

# Linee guida per l'istituzione della Stanza del silenzio nei luoghi di lavoro



Questo report (**versione del 15 luglio 2023**) è stato elaborato dal *Gruppo nazionale di lavoro per la Stanza del silenzio e/o dei culti*<sup>1</sup> per favorire la diffusione del dispositivo interculturale “stanza del silenzio” anche nei luoghi di lavoro, con il contributo di chi opera nelle imprese e nel sindacato.

UNA SOCIETÀ PIÙ DIFFERENZIATA E MULTIETNICA.....	2
COSA È LA STANZA DEL SILENZIO.....	2
PER UNA PEDAGOGIA CIRCOLARE.....	3
GLI STILI DI VITA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	3
LA STANZA DEL SILENZIO NEI LUOGHI DI LAVORO.....	4
PER UNA CONTRATTAZIONE PIÙ STRUTTURATA.....	5
ALCUNI RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
CONCLUDENDO QUESTA PRIMA VERSIONE.....	6

---

<sup>1</sup> Il *Gruppo nazionale di lavoro per la Stanza del silenzio e/o dei culti* è presieduto dal prof. Enzo Pace, dell'Università di Padova, e coordinato dal dr. Alessandro Bonardi, 3493599177 [info@stanzadelsilenzio.it](mailto:info@stanzadelsilenzio.it)

## UNA SOCIETÀ PIÙ DIFFERENZIATA E MULTIETNICA

I cambiamenti tecnici e sociali stanno determinando, piaccia o non piaccia, una società sempre più differenziata e multi-etnica; aumenta il pluralismo degli stili di vita, delle confessioni religiose e degli orientamenti filosofici, non solo a causa delle migrazioni.

La costruzione di “muri” materiali e culturali non è riuscita a bloccare queste tendenze ma solo a alimentare lo “scontro di civiltà”, tra gruppi e tra Stati. Anche l'accettazione del pluralismo può essere problematica se porta alla formazione di ghetti multiculturalisti, come nelle periferie londinesi o nelle banlieue parigine, dove talvolta accade che cacicchi locali cristallizzino le differenze per consolidare il loro potere sulla comunità, anche a scapito della sostanziale libertà dei singoli (e soprattutto delle donne), riducendo l'intervento pubblico alla sola funzione di gestione del conflitto tra comunità.

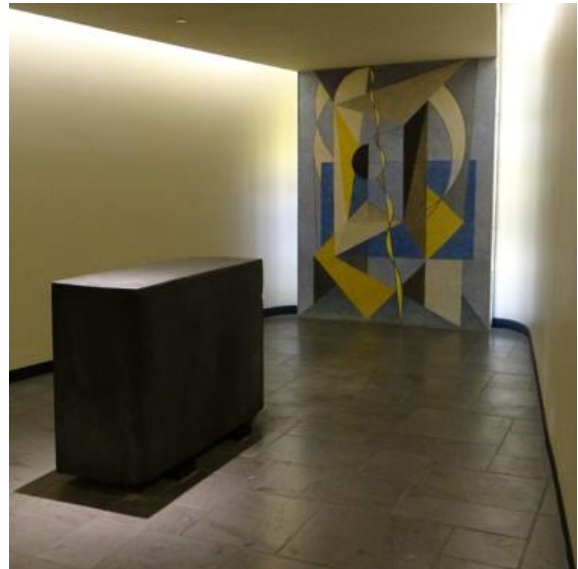
Servono invece politiche laiche, finalizzate all'inclusione<sup>2</sup>, che garantiscano libertà e rispetto, che favoriscano il dialogo e la contaminazione reciproca. I luoghi di lavoro svolgono una funzione importantissima, non solo economica; sono centrali anche per una “pedagogia”, dell'inclusione o viceversa ghettizzante. La *Stanza del silenzio* può essere un valido dispositivo interculturale.

