

# UTILIZZO DEL VELO – DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO

Sentenza della Corte di giustizia dell'UE (Grande Sezione) del 14 marzo 2017 Achbita – nonché sentenza 15 luglio 2021, C 804/18 and C 341/19 - Discriminazione sul luogo di lavoro, velo.

## 1. Introduzione

Il crescente fenomeno della globalizzazione e la conseguente diffusione del multiculturalismo hanno fatto sì che nello stesso territorio convivessero etnie diverse, con tradizioni, costumi e culture differenti da quella occidentale. Questo ha portato a un bisogno di maggiori tutele per quanto riguarda la sfera della libertà religiosa in quanto, in primis, gli ordinamenti europei non erano sempre in grado di rispondere alle nuove esigenze religiose; in secondo luogo, la libertà di religione inizia ad essere oggetto di diversi atti discriminatori. Quello che andremo ad analizzare sono in particolare le discriminazioni religiose che si verificano all'interno del mondo del lavoro. Questo tema, attuale più che mai, ha alla base un problema di coesistenza e bilanciamento tra il diritto alla libertà religiosa e quello alla libertà d'impresa: da un lato, infatti, abbiamo un diritto che riconosce a tutti la libertà di pensiero, di coscienza e di religione – principio non solo garantito dalla nostra Costituzione all'articolo 19, ma anche dall'articolo 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea -, dall'altro lato abbiamo una cosiddetta "libertà d'impresa", che si traduce nel perseguimento di una politica di neutralità, che può imporre il divieto di indossare simboli relativi al proprio credo sul luogo di lavoro. Ovviamente tutto questo porta con sé delle eccezioni che a breve capiremo.

## 2. Il quadro normativo europeo

Questo passaggio, certamente più tecnico, è importante in quanto ci servirà nei paragrafi successivi per meglio capire su quali basi si sono fondate le decisioni della Corte di Giustizia europea.

### 2.1 La direttiva 2000/78 CE: discriminazione diretta e indiretta

Fondamentale, ai fini del nostro discorso, è la direttiva 2000/78 CE che all'articolo 1 definisce il suo scopo, e infatti cita: *"la presente direttiva 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"*.

L'articolo 2, paragrafo 1, della medesima direttiva così enuncia: *"ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1"*.

Il secondo paragrafo di quest'ultimo articolo rappresenta il nocciolo duro della nostra analisi, in quanto ci dà una definizione, alle lettere a) e b), di discriminazione diretta e indiretta:

- sussiste, quindi, 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"*;
- mentre, al contrario, parliamo di discriminazione 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 di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone"*.

## 2.2 La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Altro tassello essenziale, che è bene ricordare, è la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che all'articolo 10, paragrafo 1, garantisce la libertà di pensiero, di coscienza e religione: “... *tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti*”.

Cos'è importante sottolineare in questo contesto? Come l'articolo 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea corrisponde a quelli che sono i principi già sanciti dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo all'articolo 9. Infatti, secondo l'articolo 52, paragrafo 3 della stessa Carta, i diritti di quest'ultima hanno lo stesso significato e la stessa portata di quelli conferiti dalla Convenzione.

Cosa dice l'articolo 9 della CEDU? Parla della libertà di pensiero, di coscienza e di religione, sancendo al primo comma che: “*ogni persona ha il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti*”. Il secondo comma, invece, elenca una serie di situazioni specifiche in cui la libertà di manifestazione della propria religione può essere oggetto di restrizioni.

Sia la CEDU, sia la Carta dei diritti fondamentali attribuiscono alla nozione di “religione” una portata ampia, quindi, bisogna intendere che il legislatore europeo voglia interpretarla e tutelarla sia nella sua dimensione interiore (il credo intimo di una persona), sia nella sua dimensione esteriore (manifestare il proprio credo anche attraverso simboli religiosi).

## 2.3 La politica di neutralità.

Come già accennato nella nostra introduzione, spesso le due libertà sembrano confliggere e, per questo, è necessaria un'opera di bilanciamento. L'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce la libertà d'impresa, “*conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali*”. Quindi, la volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità filosofica, politica e religiosa è legittima perché rientra nella libertà d'impresa riconosciuta dallo stesso articolo 16 (soprattutto nei casi in cui egli coinvolga al rispetto di questa politica i dipendenti che entrino a contatto con la clientela). L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 CE, invece, ci dice che una differenza di trattamento è possibile e non costituisce discriminazione: “*laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato*”.

