

Corte di Giustizia UE,
14 marzo 2017, C-157/15

Luca Falla

Avvocato Founding Partner Lablaw

Elisabetta Cassaneti

Avvocato Partner Lablaw

La Corte di Giustizia si pronuncia sul velo islamico

Il fatto

Una donna belga di fede mussulmana iniziava la propria attività lavorativa quale receptionist con contratto a tempo indeterminato presso una impresa privata belga che fornisce, in particolare, servizi di ricevimento e accoglienza a clienti del settore pubblico e privato.

All'epoca dell'assunzione, presso la società veniva applicata una regola non scritta in virtù della quale i dipendenti non potevano indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

Dopo tre anni dall'assunzione, la lavoratrice comunicava ai propri superiori gerarchici l'intenzione di indossare il velo islamico durante l'orario di lavoro.

La società rifiutava la richiesta della dipendente osservando come una tale condotta non sarebbe stata tollerata, in quanto indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi contrastava con la neutralità perseguita dall'impresa.

Successivamente alla richiesta della lavoratrice, la società approvava una modifica del regolamento interno, in forza della quale veniva espressamente fatto «divieto

ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi».

Per la Corte Ue non sussiste il presupposto del licenziamento discriminatorio diretto, nel caso in cui una dipendente indossi il velo islamico durante la prestazione lavorativa, ma è necessario rimettere al giudice del rinvio l'analisi concreta del fatto e l'eventuale ipotesi di una discriminazione indiretta

LA MASSIMA

Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento - Discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali - Regolamento interno di un'impresa che vieta ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di natura politica, filosofica o religiosa - Discriminazione diretta - Insussistenza - Discriminazione indiretta - Divieto posto ad una dipendente di indossare il velo islamico

«L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), 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, 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'articolo 2, paragrafo 2, lettera 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 conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare».

¶ Corte di Giustizia UE, 14 marzo 2017, C-157/15

A causa del perdurare della volontà della lavoratrice di indossare il velo islamico sul suo luogo di lavoro, la stessa veniva quindi licenziata.

Il Tribunale e la Corte d'appello del Lavoro di Anversa (Belgio) respingevano quindi i ricorsi avanzati dalla lavoratrice, in ragione del fatto che il licenziamento non poteva essere considerato ingiustificato in quanto la disposizione del regolamento interno aziendale aveva portata generale e vietava a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

La Corte di Cassazione Belga, adita in ultima istanza dalla lavoratrice, ha quindi deciso di proporre alla Corte di giustizia dell'Unione Europea la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che il divieto per una donna musulmana di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro non configura una discriminazione diretta qualora la regola vigente presso il datore di lavoro vieti a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni esteriori di convinzioni politiche, filosofiche e religiose».

Il rinvio pregiudiziale ed i motivi della decisione della corte di Giustizia dell'Unione

Molto interessanti e di rilevante portata interpretativa, risultano le statuizioni della Corte di Giustizia in rispondenza al rinvio pregiudiziale operato dalla Corte di Cassazione Belga.

La Corte, infatti, nella sentenza qui in commento, a fronte di una approfondita disamina delle fonti normative europee in tema di diritto discriminatorio, arriva a sancire come il divieto derivante da una norma interna di un'impresa privata di indossare il velo islamico in rispondenza ad un più ampio divieto di portare 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.

La Corte di Giustizia evidenzia in primo luogo come la direttiva 2000/78, al suo art. 1, miri a «*stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su religione o convinzioni personali, handicap, età o 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*».

Ai sensi dell'articolo 2 della menzionata direttiva, sussiste discriminazione diretta quando, «*sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sarebbe*

trattata un'altra in una situazione analoga»; sussiste, invece 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 (...) rispetto ad altre persone, a meno che 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*».

Sulla base degli indicati principi, la Corte ha rilevato che, nel caso di specie la norma aziendale censurata trattava in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, una neutralità di abbigliamento che impediva a tutti di indossare in modo visibile qualsiasi segno distintivo (politico, filosofico e/o religioso).

Ciò in ragione del fatto che, dagli elementi probatori a disposizione della Corte, non risultavano elementi concreti idonei a far presumere che la società avesse operato una disparità di trattamento tra i dipendenti, adottando ad esempio un atteggiamento più conciliante nei confronti altro lavoratore trovato in situazione analoga.

In conclusione, nell'impostazione della Corte, il divieto di fare uso di un velo islamico in sede lavorativa, non costituirebbe in alcun modo una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, proprio perché il divieto scaturisce da una normativa interna all'azienda avente ad oggetto e, quindi, applicabile alla generalità dei dipendenti senza distinzione alcuna.

