

# Dimensione lavorativa e fattore religioso

*Antonello De Oto*

## **1. La persona-lavoratore alla prova della precarietà nell'era dello «spazio giuridico globale»: la conseguente progressiva radicalizzazione dei bisogni identitari**

Il legame tra flussi migratori, identità generale della persona (scelta confessionale o atea, nello specifico) e dimensione lavorativa risulta essere da sempre uno dei fattori di mutamento e di evoluzione per i diritti sociali della persona, ma anche «banco di prova» per l'elaborazione dottrinale delle confessioni religiose stesse alla luce dei nuovi bisogni dei fedeli. La riprova ne è che oltre alle cosiddette Chiese stabilite, i ministri di alcuni culti di recente formazione, riconoscendo la centralità dell'esperienza lavorativa nel processo-vita di un individuo, hanno finito nel tempo per elaborare, lentamente, una sorta di «teoria generale» rispetto al complesso intreccio etico-teologico che lega storicamente il lavoro all'uomo.

In un contesto sociale frammentato e polarizzato come quello odierno, dove da un lato si sviluppa un mercato globale sempre più preda di logiche figlie della prassi commerciale e sempre meno affidato alla certezza di regole condivise (Zolo, 2006), dall'altro si assiste alla rinascita delle piccole patrie (Flick, 2004), dovuto in parte anche al fenomeno – quando il saldo è molto positivo – di «riterritorializzazione» dei diritti fondamentali della persona (Berlingò, 2005), succede che «il lavoratore immerso nella 'mischia' quotidiana per la sua affermazione sociale, quando non [...] lotta per la mera sopravvivenza e la soddisfazione dei bisogni primari, utilizza il lavoro in sé, che viene concepito come strumento per essere» (De Oto, 2007).

\* Antonello De Oto è titolare del corso di Diritto pubblico nel Master in Servizi demografici presso la Facoltà di Scienze Statistiche e ricercatore universitario di Diritto ecclesiastico e canonico nell'Università di Bologna.

La persona immersa nell'ambiente lavorativo per un tempo-vita che si va dilatando sempre più si interroga, alla ricerca di senso, su un presente che in maniera crescente è divenuto breve finestra temporale di nessuna soddisfazione (Frosini, 1999), così l'individuo-lavoratore finisce molto spesso per riscoprire bisogni che credeva sopiti o che soffocava in ambienti condivisi, radicalizzandosi in essi per riaffermare un'identità. Proprio come nel caso degli immigrati, che per contrapporsi alle logiche dell'esclusione nei nuovi tessuti sociali di riferimento in cui l'esigenza di lavoro li ha proiettati, rispondono a un contesto che li ha «già marchiati in quanto 'altri'» (Megale, 2002), con un irrigidimento del profilo identitario, che spesso si traduce in pratica attraverso l'ostentazione di simboli confessionali sulla persona come il chador, il crocifisso, il turbante indossato dai sikh oppure la kippah. Si tratta di una risposta che ha causato non pochi problemi in alcuni paesi europei, uno per tutti la Francia che ha legiferato in materia (Romano, 2004), ma anche in Svizzera e in Germania.

Una reazione a volte silenziosa, a volte «gridata», al senso di vuoto creato da una società poco solidale che cerca di governare le vite di tutti, non solo degli immigrati, attraverso il diffuso utilizzo della precarietà, in alcuni casi divenuta drammaticamente strutturale e che, di frequente, si palesa in forme contrattuali o di durata temporale del contratto stesso o di svolgimento della prestazione in evidente contrasto con il principio di umana dignità. È un mondo del lavoro, dunque, che produce scontentezza globale e appare sempre più spesso incapace di garantire un progetto di vita. Ed è evidente che in questa stagione buia, in questo camminamento oscuro, la *revanche de Dieu* riconquista un ruolo sociale, in definitiva «la ricerca di senso nell'era dell'incertezza sembra passare anche attraverso Dio o la sua ragionata esclusione» (De Oto, 2007).