## COSA È LA STANZA DEL SILENZIO

Le stanze del silenzio si trovano in molti luoghi: in ospedali, cimiteri, aeroporti, alberghi, università, carceri, ecc.; ma ancora poco nei luoghi di lavoro.

Il prototipo è la “camera di meditazione” predisposta nel 1954 dal segretario delle Nazioni Unite Dag Hammarskjöld per i dipendenti ONU a New York: *“il senso di un vaso non è il suo guscio, ma il vuoto. In questa sala è proprio così. La sala è dedicata a coloro che si recano qui per riempire il vuoto, con ciò che riescono a trovare nel loro centro interiore di quiete.”*<sup>3</sup>

La stanza del silenzio è un luogo per fermarsi, pensare, raccogliersi, rigenerarsi, meditare o pregare; un luogo accogliente, privo di simboli e riferimenti religiosi per rispettare i riti e le tradizioni proprie di ogni culto.



La stanza del silenzio è un dispositivo interculturale, che vuole evitare il multiculturalismo dei ghetti e promuovere l'incontro con l'altro, un antidoto alle divisioni e ai muri dove chiunque possa esprimere liberamente il suo pensiero e la sua fede.<sup>4</sup>

È particolarmente diffusa negli ospedali perché svolge una funzione anche terapeutica; ormai è ampiamente riconosciuto che la salute dipende anche dal benessere psicologico, relazionale, spirituale dell'individuo.

---

2 Vedi i convegni **Politiche interculturali per l'inclusione** tenuti alla Casa della Cultura di Milano il 29 novembre 2021 [Contro i ghetti nelle periferie delle città](#) con Ivan Mario Cipressi, Valeria Ferraro, Vincenzo Greco, Lorenzo Lipparini, Giulia Mezzetti, Alessandro Bonardi; 6 dicembre 2021 [Contro i ghetti nelle campagne](#) con Jean-René Bilongo, Leonardo Palmisano, Federica Cattaneo; 13 dicembre 2021 [Gli schemi interpretativi](#) con Susanna Camusso, Vincenzo Pace, Cinzia Sciuto, Giancarlo Straini.

3 Dag Hammarskjöld: [The Meditation Room](#). La questione è stata ampiamente trattata anche dagli architetti, vedi [The architecture of multifaith spaces: God leaves the building](#).

4 Le Stanze del Silenzio e dei Culto: [Lo stato dell'arte in Italia](#) di Alessandro Bonardi.

## PER UNA PEDAGOGIA CIRCOLARE

Il confronto tra culture, concezioni del mondo, stili di vita, ideologie diverse, per non diventare scontro settario, deve muoversi su un sentiero stretto tra omogeneizzazione forzata e formazione di ghetti, tra una anche inconsapevole riproposizione della superiorità dell'Occidente e un asociale "pluralismo" dell'indifferenza e dell'abbandono.

Dunque servono buone pratiche basate sulla laicità e sul rispetto per l'altro, e strumenti che le favoriscano.

La stanza del silenzio è molto di più di un semplice luogo: è un luogo che costruisce relazioni, è un hardware dotato di un suo software, è un progetto politico inclusivo, è una pedagogia (una pedagogia circolare), è educazione alla democrazia, al rispetto, al dialogo.



Il frequentare lo stesso luogo consolida uno schema cognitivo (che permane oltre l'episodio) per cui ci si educa reciprocamente a esprimere la propria identità non in contrapposizione ma insieme a altri.

La compresenza nei luoghi di lavoro di diverse credenze culturali e religiose, determinate dalle migrazioni o più in generale da differenziazioni degli stili di vita, possono creare problemi ma possono anche diventare occasione di miglioramento delle relazioni nella comunità della fabbrica o dell'ufficio.

I problemi possono nascere dall'intolleranza verso il diverso (per etnia, genere, orientamento sessuale, religione, ecc.) con riflessi negativi sulla qualità delle relazioni e sull'attività lavorativa in generale. È quindi interesse dei singoli lavoratori, delle organizzazioni sindacali e degli imprenditori cercare di trasformare questi problemi in opportunità.