Statuito tale principio, la Corte afferma come spetti in ultima analisi al giudice nazionale, valutare se la norma aziendale generi di fatto una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 e solo qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro in essa contenuto comporti, in sede di applicazione pratica, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia.

La Corte ricorda peraltro che, ai sensi dell'indicato articolo 2, paragrafo 2, lettera b) della Direttiva, sifatta disparità di trattamento non costituirebbe di-

scriminazione indiretta, qualora fosse giustificata da una finalità legittima ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento fossero appropriati e necessari.

Tale giudizio di adeguatezza e di proporzione sarebbe fondato su tre elementi:

1) **La legittimità del fine:** la Corte rileva come la volontà di mostrare nei rapporti con i clienti una politica di neutralità possa essere considerata legittima, in quanto rientra nella libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali.

2) **L'appropriatezza del mezzo:** la Corte osserva come il fatto di vietare ai lavoratori di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose attraverso il regolamento è mezzo idoneo ad assicurare l'indicato obiettivo della neutralità aziendale, proprio perché caratterizzato dalla portata generale ed indifferenziata dello strumento di tale strumento di gestione del rapporto di lavoro.

3) **Il carattere necessario del divieto:** ossia la circostanza che il divieto non sia associato ad un credo religioso interessi unicamente i dipendenti che hanno rapporti con i clienti.

In conclusione, da un lato, la Corte sancisce come ai sensi di tale direttiva 2000/78 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 costituisca una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

Dall'altro, la stessa pronuncia ammette che la norma interna aziendale possa generare una discriminazione indiretta 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. Ciò a meno che il giudice del rinvio constati che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

La sentenza gemella C-188/15 del 14 marzo 2017

La Corte di giustizia in pari data, con riferimento alla causa gemella C-188/15, ha trattato una questione essenzialmente analoga, dando esplicito richiamo agli argomenti espressi nella pronuncia C-157/15, oggetto di questa analisi, ma precisando qualcosa in più.

In questo secondo caso, una donna francese di re-

ligione mussulmana svolgeva la propria attività lavorativa quale ingegnere progettista con contratto a tempo indeterminato presso un'impresa privata francese.

In seguito alla lamentela di un cliente cui era stata assegnata, l'impresa appellandosi ad un principio di necessaria neutralità nei rapporti con la clientela le chiedeva di non indossare più il velo. Al rifiuto da parte della lavoratrice era quindi seguito il provvedimento di licenziamento.

La Corte di Cassazione francese, adita dalla lavoratrice, ha quindi chiesto alla Corte di giustizia se la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i suoi servizi non siano più forniti da una dipendente che indossa il velo islamico, possa essere considerata un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» ai sensi dell'art. 4 della direttiva 2000/78.

La Corte in questo caso ha in primo luogo stabilito che è dovere del giudice del rinvio francese verificare nel caso concreto la sussistenza effettiva di una norma interna aziendale, la quale vieti di esibire qualunque segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, e se e in che misura norma - in apparenza neutra - possa comportare un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia.

Richiamando proprio la sentenza C 157/15, la Corte ha quindi ricordato come - ai sensi dell'art. 2 della direttiva non costituisce discriminazione indiretta un divieto che possa qualificarsi come oggettivamente giustificata da un obiettivo legittimo, quale l'attuazione, da parte della società, di una politica di neutralità nei confronti della sua clientela e sia, per tale ragione e anche appropriato e necessario quanto alla scelta del mezzo impiegato per il suo conseguimento.

Per contro, in assenza di una specifica regolamentazione interna, occorrerebbe determinare se l'obiettivo di un datore di lavoro di tener conto dello specifico desiderio di un cliente - ossia di non trattare con una dipendente che indossi un velo islamico - possa ritenersi giustificato in ragione della stretta inerenza del divieto con il contesto (inteso in senso oggettivo) in cui l'attività lavorativa viene svolta (coerentemente con l'art. 4, par. 1, della direttiva della direttiva 2000/78).

In base a tale disposizione, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata

su una *caratteristica correlata* a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 di detta direttiva non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un **requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa**, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

La Corte osserva quindi come, solo in casi strettamente limitati, una caratteristica collegata, in particolare, alla religione può costituire un *“requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*. Tale nozione, nell'impostazione della Corte, rinvia a un requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata. Essa, pertanto, non potrà includere considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente.

