

La neutralità (politica, filosofica o) religiosa del datore di lavoro deve, quindi, prevalere sulla libertà dei lavoratori di indossare abiti o simboli evidenti delle proprie convinzioni religiose sui luoghi di lavoro?

di V. A. Poso - 23 Luglio 2021

Alle domande pregiudiziali proposte, in termini non esattamente sovrapponibili, da due Giudici del Lavoro della Germania – il Tribunale di Amburgo e la Corte Federale – relative all'interpretazione di alcune disposizioni della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000 (che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), con riferimento anche agli artt. 10 e 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e dell'art. 9 della Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, la Corte di Giustizia (Grande Sezione) ha risposto con la sentenza pronunciata il 16 luglio 2021 (a definizione delle due cause riunite, rispettivamente, C-804/18, IX c. *Wabe e V*, e C-341/19, *MH Müller Handels GmbH c. MJ*), qui annota, affermando, in estrema sintesi, la legittimità della norma interna di un'impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

Al punto n. 1 del dispositivo si legge che una norma siffatta «*non costituisce, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in applicazione di precetti religiosi, una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, ove tale norma sia applicata in maniera generale e indiscriminata*», così dovendosi interpretare l'art. 1 e l'art. 2, paragrafo 2, lett. a) della direttiva invocata; mentre al punto n. 2 del dispositivo la Corte dichiara: «*L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali [derivante da una norma interna d'impresa come sopra indicata: n.d.r.] può essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti, a condizione che, in primo luogo, tale politica risponda ad un'esigenza reale di detto datore di lavoro, circostanza che spetta a quest'ultimo dimostrare prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di detti clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono; in secondo luogo, che detta differenza di trattamento sia idonea ad assicurare la corretta applicazione di tale*

politica di neutralità, il che presuppone che tale politica sia perseguita in modo coerente e sistematico e, in terzo luogo, che detto divieto si limiti allo stretto necessario tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto».

Non meno importante è il punto n. 3 del dispositivo della sentenza, con il quale la Corte ha dichiarato, con riferimento all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, che lo stesso *«deve essere interpretato nel senso che una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali derivante [da una norma interna d'impresa come quella sopra riportata: n.d.r.] allo scopo di assicurare una politica di neutralità all'interno di tale impresa può essere giustificata solo se detto divieto riguardi qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Un divieto che si limiti all'uso di segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose vistosi e di grandi dimensioni è tale da costituire una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, che non può in ogni caso essere giustificata sulla base di tale medesima disposizione».*

Mentre, all'ultimo punto, n. 4, del dispositivo della sentenza la Corte, con specifico riferimento alla libertà di religione disciplinata dalle fonti nazionali, dichiara: *«L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali».*

Nella causa C-804/18 la lavoratrice, dipendente di una associazione registrata in Germania che gestisce numerosi asili nido, era stata sospesa dall'esercizio delle sue funzioni per essersi rifiutata di rispettare il divieto datoriale imposto a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di natura politica, filosofica o religiosa quando sono a contatto con i genitori o i loro figli.

Nella causa C-341/19 la società, che gestisce una catena di drogherie nel territorio tedesco, aveva rivolto ad una sua dipendente l'ingiunzione (della cui legalità si discuteva nella controversia) di astenersi dall'indossare, sul luogo di lavoro, segni vistosi e di grandi dimensioni di natura politica, filosofica o religiosa.

Entrambe le controversie riguardano la libertà delle lavoratrici musulmane di indossare il velo islamico sui luoghi di lavoro, contrastata e negata dal datore di lavoro.

Il principio che più degli altri merita di essere segnalato è quello secondo cui la discriminazione fondata sulla religione può essere giustificata anche dalla volontà soggettiva del datore di lavoro di affermare e perseguire la sua neutralità politica, ideologica e religiosa, che prevale, quindi, sulla libertà religiosa dei lavoratori dipendenti, manifestata con segni visibili e indumenti di natura religiosa sui luoghi di lavoro, così assecondando anche i desideri dei clienti.

Questa sentenza della Corte (con le cause dalle quali deriva) si inserisce nel solco delle due precedenti pronunce gemelle del 14 marzo 2017 (Grande Sezione), C- 188/15, *Boungaoui e Addh c. Micropole SA* e C- 157/15, *Achbita e Centrum... c. G4S Secure Solutions NV* (per un commento e anche per altri riferimenti necessari, sia consentito rinviare a V.A.

Poso, *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico indossato nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà di impresa*, in www.rivistalabor.it, 24 marzo 2017).

Con la prima sentenza la Corte di Giustizia ha dichiarato che l'art.4, par.1, della direttiva 2000/78/CE «*deve essere interpretato nel senso che la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore non siano più assicurati da una dipendente che indossa il velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta disposizione*».

Con la seconda sentenza la Corte ha dichiarato che l'art. 2, par.2, lett. a, della direttiva 2000/78/CE «*deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva. Siffatta norma interna di un'impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2, par.2, lett. b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il perseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare*».