## 2.4 Il bilanciamento della libertà religiosa con la libertà d'impresa.

Alla luce di tutto ciò, dopo aver costruito il quadro normativo, possiamo domandarci: una differenza di trattamento sul posto di lavoro, che si basa su una convinzione religiosa e che, quindi, va indirettamente a lederla, può essere giustificata dal semplice fatto che il datore di lavoro vuole perseguire una politica di neutralità? Questa limitazione è davvero sempre necessaria ed applicabile, oppure ci sono dei limiti? Come vedremo anche meglio nel paragrafo successivo, ci sono alcuni requisiti che devono sussistere affinché il datore di lavoro possa legittimamente perseguire la sua politica di neutralità:

- ci deve essere un'esigenza reale di neutralità religiosa;
- il divieto di indossare segni visibili deve essere limitato allo stretto necessario;
- questa politica di neutralità deve essere applicata a tutti indistintamente;

- il divieto di indossare simboli religiosi è legittimato solo nella misura in cui, altrimenti, verrebbe compromesso il raggiungimento dello scopo;
- il divieto deve essere totale ed uniforme.

Questi sono solo alcuni degli elementi che rendono legittima una politica di neutralità e che saranno i fili conduttori delle pronunce della Corte di Giustizia che ora analizzeremo.

L'obiettivo è capire quando effettivamente sussista la necessità che la libertà religiosa venga sacrificata per perseguire un fine di neutralità d'impresa.

Procederemo ora ad analizzare alcune delle sentenze più emblematiche.

### **3. La sentenza C-157/15 del 14 marzo 2017 (caso Achbita).**

#### **3.1 Il contesto giuridico**

Il caso ha per oggetto il licenziamento della sig.ra Samira Achbita, di fede musulmana, avvenuto per volere della G4S Secure Solutions NV, una società belga presso la quale la stessa lavorava come receptionist. La società belga inizialmente aveva una regola interna non scritta, secondo la quale i dipendenti non potevano indossare segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche e religiose nel luogo di lavoro. Nonostante ciò, la lavoratrice continuò ad indossare il velo e in virtù di questo il comitato aziendale della G4S approvò una modifica del regolamento, formalizzandolo, e vietando espressamente di indossare segni visibili sul luogo di lavoro. Il 12 giugno 2006 la sig.ra Achbita venne licenziata e questo aprì un contenzioso che arrivò sino alla Corte di Cassazione belga, la quale pose alla corte di Giustizia dell'Unione Europea una domanda di pronuncia pregiudiziale che verteva sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 CE. Il quesito è il seguente: se il divieto di indossare il velo nel luogo di lavoro non costituisce una discriminazione diretta, nel momento in cui la regola aziendale vieta a tutti i suoi dipendenti, in modo indiscriminato, di esibire simboli di convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

In altre parole: una regola aziendale interna, all'apparenza neutra perché applicata indistintamente a tutti i lavoratori, può costituire comunque una forma di discriminazione?

#### **3.2 Punti salienti della decisione della Corte di giustizia europea**

Come già anticipato nel paragrafo 2.2, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, all'articolo 10, paragrafo 1, enuncia il diritto alla libertà di coscienza e religione, affermando come tale diritto include anche: *"... la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti"*. A livello europeo, la libertà di manifestare la propria religione è considerata un diritto fondamentale! La Corte esclude che si possa qui parlare di discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva, in quanto la norma aziendale parla di una "neutralità di abbigliamento", senza alcuna distinzione, che si traduce nell'impossibilità di indossare simboli visibili, nel nostro caso, di convinzioni religiose.

Tuttavia, non si esclude che il giudice del rinvio possa arrivare alla conclusione che il regolamento interno costituisca, invece, una discriminazione indiretta, fondata sulla religione, sulla base dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b) di detta direttiva, in quanto colpisce in maggiore misura soggetti che aderiscono ad una determinata convinzione religiosa. Tale discriminazione indiretta non sussiste se viene dimostrato che esiste una legittima finalità, i mezzi utilizzati siano necessari e proporzionati e che il divieto si limiti ai soli lavoratori che sono a contatto con i clienti.

Ecco che entra in gioco il bilanciamento di cui precedentemente ho fatto menzione: il giudice da un lato deve bilanciare il diritto della sig.ra Achbita di manifestare liberamente le proprie convinzioni religiose;

dall'altro lato, invece, deve tener conto delle politiche di neutralità dell'azienda che sono garantite dal diritto alla libertà d'impresa (art. 16 della Carta).