Tutte le grandi confessioni religiose e, per verità, anche i nuovi culti (con una consistente dimensione sincretica) hanno elaborato teologie del lavoro; più di tutti le tre grandi religioni del Libro (Cristianesimo, Islam, Ebraismo) hanno legato i propri destini a un'elaborazione puntuale del rapporto tra Dio e l'uomo che si affatica per cercare sostentamento e dignità nel suo passaggio terreno. L'Islam e l'Ebraismo lo hanno fatto con una deriva giuridica importante, figlia della natura stessa delle religioni in oggetto, dove il Corano e la Torah rivestono funzione di libri rivelati che rimandano a norme immediatamente precettive che, a loro volta, prescrivono l'esatta esecuzione di pratiche di culto immutabili e di comportamenti sociali ammessi o vie-

tati, anche in ambiente lavorativo. Ordinamenti confessionali, quello islamico ed ebraico, che non cedono alle lusinghe della secolarizzazione (con diversi accenti) e possono vedere un loro parziale ridisegnarsi solo attraverso la via interpretativa. In sostanza la legge di Dio rimane ferma e per sua natura immutabile, ma si può, su richieste provenienti dalla comunità dei fedeli, interpretare la norma religiosa, compito che ovviamente ricade in capo a studiosi ed esegeti della legge stessa, autorizzati e a questo preposti, come i rabbini e i mufti, rispettivamente nell'ebraismo e nel mondo islamico (Ferrari, 2002). Diversa l'impostazione delle Chiese cristiane e del diritto canonico in particolare, dove, soprattutto nel cattolicesimo, pur essendoci una struttura normativa importante, il primato della teologia rimane centrale (Erdò, 1996).

## **2. Chiesa di Roma e lavoro. Questione sindacale e composito mondo cattolico. Universo protestante e concezione del lavoro**

Alla base dell'impegno pastorale della Chiesa cattolica nel mondo del lavoro sta la considerazione di fondo che «anche la Chiesa non può ritrarsi dalla storia umana e che, dunque, prima di orientarla deve partecipare alle sue dinamiche» (Pepe, 2008). Con diversi accenti infatti, su diversi piani e con forti elementi di competizione soprattutto agli albori della civiltà industriale, lo scontro tra una visione socialista della soluzione dei problemi del mondo del lavoro e la lettura cristiana fu all'inizio molto netto. La lettera enciclica *Rerum Novarum* di Leone XIII, datata 1891, affronta la «questione operaia» ed è, come si dice nel testo, dedicata «alla soluzione dei rapporti tra il capitale e il lavoro 'secondo giustizia ed equità'» (Boni, 2002).

L'enciclica si occupava di molti temi caldi in una fase che vedeva l'impegno diretto del magistero cattolico nelle questioni poste dalle complesse realtà lavorative, segnate da una povertà strutturale della nascente classe operaia e da una povertà antica, eredità del mondo rurale. Diversi, pur nella divisione, gli elementi che di fatto uniscono lo spirito cooperativistico degli albori alla visione cristiana dei problemi in campo, ad esempio il concetto di «giusta mercede» per il lavoratore, nozione che discende dai principi della Scolastica e di San Tommaso; anche molte, però, le cose che sembrano dividere, come la lettura del rapporto tra lavoro e capitale che secondo quanto affermato da Papa Pio XI nella *Quadragesimo Anno* (15 maggio 1931), sa-

rebbe naturalmente non conflittuale e poi, è utile non dimenticarlo, totalmente non coincidenti gli scopi di fondo.

La Chiesa cattolica, infatti, a differenza delle organizzazioni dei lavoratori «rossi» dell'epoca che rivendicavano migliori condizioni di vita nell'immediato, persegue da sempre il fine primario della *salus animarum*, ovvero la salvezza ultramondana delle anime, questione che condizionava nella lettura di allora non poco l'agire e le scelte del clero nella dimensione terrena. Anche per questo, per evitare interventi troppo diretti della realtà gerarchico-episcopale nel mondo del lavoro, a partire dal 1904 e fino alla fine del fascismo «la Chiesa si rende conto che, forse, occorrono mediazioni e la nascita della Cisl, per un verso, e del Partito Popolare, per un altro, introduce le altre due grandi varianti. La dimensione più squisitamente sindacale e la dimensione politica aprono una dialettica che rimarrà costante tra queste tre componenti (la componente ecclesiale, la componente sindacale e quella politica) e i loro reciproci rapporti di influenza e di autonomia» (Pepe, 2008).

