-religious ones. The test of who qualifies as a minister is vague enough that courts will continue to engage in theological discussion to resolve that controversy. The rule always favors employers. A unanimous Court appeared dismissive of the idea that religious employees should have their day in Court. The Court forgot that to exempt religious organizations from “neutral laws of general applicability” “would be to make the professed doctrines of religious belief superior to the law of the land, and in effect to permit every [religious organization] to become a law unto himself.”».

³⁴ Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, cit., p. 21.

circoscrivere la decisione al caso concreto «sembra parzialmente attenuare le rigidità di una dottrina, quale appunto quella dell'eccezione ministeriale – sviluppatasi come logica propagazione di un principio immanente alla libertà religiosa collettiva e, dunque, tradottasi in un rigoroso *self-restraint* da parte dei giudici statunitensi – che altrove ha ricevuto interpretazioni affatto peculiari»³⁵. Il riferimento è alle decisioni della Corte europea dei diritti dell'uomo che, soprattutto negli ultimi anni, hanno affrontato il problema della dimensione individuale dei diritti dei singoli nell'ambito delle organizzazioni religiose di tendenza. Come noto, i giudici di Strasburgo sono giunti ad affermare che l'interesse di tali organizzazioni a pretendere dai propri dipendenti un obbligo di lealtà alla propria dottrina non può estendersi fino a incidere sulle garanzie procedurali poste a tutela delle libertà di espressione (caso *Lombardi Vallauri c. Italia*³⁶) e alla vita familiare (caso *Schüth c. Germania*³⁷) garantiti rispettivamente dagli artt. 10 e 8 della Convenzione. In realtà la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo sul tema non pare certo univoca, come testimoniano le pronunce in cui la Corte ha riconosciuto la prevalenza della autonomia decisionale garantita alle organizzazioni religiose dal combinato disposto degli artt. 9 e 11 Cedu sul diritto alla vita familiare (caso *Obst c. Germania*³⁸ e, da ultimo, *Fernández Martínez c. Spagna*³⁹) e alla libertà religiosa (caso *Siebenhaar c. Germania*⁴⁰) dei propri lavoratori.

Non è certo questa la sede per analizzare nello specifico le pronunce della Corte di Strasburgo citate e le diverse questioni da esse sollevate. Tuttavia esse documentano l'attualità di un problema che appare sempre più pressante nelle società democratiche occidentali⁴¹. In questa prospettiva la decisione della Corte suprema nel caso *Hosanna Tabor* costituisce un interessante termine di paragone per il giurista continentale impegnato nel difficile bilanciamento tra l'autonomia e l'indipendenza organizzativa assicurata alle organizzazioni religiose di tendenza e i diritti individuali garantiti ai loro dipendenti. Sotto questo profilo, e nel

³⁵ Così A. RATTI, *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School, Petitioner v. Equal Employment Opportunity Commission et Al. "Ministerial exception" e tutela del singolo sul luogo di lavoro al vaglio della Corte Suprema*, in *Diritti comparati*, 2012, <http://www.diritticomparati.it/2012/05/hosanna-tabor-evangelical-lutheran-church-and-school-petitioner-v-equal-employment-opportunity-commission-et-al-minist.html>.

³⁶ Cfr. Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, *Lombardi Vallauri c. Italia*, 20 ottobre 2009, n. 39128/05. Sulla decisione v. M. MASSA, *Il caso Lombardi Vallauri: due sfere di libertà e un confine evanescente*, in *Quad. cost.*, 2010, pp.142 ss.; M. CROCE, *Il "Caso Lombardi Vallauri" dinanzi alla C.e.d.u.: una riscossa della libertà nella scuola?*, in www.statoChiese.it, ottobre 2010.

³⁷ Cfr. Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, *Schüth c. Germania*, 23 settembre 2010, n. 1620/03.

³⁸ Cfr. Corte Europea dei Diritti dell'Uomo *Obst v. Germania*, 23 settembre 2010, n. 425/03.

