

NOVITA' SULLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL LAVORO

Prof.ssa Daniela Izzi

Dipartimento di Giurisprudenza
dell'Università di Torino



UN ARTICOLATO QUADRO NORMATIVO

Riferimenti essenziali nell'ordinamento nazionale

Artt. 3 e 37, comma 1, Cost.

~~L. 9 dicembre 1977, n. 903 sulla parità tra uomini e donne~~

~~L. 10 aprile 1991, n. 125 sulle pari opportunità tra uomini e donne~~

D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198: codice delle pari opportunità tra uomini e donne (nel quale sono confluite la l. 903/1977 e la l. 125/1991), come modificato dalla **l. 5 novembre 2021, n. 162**

Riferimenti essenziali nel diritto dell'Unione europea

Art. 157 TFUE (già art. 119 TCEE e poi art. 141 TCE) e artt. 21 e 23 CDFUE

~~Direttiva n. 75/117 sulla parità retributiva tra uomini e donne~~

~~Direttiva n. 76/207, come modificata dalla direttiva 2002/73, sulla parità fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nelle condizioni di lavoro~~

Direttiva n. 79/7 sulla parità tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale

~~Direttiva n. 97/80 sull'onere della prova delle discriminazioni in base al sesso~~

Direttiva n. 2004/113 sulla parità tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e nella loro fornitura

Direttiva n. 2006/54 : rifusione delle direttive n. 75/117, n. 76/207 e n. 97/80

Direttiva n. 2010/41 sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma

Direttiva n. 2023/970 sul rafforzamento del principio di parità retributiva tra uomini e donne attraverso la trasparenza e i relativi meccanismi di applicazione



LA CONSISTENZA DEL *GENDER GAP* OGGI

Nel Global Gender Gap Index del 2023

l'Italia ricopre il 79° posto (subito dopo Kenya e Uganda), mentre la Germania è al 6° posto, il Belgio al 10°, la Spagna al 18°.

Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro in Italia è del 53,1%, ben al di sotto della media europea che è del 67,4%.

2023 Report on Gender Equality in the EU

Il divario di genere nel tasso di occupazione (nella fascia 20-64 anni): la media UE27 è pari a 10,8 mentre in Italia è del 19,2 (peggio dell'Italia solo Grecia e Romania)

Tassi di occupazione EU27 (nella fascia 25-49 anni) in relazione al sesso e alla presenza di figli:

- tra le persone senza figli i tassi sono del 80% per gli uomini e del 78% per le donne
- ma netta divaricazione tra le persone con almeno un figlio al di sotto dei 6 anni di età, con il tasso del 90% per gli uomini e del 67% per le donne

Il divario retributivo di genere nella UE27 è pari a 12,7

LE RECENTI INNOVAZIONI A FRONTE DEL PERSISTENTE *GENDER GAP*: LEGGE 162/2021 E DIRETTIVA 2023/970



La legge 5 novembre 2021, n. 162

- Modifiche alle **nozioni di discriminazione** di sesso/genere (art. 25 c.p.o.)
- Potenziamento del **rapporto sulla situazione del personale disaggregato per genere** (art. 46 c.p.o.)
- Istituzione della **certificazione della parità di genere** (art. 46 bis c.p.o.) e previsione di premialità (art. 5 l. 162)
- Estensione alle società a controllo pubblico della **quota riservata al genere sottorappresentato** (pari ormai a 2/5) **negli organi di amministrazione delle società quotate** in borsa dalla l. Golfo-Mosca n. 120/2011 (art. 6 l. 162), tema su cui è stata nel frattempo adottata la **direttiva UE 2022/2381** sul miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate, cd. direttiva *Women on boards*

La direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023

- Obiettivo di **rafforzare il principio della parità di retribuzione attraverso la trasparenza e più efficaci meccanismi di applicazione**, con prescrizioni da recepire entro il 7 giugno 2026
- L'ambito di intervento è specifico ma il **divario retributivo di genere** ha cause (ed effetti) di ampio respiro
- Obblighi di **trasparenza e informazione** di carattere individuale, di applicazione generalizzata, accanto a obblighi di misurazione e rendicontazione esterna del divario retributivo di genere, di applicazione selettiva
- Misure di **sostegno al contrasto giudiziale delle discriminazioni** retributive

DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA



Definizione ex art. 2.1, lett. a, dir. 2006/54: è **discriminazione diretta** la «situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga»

Definizione ex art. 25, comma 1, c.p.o.: «Costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando *le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale*, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga»

Definizione ex art. 2.1, lett. a, dir. 2006/54: è **discriminazione indiretta** la «situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari»

Definizione ex art. 25, comma 2, c.p.o.: «Si ha **discriminazione indiretta**, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, *compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro*, apparentemente neutri mettono o possono mettere *i candidati in fase di selezione* e i lavoratori di un determinato sesso in una condizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari»

A PROPOSITO DI DISCRIMINAZIONI DIRETTE E INDIRETTE



Elementi comuni:

- l'invocabilità del divieto di discriminazione anche da parte degli uomini (CG 17 maggio 1990, C-262/88, *Barber*)
- il carattere oggettivo della discriminazione, incentrata sull'«effetto pregiudizievole» o sul «particolare svantaggio» derivante – in forma attuale o puramente potenziale – da qualunque criterio collegato al genere in via diretta oppure mediata (sull'irrilevanza dell'elemento soggettivo Cass. 5 aprile 2016, n. 6575)
- l'esigenza di una comparazione (tra addetti allo stesso lavoro o a lavori di egual valore: CG 3 giugno 2021, C-624/19, *Tesco Stores*) che può essere instaurata in modo asincrono (CG 27 marzo 1980, causa 129/79, *Macarthys*) e in termini ipotetici quando è evidente il nesso col genere del trattamento sfavorevole (CG 8 novembre 1990, C-177/88, *Dekker*) ma non solo (v. da ultimo l'art. 19.3 della direttiva 2023/970)

La divergenza in punto di giustificazione



LA DISCRIMINAZIONE PER GRAVIDANZA, GENITORIALITÀ, ECCETERA: UN'APERTURA ALL'INTERSEZIONALITÀ?

Art. 2.2 dir. 2006/54: «Ai fini della presente direttiva, **la discriminazione comprende:** a) le molestie e le molestie sessuali; b) l'ordine di discriminare; **c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità** ai sensi della direttiva 92/85/CEE». Ma anche **artt. 15 e 16 dir. 2006/54** su tutela per la fruizione di congedi di maternità, paternità e adozione

Art. 3 d.lgs. 151/2001: «E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad **ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti**».

Art. 25, comma 2 bis, c.p.o.: «Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro **che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:**

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera»

MOLESTIE DI GENERE E MOLESTIE SESSUALI



Definizione di molestie ex art. 26, comma 1, c.p.o.: «Sono considerate come discriminazioni ... le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo»

Definizione di molestie sessuali ex art. 26, comma 2, c.p.o.: «Sono altresì considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo»

Trattamenti sfavorevoli conseguenti a molestie ex art. 26, comma 2 bis , c.p.o.: «Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi»

PER IL RAFFORZAMENTO DELLA PROTEZIONE DA MOLESTIE E VIOLENZE



La convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla «eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro» e la collegata raccomandazione n. 206

- violenza e molestie (di genere e non) come un *continuum* (art. 1)
- un concetto di mondo del lavoro ampio in senso sia soggettivo (art. 2) che oggettivo (art. 3)
- l'insistenza per un approccio integrato al problema
- la necessità della prevenzione

La convenzione è stata ratificata dall'Italia con la l. n. 4/2021

L'inserimento di violenze e molestie nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

L'importanza di codici di condotta e procedure di denuncia (art. 50 bis c.p.o. per attivazione sul punto dei contratti collettivi)

L'importanza della formazione

RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE/FEMMINILE E TRASPARENZA



Il **rapporto sulla situazione del personale disaggregato per genere (art. 46 c.p.o.)** è profondamente modificato dalla l. 162/2021: la soglia dell'obbligo scende a 51 dipendenti e al di sotto può essere redatto su base volontaria; è imposta la distinzione delle voci retributive; è prevista la compilazione e la gestione telematica.

Indicazioni operative sono state fornite col d. Min.lav. 29 marzo 2022, che fissa le scadenze per la presentazione del rapporto e ne prevede la conservazione da parte dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalla consigliera di parità

Il **rapporto biennale da adempimento burocratico** (per evitare le sanzioni ex art. 46, comma 4) **a punto di partenza di un processo?** Il rapporto come 'pre-certificazione'

Lo **sbocco dinamico del rapporto disaggregato per genere** pare ormai imposto, almeno con riguardo alla retribuzione, dalla direttiva 2023/970 (artt. 9 e 10), che prescrive inoltre informazioni individuali alle imprese di ogni dimensione (art. 7)



DALLA TRASPARENZA ALLA GIUSTIZIABILITA' DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Il nesso tra e l'art. 46 e l'art. 40 c.p.o., con ammissione di prove statistiche e parziale inversione dell'onere della prova a favore di chi denuncia discriminazioni e molestie (CG 17 ottobre 1989, causa 109/88, *Danfoss*, art. 19 dir. 2006/54, artt. 40 c.p.o., sulla cui portata v. Cass. 26 febbraio 2021 n. 5476).