La decisione del caso, però, spetta al giudice del rinvio belga e la Corte qui non fa altro che stabilire dei criteri generali.

La decisione della Corte fa emergere che la libertà religiosa e la sua manifestazione non sono un diritto assoluto ma, rispettando i requisiti enunciati, possono essere limitate quando sussista la necessità di rispettare le politiche di neutralità d'impresa.

#### **4. La sentenza C-188/15 (caso Bougnaoui).**

##### **4.1 Il contesto giuridico**

Protagonista della vicenda è la sig.ra Bougnaoui, ingegnere informatico presso l'impresa privata Micropole. Il 22 giugno 2009 la sig.ra Bougnaoui fu licenziata dopo che le venne chiesto più volte, senza mai esaudire tale richiesta, di non indossare il velo nel luogo di lavoro quando fosse stata a contatto con i clienti dell'impresa. In data 8 settembre 2009 la sig.ra Bougnaoui fece ricorso dinanzi al Conseil de prud'hommes de Paris: quest'ultimo respinse il ricorso in quanto il divieto di indossare il velo, quando si fosse trovata in contatto con i clienti, era giustificato dall'obiettivo di mantenere un'immagine di neutralità e quindi di non ledere le convinzioni personali dei suoi clienti. Infine, la lavoratrice, sostenuta dall'ADDF, impugnò la decisione dinanzi alla Corte di Cassazione francese, sostenendo che la Corte d'appello aveva violato gli articoli L. 1121-1, L. 1321-3 e L. 1132-1 del Codice del lavoro. Ricordiamo che la direttiva europea 2000/78 venne recepita, con la legge n. 2008/496, in Francia e inserita all'interno del Codice del lavoro.

La Corte di Cassazione francese chiede alla Corte di Giustizia dell'Unione europea: se, le disposizioni di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, debbano essere interpretate nel senso che, il desiderio di un cliente che la sig.ra Bougnaoui, o qualsiasi altro dipendente, non indossi simboli religiosi nel luogo di lavoro, può essere considerato un requisito rilevante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

##### **4.2 Punti salienti della decisione della Corte di giustizia europea**

Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, non si rileva una discriminazione indiretta laddove una differenza di trattamento fosse giustificata dal perseguimento di un obiettivo legittimo da parte del datore di lavoro. La Corte continua la sua riflessione sostenendo che spetta, in primis, agli Stati membri stabilire se una differenza di trattamento nel luogo di lavoro, che ricada in uno dei motivi elencati dall'articolo 1 della direttiva 2000/78 CE, non costituisca discriminazione.

In Francia l'articolo L. 1133-1 del Codice del lavoro giustifica delle differenze di trattamento a patto che il datore abbia interesse a perseguire uno scopo legittimo e utilizzi mezzi idonei per farlo. Viene sottolineato nel testo come questa disparità debba fondarsi su un "*requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa*". Che cosa significa? Deve trattarsi di un requisito oggettivamente necessario. Deduciamo, allora, come qualsiasi tipo di motivazione soggettiva, non possa rientrare in tale definizione e, quindi, non possa legittimare una disparità di trattamento.

Conclusione: l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, dev'essere interpretata nel senso che il desiderio di un cliente che i servizi di tale impresa non siano più assicurati da una dipendente che indossa il velo islamico non può essere considerato un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Come con Achbita, ancora una volta qui la Corte si ritrova a dover bilanciare la tutela della libertà religiosa con quella d'impresa. Qual è il risultato? In questo caso il diritto alla libertà religiosa viene

tutelato nei confronti di quello d'impresa, in quanto la Corte afferma che le preferenze e le convinzioni personali di un cliente, non possono essere considerate requisiti oggettivi.

## **5. Sentenze del 15 luglio 2021 (C-804/18 e C-341/19).**

### **5.1 Contesto giuridico della sentenza C-804/18**

La Controversia insorge tra IX e il suo datore di lavoro WABE, un'associazione tedesca apartica e aconfessionale che gestisce numerosi asili nido. WABE applica le raccomandazioni della città di Amburgo del 2012 che prevedono un'educazione volta a insegnare, in modo neutrale, le diverse convinzioni religiose o di altro tipo. Nel marzo 2018 l'associazione adotta l'"istruzione di servizio per il rispetto del principio di neutralità" in cui viene richiesto ai propri collaboratori di non indossare nessun segno visibile sul luogo di lavoro in presenza di bambini, genitori o terzi. Il fine è quello di mantenere una politica di neutralità per non influenzare in alcun modo il pensiero dei bambini. Dopo svariate richieste da parte della società di non indossare il velo, IX venne mandata a casa e provvisoriamente sospesa.