## GLI STILI DI VITA NEI LUOGHI DI LAVORO

Per adottare linee guida interculturali, formalizzate o meno nella contrattazione collettiva (aziendale o nazionale) serve innanzi tutto avere uno scopo condiviso, che consiste nel riconoscere ragionevolmente le esigenze specifiche di gruppi o singoli senza provocare reazioni negative in altri. Eventuali misure non devono essere percepite come "privilegi" o "concessioni" per alcuni, ma come opportunità per tutti, sia pure diversificate.<sup>5</sup>

Le diversità degli stili di vita si manifestano innanzi tutto nel rapporto con il cibo, per le intolleranze alimentari (p.es. al lattosio), per scelte di vita (vegetariani, vegani), per disposizioni religiose (halal, kosher), per abitudini e tradizioni. Nei luoghi di lavoro dove è presente una **mensa** può esserci

---

<sup>5</sup> In vari contratti di lavoro sono presenti alcune disposizioni interculturali, relative a ferie, permessi, mensa. Solo qualche esempio: permessi per attività burocratiche connesse alla condizione di migrante, per festività previste dalla religione di appartenenza, per lutto (art. 8 e 10 Ccnl ind. metalmeccanica); permessi retribuiti per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana (art. 45 Ccnl ind. alimentare); gestione delle ferie (art. 27 Ccnl ind. chimica); ecc.

un'ampia possibilità di scelta, oppure i “diversi” possono essere obbligati a arrangiarsi con un personale portavivande.

Non mancano casi di stigmatizzazione degli orientamenti minoritari, che siano vegani o musulmani, e viceversa di attenzione per tutte le diversità, talvolta anche codificate nella contrattazione collettiva.

Le diversità si manifestano anche nella fruizione di ferie e permessi. Nel caso delle **ferie** con la possibilità di cumularle per immigrati che tornino dai parenti in Paesi lontani. Tali possibilità non sono ghehettizzanti perché possono essere usufruite da tutti o compensate all'inverso con la possibilità di spezzettarle, come stabilito in vari contratti.

La fruizione dei **permessi** dipende molto dal clima in azienda e dal rapporto con chi li autorizza. È auspicabile che costoro, sia pure nei limiti posti dalle esigenze produttive e dai contratti, riconoscano le diverse esigenze dei singoli (familiari, religiose, ecc.) senza “privilegiare” o contrapporre un gruppo a un altro.

## LA STANZA DEL SILENZIO NEI LUOGHI DI LAVORO

Attualmente in Italia le stanze del silenzio sono fruibili dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti quasi solo dove sono già state istituite per gli utenti (ospedali, aeroporti, ecc.) ma ci sono buone ragioni per istituirle ovunque.

Partiamo da esempi “a costo zero”. Quasi ovunque si effettuano pause in orario di lavoro (formalizzate o meno) e sono disponibili locali (sala ristoro, mensa, spogliatoi) che possono essere utilizzati come stanza del silenzio.

Il dispositivo *Stanza del silenzio* può assorbire i casi di concessione di spazi appositi a specifiche comunità religiose. Per esempio, istituire una “moschea in azienda” è una risposta immediata per i lavoratori musulmani, ma se ci fossero lavoratori cristiani ortodossi, evangelici, sikh, o di altre confessioni, si dovrebbero istituire altrettante “chiese” e “templi”? La Stanza del silenzio, essendo un dispositivo interculturale, utilizzabile anche da atei e agnostici, non toglie nulla a chi vuole utilizzarla per la sua credenza, anzi educa a esprimere la propria identità senza contrapporla a quella altrui.<sup>6</sup>

Oltre ai casi più elementari e semplici, si possono immaginare anche casi più articolati e/o non a costo zero, nel caso le circostanze (numero dei lavoratori, risorse dell'impresa) consentano di “investire” in miglioramenti che possano produrre risultati economici e reputazionali.