L'art. 18 della direttiva 2023/970 sul rafforzamento della parità retributiva contempla l'inversione totale dell'onere della prova a carico delle imprese inadempienti agli obblighi di trasparenza (a meno che le inadempienze siano involontarie o lievi) in chiave sanzionatoria.

L'azione giudiziale autonoma della Consigliera di parità contro le discriminazioni di carattere collettivo, anche in assenza di vittime identificabili (art. 37 c.p.o.): potenzialità e problemi. L'art. 28.3 della direttiva 2023/970 impone agli Stati membri di fornire agli organismi di parità «le risorse adeguate necessarie per svolgere efficacemente le loro funzioni»!

LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE ATTRAVERSO LA CERTIFICAZIONE (VOLONTARIA)



La certificazione della parità di genere (nuovo art. 46 bis c.p.o.)

«A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro **per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità**» (nuovo art. 46 bis, comma 1, c.p.o.)

Premialità di parità (art. 5 l. 162/2021)

Sgravi contributivi: Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L'esonero è determinato **in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda**, riparametrato e applicato su base mensile (v. DPCM, Dipartimento Pari Opportunità, 7 dicembre 2021).

Ulteriori fondi sono stanziati per il 2023 (art. 1, comma 138, l. 234/2021)

Punteggi premiali: Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione sulla parità di genere è riconosciuto un **punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali** ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Altre premialità sono poi previste in relazione ai contratti pubblici (v. *infra*)

AVVIO DELLE CERTIFICAZIONI DI PARITÀ: STRUMENTI E ATTORI



DPCM, Dipartimento pari opportunità, 29 aprile 2022 ha fornito:

- [i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere](#)

«I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese sono quelli di cui alla **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni» (art. 1)

Gli indicatori chiave, sia qualitativi che quantitativi, sono riferiti a 6 aree di valutazione delle aziende (con peso variabile):

- cultura e strategia
- governance
- processi HR
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- equità remunerativa per genere
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

-[indicazioni sul coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e di consigliere/i consiglieri territoriali e regionali di parità](#), stabilendo l'obbligo di un'informativa annuale a loro favore (art. 3)

Nell'estate 2022 **Accredia**, l'Ente unico nazionale di accreditamento, ha rilasciato i primi accreditamenti a **Organismi di certificazione**, che hanno così potuto iniziare a certificare le imprese sulla base della UNI/PdR 125:2022.

CERTIFICAZIONI DI PARITÀ E APPALTI PUBBLICI

Dopo le innovazioni apportate per valorizzare la certificazione di parità di genere al precedente codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 50/2016) dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36, i passi indietro intervenuti con l'adozione del **nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36)** e la correzione intervenuta col d.l. 57/2023, si prevede ora

- **Punteggio premiale** (art. 108, comma 7, d. lgs. n. 36/2023, nel testo in vigore in vigore dal 6 luglio 2023): Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del Codice delle pari opportunità.
- **Riduzione della garanzia dovuta** (art. 106 d. lgs. n. 36/2023): L'offerta è corredata da una garanzia provvisoria pari al 2% del valore complessivo della procedura indicato nel bando... L'importo della garanzia è ridotto fino all'importo massimo del 20% [...] quando l'operatore economico possessa uno o più delle certificazioni o marchi individuati, tra quelli previsti nell'allegato II 13. Fra questi vi è la certificazione della parità di genere

Attenzione però: tutti gli incentivi previsti per compensare l'impegno della certificazione, che si aggiungono al ritorno d'immagine positivo per le imprese certificate, **non sono il fine ultimo della certificazione. No al pinkwashing!**



DIRETTIVA 2023/970: OBBLIGHI DI TRASPARENZA, MA NON SOLO!

- **Nuovi concetti:** livello retributivo, divario retributivo di genere, lavoro di pari valore, discriminazione intersezionale (art. 3)
- **Determinazione del valore del lavoro** secondo criteri oggettivi (art. 4)
- Obblighi di **trasparenza e informazione di carattere individuale**, di applicazione generalizzata (artt. 5, 6, 7)
- Obblighi di **misurazione e rendicontazione esterna del divario retributivo di genere**, di applicazione selettiva (artt. 9, 10, 11)
- Misure di sostegno **al contrasto giudiziale delle discriminazioni** retributive (agevolazioni probatorie e nella comparazione, effettività delle sanzioni, addebito delle spese di lite: artt. 14-25)



Grazie per l'attenzione

Per materiale e
aggiornamenti sul diritto
antidiscriminatorio v. il sito
web di
Italian Equality Network

RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO

Fondata da ALDO CESSARI, già diretta da GIUSEPPE PERA e da PIETRO ICHINO



Direttore responsabile
RAFFAELE DE LUCA TAMAJO

Condirettori
ARTURO MARESCA PATRIZIA TULLINI

Comitato scientifico
MARIA VITTORIA BALLESTRERO - BRUNO CARUSO - CARLO CESTER - MAURIZIO CINELLI
LUISA CORAZZA - GIUSEPPE FERRARO - EDOARDO GHERA - PIETRO ICHINO
ORONZO MAZZOTTA - MASSIMO PALLINI - ROBERTO ROMEI - FRANCESCO SANTONI
JESUS CRUZ VILLALÓN - MAXIMILIAN FUCHS - ANTOINE LYON CAEN - ALAN NEAL

 **GIUFFRÈ**
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

estratto
1/23

INDICE SOMMARIO

<i>Ricordo di Umberto Romagnoli</i> , di MARIO RUSCIANO	1
---	---

PARTE PRIMA

DOTTRINA

In omaggio a Riccardo Del Punta

RICCARDO DEL PUNTA, <i>Il giudice e i problemi dell'interpretazione: una prospettiva giuslavoristica</i>	17
The judge and the problems of interpretation: a labour law perspective	

Il punto su...

FRANCO SCARPELLI, <i>La (non) decorrenza della prescrizione dopo le riforme sui licenziamenti: una soluzione obbligata</i>	41
The (non-)running of the limitation period for employment claims after the reform on unfair dismissals: an unavoidable solution	

Saggi

ADALBERTO PERULLI, <i>Il «lavoro personale» nel prisma del diritto dell'Unione europea</i>	61
«Personal work» in the prism of EU law	
CARLO PISANI, <i>La violazione del repêchage dopo le «riforme» della Corte costituzionale: tutela solo indennitaria se è accertata la soppressione del posto</i>	95
Breach of the <i>repêchage</i> obligation after the «reforms» of the Constitutional Court: only indemnity protection if the suppression of the job position is established	
ORSOLA RAZZOLINI, <i>Class action: l'azione in giudizio del sindacato verso un cambio di paradigma</i>	111
Class action: union's legal action towards a paradigm shift	

PARTE SECONDA
NOTE A SENTENZA**Rapporto di lavoro**

ILARIO ALVINO, <i>Il divieto di licenziamento individuale ex art. 46 d.l. 18/2020 non era applicabile ai dirigenti</i>	10
LUCIANO ANGELINI, <i>La configurazione dello straining nei più recenti approdi della Suprema Corte in tema di danno alla salute da costrittività organizzativa</i>	21
STEFANO BELLOMO e LUISA ROCCHI, <i>L'inapplicabilità dell'art. 2112 c.c. alla cessione del compendio aviation di Alitalia ad Ita Airways</i>	49
GIORGIA CASIELLO, <i>La somministrazione di lavoro ovvero della temporaneità ragionevole</i>	73
WILLIAM CHIAROMONTE, <i>L'applicazione della tutela reintegratoria in caso di licenziamento economico illegittimo per violazione dell'obbligo di repêchage: il dado è tratto?</i>	85
CHIARA GARBUIO, <i>Il diritto alle ferie non si prescrive se il lavoratore non viene informato adeguatamente e in tempo utile del diritto di fruirla</i>	98
ANNA ROTA, <i>Tutela della maternità e valutazione dei rischi</i>	109
LAURA TEBANO, <i>Installazione di sistemi di videoregistrazione e contratto di appalto</i>	123
PATRIZIA TULLINI, <i>Patologie da amianto e risarcimento del danno differenziale</i>	142

Diritto dell'Unione europea

DANIELA IZZI, <i>Il velo islamico al lavoro e le discriminazioni per «religione o convinzioni personali» secondo la Corte di giustizia</i>	165
MASSIMILIANO MARINELLI, <i>Il limite di età nel concorso per commissario di polizia al vaglio della Corte di giustizia</i>	189

Diritto penale del lavoro

SILVIA TORDINI CAGLI, <i>Note critiche in tema di «intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro»</i>	199
--	-----

Diritto sindacale

GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA, <i>Da Firenze a Trieste: le delocalizzazioni non possono sottrarsi agli obblighi di informazione di fonte contrattuale</i>	220
--	-----

PARTE TERZA**OSSERVATORIO****Legislazione in materia di lavoro**

— La direttiva europea sui salari minimi adeguati nell'UE. Le novità giuslavoristiche dei decreti «aiuti» e la (mini)-riforma «Cartabia» del processo del lavoro (di M. CORTI e A. SARTORI)	3
Rassegna Bibliografica (a cura di R. DE LUCA TAMAJO e L. TEBANO)	11
<i>Recensioni</i>	11
L. ZOPPOLI legge A. A. CASILLI, <i>Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?</i> , Feltrinelli, Milano, 2020	11
<i>Schede</i>	19
<i>Segnalazioni di volumi stranieri</i>	23

DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

CORTE DI GIUSTIZIA, sez. II, 13 ottobre 2022, C-344/20 - PRECHAL *Pres.* - BILTGEN *Est.* - L.F. c. S.c.r.l.