Successivamente IX fece ricorso davanti al giudice tedesco, chiedendo che la WABE non applicasse più l'"istruzione". A sostegno della sua domanda, la stessa fa valere tre argomentazioni che saranno alla base della successiva decisione della Corte:

- discriminazione diretta per motivi religiosi, in quanto colpisce maggiormente soggetti che indossano "simboli visibili" (es. il velo islamico);
- discriminazione fondata sul sesso, in quanto sono le sole donne ad indossarlo;
- discriminazione basata sull'origine etnica, poiché riguarda in particolar modo donne che provengono da un contesto di immigrazione.

WABE chiede di respingere il ricorso e anch'essa si basa su alcune argomentazioni a sostegno della sua tesi:

- l'articolo 106 del GewO, letto insieme all'articolo 7, paragrafi 1-3 dell'AGG, dispongono la possibilità per il datore di lavoro di imporre il divieto di indossare segni visibili nel luogo di lavoro;
- i giudici tedeschi devono interpretare la norma in modo conforme al diritto dell'UE, dato che l'AGG non fa altro che attuare nel territorio tedesco i principi della direttiva europea 2000/78;
- la sentenza C-157/15 del 2017 ha affermato, inoltre, che non sussiste discriminazione indiretta nel momento in cui la disparità di trattamento è giustificata da una finalità legittima, perseguita in modo coerente e limitata ai collaboratori a contatto con i clienti.
- IX non può svolgere una mansione alternativa differente che non preveda un contatto con il pubblico.

La WABE sostiene che non vi sia alcun tipo di discriminazione nei confronti di IX, in quanto tutti i requisiti imposti dal diritto europeo sono rispettati e, discostarsi da questi, significherebbe violare il primato europeo. Inoltre, argomenta dicendo che, se vi è la necessità di dimostrare che esiste per l'azienda un rischio concreto, tale prova è riscontrabile dalla visione di alcuni post pubblicati da IX che cercano di "influenzare i terzi".

### **5.2 Problema di conciliazione tra la tutela minima europea e il diritto costituzionale tedesco**

La Corte costituzionale federale tedesca aveva già sancito che, vietare l'uso del velo nel luogo di lavoro, costituiva un "grave pregiudizio alla libertà di religione" che poteva essere legittimato solo se fosse stato collegato ad un rischio concreto. Viene fatta menzione della sentenza C-157/15, nella quale erano stati fissati degli standard generali minimi da rispettare a livello europeo. Perché in questo contesto è importante sottolinearlo? Perché, nel caso di specie, il diritto tedesco offre un grado di tutela più ampio

rispetto a quello europeo e, quindi, si ritiene che questo non possa essere sacrificato a discapito di una tutela che va a ribasso. Qual è il problema? Il diritto tedesco può applicare le maggiori tutele che esso garantisce senza contrastare la normativa europea? Costituirebbe una violazione del principio dell'interpretazione conforme al diritto dell'Unione? In questa sentenza la Corte chiarirà che, in realtà, la direttiva 2000/78 CE non fa altro che fissare degli standard minimi, ma gli Stati possono sempre garantire tutele maggiori (a patto che non contrastino con la direttiva stessa).

### **5.3 I quesiti del giudice del rinvio alla Corte di giustizia europea**

Il giudice del rinvio pone due quesiti essenziali alla Corte, partendo dal presupposto che, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, IX potrebbe essere stata vittima di una discriminazione diretta sulla base delle sue convinzioni religiose.

1. Se una norma interna, istituita dal datore di lavoro, che vieti di indossare qualsiasi simbolo religioso o relativo a convinzioni personali, possa essere una forma di discriminazione per i lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento.

In particolare:

- a) se una discriminazione indiretta, fondata sulla religione e/o sul sesso, possa essere giustificata anche dalla volontà soggettiva del datore di tenere conto dei desideri dei clienti;
- b) se una disciplina nazionale, secondo cui il divieto di indossare simboli religiosi possa essere giustificato solo sulla base di un pericolo concreto di danno economico per il datore, è compatibile con la direttiva 2000/78 CE e con l'articolo 16 della Carta.