Risulta confermato, innanzitutto, l'assunto giurisprudenziale secondo il quale sussiste una discriminazione diretta ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. a), della direttiva 2000/78/CE solo quando una normativa nazionale stabilisca che un lavoratore sia trattato meno favorevolmente a seconda che appartenga ad una religione piuttosto che a un'altra. Invece, una norma interna che si applichi a qualsiasi manifestazione di convinzioni politiche, ideologiche o religiose dei lavoratori, in modo generale e indifferenziato, non determina una discriminazione diretta ai sensi della citata disposizione.

Già nella sentenza del 14 marzo 2017, C-155/15 sopra citata, la Corte ha escluso la sussistenza di una discriminazione diretta, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. a), della direttiva 2000/78/CE nel caso del divieto di indossare sul posto di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, in considerazione del fatto che: detto divieto riguardava qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, senza distinzione alcuna; la norma interna aziendale trattava in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento che ostava al fatto di indossare tali segni visibili; in base agli atti di causa di cui disponeva la Corte non risultava che l'applicazione della norma interna in questione fosse stata diversa rispetto a qualsiasi altro dipendente. La Corte, correttamente, ne ha tratto la conclusione che la norma interna oggetto della causa non istituiva una disparità di trattamento *direttamente* fondata sulla religione o sulle convinzioni personali della lavoratrice, ai sensi della disposizione della direttiva invocata.

Questa interpretazione, peraltro, è stata confermata dalla sentenza 22 gennaio 2019, *Cresco Investigation GmbH c. contro Markus Achatzi*, C-193/17, con la quale la Corte di Giustizia (Grande Sezione) ha precisato che la norma che prevede la concessione ad alcuni lavoratori di un giorno di ferie il Venerdì Santo, istituiva una differenza di trattamento fondata *direttamente* sulla religione dei lavoratori, in quanto il criterio di differenziazione cui ricorreva detta normativa derivava direttamente dall'appartenenza dei lavoratori a una *determinata religione*.

Ciò detto, come ha ritenuto nelle sue Conclusioni l'Avvocato Generale Athanasios Rantos, la circostanza, evocata nella prima questione pregiudiziale sollevata dal Tribunale del Lavoro di Amburgo, che i lavoratori interessati osservino determinate regole di abbigliamento in ragione di obblighi religiosi che impongono di coprirsi, non sia tale da condurre ad una conclusione diversa riguardo all'assenza di discriminazione diretta, che deve essere esaminata con una valutazione oggettiva, consistente nel verificare se i dipendenti dell'impresa siano trattati allo stesso modo, e non sulla base di considerazioni soggettive proprie di ognuno di essi.

Non può essere sottovalutato il fatto che la Corte Costituzionale federale tedesca richiede, ai fini della limitazione del diritto fondamentale di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della Legge Fondamentale della Repubblica Federale di Germania del 23 maggio 1949 («*La libertà di fede e di coscienza e la libertà di confessione religiosa e ideologica sono inviolabili*»), non solo la sussistenza di una finalità legittima, ma anche che dalla esternazione religiosa derivi un pericolo sufficientemente concreto per beni giuridici di rango costituzionale.

In considerazione dell'importanza del diritto fondamentale alla libertà di religione e al principio di proporzionalità di cui all'articolo 52, par. 1, della Carta di Nizza, secondo il Tribunale del Lavoro di Amburgo non è sufficiente che il datore di lavoro manifesti la volontà di presentarsi ai suoi clienti in modo neutro, senza che debba subire un danno economico in ragione dell'assenza di neutralità, perché il suo diritto derivante dall'art.16 della Carta, relativo alla libertà di impresa, prevalga rispetto alla libertà di religione, anche sulla base di quanto affermato dalla sentenza del 14 marzo 2017, C-188/15, sopra citata.

La volontà di un datore di lavoro di dare ai clienti un'immagine di neutralità potrebbe anche rientrare nella libertà d'impresa riconosciuta dall'art. 16 della Carta di Nizza e costituisce quindi un obiettivo legittimo, per assicurare il quale, però, sarebbe sufficiente un divieto, non assoluto, bensì limitato solo ai segni vistosi e di grandi dimensioni di convinzioni politiche, ideologiche e religiose sul luogo di lavoro, a condizione che tale politica sia applicata in modo coerente e sistematico (questione che viene posta, in questi specifici termini, dalla Corte Federale del Lavoro).

I desideri dei clienti non possono certo costituire una giustificazione dell'esistenza di una disparità di trattamento ai sensi della disposizione della direttiva più volte richiamata; e tuttavia risulta legittima l'istruzione di servizio della WABE con la quale intende «garantire lo sviluppo individuale e libero dei bambini per quanto riguarda la religione», essendo anche giustificata la volontà dei genitori dei bambini che gli educatori di questi ultimi non manifestino la loro religione o le loro convinzioni personali sul luogo di lavoro. A tale proposito è stato ricordato, anche nelle Conclusioni dell'Avvocato Generale, che, ai sensi dell'art. 14, par. 3, della Carta di Nizza, il diritto dei genitori di provvedere all'educazione e all'istruzione dei

loro figli secondo le loro convinzioni religiose, filosofiche e pedagogiche deve essere rispettato secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio.