Discriminazioni - Art. 1 Direttiva 2000/78/CE - Religione o convinzioni personali - Costituiscono un unico motivo di discriminazione - Convinzioni politiche o sindacali: esclusione dalla tutela.

Discriminazioni - Religiose - Divieto di manifestare sul luogo di lavoro le convinzioni religiose, anche mediante l'abbigliamento - Regolamento aziendale - Applicazione generale e indiscriminata - Non è discriminazione diretta.

Discriminazioni - Religione o convinzioni personali - Disposizioni di trasposizione della Direttiva 2000/78/CE interpretate come contenenti due motivi distinti di discriminazioni vietate - Possibilità di considerarle norme nazionali più favorevoli ai sensi dell'art. 8 - Non sussiste.

L'art. 1 della dir. 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 l'espressione «religione o (...) convinzioni personali» ivi contenuta costituisce un solo e unico motivo di discriminazione che comprende tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali, ma esclude invece le convinzioni politiche o sindacali. (1)

L'art. 2, par. 2, lett. a), della dir. 2000/78 va interpretato nel senso che una disposizione di un regolamento di un'impresa che vieta ai dipendenti di manifestare verbalmente, con l'abbigliamento o in qualsiasi altro modo, le loro convinzioni religiose o filosofiche, di qualsiasi tipo, non costituisce una discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali nei confronti dei dipendenti che intendono esercitare la loro libertà di religione e di coscienza indossando visibilmente un segno o un indumento con connotazione religiosa, a condizione che tale disposizione aziendale sia applicata in maniera generale e indiscriminata. (2)

L'art. 1 della direttiva 2000/78 osta a che disposizioni nazionali che garantiscono la trasposizione di tale direttiva, le quali sono interpretate nel senso che le convinzioni religiose e le convinzioni filosofiche costituiscono due motivi di discriminazione distinti, possano essere considerate, «per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste [in tale direttiva]», ai sensi dell'art. 8, par. 1, di quest'ultima. (3)

(1-3) La nota di D. Izzi segue il testo della sentenza.

Omissis. — 1. La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e dell'articolo 8, paragrafo 1, 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 (GU 2000, L 303, pag. 16).

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra L.F., ricorrente nel procedimento principale, e S.C.R.L., resistente nel procedimento principale — una società cooperativa a responsabilità limitata la cui attività principale consiste nella locazione e nella gestione di alloggi popolari — in merito alla mancata presa in considerazione della candidatura spontanea della ricorrente nel procedimento principale a un tirocinio in seguito al rifiuto di quest'ultima di rispettare il divieto imposto da S.C.R.L. ai suoi dipendenti di manifestare, segnatamente mediante l'abbigliamento, le loro convinzioni religiose, filosofiche o politiche.

CONTESTO NORMATIVO

Direttiva 2000/78

3. I considerando 1, 4, 11 e 12 della direttiva 2000/78 recitano:

«(1) Conformemente all'articolo 6 [TUE], l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla [c]onvenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali[, firmata a Roma il 4 novembre 1950] e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto [dell'Unione]. (...)

(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla [d]ichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla [c]onvenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La [c]onvenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro. (...)

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato [FUE], in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o

convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta [l'Unione] (...).

4. L'articolo 1 di tale direttiva così dispone:

«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».

5. L'articolo 2 di detta direttiva così prevede:

«1. 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.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste 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;

b) sussiste 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, 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 (...)

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

6. L'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva recita:

«Nei limiti dei poteri conferiti all'[Unione], la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene: (...) e) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione; (...).

7. Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78:

«Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva».

Diritto belga

8. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de

discrimination (legge del 10 maggio 2007 sulla lotta a talune forme di discriminazione; *Moniteur belge* del 30 maggio 2007, pag. 29016), nella versione applicabile alla controversia principale (in prosieguo: la «legge generale contro la discriminazione») è diretta a recepire la direttiva 2000/78 nel diritto belga.

9. L'articolo 3 di tale legge così dispone:

«La presente legge mira a stabilire, nelle materie menzionate all'articolo 5, un quadro generale per combattere la discriminazione basata sull'età, sull'orientamento sessuale, sullo stato civile, sulla nascita, sul patrimonio, sulle convinzioni religiose o filosofiche, sulle convinzioni politiche, sulla lingua, sullo stato di salute attuale o futuro, su una disabilità, su una caratteristica fisica o genetica o sull'origine sociale».

10. L'articolo 4 di detta legge, che verte sulle definizioni, recita:

«Ai fini dell'applicazione della presente legge, si deve intendere per: (...)

4° criteri protetti: l'età, l'orientamento sessuale, lo stato civile, la nascita, il patrimonio, le convinzioni religiose o filosofiche, le convinzioni politiche, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, una disabilità, una caratteristica fisica o genetica, l'origine sociale; (...)

6° distinzione diretta: la situazione che si verifica quando, sulla base di uno dei criteri protetti, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione paragonabile;

7° discriminazione diretta: distinzione diretta, basata su uno dei criteri protetti, che non può essere giustificata sulla base delle disposizioni del titolo II; (...).

11. L'articolo 5, paragrafo 1, della medesima legge dispone quanto segue:

«Ad eccezione delle materie di competenza delle Comunità o delle Regioni, la presente legge si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli enti pubblici (...).

12. L'articolo 7 della legge generale contro la discriminazione recita:

«Ogni distinzione diretta basata su uno dei criteri protetti costituisce discriminazione diretta, a meno che tale distinzione diretta sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e che i mezzi per raggiungere tale finalità siano idonei e necessari».

13. L'articolo 8, paragrafo 1, di detto regolamento stabilisce quanto segue:

«In deroga all'articolo 7, e fatte salve le altre disposizioni del presente titolo, una distinzione diretta basata sull'età, sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni religiose o filosofiche, o su una disabilità nei settori di cui all'articolo 5, paragrafi 1°, 4°, 5°, e 7°, può essere giustificata unicamente da esigenze professionali essenziali e determinanti».

PROCEDIMENTO PRINCIPALE E QUESTIONI PREGIUDIZIALI

14. Il 14 marzo 2018, nell'ambito della sua formazione professionale in burocratica, la ricorrente nel procedimento principale, che è di confessione musul-

mana e indossa il velo islamico, ha presentato una candidatura spontanea a S.C.R.L. al fine di svolgervi un tirocinio non retribuito di sei settimane.

15. Il 22 marzo 2018 la ricorrente nel procedimento principale è stata ricevuta per un colloquio con i responsabili di S.C.R.L., al termine del quale questi ultimi hanno comunicato di avere un parere positivo quanto alla sua candidatura e le hanno chiesto se potesse accettare di conformarsi alla regola di neutralità promossa in seno a S.C.R.L.

16. In base a tale regola, stabilita nel regolamento aziendale di S.C.R.L., «[i] dipendenti si impegnano a rispettare la politica di rigorosa neutralità vigente all'interno dell'azienda» e tali dipendenti «non dovranno pertanto manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche, di qualsiasi tipo».

17. La ricorrente nel procedimento principale ha comunicato ai responsabili di S.C.R.L. che si sarebbe rifiutata di rimuovere il suo velo e di conformarsi a detta regola di neutralità.

18. Poiché non è stato dato seguito alla sua candidatura, nell'aprile 2018 la ricorrente nel procedimento principale ha reiterato la sua domanda di tirocinio presso S.C.R.L., proponendo di indossare un diverso tipo di copricapo. In risposta a tale comunicazione, S.C.R.L. l'ha informata che non poteva esserle offerto un tale tirocinio, in quanto al suo interno non era consentito l'uso di alcun copricapo, che si trattasse di un cappello, di un berretto, o di un velo.

19. Nel maggio 2019, dopo aver segnalato una discriminazione presso l'ente pubblico indipendente competente per la lotta contro la discriminazione e dopo scambi di corrispondenza tra tale organismo e S.C.R.L., la ricorrente nel procedimento principale ha adito il giudice del rinvio con un'azione inhibitoria. Con tale azione, essa lamenta la mancata conclusione di un contratto di tirocinio, che essa ritiene direttamente o indirettamente fondata sulla convinzione religiosa, e mira ad ottenere la constatazione di una violazione, da parte di S.C.R.L., in particolare, delle disposizioni della legge generale contro la discriminazione.

20. Dinanzi al giudice del rinvio, S.C.R.L. fa valere, basandosi sulla sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, che il suo regolamento di lavoro non genera una discriminazione diretta, poiché tratta in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente, una neutralità di abbigliamento che osta all'uso di segni visibili delle loro convinzioni religiose, filosofiche o politiche.