### **5.4 Risposte della Corte**

1. La Corte ricorda ancora una volta i diritti sanciti dalla direttiva 2000/78 CE e dall'articolo 10 della Carta ed afferma che, a patto che sia applicata a tutti e indistintamente, una norma interna che proibisce di indossare simboli religiosi non costituisce discriminazione diretta. È legittima anche nel momento in cui colpisce in modo significativo un gruppo piuttosto che un altro? Non sussiste una discriminazione indiretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva, qualora la disparità di trattamento sia oggettivamente giustificata da un obiettivo legittimo e i mezzi utilizzati siano adeguati.
- a) Una disparità di trattamento può essere giustificata dalla volontà del datore di perseguire una politica di neutralità nei confronti dei clienti, a patto che dimostri quali sono le effettive "conseguenze sfavorevoli che subirebbe in assenza di tale politica";
- b) la Corte risponde affermando che le norme di rango nazionale più favorevoli possono essere prese in considerazione, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, per la valutazione di una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione.

## **6.0 Sentenza C-341/19**

### **6.1 Il contesto giuridico**

La controversia insorge tra MH Muller Handels GmbH, una società tedesca che gestisce una catena di drogherie, e la sua dipendente MJ. Quest'ultima, nonostante le esortazioni del datore a non indossare il velo, venne successivamente assegnata ad un altro posto che le consentiva di portarlo. Nel luglio 2016, la MH le ha ordinato di non indossare durante l'orario lavorativo "segni vistosi e di grandi dimensioni che esprimessero qualsiasi convinzione di natura religiosa, politica e filosofica".

MJ ha proposto un ricorso dinanzi al giudice nazionale con lo scopo di ottenere un risarcimento del danno subito e di invalidare l'obbligo imposto dalla MH.

MH, rivolgendosi alla Corte federale del lavoro tedesca, fa valere i suoi diritti, sostenendo che la sua ingiunzione era legittima sulla base del rispetto dell'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali. Un risultato diverso, basato sul diritto nazionale, non potrebbe ribaltare la situazione.

## **6.2 I quesiti del giudice del rinvio alla Corte di giustizia europea**

1. Stabilire se una disparità di trattamento indiretta sia giustificata solo nel momento in cui una norma interna di un'impresa privata vieti di indossare qualsiasi tipo di segno visibile e non solo quelli di grandi dimensioni.

In caso di soluzione di negativa sulla prima questione:

- a) se i diritti sanciti dagli articoli 10 della Carta e 9 della CEDU, possano essere utilizzati per stabilire se una disparità di trattamento indiretta, fondata sulla religione, sia giustificata sulla base di una norma interna;
- b) se le norme nazionali di rango costituzionale, che tutelano la libertà di religione, possano essere considerate disposizioni più favorevoli ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 CE.

In caso di soluzione negativa della seconda questione:

- a) Se, quando si esamina una norma interna di un'impresa che vieta di indossare segni vistosi e di grandi dimensioni che esprimano le proprie credenze, le disposizioni nazionali, che tutelano la libertà di religione, debbano essere disapplicate a favore del diritto dell'UE.

## **6.3 Risposte della Corte**

- a) La Corte dichiara: un divieto che si applica solo a coloro che indossano “segni vistosi e di grandi dimensioni” costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione.
- b) La Corte risponde affermando che le norme di rango nazionale più favorevoli possono essere prese in considerazione, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, per la valutazione di una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione.
- c) La Corte ha già dato risposta in merito alla questione.

## **7.0 Principi generali e applicazione pratica sul luogo di lavoro.**

Dalle sentenze appena analizzate emerge che il punto focale della Corte di giustizia europea è quello di bilanciare il rapporto che sussiste tra libertà religiosa e libertà d'impresa del datore all'interno del luogo di lavoro. Le sentenze C-157/15 e C-188/15 sono sicuramente le più emblematiche, poiché delineano quelli che sono i principi generali, degli standard minimi, del diritto europeo in materia di discriminazione sul luogo di lavoro. La Corte nelle successive pronunce C-341/19 e C-804/18 non ha fatto altro che affinare ancora di più il proprio approccio, illustrando quale doveva essere il ruolo degli ordinamenti nazionali in questo scenario.