³⁹ Cfr. Corte europea dei diritti dell'uomo, *Fernández Martínez c. Spagna*, 15 maggio 2012, n. 56030/07. Questo ultimo caso, in particolare, sembra presentare interessanti analogie con la sentenza *Hosanna Tabor* in commento. In *Fernandez*, infatti, la Corte edu ha stabilito che la decisione della diocesi di Cartagena di non rinnovare il contratto di insegnamento della religione cattolica a un ex sacerdote sposato che aveva manifestato il suo pubblicamente il suo dissenso verso la dottrina cattolica su temi quali il celibato, la sessualità, il divorzio e l'aborto non costituisce violazione dell'art. 8 Cedu, in quanto tale provvedimento dipende da motivi di carattere strettamente religioso sui quali è insindacabile la competenza della autorità ecclesiastica. I giudici di Strasburgo hanno ritenuto che «*la définition des critères religieux ou moraux à l'origine d'un non-renouvellement appartient exclusivement aux autorités religieuses*» (§ 81), e che il "legame di fiducia speciale" che unisce l'insegnante di religione alla Chiesa cattolica costituisce un titolo legittimo di sospensione del rapporto lavorativo anche in ragione della necessità di preservare e tutelare la sensibilità degli studenti e dei genitori che scelgono di avvalersi dell'insegnamento confessionale (§ 86 e 87). Pur nella profonda specificità delle due fattispecie, che si inseriscono in ordinamenti giuridici profondamente differenti, la decisione della Corte di Strasburgo sembra aderire al principio generale di autonomia delle Chiese che ha orientato la pronuncia della Corte suprema nel caso *Hosanna Tabor*. Come osservato dal direttore del European Centre for Law and Justice Gregor Puppink, infatti, «*the Court clearly recogni ed its incompetence to rule on the cogency of a religious decision and chose instead to protect the freedom of the Church and fundamental rights*»; in tale decisione, infatti, «*the human rights system finds its own voluntary restraint in itself, in the respect for religious freedom, when confronted with the system of values of the Catholic religion*». Cfr. G. PUPPINCK, *European Court of Human Rights: a significant victory for the freedom of the Church*, in <http://ecj.org/Releases/Read.aspx?GUID=7cfcfb50-eb3f-4793-b6d5-982a955a2053&s=eur>.

⁴⁰ Corte europea dei diritti dell'uomo, *Siebenhaar c. Germania*, 3 febbraio 2011, n. 18136/02.

⁴¹ A questo riguardo, il caso *Fernández Martínez c. Spagna* appare strettamente collegato con la recente decisione con cui il Tribunale costituzionale spagnolo (sent. 51 del 2011) ha accolto ha annullato due decisioni del *Juzgado de lo social* e del Tribunale superiore d'Andalusia, che avevano dichiarato legittima la decisione del Vescovato di Almeria di non confermare l'idoneità dell'insegnante in seguito a tale matrimonio. Cfr. a commento della decisione E. Crivelli, *Il Tribunale costituzionale spagnolo e i diritti fondamentali dell'insegnante di religione*, in questa Rivista, n. 4/2011

tentativo di trovare il giusto equilibrio tra queste due esigenze, la Corte suprema ha scelto una strada che appare coerente con il proprio sistema Costituzionale, nato al fine di difendere la libertà religiosa dei propri cittadini dall'ingerenza del potere politico; come ricordato dalla dottrina, infatti, «*a community that respects – as ours does – both the importance of, and the distinction between, the spheres of political and religious authority is one in which the fundamental rights of all are more secure; a government that acknowledges this distinction, and the limits to its own reach, is one that will more consistently protect and vindicate the liberties of both individual and institutions*»⁴².

⁴² T.C. BERG, K.W. COLBY, C.H. ESBECK, R.W. GARNETT, *Religious Freedom, Church-State Separation, & the Ministerial Exception*, 106 NW. U. L. REV. COLLOQUY, 2011, p. 175.