21. Il giudice del rinvio, pur essendo a conoscenza dell'esistenza delle sentenze del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, nonché del 14 marzo 2017, *Bouagnaoui e ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204)*, ritiene che l'interpretazione della nozione di «discriminazione diretta» adottata dalla Corte nella prima di tali sentenze «ponga un problema serio». Tra le esitazioni menzionate da tale giudice figura quella della valutazione della comparabilità delle situazioni che rientra nella competenza dei giudici nazionali.

Occorrerebbe infatti distinguere chiaramente, da un lato, il potere d'interpretazione, che appartiene alla Corte e, dall'altro, l'applicazione del diritto ai fatti di causa, che ricade nella competenza esclusiva del giudice nazionale adito. Nella sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, la Corte si sarebbe fondata sulla constatazione di un'applicazione generale ed indiscriminata della regola interna che vieta di indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi sul luogo di lavoro, ma non avrebbe escluso che, sulla base di elementi di cui non disponeva, l'applicazione di tale regola all'interessata potesse essere diversa dalla sua applicazione a qualsiasi altro dipendente. Poiché il dispositivo di tale sentenza non riproduce tale importante sfumatura, si porrebbe la questione se sussista ancora un margine di discrezionalità per il giudice nazionale o se quest'ultimo sia privato di ogni possibilità di valutare in concreto la comparabilità delle situazioni quando si tratta di esaminare il carattere discriminatorio di una regola interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro.

22. Il giudice del rinvio si chiede inoltre se la Corte, nelle sentenze del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, nonché del 14 marzo 2017, *Boungaoui e ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204)*, abbia inteso istituire un solo criterio protetto, costituito dalle convinzioni religiose, dalle convinzioni filosofiche e dalle convinzioni politiche, cosicché non sarebbe necessario distinguere tra tali criteri. Ciò equivarrebbe ad interpretare l'articolo 1 della direttiva 2000/78 nel senso che la «religione o le convinzioni personali», ai sensi di tale articolo, sono le due facce di un solo e medesimo criterio protetto. Orbene, se la religione dovesse essere messa allo stesso livello delle convinzioni personali diverse da quelle religiose, ciò ridurrebbe significativamente l'ambito di ricerca della persona di riferimento ai fini dell'esame della comparabilità delle situazioni nel contesto della valutazione dell'esistenza di una discriminazione diretta. Infatti, ciò vorrebbe dire che, in presenza di una regola interna come quella di cui trattasi nella controversia principale, un dipendente che si richiama a una convinzione religiosa non può essere comparato a un dipendente animato da convinzioni filosofiche o politiche. Un quesito del genere ne solleverebbe un altro, ossia se disposizioni nazionali che accordano una protezione separata alle convinzioni religiose, alle convinzioni filosofiche e alle convinzioni politiche e mirano così a rafforzare il grado di tale protezione sottolineando le specificità di ciascuna di esse nonché una maggiore visibilità delle stesse, possano essere considerate, «per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella [direttiva 2000/78]», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di quest'ultima. Infine, il giudice del rinvio rileva un certo numero di criteri di fatto che ritiene pertinenti per stabilire se una differenza di trattamento costituisca una discriminazione diretta.

23. Di conseguenza, il tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tri-

bunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, Belgio) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 1 della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono i due aspetti di uno stesso criterio protetto o, al contrario, che la religione e le convinzioni personali costituiscono criteri distinti, essendovi, da un lato, quello della religione, che ricomprende la convinzione ad essa collegata, e dall'altro, le convinzioni personali, di qualsiasi tipo.

2) Nel caso in cui l'articolo 1 della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono due aspetti dello stesso criterio protetto, se ciò osti a che, sulla base dell'articolo 8 della stessa direttiva e al fine di evitare un abbassamento del livello di tutela contro la discriminazione, il giudice nazionale continui ad interpretare una norma di diritto interno come quella dell'articolo 4, paragrafo 4, della [legge generale contro la discriminazione], nel senso che le convinzioni religiose, filosofiche e politiche costituiscono criteri protetti distinti.

3) Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva [2000/78] possa essere interpretato nel senso che la regola contenuta nel codice disciplinare di un'impresa che vieta ai lavoratori di "manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche di qualsiasi tipo" costituisca una discriminazione diretta, laddove l'attuazione concreta di tale regola interna lasci ritenere che ricorra una delle seguenti ipotesi:

a) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, è trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che non aderisce ad alcuna religione, non nutre alcuna convinzione filosofica e non dichiara alcun orientamento politico e che, per tale motivo, non ha alcun bisogno di indossare alcun segno politico, filosofico o religioso;

b) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, è trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che aderisce a una convinzione filosofica o politica qualsiasi, ma la cui necessità di esibire ciò pubblicamente indossando un segno (che reca un significato ulteriore) è minore o addirittura inesistente;

c) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che aderisce a un'altra religione, o addirittura alla stessa religione, ma la cui necessità di esibire ciò pubblicamente indossando un segno (che reca un significato ulteriore) è minore o addirittura inesistente;

d) muovendo dalla constatazione che una convinzione non è necessaria-

mente di natura religiosa, filosofica o politica e che potrebbe essere di altro genere (artistico, estetico, sportivo, musicale,...) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che ha convinzioni diverse da quelle religiose, filosofiche o politiche e che le manifesta con l'abbigliamento;

e) muovendo dal principio che l'aspetto negativo della libertà di manifestare le proprie convinzioni religiose comporta allo stesso modo che l'individuo non può essere obbligato a rivelare la sua appartenenza o le sue convinzioni religiose, la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione mediante l'uso di un velo, che non è di per sé un simbolo univoco di tale religione, dato che un'altra lavoratrice potrebbe scegliere di portarlo per motivi estetici, culturali o anche sanitari e che non si distingue necessariamente da una semplice bandana, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che potrebbe manifestare verbalmente le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche, in quanto per la lavoratrice che indossa il velo ciò comporta una violazione ancora più grave alla libertà di religione, sulla base dell'articolo 9, paragrafo 1, della [convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali] poiché, se non si vuole lasciare libero spazio ai pregiudizi, il fatto che un velo costituisca un segno distintivo di una convinzione non è evidente, e potrà venire [alla] luce, nella maggior parte dei casi, solo se la parte che lo porta viene obbligata a rivelare la propria motivazione al datore di lavoro;

f) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che appartiene alla stessa convinzione che scelga di manifestarlo portando la barba (ipotesi non specificamente vietata dalla regola interna, a differenza di una manifestazione mediante l'abbigliamento)».

SULLE QUESTIONI PREGIUDIZIALI

Sulla prima questione

24. Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che l'espressione «religione o (...) convinzioni personali» ivi contenuta costituisce un solo e unico motivo di discriminazione o se, al contrario, tale espressione riguardi motivi di discriminazione distinti.

25. Per rispondere a tale questione, occorre rilevare che l'articolo 1 della direttiva 2000/78 cita allo stesso titolo «la religione» e «le convinzioni personali», al pari del testo di varie disposizioni del diritto primario dell'Unione, vale a dire l'articolo 19 TFUE, ai sensi del quale il legislatore dell'Unione può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro,

sulla «religione o le convinzioni personali», o l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), che, tra i diversi motivi di discriminazione che esso cita, prende in considerazione la «religione o le convinzioni personali» (v., in tal senso, sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 47).

26. La Corte ne ha concluso che, ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78, i termini «religione» e «convinzioni personali» vanno trattati come due facce «dello stesso e unico motivo di discriminazione» (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 47).

27. Secondo tale giurisprudenza, come risulta dall'articolo 21 della Carta, il motivo di discriminazione fondato sulla «religione o le convinzioni personali» deve essere distinto dal motivo attinente alle «opinioni politiche o [a] qualsiasi altra opinione» e pertanto include tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 47).

28. Quanto all'espressione «di qualsiasi tipo» impiegata per quanto riguarda le convinzioni personali menzionate nel regolamento di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale, è sufficiente constatare che la tutela contro la discriminazione garantita nella direttiva 2000/78 comprende solo i motivi tassativamente menzionati all'articolo 1 di tale direttiva, cosicché quest'ultima non comprende né le convinzioni politiche o sindacali né le convinzioni o le preferenze artistiche, sportive, estetiche o di altro tipo. La protezione di tali convinzioni personali da parte degli Stati membri non è pertanto disciplinata dalle disposizioni di detta direttiva.

29. Alla luce di tali considerazioni, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 1 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che l'espressione «religione o (...) convinzioni personali» ivi contenuta costituisce un solo e unico motivo di discriminazione che comprende tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali.

Sulla terza questione

30. Con la sua terza questione, che occorre esaminare in secondo luogo, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che una disposizione di un regolamento di lavoro di un'impresa che vieta ai dipendenti di manifestare verbalmente, con l'abbigliamento o in qualsiasi altro modo, le loro convinzioni religiose, filosofiche o politiche, di qualsiasi tipo, costituisce, nei confronti dei dipendenti che intendono esercitare la loro libertà di religione e di coscienza indossando visibilmente un segno o un indumento con connotazione religiosa, una discriminazione diretta «basata sulla religione o sulle convinzioni personali», ai sensi di tale direttiva.

31. Per rispondere a tale questione, occorre ricordare che la Corte ha

certamente dichiarato che una norma interna di un'impresa che vieta soltanto di indossare segni vistosi di grandi dimensioni di convinzioni segnatamente religiose o filosofiche può costituire una discriminazione diretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, nei casi in cui tale criterio sia inescindibilmente legato a una o più religioni o convinzioni personali determinate (v., in tal senso, sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punti 72 e 73).