Proprio con queste due ultime sentenze, infatti, la Corte spiega che i principi generali europei, tracciati con le precedenti sentenze Achbita e Bougnaoui, non rappresentano altro che un “livello minimo di tutela”. Che cosa significa? Gli ordinamenti statali possono offrire, senza contrastare la direttiva 2000/78 CE, dei livelli di tutela più favorevoli rispetto a quelli fissati dal diritto europeo. Questo è importante perché, quando il diritto nazionale offre tutele più estese, il diritto alla libertà religiosa può acquisire un rilievo prevalente rispetto agli interessi del datore di lavoro.

Tutte le pronunce convergono nella decisione che è ammissibile che il datore di lavoro possa perseguire una politica di neutralità, senza che questa costituisca discriminazione, a patto che la regola interna sia applicata uniformemente a tutti i lavoratori e che i mezzi adottati siano necessari e proporzionati. Può sussistere, invece, discriminazione indiretta quando la norma interna colpisce indirettamente un gruppo di lavoratori piuttosto che un altro: è il caso della sentenza C-341/19, in cui venivano vietati solo l'uso

di “simboli di grandi dimensioni”. La norma non era quindi applicata in modo uniforme e coerente, ma andava a creare una disparità di trattamento non giustificata.

L'ultimo tassello è dato dalla decisione della Corte secondo la quale la volontà dei clienti - contrari al fatto che una dipendente manifesti le proprie convinzioni religiose - non costituisce un criterio oggettivo idoneo a giustificare una disparità di trattamento o una restrizione della libertà religiosa.

## **8.0 Alcuni commenti sui casi analizzati.**

### **8.1 Commento di Joseph Weiler: l'elefante nella stanza.**

Joseph Weiler ci parla di un “elefante nella stanza”. Che cos'è questo elefante? Per lui non è altro che la reale motivazione che spinge le imprese a adottare delle politiche di neutralità, che spesso vanno a discapito della libertà religiosa. Egli sostiene che la “reale motivazione” risiede nel disagio che la nostra società prova nei confronti dei musulmani praticanti e il conseguente desiderio di esaudire i capricci della clientela. Le politiche di neutralità, quindi, non sono altro che un modo per nascondere l'elefante! L'autore continua spiegando come, per una donna musulmana praticante o un'ebrea sposata, l'uso del velo costituisca un aspetto fondamentale della pratica religiosa e come spesso a noi occidentali tutti questi riti ed obblighi di abbigliamento appaiano inusuali e insensati. È come chiedergli di scegliere tra l'osservanza dei propri precetti religiosi e il lavoro. Sembra proprio assurdo. Qual è la conseguenza dell'applicazione di questa politica di neutralità? L'effetto è quello di generare una discriminazione indiretta che colpisce un gruppo di soggetti piuttosto che un altro. Qual è il problema? Il problema è che, nella nostra società, è radicato un certo “senso di superiorità cristiana nei confronti del giudaismo e dell'islam”. C'è quindi un secondo elefante nella stanza: l'incapacità di comprendere la struttura interna di altre religioni diverse dalla nostra.

Weiler ritiene che la sentenza Achbita rappresenti il Ground Zero e la definisce come “imbarazzante”. Egli enuncia due grandi problemi di tale decisione:

1. la Corte afferma che, se fosse stato possibile trovarle un lavoro di retro-ufficio, quindi non a contatto con la clientela, le doveva essere offerto. Un chiaro esempio di quanto affermato prima: la priorità è esaudire i desideri dei clienti!
2. La Corte non fa una distinzione tra le diverse religioni: infatti in alcune di queste la “manifestazione” e la “partica” corrispondono.

Nel caso LF c. SCRL, la Corte applicò una serie di condizioni affinché il datore di lavoro potesse legittimamente proibire ai dipendenti di indossare simboli visibili: la proibizione deve essere applicata indistintamente e il datore deve dimostrare che questa sia veramente necessaria, tenendo conto delle “legittime aspettative dei clienti”. Con quest'ultima frase ci ricollegiamo al caso WABE che l'autore definisce come l'ennesimo fallimento da parte della Corte: “le legittime aspettative dei clienti” erano che i propri figli non venissero influenzati da alcun tipo di convinzione religiosa, politica e filosofica, in modo da “assicurarne lo sviluppo individuale e libero”. Weiler trova sconcertante come, per perseguire tale fine, si creda davvero che la soluzione sia nascondere le alterità, obbligando i lavoratori a rinunciare alla propria identità religiosa.