Alla fine del 1922 nasce l'Onarmo (Opera nazionale assistenza religiosa e morale agli operai) proprio per annunciare la parola del Vangelo ai lavoratori tramite la creazione di una cappellania che, operando in grandi industrie pubbliche e private, in un contesto difficile soprattutto negli anni della guerra, si trovò ben presto a contatto con le sofferenze degli operai. Più tardi il significato di questa volontà di apostolato nelle fabbriche sarà reinterpretato dai cosiddetti preti operai. Tale esperienza, iniziata in Francia nel 1943 con l'autorizzazione del Cardinal Suhard, si basava sostanzialmente sulla condivisione materiale della gravosa condizione dei lavoratori salariati manuali da parte di sacerdoti che divenivano essi stessi operai. Nel secondo dopoguerra, infatti, alcuni credettero che per contrastare il dilagante (e vincente) fenomeno del marxismo, «con la sua mistica, i suoi rituali collettivi, la sua 'spiritualità' fatta di capacità di sacrificio e di rinunce, la sua fratellanza di classe» (Camilleri, 2004), nelle industrie del Paese non bastasse più «andare tra gli operai per calare dall'alto la parola di verità o come osservatori della situazione» (Giuè, 2004).

In un clima di scontro con il comunismo, scomunicato nel 1949 e in piena guerra fredda, un atto formale della Congregazione per i religiosi dell'agosto del 1953 imponeva a tutti i preti operai di lasciare immediatamente la condizione lavorativa in cui si trovavano «per incompatibilità con la vita e gli obblighi sacerdotali». Poco più tardi Papa Pio XII ribadì a tutti i preti che versavano in questa condizione di abbandonare il lavoro nelle fabbriche

entro il termine ultimo del 1° marzo 1954, determinazione pontificia che ovviamente spaccò la categoria (Picardi, 1954). Molti ubbidirono, alcuni continuarono l'esperienza in solitudine e fuori dal recinto della Chiesa cattolica senza rientrare più in comunione con Roma. Solo Papa Paolo VI più tardi, nella lettera apostolica *Octogesima Adveniens* del 1971, avrà accenti di considerazione per quella esperienza radicale e sfortunata.

Un vento di cambiamento, latore di discontinuità sui temi qui trattati e per una rinnovata pastorale del lavoro, fu introdotto dai documenti conciliari che segnarono «un rilancio di valori come giustizia, fraternità e carità nella formulazione del magistero cattolico in materia di attività lavorativa e politiche economiche» (De Oto, 2007). Il Concilio Vaticano II risultò essere l'evento che ha ridisegnato la fisionomia del cattolicesimo in questo secolo, che ha avuto la forza, attraverso l'opera e il pensiero di Papa Giovanni XXIII, espresso a più riprese nella *Mater et Magistra*, nella *Pacem in Terris* e nella *Gaudium et Spes*, di riportare l'uomo e la sua dignità personale e lavorativa al centro della scena, di liberare risorse ed energie nella Chiesa di nuovo dialogante. Nonostante le significative aperture conciliari, solo in seguito si assisterà, con il lungo pontificato di Papa Giovanni Paolo II, al ritorno prepotente dei temi del lavoro e dell'economia, «con un particolare impegno pastorale e una copiosa produzione in materia, che ha visto il pontefice polacco dedicare le lettere encicliche *Laborem Exercens* (1981) e *Centesimus Annus* (1991), nonché molteplici visite al popolo dei salariati» (De Oto, 2007).