32. Tuttavia, nel caso di specie, la questione sottoposta alla Corte riguarda una norma che non vieta di indossare segni vistosi di grandi dimensioni, bensì di indossare qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose sul luogo di lavoro.

33. Orbene, la Corte ha altresì ripetutamente dichiarato che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva deve essere interpretato nel senso che una norma interna di un'impresa privata che vieti 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», ai sensi di tale disposizione, qualora essa riguardi qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, senza distinzione alcuna, e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni (sentenze del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punti 30 e 32 nonché del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 52).

34. A tal riguardo, la Corte ha precisato che, poiché ogni persona può avere una religione o convinzioni religiose, filosofiche o spirituali, una regola di tal genere, a condizione che sia applicata in maniera generale e indiscriminata, non istituisce una differenza di trattamento fondata su un criterio inescindibilmente legato alla religione o a tali convinzioni personali (v., in tal senso, sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 52).

35. Occorre altresì aggiungere che il diritto alla libertà di coscienza e di religione sancito dall'articolo 10, paragrafo 1, della Carta, e che costituisce parte integrante del contesto rilevante ai fini dell'interpretazione della direttiva 2000/78, corrisponde al diritto garantito all'articolo 9 della CEDU e che, in forza dell'articolo 52, paragrafo 3, della Carta, esso ha lo stesso significato e la stessa portata di quest'ultimo (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 48). Orbene, conformemente alla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, sancito all'articolo 9 della CEDU, «è uno dei fondamenti di una "società democratica" ai sensi di [tale c]onvenzione» e costituisce, «nella sua dimensione religiosa, uno degli elementi più vitali che contribuiscono alla formazione dell'identità dei credenti e della loro concezione della

vita» nonché «un bene prezioso per gli atei, gli agnostici, gli scettici o gli indifferenti», contribuendo al «pluralismo — duramente conquistato nel corso dei secoli — consustanziale a una tale società» (Corte EDU, 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

36. A tal riguardo, occorre aggiungere che dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che non è stato sostenuto che S.C.R.L. non avrebbe applicato il regolamento di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale in maniera generale e indiscriminata o che la ricorrente nel procedimento principale sarebbe stata trattata diversamente da qualsiasi altro dipendente che avesse manifestato la propria religione o le proprie convinzioni religiose o filosofiche indossando visibilmente segni, indumenti o in qualsiasi altro modo.

37. Risulta altresì dalla giurisprudenza costante della Corte che una norma interna come quella di cui trattasi nel procedimento principale può istituire una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera *b*), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, che l'obbligo apparentemente neutro che essa contiene comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia (sentenze del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punto 34 e del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 59).

38. Conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, lettera *b*), i), della direttiva 2000/78, siffatta differenza di trattamento non costituirebbe tuttavia una discriminazione indiretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera *b*), di detta direttiva, qualora fosse oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento fossero appropriati e necessari.

39. Per quanto riguarda il requisito dell'esistenza di una finalità legittima, la volontà di un datore di lavoro di mostrare, nei rapporti con i clienti sia pubblici che privati, una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa può essere considerata legittima. Infatti, la volontà di un datore di lavoro di dare ai clienti un'immagine di neutralità rientra nella libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 16 della Carta, ed ha, in linea di principio, carattere legittimo, in particolare qualora il datore di lavoro coinvolga nel perseguimento di tale obiettivo soltanto i dipendenti che si suppone entrino in contatto con i clienti del medesimo (sentenza del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 63).

40. Tuttavia, la Corte ha altresì precisato che la semplice volontà di un datore di lavoro di condurre una politica di neutralità, sebbene costituisca, di per sé, una finalità legittima, non è sufficiente, in quanto tale, a giustificare in modo oggettivo una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, dato che il carattere oggettivo di una siffatta giustificazione può ravvisarsi solo a fronte di un'esigenza reale di tale datore di lavoro,

che spetta a quest'ultimo dimostrare (sentenza del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 64).

41. Tale interpretazione è ispirata dall'intento di incoraggiare per principio la tolleranza e il rispetto, nonché l'accettazione di un maggior grado di diversità e di evitare uno sviamento della creazione di una politica di neutralità all'interno dell'impresa a danno dei dipendenti che rispettano precetti religiosi che impongono di portare una determinata tenuta di vestiario.

42. Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera *a*), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una disposizione di un regolamento di lavoro di un'impresa che vieta ai dipendenti di manifestare verbalmente, con l'abbigliamento o in qualsiasi altro modo, le loro convinzioni religiose o filosofiche, di qualsiasi tipo, non costituisce, nei confronti dei dipendenti che intendono esercitare la loro libertà di religione e di coscienza indossando visibilmente un segno o un indumento con connotazione religiosa, una discriminazione diretta «basata sulla religione o sulle convinzioni personali», ai sensi di tale direttiva, a condizione che tale disposizione sia applicata in maniera generale e indiscriminata.

Sulla seconda questione

43. Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che osta a che disposizioni nazionali volte a garantire la trasposizione di tale direttiva nel diritto nazionale, le quali sono interpretate nel senso che le convinzioni religiose, filosofiche e politiche costituiscono tre distinti motivi di discriminazione, possano essere considerate, «per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste [in tale direttiva]», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di quest'ultima.

44. Per rispondere a tale questione, da un lato, occorre ricordare che, come risulta dal punto 28 della presente sentenza, la tutela contro la discriminazione garantita nella direttiva 2000/78 copre solo i motivi tassativamente indicati all'articolo 1 di tale direttiva, cosicché detta direttiva non copre le convinzioni politiche oggetto di detta questione.

45. Dall'altro lato, come risulta dalla risposta fornita alla prima questione, l'espressione «religione o (...) convinzioni personali» di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che costituisce un solo e unico motivo di discriminazione che comprende tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali.

46. Ciò precisato, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che la seconda questione sollevata dal giudice del rinvio mira, in sostanza, a chiarire il margine di discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri per introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, dispo-

zioni più favorevoli di quelle fissate nella direttiva 2000/78, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva.

47. Per quanto concerne l'interpretazione dell'articolo 8, paragrafo 1, di detta direttiva, la Corte ha dichiarato che disposizioni costituzionali nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli ai sensi di tale disposizione, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 90).

48. Per giungere a tale conclusione, la Corte ha ricordato che la direttiva 2000/78 stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, che lascia un margine di discrezionalità agli Stati membri, in particolare per quanto riguarda la conciliazione dei diversi diritti e interessi di cui trattasi, tenuto conto della diversità dei loro approcci quanto al posto che essi accordano, al loro interno, alla religione o alle convinzioni personali. Il margine di discrezionalità così riconosciuto agli Stati membri in mancanza di consenso a livello dell'Unione deve tuttavia andare di pari passo con un controllo, che spetta al giudice dell'Unione, consistente, in particolare, nel verificare se le misure adottate a livello nazionale siano giustificate in linea di principio e se siano proporzionate (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 86 nonché giurisprudenza ivi citata).

49. La Corte ha aggiunto che dal quadro così stabilito emerge che, nella direttiva 2000/78, il legislatore dell'Unione non ha effettuato esso stesso la necessaria conciliazione tra la libertà di pensiero, di convinzione e di religione, da un lato, e gli obiettivi legittimi che possono essere invocati a giustificazione di una disparità di trattamento, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera *b*), *i*), di tale direttiva, dall'altro, ma ha lasciato il compito di procedere a tale conciliazione agli Stati membri e ai loro giudici (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 87 nonché giurisprudenza ivi citata).

50. La Corte ne ha concluso che la direttiva 2000/78 consente di tener conto del contesto specifico di ciascuno Stato membro e di riconoscere a ciascuno di essi un margine di discrezionalità nell'ambito della necessaria conciliazione dei diversi diritti e interessi di cui trattasi, al fine di assicurare un giusto equilibrio tra questi ultimi (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 88).

51. A tal riguardo, la Corte ha dichiarato che, nell'esaminare il carattere necessario di un divieto analogo a quello controverso nel procedimento principale, spetta ai giudici nazionali, alla luce di tutti gli elementi del fascicolo di cui trattasi, tenere conto degli interessi in gioco e limitare «allo stretto necessario» le restrizioni «alle libertà in questione» (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH*

Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 83 nonché giurisprudenza ivi citata).

52. Risulta quindi da tale giurisprudenza che l'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 non osta a che un giudice nazionale riconosca, nell'ambito della ponderazione degli interessi divergenti, una maggiore importanza a quelli della religione o delle convinzioni personali rispetto a quelli risultanti, in particolare, dalla libertà d'impresa, purché ciò derivi dal suo diritto interno. In un caso del genere, alla libertà di coscienza e di religione può pertanto essere concessa una tutela più ampia rispetto ad altre libertà, come la libertà d'impresa riconosciuta all'articolo 16 della Carta, tutela che produce i suoi effetti nella fase della valutazione della sussistenza di una giustificazione a una discriminazione indiretta, ai sensi della giurisprudenza menzionata al punto 39 della presente sentenza.