La Corte stabilisce che: *“la proibizione è limitata a ciò che è strettamente necessario”*. Anche qui, secondo l'autore, ritorna “l'abituale amnesia” della Corte, che sembra dimenticarsi ancora una volta del necessario bilanciamento dei due diritti anche di fronte ad una misura meno restrittiva. Una discriminazione basata sul sesso, ad esempio, è considerata giustamente inconcepibile, ma una discriminazione basata sulla religione non sembra esserlo così tanto. In definitiva si può dire che la Corte è accecata dal cosiddetto “bias orientato del mercato” per cui il cliente viene sempre prima!

## **8.2 Alex Borghi: “sulla libertà di manifestare le proprie opinioni religiose nel luogo di lavoro”.**

L'autore, studioso dell'università di Modena, si chiede inizialmente se il modello occidentale di tutela sia effettivamente adeguato. L'analisi dei casi Achbita e Bougnaoui può essere un buon punto di partenza per rispondere alla domanda. Questi precedenti giurisprudenziali hanno destato interesse all'interno della dottrina ecclesiastica e viene evidenziato come ci sia stato un problema di interpretazione per quanto riguarda la nozione di “convinzioni personali” e sul concetto di “requisiti professionali essenziali”.

Le due sentenze vengono definite “gemelle”, poiché affrontano lo stesso tema: il bilanciamento tra la libertà religiosa e la libertà d'impresa. Sono “sentenze gemelle” ma allo stesso tempo “diverse” poiché nel caso Bougnaoui era stato un cliente a chiedere di non essere servito da una lavoratrice che portava il velo.

Come si può essere allo stesso tempo uguali e diversi? La libertà di abbigliamento rappresenta il tratto caratteristico di una propria identità, e qual è il rischio? Quello che stanno facendo le democrazie occidentali non è altro che spogliare l'individuo da queste sua peculiarità e renderlo una semplice “unità numerica”. Le operazioni ermeneutiche tendono a “ridurre il principio di uguaglianza a mera indifferenziazione”, dove tutti sono trattati in modo uguale, ma senza tener conto di quelle differenze che costituiscono la nostra persona.

Nel testo viene citato anche un commento di Colaianni, il quale ci parla di un’“apparente neutralità”, individuando tre profili problematici:

- nei casi Achbita e Bougnaoui la Corte ha affermato che non sussiste discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 CE; ciò non toglie che, in realtà, si possa verificare un reale svantaggio solo per chi aderisce a una determinata fede religiosa.
- La norma interna, che contiene il divieto di indossare il velo, è stata disposta senza una preventiva contrattazione.
- Si rischia di arrivare ad una “disparità d'interpretazione tra Stati dell'Unione su un diritto fondamentale dei cittadini europei”.

Vi è la necessità più che mai di creare uno “standard interno” all'Unione in materia di libertà religiosa.

In conclusione, la libertà religiosa deve essere letta in nome del diritto antidiscriminatorio: la sua declinazione tocca le vette più alte nel momento in cui si traduce nel “diritto assoluto a non essere svantaggiati” e non nell'essere “legittimamente svantaggiati” per tutelare maggiormente la libertà d'impresa. Questa “neutralità” di cui si parla, in realtà, non esiste, ma è solo un modo per eliminare piano piano i simboli religiosi (di “nascondere l'elefante”, come diceva Weiler).

## **9. La libertà religiosa oggi in Francia, Germania, Italia: come si concilia nei luoghi di lavoro?**

Vediamolo brevemente:

### **9.1 Francia**

La Francia è oggi uno Stato laico, come sancisce lo stesso articolo 1 della Costituzione francese, il quale trova le sue radici nella legge 9 dicembre 1905, che istituisce la separazione tra Stato e Chiesa. Nel territorio francese il divieto di indossare il velo islamico vige solo negli istituti scolastici: “*sono vietati segni o abbigliamento attraverso i quali gli alunni manifestino ostensibilmente un'appartenenza religiosa*”. Questo è quello che enuncia la legge n. 2004-228 del 15 marzo 2004.

Per quanto riguarda, invece, il settore privato, le libertà e i diritti dei lavoratori sono sanciti dagli articoli L.1121-1 e L. 1321-3 del Codice del lavoro. Successivamente, la legge n. 2016-1088, nota come “Loi Travail”, introduce l'articolo L.1321-2-1 che garantisce la possibilità di applicare una politica di

neutralità all'interno dell'impresa, a patto che le restrizioni messe in atto siano giustificate e proporzionate. Infine, la legge n. 2010-1192, all'articolo 1, afferma il divieto di indossare indumenti o accessori nei luoghi pubblici che non consentano la corretta identificazione della persona.