L'esperienza di Wojtyła divergeva radicalmente come condizioni materiali di vita da quelle di molti suoi predecessori: era stato da giovane un lavoratore tra i lavoratori, che incarnandosi per necessità nella pesante condizione operaia, in un'epoca difficile e in un paese sconfitto e occupato, eseguiva umili lavori materiali. Giovanni Paolo II ha poi, di sicuro, anche il merito di aver rilevato «senza timori gli eccessi del 'capitalismo vincente'» e di aver denunciato «le contraddizioni di alcuni sistemi comunisti del passato facendosi, dove ha potuto, portatore delle istanze dei poveri e dei disoccupati» (De Oto, 2007).

L'avvento di Papa Benedetto XVI, pur in un clima di transizione attraversato dal cattolicesimo italiano (Ventura, 2006) dopo un così lungo pontificato ricco di elaborazioni sul tema, sembra comunque tenere ferma la barra, puntando decisamente contro tutto ciò che sminuisce l'uomo, ossia la disumanità del lavoro e l'alienazione dell'uomo moderno.

Al di là e al di fuori dei percorsi sopra accennati registriamo con favore come oggi, in un'epoca dove la dignità del lavoro e il lavoro stesso sembrano aver perso di centralità, anche a livello sindacale pare terminato il clima di incomunicabilità che negli anni passati ha spesso scandito (e complicato) i rapporti tra organizzazioni di lavoratori: oggi molti guardano con speranza a Vienna dove si è realizzata la «costituzione di un'unica centrale sindacale internazionale, nella quale i 'bianchi' e i 'rossi', un tempo accanitamente divisi, convivono e lavorano ogni giorno insieme, collaborando positivamente con altre numerose e varieguate espressioni del pluralismo delle culture del lavoro presenti nei Paesi di ogni continente» (Ghezzi, 2008).

L'angolo prospettico da cui l'universo riformato scruta le opportunità, le scelte e i grandi temi legati al pianeta-lavoro sembra molto diverso dal metro con cui il cattolicesimo si misura con esse, pur trattandosi di un'ottica cristiana. L'approccio cattolico complessivamente risulta essere più di sistema, mentre il protestantesimo sembra voler restituire al singolo, nel bene e nel male, centralità nella scelta anche sul tema del lavoro, finendo per imboccare strade più legate all'individuo e alla sua capacità di decidere (Gounelle, 2000), strade però che spesso, in alcune letture, finiscono per essere più tradizionaliste dello stesso cattolicesimo, quasi legate a un concetto di predestinazione.

Dunque, in ultima istanza, si deve però parlare di accenti e percorsi molto diversi tra i differenti indirizzi ecclesiologici che compongono il variegato mondo della Riforma. Max Weber nel 1905, scrivendo il saggio *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, si preoccupò di scandagliare la relazione tra un fenomeno religioso come quello riformato (in particolare calvinista) e il modello di società proposto dal capitalismo. La lettura weberiana di questo rapporto «lancia» l'idea guida della professione come conseguenza di una vocazione, di una religione in grado se non di orientare, comunque di influenzare con il suo portato dogmatico le scelte professionali dei singoli, rimanendo comunque chiaro che il capitalismo non viene considerato come un diretto prodotto della Riforma. Un mondo protestante talmente composito che è anche in grado di riproporre, certo in chiave socio-politico-economica diversa, alcune scelte aggregative del passato come le «comuni» costituite da liberi individui per combattere le urgenze deleterie presentate alle singole famiglie dal globalismo. Tale è la proposta di vivere insieme, aggregandosi, per combattere il caro-prezzi e au-

mentare il valore degli stremati salari, anche come «tentativo di testimonianza a Gesù Cristo» (Rostan, 2008).