Per capire in anticipo le tendenze che probabilmente investiranno anche l'Italia, può essere utile osservare ciò che sta già avvenendo nel Regno Unito, dove c'è un'ampia diffusione delle *multifaith room* nelle grandi imprese e dove c'è anche un fiorente mercato di consulenza in materia.<sup>7</sup>



6 Alla *Castelgarden* di Castelfranco Veneto (Treviso) fin dagli anni Novanta è stata costruita una piccola moschea all'interno dell'azienda, in un articolo di [Sussidiario.net](http://Sussidiario.net) del 18/4/17 e di [Linkiesta](http://Linkiesta) del 25/7/12.

## PER UNA CONTRATTAZIONE PIÙ STRUTTURATA

Forme più strutturate di contrattazione possono distinguere definizione di linee guida generali e regolamenti specifici. Per esempio i contratti nazionali, o di gruppo con più unità operative, o interaziendali di sito, possono stabilire finalità, disposizioni generali e metodologie di confronto per adottare regolamenti dettagliati a livello di singola unità produttiva, sede, stabilimento.

In questi casi è possibile che i contratti nazionali o di gruppo contengano già un capitolo (per esempio sulle politiche di genere, ambientali, ecc.) dove collocare per affinità queste linee guida per le politiche interculturali, oppure che l'impresa abbia adottato un codice etico o un codice di condotta dove integrarle.<sup>8</sup>

In ogni caso la "funzione pedagogica" passa per il consolidamento di uno staff, costituito da rappresentanti sindacali e dell'impresa ai vari livelli, formati ad hoc o capaci di autoformarsi, dotato di "sensibilità" e competenze per gestire e elaborare regolamenti, per raccogliere la documentazione esistente, per individuare eventuali strumenti di indagine (questionari, ecc.), per redarre strumenti informativi (report, ecc.).

L'azienda può essere interessata a adottare queste misure non solo per migliorare il clima interno, ma anche verso l'esterno, per migliorare il suo capitale reputazionale nei confronti dei propri clienti e più in generale dei vari **stakeholder**. Le rappresentanze imprenditoriali e sindacali possono quindi patrocinare incontri con i rappresentanti delle istituzioni (Comune, Università, ecc.), delle associazioni che promuovono iniziative interculturali e delle comunità religiose, per informarli delle intenzioni o delle decisioni adottate, e eventualmente sottoscrivere protocolli di intesa.

È comunque auspicabile che, nello sforzo per soddisfare le diverse esigenze, la rappresentanza dei lavoratori non venga frammentata, tanto meno se su base etnica e religiosa.<sup>9</sup> Ciò non sarebbe gradito alle organizzazioni sindacali che promuovono una rappresentanza generale dei lavoratori (nonostante la crescente etnicizzazione del mercato del lavoro) e sarebbe pericoloso anche per le imprese che potrebbero trovarsi a gestire "corporazioni" in competizione tra loro "per bande".

## ALCUNI RIFERIMENTI NORMATIVI

Il divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro è chiaramente stabilito nella [Costituzione italiana](#) e nella normativa europea.