53. È giocoforza constatare che ciò non è il caso delle disposizioni nazionali esaminate nella presente causa. Infatti, secondo le spiegazioni fornite dal giudice del rinvio, tali disposizioni avrebbero l'effetto di trattare la «religione» e le «convinzioni personali» quali motivi di discriminazione distinti.

54. Orbene, il margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri non può estendersi fino a consentire a questi ultimi o ai giudici nazionali di scindere, in vari motivi, uno dei motivi di discriminazione elencati tassativamente all'articolo 1 della direttiva 2000/78, salvo mettere in discussione il testo, il contesto e la finalità di tale motivo e pregiudicare l'effetto utile del quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro istituito da tale direttiva.

55. Infatti, poiché il motivo di discriminazione costituito dalla «religione o le convinzioni personali» copre tutti i dipendenti allo stesso modo, un approccio segmentato di tale motivo, secondo l'obiettivo perseguito dalla regola di cui trattasi, avrebbe la conseguenza di creare sottogruppi di dipendenti e di pregiudicare così il quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro istituito dalla direttiva 2000/78.

56. Tale interpretazione non è rimessa in discussione dall'argomento secondo il quale essa potrebbe, eventualmente, comportare un abbassamento del livello di tutela contro la discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni religiose, dal momento che, in una fattispecie come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nulla sembra ostare a che i giudici nazionali procedano a un'interpretazione delle disposizioni nazionali di cui trattasi in modo che, nell'ambito della ponderazione degli interessi divergenti tra un dipendente e il suo datore di lavoro, le convinzioni filosofiche o spirituali ricevano lo stesso livello di tutela della religione o delle convinzioni religiose.

57. Infine, per quanto riguarda più specificamente l'argomento esposto dal giudice del rinvio, secondo cui l'esistenza di un criterio unico, comprendente le convinzioni religiose e filosofiche, avrebbe l'effetto di ridurre il livello di tutela

contro le discriminazioni dirette fondate su tali motivi, in quanto osterebbe ai confronti tra dipendenti, rispettivamente animati di convinzioni religiose e convinzioni filosofiche, occorre precisare quanto segue.

58. Da un lato, e come rilevato da tale giudice, il problema di una siffatta comparabilità è rilevante solo ai fini della valutazione dell'esistenza di una discriminazione diretta. Orbene, la sussistenza di una discriminazione diretta è esclusa in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, come ricordato al punto 33 della presente sentenza.

59. Dall'altro, e in ogni caso, la Corte ha avuto l'opportunità di precisare che il divieto di discriminazione previsto dalla direttiva 2000/78 non è limitato alle sole differenze di trattamento esistenti tra persone che aderiscono a una religione o a convinzioni personali e quelle che non aderiscono ad una religione o a determinate convinzioni personali (v., in tal senso, sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 49). In altri termini, l'esistenza di un criterio unico, che comprenda la religione e le convinzioni personali, non osta ai raffronti tra i dipendenti animati da convinzioni religiose e quelli animati da altre convinzioni personali, né a quelli tra i dipendenti animati di convinzioni religiose diverse.

60. L'obiettivo perseguito dalla direttiva 2000/78 depono d'altronde a favore di un'interpretazione dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della medesima nel senso che essa non limita la cerchia delle persone rispetto alle quali può essere effettuato un raffronto per l'individuazione di «discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali», ai sensi di detta direttiva, a quelle che non aderiscono a una data religione o a determinate convinzioni personali (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 50).

61. Infatti, la direttiva 2000/78 mira a contrastare, per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro, ogni forma di discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali (v., per analogia, sentenza del 26 gennaio 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, punto 34), atteso che una discriminazione «basata sulla» religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di tale direttiva, può essere constatata solo qualora il trattamento meno favorevole o il particolare svantaggio di cui trattasi venga patito in funzione della religione o delle convinzioni personali (sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 49).

62. Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che l'articolo 1 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso osta a che disposizioni nazionali che garantiscono la trasposizione di tale direttiva nel diritto nazionale, le quali sono interpretate nel senso che le convinzioni religiose e le convinzioni filosofiche costituiscono due motivi di discriminazione distinti, possano essere considerate, «per quanto riguarda il

principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste [in tale direttiva]», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di quest'ultima. — *Omissis*.

IL VELO ISLAMICO AL LAVORO E LE DISCRIMINAZIONI PER «RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI» SECONDO LA CORTE DI GIUSTIZIA (*)

SOMMARIO: 1. Il caso *LF* e la posta in gioco: non solo questioni di libertà religiosa. — 2. Le politiche aziendali di neutralità ideologica di fronte al divieto di discriminazioni per religione in via diretta e indiretta. — 3. L'esclusione delle opinioni politiche e sindacali dalle «convinzioni personali» protette: quali conseguenze per il nostro ordinamento?

1. Su richiesta formulata dal Tribunale di Bruxelles nell'ambito di una controversia originata dal mancato reclutamento di una candidata intenzionata a indossare il velo islamico durante il tirocinio presso una società di gestione di alloggi popolari, la Corte di giustizia si trova nuovamente a dover valutare la compatibilità col divieto di discriminazioni basate «sulla religione o le convinzioni personali» stabilito dalla dir. 2000/78/CE delle politiche aziendali di neutralità ideologica che vietano l'esternazione sul lavoro del proprio credo, religioso o di altra natura, mediante indumenti o simboli.

Come nei tre importanti precedenti in cui la Corte si è dovuta misurare con dubbi interpretativi sollecitati dal rifiuto di lavoratrici di fede musulmana di assecondare le richieste datoriali di rinuncia all'uso del velo, con il loro conseguente licenziamento (1), anche nel caso *LF* la principale posta in gioco è la definizione dei termini entro cui va garantito sul posto di lavoro l'esercizio della libertà di religione affermata, insieme alla libertà di pensiero e di coscienza e non solo nella sfera interiore, dall'art. 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione.

Oggetto di discussione, più in particolare e come sarà chiarito meglio fra breve (nel § 2), è l'impostazione adottata dalla Corte di giustizia nei casi *Achbita* e *Bougnaoui* e confermata di recente in *Wabe e Müller*, nonostante le diffuse critiche avanzate nel frattempo dalla dottrina europea (2), secondo cui l'applicazione generale e indifferenziata di una

(*) Il presente contributo è stato sottoposto a referaggio anonimo a doppio cieco.

(1) Si fa riferimento a C. giust. 14 marzo 2017, C-157/15, *Achbita c. GAS Secure Solutions*, C. giust. 14 marzo 2017, C-188/15, *Bougnaoui* e, qualche anno dopo le sentenze “gemelle” di apertura della giurisprudenza eurounitaria sulle discriminazioni religiose, C. giust. 15 luglio 2021, C-804/18, *WABE e MH Müller*.

(2) V., tra i tanti, G. BUSSCHAERT - S. DE SOMER, *You Can Leave Your Hat on, but Not Your Headscarf: No Direct Discrimination on the Basis of Religion*, *IJCLLIR*, 2017, 553 ss.;

norma del regolamento aziendale che proibisce di esibire sul lavoro qualunque segno visibile di convinzioni religiose, filosofiche o politiche può dar luogo a una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'art. 2.2, lett. *b*, della dir. 2000/78/CE, qualora comporti un particolare e ingiustificato svantaggio per le persone che aderiscono a una determinata religione o ideologia; ma non integra invece una discriminazione diretta, ai sensi della lett. *a* della stessa disposizione, dato che non genera una penalizzazione specifica nei confronti di chi professa una certa fede religiosa o possiede una certa convinzione, ponendo limiti alla manifestazione esteriore di qualsiasi credo individuale, in modo del tutto uniforme.

Quest'impostazione, nella misura in cui consente di giustificare una regola che mette le persone di fronte alla scelta tra il posto di lavoro e l'adesione a indicazioni religiose relative all'abbigliamento, è considerata da più parti di dubbia solidità logico-giuridica ed eccessivamente sbilanciata nei suoi esiti a favore della libertà d'impresa: ragion per cui, nel caso *LF* come già avvenuto nel caso *Wabe e Müller*, i giudici remittenti interrogano la Corte di giustizia sulla possibilità di correggere più o meno incisivamente tale assetto, anche sfruttando (nei termini che saranno illustrati nel § 2) i margini per il rafforzamento della protezione della libertà religiosa offerti agli Stati membri dall'art. 8 della dir. 2000/78/CE, concernente la salvaguardia delle disposizioni nazionali sulla parità di trattamento più favorevoli di quelle imposte dall'Unione.

La posta in gioco nella sentenza *LF*, tuttavia, non si esaurisce qui. Se è vero che le penalizzazioni nei confronti delle donne che indossano il velo islamico possono considerarsi l'esempio attualmente più evidente delle ed. discriminazioni intersezionali, caratterizzate dalla combinazione di più connotati soggettivi tutelati dalla legislazione antidiscriminatoria (nel caso di specie la religione e il genere) (3), il fatto che in questo caso

F. DORSEMONT, *Freedom of religion in the workplace and the Court of Justice of the European Union: A return to the principle of Cuius regio, eius religio?*, *Rev. Droit Comp. Trav. Séc. Soc.*, 2017, 200 ss.; V. PROTOPAPA, *I casi Achbita e Bougnaoui. Il velo islamico tra divieto di discriminazione, libertà religiosa ed esigenze dell'impresa*, *ADL*, 2017, 1079 ss.; L. VICKERS, *Achbita and Bougnaoui: one step forward and two steps back for religious diversity in the workplace*, *ELLJ*, 2017, 255 ss. Positiva è invece la valutazione di S. SCARONI, *Rapporto di lavoro e simboli religiosi: neutralità e pregiudizio nelle sentenze della Corte di Giustizia sul velo islamico*, in www.europeanrights.eu.