### 3. Ebraismo, Islam e dimensione lavorativa

Molto interessante la visione del lavoro legata all'ebraismo. Una realtà complessa che ha come elemento basilico una logica «contrattuale» perenne con Dio e con tutto ciò con cui interagisce. Infatti «è insegnamento tradizionale che il 'contratto' (femminile in ebraico: Berith) sia l'elemento fondante dell'Ebraismo. Si parla di Berith nei rapporti tra l'Eterno e Noè (Genesi 8,18), fra l'Eterno e Abramo (Genesi 15,18), fra l'Eterno e il popolo d'Israele (Deuteronomio 29,8)» (Fubini, 2008), realtà che si perita anche di valorizzare l'appartenenza tramite l'esatta esecuzione dei riti (specie nella visione ultraortodossa) e sembra, pur se in maniera sofferta e tortuosa, conoscere alcune dinamiche della secolarizzazione del diritto. È una religione che possiede una struttura profondamente normativa, dove l'esatta esecuzione dei riti è la prima preoccupazione dell'ebreo attento al rispetto della Torah.

In una cultura essenzialmente «in difesa» come è divenuta oggi quella ebraica, a seguito degli accadimenti storici spesso drammatici, l'importanza di addestrare l'ebreo all'osservanza delle *mitzvòt* (precetti) risulta primaria, perché è certezza di identità che fornisce compattezza a un popolo che da non molto ha concluso la tragica stagione della diaspora. Scrive infatti Itzchàk Shelomò Siegelmann, saggio d'Israele: «Dalle pagine della Torah, Ya'akov Avinu ci indica la strada della sopravvivenza dello specifico ebraico nel Galùt Edòm, nel mondo occidentale. Educare e crescere i giovani nella cultura delle *mitzvòt*, dei doveri. Soltanto quando questa cultura è profondamente radicata in noi possiamo reggere alle lusinghe della cultura dei diritti del mondo occidentale ed essere un esempio di civiltà e cooperazione» (Siegelmann, 2006).

L'importanza centrale dello *shabbat* e del rispetto del secondo giorno di festa ebraica ci danno il polso di quella che è la santificazione dei precetti nella visione dell'ebreo osservante. È pur vero che già verso la metà dell'Ottocento si erano palesate esigenze di modernizzazione nella materia del lavoro, soprattutto riguardo al rispetto del secondo giorno di festa per gli israeliti, norma ritenuta economicamente dannosa e non più rilevante nell'era moderna, ma tali istanze sono state valutate dai più importanti Rabbi di Israele come non accoglibili e cedevoli rispetto alle chiarificatrici risposte contenu-

te nel Talmud che asserisce in proposito: «State bene attenti a mantenere per voi l'uso dei vostri padri», ribadendo la centralità dell'esatta osservanza del precetto, aggiungendo poi che «può ancora capitare che a causa delle persecuzioni [...] si giunga a commettere errori», sottolineando così come «il doppio giorno festivo può preservare da problemi in ogni situazione» (De Oto, 2007). Pur così risolto in via interpretativa il quesito halachico, non si può non rilevare come 13 giorni di festa obbligatori in un contesto di lavoro internazionalizzato e delocalizzato come quello odierno appaiono eccessivi, e rischiano di creare insofferenze e problemi all'ebreo osservante che volesse investire tempo e speranze di carriera nell'ambiente lavorativo. A chiusura di ogni diatriba sul punto, osserva un autorevole rabbino: «Fra le tante occupazioni possibili, però, l'ebreo osservante deve scegliere un lavoro che gli permetta l'osservanza delle mitzvòt» (Di Segni, 2006).

Nel mondo islamico, composito nella diversità delle tradizioni e in continuo fermento (Saint-Blancat, 1999), la concezione del lavoro nell'ottica religiosa generalmente non si separa dal piano di riferimento statale, coincidendo l'ambito normativo dello Stato islamico molto spesso con la applicazione della Sharia? o legge del cuore; si può asserire tranquillamente che i due piani, quello confessionale e quello statale, non sono mai nettamente separati, ma spesso si danno, anche lì dove non è stata integralmente recepita la legge islamica, in un tutto indistinto che non aiuta il cittadino-lavoratore che appartiene a un culto diverso (si pensi solo all'imposizione in alcuni Paesi di una tassa dedicata al cittadino che abbracci un credo confessionale diverso da quello islamico).