## 9.2 Germania

La libertà di religione in Germania è tutelata dall'articolo 4 del Grundgesetz che recita: *“la libertà di fede e di coscienza e la libertà di confessione religiosa e ideologica come inviolabili”*. Sul territorio tedesco vige sicuramente una maggiore flessibilità, rispetto alla Francia, per quanto riguarda il divieto o meno di poter indossare il velo sul luogo di lavoro, in quanto la situazione varia a seconda del Land considerato, ciascuno dei quali ha una propria autonomia interna. Rimane intatto anche qui il principio secondo cui il datore di lavoro, che vuole perseguire una politica di neutralità aziendale, lo deve fare in modo proporzionato e con mezzi adeguati.

## 9.3 Italia

L'articolo 19, comma 1, della Costituzione sancisce che: *“tutti hanno il diritto a professare liberamente la propria fede religiosa in qualsiasi forma, individuale e associata, di farne propaganda e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume”*. L'approccio italiano è meno rigido rispetto a quello francese e quindi necessita di un costante bilanciamento tra gli interessi in gioco. Eventuali restrizioni della libertà religiosa devono avere anche qui una giustificazione legittima e la misura adottata deve essere proporzionata allo scopo che il datore vuole perseguire.

## 10. Conclusioni

Abbiamo visto l'importanza di questo necessario bilanciamento tra libertà religiosa e libertà d'impresa e come questo, spesso, non sia poi così semplice. È importante sottolineare che la limitazione della libertà religiosa deve rappresentare un'eccezione, e non un'abitudine, e che per concretizzarsi necessita del rispetto di criteri di proporzionalità e adeguatezza. Il confine tra discriminazione indiretta e legittimità di una norma interna che vieta l'uso di simboli religiosi sul luogo di lavoro è spesso molto sottile e rimane tutt'ora un problema aperto. L'obiettivo è quello di attuare un bilanciamento che ponderi con cura gli interessi in gioco e che riesca a trovare un reale punto d'incontro tra il diritto di manifestare la propria fede religiosa, anche tramite il vestiario, e le politiche organizzative del datore di lavoro. Forse così sarà possibile garantire alla libertà religiosa una piena attuazione anche all'interno del mondo di lavoro. Il contesto in cui viviamo ci impone sempre di più di cercare di creare ambienti pronti a riconoscere l'identità dell'altro e capaci di valorizzare le diversità, così da evitare qualsiasi tipo di discriminazione. Solo attraverso la realizzazione di queste premesse sarà possibile garantire ambienti di lavoro realmente capaci di accettare le alterità e capaci di essere inclusivi, così che i diritti di tutti i lavoratori assumano pari e piena dignità.

## 11. Domande aperte alla discussione

- Quando la neutralità è effettivamente indispensabile? Se non esistono dei criteri univoci, come facciamo a stabilire se la misura restrittiva è necessaria o no?
- È giusto che la libertà religiosa venga spesso sacrificata in favore della libertà d'impresa?
- È vero quello che dice Weiler? La politica di neutralità non è altro che un modo per nascondere l'elefante?
- Questa politica di neutralità sta in realtà creando ambienti di lavoro poco inclusivi? Il risultato che otterremo nel tempo sarà quello di costringere alcuni lavoratori a dover nascondere la propria identità religiosa perché non “accettata”?

## 12. Bibliografia

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>

[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=ecli%3AECLI%3AEU%3AC%3A2017%3A203>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0188>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0804>

<https://riviste.unimi.it/plugins/generic/pdfJsViewer/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Friviste.unimi.it%2Findex.php%2Fstatoechiese%2Farticle%2Fdownload%2F12437%2F11706%2F37189>

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033001625](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033001625)

[https://documenti.camera.it/leg16/dossier/testi/LS2010-5.htm#\\_Toc288813153](https://documenti.camera.it/leg16/dossier/testi/LS2010-5.htm#_Toc288813153)

<https://leg16.camera.it/701?leg=16&file=NIS16015>

Joseph Weiler: In Iran They Force Women to Wear the Hijab – Are We to Prohibit It? A Brief Comment on the Hijab Cases before the CJEU.