(3) Infatti il divieto aziendale di manifestare la propria fede religiosa con qualunque indumento o simbolo visibile non colpisce gli uomini musulmani né le donne aderenti a religioni prive di prescrizioni in materia di abbigliamento, ma colpisce appunto solo le persone che combinano in sé l'appartenenza al genere femminile e la fede islamica, alle quali è rivolta la richiesta di coprire (più o meno vistosamente) il proprio capo/corpo. Per una panoramica sulle discriminazioni intersezionali nel contesto giuridico europeo v. S. FREDMAN, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Publications Office of the European Union, 2016.

l'Avvocato generale abbia portato il problema all'attenzione della Corte in modo esplicito (4), sviluppando i cenni allusivi formulati in tal senso dal Tribunale belga e sollecitando di conseguenza l'irrobustimento della tutela antidiscriminatoria, apriva in un certo senso la strada per qualche parola in proposito da parte dei giudici dell'Unione. Un passo auspicabile per loro, quantomeno in termini di manifestazione di consapevolezza della questione, dopo l'indifferenza mostrata al riguardo nei tre precedenti sull'uso del velo già ricordati (5).

Il peso giuridico del caso *LF* è ulteriormente accresciuto, inoltre e soprattutto, dalla richiesta formulata alla Corte di giustizia di chiarire la portata dell'espressione «religione o ... convinzioni personali» adoperata dall'art. 1 della dir. 2000/78/CE nell'elencazione dei fattori protetti, precisando se si tratti di un unico motivo di discriminazione o meno e, quindi, anche che cosa esattamente sia compreso entro l'ambiguo termine «convinzioni personali», che nel frattempo ha ricevuto interpretazioni discordanti nei diversi Stati membri (come si spiegherà nel § 3).

Se ai giudici remittenti belgi, in sostanza, interessava capire l'eventuale autonomia del fattore «religione» da quello relativo alle altre scelte ideologiche, al fine di verificare il possibile innalzamento per questa via — grazie al già richiamato art. 8 — della protezione della libertà religiosa nei luoghi di lavoro, dal punto di vista generale risultava invece particolarmente importante la risposta che, nel definire l'ampiezza della formula legislativa «convinzioni personali», sciogliesse i dubbi sul raggio di applicazione della disciplina antidiscriminatoria europea, soprattutto con riguardo all'inclusione o meno al suo interno delle convinzioni politiche e sindacali.

2. Nello stimolare la Corte di giustizia a un supplemento di riflessione circa la declinazione del concetto di discriminazione diretta nelle

(4) V. le conclusioni dell'Avv. gen. Laila Medina nella causa C-344/20, pt. 66, ove la Corte è invitata a guardare con realismo alla questione della «doppia discriminazione» patita dalle donne musulmane. In precedenza un campanello d'allarme sull'interferenza fra più fattori di discriminazione che ricorre nelle controversie sull'uso del velo islamico era stato suonato da E. SHARPSTON, *Shadow Opinion of former Advocate-General Sharpston: headscarves at work (Cases C-804/18 and C-341/19)*, *EU Law Analysis*, 23 marzo 2021, il cui contributo *sui generis* (trattandosi di conclusioni rese informalmente dopo la cessazione del suo incarico di Avv. gen.) è infatti richiamato dall'Avv. gen. Laila Medina.

(5) L'indifferenza si coglie infatti non solo nella giurisprudenza iniziale, ampiamente criticata proprio sotto questo profilo da A. GUTIÉRREZ SOLANA JOURNOUD, *Unveiling Complex Discrimination at the Court of Justice of the European Union: the Islamic Headscarf at Work, Fem. Legal Stud.*, 2021, 205 ss., ma anche nella successiva sentenza *Wabe* (cit., in particolare ai ptt. 57 e 58), ove la Corte ha escluso la rilevanza del genere nelle discriminazioni religiose vietate dalla dir. 2000/78/CE, sulla quale era stata interpellata, respingendo le sollecitazioni avanzate in merito dai giudici tedeschi.

controversie sul velo islamico, considerata «un problema serio» (6), il Tribunale di Bruxelles evidenzia come sia decisivo il modo in cui viene impostato il confronto da effettuare ai fini della valutazione dell'esistenza di tale discriminazione e sostiene che una comparazione più corretta e più aderente al rispetto della libertà religiosa sarebbe possibile isolando il divieto di discriminazioni in base alla religione e alle convinzioni religiose da quello concernente le altre scelte ideologiche. Ove la lettura disgiunta dei termini contenuti nell'espressione «religione o ... convinzioni personali» di cui all'art. 1 della dir. 2000/78/CE non fosse ritenuta ammissibile da tale disposizione in linea generale, il Tribunale belga chiede alla Corte di chiarire se la configurazione di motivi di discriminazione ideologici distinti sia almeno praticabile da parte dei singoli Stati membri, al fine di evitare un abbassamento del livello della tutela antidiscriminatoria, in forza dell'art. 8 della stessa fonte.

Come già nel caso *Wabe e Müller*, dunque, anche in *LF* il tentativo di assicurare una più intensa protezione della libertà di manifestazione della propria religione passa (pure) attraverso il margine per il mantenimento o l'introduzione di norme sulla parità di trattamento di maggior favore aperto a ogni Stato membro dall'art. 8 della dir. 2000/78/CE. In questo caso, però, il percorso intrapreso dai giudici remittenti è decisamente più tortuoso, dato che non s'incanala entro l'assestata cornice della discriminazione indiretta, puntando — com'è poi avvenuto in *Wabe* — a valorizzare le disposizioni nazionali di tutela della libertà religiosa nell'ambito di una più stringente valutazione sulla giustificabilità della regola aziendale neutra solo all'apparenza, ma prova appunto a “rimettere in pista” la discriminazione diretta, sostenendo che la considerazione autonoma del fattore religioso consentirebbe di effettuare giudizi di comparazione dei trattamenti più attenti alle specifiche esigenze delle persone da proteggere da penalizzazioni basate direttamente sulla religione.

L'Avvocato generale del caso *LF*, cui la Corte chiede di concentrarsi solo sull'esame del potere discrezionale accordato ai singoli Stati dall'art. 8 e che — diversamente dal Tribunale di Bruxelles — conosce l'esito del precedente *Wabe e Müller* quando redige le sue conclusioni, sviluppa un approfondito ragionamento per dimostrare che il confronto circoscritto all'interno del gruppo identificato in base al fattore esclusivo della religione (anziché tra l'interno e l'esterno di tale gruppo) «amplia la portata della direttiva 2000/78 con una maggiore sensibilità rispetto agli svantaggi meno manifesti»: consentendo in particolare di far emergere il pregiudizio provocato dalle politiche aziendali di neutralità ideologica ai lavoratori che non si limitano ad esternare con segni visibili la propria

(6) Così al pt. 21 della sentenza in commento.

religione ma che sono vincolati all'osservanza di «prescrizioni religiose in materia di abbigliamento» e vengono quindi «posti di fronte al dilemma (...) di decidere tra conservare un posto di lavoro in un'azienda o rispettare le prescrizioni dettate dalla loro fede» (7).

L'invito a vagliare le controverse regole aziendali considerando la specifica situazione delle persone — per lo più donne — che indossano certi indumenti in ottemperanza a precetti religiosi era invero già stato formulato dai giudici tedeschi (senza ricevere tuttavia alcun supporto dall'Avvocato generale) nel caso *Wabe*: ma la Corte aveva respinto la sollecitazione a riconoscere una discriminazione diretta nei loro confronti, ritenendo invece ricorrente anche in tale ipotesi — nel passaggio più criticato della sentenza — quel «particolare disagio» che può derivare ai seguaci di una religione con dati requisiti di abbigliamento da divieti aziendali valevoli indistintamente per gli aderenti a qualunque credo (8).

Nel ribadire, in sostanza, che tali divieti possono integrare una discriminazione indiretta, consapevole che la partita della loro legittimità si gioca quindi tutta sul terreno delle possibili giustificazioni, in *Wabe* la Corte aveva comunque operato una stretta in proposito, affermando che la finalità legittima per un datore di lavoro di adottare una politica di neutralità ideologica, per assumere valore esimente, dev'essere sorretta da «un'esigenza reale» che spetta allo stesso dimostrare alla luce delle conseguenze sfavorevoli che subirebbe in sua assenza, e va inoltre perseguita entro i limiti dello «stretto necessario» (9).

Nonostante quest'opportuna correzione di tiro e il più severo scrutinio richiesto per escludere la ricorrenza di una discriminazione indiretta, nel caso *LF* l'Avvocato generale compie ogni possibile sforzo — incluso, come si è già detto, il richiamo alla «doppia discriminazione» per religione

(7) V. le già cit. conclusioni dell'Avv. gen. Laila Medina, ptt. 39, 42 e 50.