È indubbio che la volontà di un datore di lavoro di dare ai clienti un'immagine di neutralità, generale e indifferenziata, rientri nel perimetro disegnato dall'articolo 16 della Carta di Nizza, ai sensi del quale è riconosciuta la libertà d'impresa (conformemente al diritto dell'Unione e al diritto nazionale), al fine di tenere conto dei desideri dei suoi clienti, ritenuta del tutto legittima (tenuto conto, peraltro, che nella sentenza del 14 marzo 2017, C-188/15, più volte citata, il divieto, in particolare, del velo islamico era stato imposto dal datore di lavoro per esaudire la richiesta in tal senso formulata in maniera specifica da un suo cliente).

Sulla prima questione nella causa C-341/19, la Corte è stata chiamata a verificare se il divieto, da parte di una norma interna di un'impresa privata, di indossare segni vistosi e di grandi dimensioni di convinzioni politiche, ideologiche o religiose possa ritenersi in qualche modo giustificato nell'ambito dell'applicazione della disposizione della direttiva più volte citata.

È una questione, questa, che induce a verificare se sia invece appropriato indossare *in modo visibile*, sul luogo di lavoro, segni *di piccole dimensioni* di convinzioni politiche, ideologiche o religiose. E in proposito il richiamo necessario è al caso della Sig.ra Nadia Eweida, cristiana copta praticante, che, addetta al check-in presso la British Airways Plc. intendeva indossare un crocifisso sul posto di lavoro per testimoniare la propria fede, mentre il suo datore di lavoro le aveva negato il permesso di rimanere in servizio indossandolo in modo visibile. Con la sentenza del 15 gennaio 2013 la Corte Europea dei diritti dell'uomo ha affermato, in maniera del tutto condivisibile, che il crocifisso era discreto e non poteva nuocere all'aspetto professionale della lavoratrice, e ha concluso per la violazione dell'art. 9 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo, relativo alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, così condannando il Regno Unito.

Si può ritenere, quindi, condividendo le argomentazioni dell'Avvocato Generale, che una politica di neutralità politica, ideologica o religiosa da parte di un datore di lavoro, nei rapporti con la clientela, non sia incompatibile con l'uso, da parte dei suoi dipendenti, di segni, visibili o meno, ma di piccole dimensioni, in altre parole discreti, di convinzioni politiche, ideologiche o religiose sul luogo di lavoro, che non si notino a prima vista. È vero che anche segni di piccole dimensioni, come una spilla o un orecchino, possono rivelare a un osservatore attento e interessato le convinzioni politiche, ideologiche o religiose di un lavoratore, senza offendere, però, i clienti dell'impresa che non condividono la religione o le convinzioni dei lavoratori dipendenti interessati.

Ma sul punto del divieto di indossare sui luoghi di lavoro esclusivamente segni religiosi vistosi e di grandi dimensioni, le Conclusioni dell'Avvocato divergono dalla decisione adottata dalla Corte che ha ritenuto, a differenza del primo, illegittimo il divieto datoriale così limitato, risultando del tutto irrilevante la politica generale e indifferenziata perseguita dal datore di lavoro, in considerazione del fatto che un divieto così fatto avrebbe un effetto sfavorevole solo su alcuni gruppi che indossano simboli religiosi particolarmente visibili: i dipendenti appartenenti a tali gruppi correrebbero maggiori rischi di essere discriminati sul posto di lavoro a causa della loro religione o delle loro convinzioni personali.

In conclusione possiamo dire che nell'analisi del divieto imposto ai dipendenti di un'impresa privata di indossare abiti e segni religiosi visibili (nel nostro caso, il velo islamico) sui luoghi di lavoro entra in gioco la nozione di «*discriminazione indiretta*», ai sensi della più volte citata direttiva; non solo questa, però, ma anche l'articolazione tra il diritto dell'Unione Europea e il diritto degli Stati membri con riferimento alla tutela del diritto fondamentale della libertà di religione.

Non a caso l'Avvocato Generale, nelle sue Conclusioni, ha auspicato il raggiungimento da parte della Corte nella sua decisione di «*un equilibrio tra un'interpretazione uniforme del principio di non discriminazione, nel contesto dell'applicazione della direttiva 2000/78, e l'esigenza di lasciare un margine di discrezionalità agli Stati membri, tenuto conto della diversità dei loro approcci al ruolo della religione in una società democratica*».

Il punto centrale della discussione è proprio questo equilibrio che la Corte di Giustizia, con a sentenza qui annotata, non sembra aver realizzato compiutamente.

Vincenzo Antonio Poso, avvocato in Pisa

Visualizza il documento: [C. giust., 15 luglio 2021, cause C-804/18 e C-341/19](#)