L'importanza centrale del Corano, libro rivelato e immutabile volontà di Allah trasmessa attraverso il Profeta, penetrante ortoprassi mescolata ad altri elementi «che devono ispirare il corretto agire del fedele nella società (come ad esempio il rispetto di un divieto e l'importanza della sincerità dell'intenzione, *nīya*), ci raccontano di una ritualità islamica che, pur nella sua complessità, cerca d'imporre sotto la spinta dell'integrazione economica l'adozione di condizioni di lavoro il più possibile omogenee in un contesto islamico» (De Oto, 2007). Tutto questo appare molto complicato in un ambiente non islamico, come può essere il continente europeo: si pensi al rispetto delle ferree regole alimentari (il cibo deve essere *halal*); al problema, comune con gli ebrei, della macellazione rituale; al complicato rispetto della preghiera congregazionale del venerdì in una dimensione che riposa in maggioranza tradizionalmente la domenica. Qui, però, sembra giungere in soccorso la

flessibile giurisprudenza islamica, capace anch'essa di «orientare» quando necessario «il senso [...] della sottomissione a Dio, ma anche di relativizzarla rispetto alle circostanze» (Saint-Blancat, 1999), tramite l'indirizzo politico che alcune *fatwà* fanno prendere a specifiche questioni in determinati ambienti.

#### **4. Una sfida crescente per il sindacato: l'utilizzo dello strumento della contrattazione collettiva per il soddisfacimento dei «nuovi» bisogni dei lavoratori**

Classificare il diritto di libertà religiosa come «nuovo» bisogno della persona è sicuramente inesatto da un punto di vista storico, ma parlarne in tal guisa all'interno del contesto lavorativo europeo, e italiano nello specifico, è particolarmente corretto stante lo scarso interesse che per anni la soddisfazione di questo tipo di istanze della persona-lavoratore ha rivestito nella normativa ordinaria e di dettaglio e nelle dinamiche sindacali. Tutto ciò sicuramente per due ordini di fattori. Innanzitutto perché, avendo il mondo del lavoro italiano attraversato passaggi difficili e stagioni calde, i diritti della persona sono stati inquadrati gioco forza in una logica emergenziale, visti cioè come «un *quid pluris*, quasi un 'bene di lusso', per una contrattazione impegnata a garantire soprattutto altre cose, a muoversi con logiche e obiettivi diversi» (Lassandari, 1994). Altro fattore che ha concorso a questo stato di cose è rinvenibile nel non trascurabile fatto che la conflittualità su questi temi era davvero minima, eccettuate poche memorabili battaglie legali condotte da lavoratori avventisti ed ebrei per il riconoscimento della festività del sabato.

Il modello tipo di prestatore d'opera nel contesto sociale italiano fino alla fine degli anni ottanta, infatti, era ben rappresentato da una tipologia largamente maggioritaria, ovvero il lavoratore «maschio, bianco e cattolico» (Viscomi, 2001). Spezzata l'omogeneità religiosa del Paese dai potenti flussi migratori degli ultimi venti anni, pur rimanendo i cattolici un'importante realtà numerica e sociale, sia il sindacato sia i datori di lavoro hanno dovuto ricalibrare assetti di relazione reciproci e formulare nuove richieste che comprendessero il rispetto di tempi e spazi da dedicare al sacro e da inserire nelle piattaforme di contrattazione sindacale come punti di forza per la conclusione di contratti collettivi che fossero al passo con il mutamento.

Non bastava più la generica tutela accordata dagli artt. 8 e 15 dello Statuto dei lavoratori; così hanno fatto il loro ingresso nei contratti i «permessi

straordinari per motivi religiosi», in contesti aziendali e in agricoltura, dove la presenza consistente di lavoratori di fede diversa da quella cattolica (soprattutto islamici) chiedeva il rispetto di festività come il Ramadan o le pause preghiera in orario di lavoro. Analogamente, anche grazie alla spinta determinante dell'Europa, si è dovuta approntare una puntuale legislazione antidiscriminatoria sul lavoro. La problematica resta comunque multiforme, complessa e in evoluzione. Occorre un approccio di fondo che implichi, rispetto al tema, voglia di conoscenza e attenzione per l'altro, porsi cioè in un'ottica multiculturale e di accoglienza, che non significa eliminare radici e tradizioni di un contesto sociale di riferimento, ma che consenta a tutti, in particolare ai sindacati, di rispondere con «nuovi occhi» alle istanze del lavoratore che chiede di essere se stesso anche nell'ambito professionale, per confermarsi nel loro ruolo storico di grandi organizzazioni sociali a tutela della certezza e della dignità del lavoro.