Nella seconda decisione la Corte di Giustizia ha quindi stabilito che l'art. 4, par., della direttiva 2000/78 dev'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 di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta disposizione.

Conclusioni

Le menzionate pronunce C-157/15 e C-188/15 della Corte di Giustizia rappresentano ulteriori significativi precedenti in una materia delicata e di stretta attualità quale quella della integrazione sociale in un mercato del lavoro connotato sempre più dalla presenza di soggetti stranieri o naturalizzati italiani, che professano religioni che talvolta prevedono di indossare determinati capi di abbigliamento ovvero di seguire determinati precetti religiosi.

Le pronunce gemelle oggetto della presente disamina si collocano in linea di continuità con i principi di diritto già espressi dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo nella sentenza *Eweida and Others v. United Kingdom* del 2013, con cui - per tre delle quattro posizioni lavorative esaminate - si era statuito come la finalità di neutralità aziendale consenta, entro certi limiti, di apportare una restrizione alla libertà di religione in un quadro di bilanciamento tra l'interes-

se alla libertà di pensiero del lavoratore e la libera iniziativa imprenditoriale del soggetto datoriale.

Ed ancora, con la sentenza *S.A.S v. France* del 2014 con cui la Corte EDU ha stabilito che una legge interna francese del 2010 contenente il divieto di indossare qualunque capo di abbigliamento che copra il volto, non viola la Convenzione. La Corte, in tale sede, da un lato, aveva riconosciuto come il divieto certamente intacca il diritto alla vita privata e la libertà religiosa individuale, ma dall'altro, ha ritenuto che la restrizione imposta rientra in quelle misure necessarie a garantire, in una società democratica, uno spazio di socializzazione che assicuri la civile convivenza.

Le pronunce oggetto di analisi si esprimono, invece, in termini differenti rispetto ad una recente sentenza delle Corti di merito italiane (*Corte di Appello di Milano 20 maggio 2016, n. 579*). Con tale decisione il Giudice del Tribunale di Milano ha sancito che l'esclusione di una candidata da una selezione per un posto di lavoro con mansioni di hostess di fiera, determinato dal rifiuto della stessa di non indossare il velo islamico, costituisce discriminazione diretta in ragione dell'appartenenza religiosa.

La Corte, nel caso di specie, aveva avuto modo di ritenere l'esistenza dell'atto discriminatorio (come fatto oggettivo) e, di contro, la non sussistenza di cause giustificative tali da poter esonerare la società dal risarcimento del danno. In buona sostanza, il diritto all'identità religiosa nella menzionata pronuncia è stato riconosciuto come un diritto essenziale e prioritario, in grado di prevalere su altri diritti imprenditoriali.

In questo quadro, la pronuncia C-157/15 della Corte di Giustizia oggi oggetto di esame, se da una parte, statuisce in modo chiaro come il divieto di utilizzare il velo islamico sul posto di lavoro, in una logica di neutralità nelle politiche verso la clientela, non costituisca una discriminazione diretta, in quanto riconducibile ad un'ampia e trasversale direttiva aziendale rivolta alla generalità dei dipendenti, dall'altra, lascia un ampio margine di interpretazione al giudice del rinvio circa la valutazione della sussistenza degli elementi di fatto che possano ricondurre il comportamento ad una forma di discriminazione indiretta.

La pronuncia C-188/15, per contro, pur richiamando i precetti della pronuncia C-157/15, puntualizza che la volontà di un datore di lavoro di tener conto dei desideri di un cliente possa essere conside-

rato requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa non determinando in quanto tale forme di discriminazione.

In entrambe le pronunce, in ogni caso, rimettendo al giudice del rinvio l'analisi e ponderazione delle scriminanti della discriminazione indiretta, la Corte non si esime dal fornire al giudice nazionale significativi criteri interpretativi utili nell'operare una ponderazione ed un bilanciamento di interessi, valutando se il divieto sia legittimo nei fini, adeguato nelle modalità attuative e strettamente necessario nel contesto gestionale aziendale.

Stante la costante evoluzione giurisprudenziale a livello europeo e nazionale sul tema, sembra in ogni caso che un punto fermo nell'analisi ed interpretazione dei profili di discriminazione diretta ed indiretta nel contesto lavorativo, debba ravvisarsi nel bilanciamento tra l'interesse individuale alla garanzia delle libertà fondamentali (di pensiero, di manifestazione della propria fede religiosa ecc.), e l'interesse datoriale alla neutralità dell'attività imprenditoriale, con necessaria ponderazione tra gli interessi coinvolti, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto. ●

REPUBBLICA ITALIANA - 1978