- 
- 7 Vercida 18/9/18: [How to create a multi-faith room in the workplace](#); Pinterest: [Corporate Prayer Room, Multifaith, Contemplation and Ablution \(Wudhu\) facilities](#); domande e risposte [Does an employer need to provide a prayer room for employees?](#) D: Un datore di lavoro deve fornire una sala di preghiera per i dipendenti? R: I datori di lavoro non sono legalmente tenuti a fornire una sala di preghiera. Idealmente, un posto di lavoro può avere una "stanza tranquilla" o una sala di preghiera per consentire ai dipendenti di pregare in privato e ridurre al minimo il tempo in cui i lavoratori sono assenti dal lavoro. Ciò può aiutare i dipendenti ad adempiere ai loro doveri religiosi, con un'interruzione minima dei loro impegni di lavoro. Tuttavia, impedire ai dipendenti di assentarsi dal lavoro per partecipare alla preghiera o non riuscire irragionevolmente a facilitare la pratica religiosa di un dipendente è potenzialmente in grado di attirare denunce per discriminazione religiosa.
  - 8 Da alcuni anni anche in Italia si parla di "Diversity Management" (Cultural, Gender, Age, Disability Diversity) come insieme di pratiche e politiche volte all'inclusione, per valorizzare le diversità e supportare le diverse esigenze e stili di vita, per migliorare i rapporti dell'azienda con le comunità, le associazioni e le istituzioni del proprio territorio, per promuovere l'empowerment dei singoli e l'immagine e la vision dell'azienda. Vedi *ManagerItalia*, [Diversity: gestire la religione sul luogo di lavoro](#) e *EvoForm consulting*, [La diversità culturale e religiosa in azienda](#).
  - 9 Esiste qualche caso di [contrattazione su base religiosa](#), per esempio l'accordo firmato fra la cooperativa lombarda di servizi logistici Essevi e il sindacato cattolico Fit-Cisl, che riconosce a 90 dipendenti musulmani, su un totale di 160 operai, il diritto di culto durante le pause lavorative.

La [Direttiva CE 2000/78](#) mira a «*stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento*» (art.1); principio inteso come assenza di qualsiasi **discriminazione diretta** («*quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga*») o **indiretta** («*quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia ... rispetto ad altre persone, a meno che: (i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari ...*» (art. 2).

Con la [sentenza del 13 ottobre 2022](#), la Corte di Giustizia della Comunità Europea, chiamata a giudicare la legittimità di un regolamento interno aziendale che vieta l'esibizione di qualsiasi segno o abbigliamento religioso, lo ha ritenuto non discriminatorio in quanto il divieto è rivolto a tutte le religioni. Per la Corte il regolamento aziendale non rappresenta una discriminazione, né diretta, né indiretta, perché è un divieto generale e motivato.

Il divieto di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, non costituisce una discriminazione diretta "basata sulla religione o sulle convinzioni personali", qualora essa riguardi qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, senza distinzione alcuna, e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa.

Inoltre, «*la volontà di un'azienda di porsi nei confronti della clientela in una posizione di neutralità politica e religiosa deve considerarsi una finalità legittima*»; quindi non è una discriminazione indiretta perché è oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati sono «*appropriati e necessari*» (cioè non sono sproporzionati rispetto al fine dichiarato).

La Direttiva CE 2000/78 è stata recepita in Italia (vista la [L. 300/70...](#)) dal [Dlgs 216/03](#),

## CONCLUDENDO QUESTA PRIMA VERSIONE

Il Gruppo Nazionale è disponibile a fornire un supporto socializzando le esperienze finora realizzate in materia<sup>10</sup>, anche su tematiche affini in quanto affrontate con logica interculturale (sale del commiato, cimiteri interreligiosi, ecc.).<sup>11</sup>

Ringraziamo chi ha contribuito alla stesura di questa versione<sup>12</sup> e auspichiamo che possa essere ritenuta utile per avviare nuove iniziative e per raccogliere ulteriori informazioni in una successiva versione del presente report.<sup>13</sup>

**Gruppo nazionale di lavoro per la  
Stanza del silenzio e/o dei culti**



10 Vedi il [seminario nazionale](#) tenutosi a Livorno il 30/10/20 e la relativa [presentazione degli atti](#) del 17/9/22.

11 Vedi quella per il [Cimitero interreligioso di Casola Canina](#).

12 Un ringraziamento particolare a Federica Cattaneo, della segreteria della Cgil di Monza e Brianza, per il contributo all'elaborazione di questo report.

13 Le immagini rappresentano a pag. 1 la *Stanza del silenzio* della Thyssen Krupp; a pag. 2 la *Camera di meditazione* per i dipendenti ONU a New York; a pag. 3 la *Stanza del silenzio* dell'aeroporto di Francoforte; a pag. 4 BT Headquarters London *Prayer Contemplation Room*.