## Bibliografia

- Berlingò S. (2005), *Il «cammino» e le «radici»: riflessioni su di una «nuova» missione della «vecchia» Europa. A proposito di un libro recente*, in *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n. 2, p. 365.
- Boni P. (2002), *Lavoro ed economia nella dottrina sociale della Chiesa*, in *Studi Urbani*, n. 54.
- Camilleri R. (2004), *L'abito non fa il monaco*, in *Liberal*, II, n. 13.
- De Oto A. (2007), *Precetti religiosi e mondo del lavoro: un'analisi giuridica*, Roma, Ediesse, pp. 87-89, 93-94.
- Di Segni G.D. (2006), *Tra carriera e festività ebraiche*, in [www.morasha.it/zehut](http://www.morasha.it/zehut), 1-2.
- Erdò P. (1996), *Teologia del diritto canonico: un approccio storico-istituzionale*, Torino, Giappichelli.
- Ferrari S. (2002), *Lo spirito dei diritti religiosi: ebraismo, cristianesimo e islam a confronto*, Bologna, Il Mulino.
- Flick G.M. (2004), *Minoranze ed eguaglianza: il diritto alla diversità e al territorio come espressione dell'identità nel tempo della globalizzazione*, in *Politica del Diritto*, n. 1, pp. 3-24.
- Frosini V. (1999), *Temporalità e diritto*, in AA.VV., *La rilevanza del tempo nel diritto commerciale*, Milano, Giuffrè.

- Fubini G. (2008), *Ebraismo e contratto*, in [www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it), 3.
- Ghezzi C. (2008), *Introduzione ai lavori*, in Ghezzi C. (a cura di), *La Cgil e il mondo cattolico*, Roma, Ediesse, pp. 12-13.
- Giùè R. (2004), *In tonaca e con la tuta blu*, in *Mosaico di Pace*, novembre.
- Gounelle A. (2000), *I grandi principi del protestantesimo*, Torino, Claudiana.
- Lassandari A. (1994), *Diritti della persona nel contratto di lavoro: le fonti e gli attori*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n. 15.
- Megale A. (2002), *Presentazione*, in Leonardi S., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*, Roma, Ediesse, p. 11.
- Pepe A. (2008), *La CgdL e il movimento sociale cristiano*, in Ghezzi C. (a cura di), *La Cgil e il mondo cattolico*, Roma, Ediesse, pp. 16, 22-23.
- Picardi N. (1954), *La vicenda dei preti operai*, in *Il Mulino*, 8/9, pp. 584-591.
- Romano S. (2004), *Rapporto sulla laicità: velo islamico e simboli religiosi nella società europea*, Commissione Stasi, Milano, Scheiwiller.
- Rostan M. (2008), *Con un terzo del proprio stipendio*, in [www.riforma.it](http://www.riforma.it), 1-2.
- Saint-Blancat C. (1999), *Studiare l'Islam*, in *L'Islam in Italia. Una presenza plurale*, Roma, Edizioni Lavoro, pp. 26, 31.
- Siegelmann S.I. (2006), *Cultura dei diritti, cultura dei doveri*, in [www.morasha.it/zehut](http://www.morasha.it/zehut), 1-2.
- Ventura M. (2006), *Le transizioni del cattolicesimo italiano*, in *Il Mulino*, n. 6, pp. 1.066-1.074.
- Viscomi A. (2001), *Diritto del lavoro e «fattore» religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, in *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n. 2.
- Zolo D. (2006), *Globalizzazione. Una mappa dei problemi*, Roma-Bari, Laterza, p. 89.