(8) Per alcune contestazioni dottrinali di *Wabe*, limitatamente al nostro Paese, si rinvia alla nota seguente. L'idea originaria secondo cui una discriminazione diretta per religione è ravvisabile solo a fronte della richiesta di non indossare indumenti o simboli specificamente connotati, come l'*hijab* del caso *Achbita*, era stata del resto confermata dalla stessa sentenza *Wabe* nella parte in cui, prendendo le distanze dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (sull'art. 9 Cedu), aveva "bocciato" la distinzione tra i segni esteriori in base a dimensioni e grado di appariscenza e aveva qualificato come direttamente discriminatorio un divieto aziendale riguardante solo l'uso di simboli vistosi, quindi non neutro rispetto alle diverse religioni.

(9) L'inasprimento realizzato da *Wabe* in punto di giustificabilità è peraltro relativizzato — nell'ambito di una più ampia valutazione critica della sentenza — da V. PINTO, *Corte di Giustizia e velo islamico. Il punto su discriminazione e politiche aziendali di neutralità religiosa*, *q. Riv.*, 2021, II, 801 ss., e G. FROSECCI, *L'esercizio della libertà religiosa nuovamente alla prova della neutralità aziendale: un percorso a ostacoli tra discriminazione diretta, discriminazione indiretta e bilanciamento dei diritti*, *Labor*, 2022, 89 ss.; ancor più negativo è il giudizio sulla pronuncia di S. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, *Libertà religiosa e lavoro*, *Giappichelli*, 2022, 176 ss.

e per genere — per convincere la Corte ad aprirsi ad applicare alle scelte aziendali di neutralità ideologica il più rigoroso metro della discriminazione diretta, insistendo sulla distanza politico-valoriale che separa gli approcci legati all'una e all'altra nozione (10). A parer suo, infatti, è determinante stabilire «se le differenze derivanti dalla religione (...), in particolare le prescrizioni in materia di abbigliamento, debbano essere affrontate promuovendo l'uniformità sul posto di lavoro attraverso un divieto generalizzato di tali differenze, stabilito nel regolamento (...) di un'impresa, o, in alternativa, promuovendo la diversità attraverso la normalizzazione di tali differenze».

La Corte di giustizia, che teoricamente avrebbe potuto sfruttare l'art. 8 della dir. 2000/78/CE per modificare la linea senza smentire apertamente i propri precedenti (resi tutti in Grande sezione, diversamente dalla sentenza in commento), resta però impermeabile ai suggerimenti dell'Avvocato generale, lasciando anche cadere la questione del peculiare intreccio tra fattori protetti che emerge nelle controversie sull'uso del velo islamico.

La decisione non stupisce, considerata la debolezza del fondamento su cui poggiava il tentativo di indurre la Corte a un ripensamento, ovvero la supposta necessità di rendere autonomo il motivo di discriminazione della religione per consentirne un'adeguata tutela mediante l'affinamento del confronto da effettuare: in particolare, come si è detto, contenendolo all'interno del gruppo protetto. Mentre infatti è indubbio che l'impostazione del giudizio comparativo e la scelta del termine di comparazione sono determinanti ai fini dell'individuazione di una discriminazione di tipo diretto o indiretto, non è però altrettanto vero che la protezione antidiscriminatoria delle lavoratrici musulmane osservanti delle prescrizioni sul velo presuppone un confronto che sarebbe impraticabile in forza di un criterio unico, comprendente la religione e le convinzioni personali. Come spiega la sentenza *LF*, difatti, tale criterio «non limita la cerchia delle persone rispetto alle quali può essere effettuato un raffronto per l'individuazione» delle discriminazioni ideologiche, ammettendo l'assunzione di termini di comparazione dei trattamenti non solo esterni (con chi non professa alcun credo religioso o d'altra natura) ma anche interni (con chi professa un credo religioso o ideologico diverso, privo di prescrizioni sull'abbigliamento) (11).

(10) V. le già cit. conclusioni, ai ptt. 44, 45 (da cui è tratta la frase riportata nel seguito del testo) e 59.

(11) V. i ptt. 59 e 60 della sentenza in commento, che riprendono fedelmente passaggi di *Wabe*. La praticabilità di confronti all'interno del gruppo protetto pare peraltro assodata da tempo nel diritto antidiscriminatorio europeo, come dimostra la celebre pronuncia di C.

Se dalla mancata configurabilità della religione come motivo autonomo di discriminazione non può derivare alcuna restrizione delle operazioni comparative e quindi alcun abbassamento del livello della tutela antidiscriminatoria, è evidente che la possibilità per gli Stati membri di una lettura disgiunta dell'espressione «religione o (...) convinzioni personali» adoperata dalla dir. 2000/78/CE non può essere considerata una previsione di maggior favore ai sensi dell'art. 8 della stessa, come conclude la Corte (12).

Per nulla scontato, invece, è che la sentenza *LF*, nel richiamare il riconoscimento avvenuto in *Wabe e Müller* del rafforzamento della protezione antidiscriminatoria conseguibile, grazie appunto all'art. 8, valorizzando le più favorevoli disposizioni nazionali sulla libertà religiosa nel bilanciamento con la libertà d'impresa da effettuare nel contesto della verifica «della sussistenza di una giustificazione a una discriminazione indiretta», abbia ommesso di ricordare — come faceva invece chiaramente *Wabe* — che è questo un esempio, e non l'unica via, di possibile irrobustimento degli argini contro le discriminazioni religiose offerto ai singoli Stati membri dall'art. 8 (13). Questo silenzio, che può certo essere criticato ma che pare azzardato leggere come una sicura chiusura della Corte verso altre strade percorribili in tale direzione, rivela presumibilmente la convinzione — condivisibile — che la valutazione delle giustificazioni adottate per escludere una discriminazione indiretta costituisce una sede particolarmente adatta per effettuare quella ponderazione tra divergenti interessi in conflitto (art. 10 *versus* art. 16 CdfUe) che si intende affidare ai giudici nazionali, per consentire bilanciamenti più adeguati al peso assunto dalla libertà religiosa nei diversi ordinamenti (14).

Se per la Corte di giustizia la discriminazione indiretta resta la strada maestra per affrontare le delicate questioni poste dall'uso del velo islamico sul lavoro e se in *Wabe* si è chiarito che lo scrutinio sulla giustificabilità delle regole aziendali all'apparenza neutre ma ad impatto differenziato va effettuato con rigore, pretendendo dal datore di lavoro prove concrete sulla necessità e sulla proporzionalità dei divieti stabiliti, è comunque questo il punto su cui pare ora più fruttuoso concentrare le energie interpretative.

giust. 8 novembre 1990, C-177/88, *Dekker*, sulla mancata assunzione di una donna gestante a vantaggio di un'altra candidata di sesso femminile.

(12) Diverso è al riguardo il punto di vista di V. CANGEMI, *Sul significato dell'espressione religione o convinzioni personali nella direttiva 2000/78/CE*, *LG*, 2023, 159 s.

(13) V. i ptt. 51-52, da cui è tratta anche l'espressione riportata fra virgolette.

(14) Positivo, anche per questa ragione, è il giudizio espresso su *LF* da A. LICASTRO, *Ancora in tema di porto del velo islamico e discriminazione della lavoratrice nelle aziende private*, *Stato, Chiese e plur. confess.*, 2022, n. 22, 53 ss.

Del resto, nell'era del diritto antidiscriminatorio fluido (15), emersa ormai la labilità dei confini che a volte separano la discriminazione diretta dalla discriminazione indiretta, la contrapposizione tra questi due concetti può essere sdrammatizzata. Ed è proprio questo che sembra fare la sentenza *LF* quando, nel ribadire la rotta definita in *Wabe* per l'applicazione del divieto di discriminazione indiretta, attribuisce a tale interpretazione l'«intento di incoraggiare per principio la tolleranza e il rispetto, nonché l'accettazione di un maggior grado di diversità» (16): ovvero le stesse virtù che l'Avvocato generale, come si è detto, aveva presentato come proprie dell'opposto approccio legato alla discriminazione diretta.

3. Riprendendo e sviluppando un controverso *obiter dictum* della sentenza *Wabe e Müller*, in *LF* (17) la Corte di giustizia afferma che ai fini dell'applicazione della dir. 2000/78/CE i termini «religione o (...) convinzioni personali» adoperati dal suo art. 1 — in perfetta linea con l'espressione presente negli artt. 19 TfUE e 21 CdfUE — vanno trattati «come due facce dello stesso e unico motivo di discriminazione», includente «tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali», ritenute assimilabili alle prime; mentre, considerata anche la distinzione fra convinzioni personali e opinioni politiche o d'altra natura effettuata dall'art. 21 CdfUE, la tutela antidiscriminatoria «non comprende né le convinzioni politiche o sindacali né le convinzioni o le preferenze artistiche, sportive, estetiche o di altro tipo».

Diversamente dalla «religione», di cui la Corte ha sin dal principio accolto un'interpretazione estensiva (comprendente non solo il cd. *forum internum* ma pure il cd. *forum externum*), per le «convinzioni personali» la scelta compiuta è quindi di segno restrittivo e colpisce, oltre che per la dubbia sintonia con altre fonti europee e internazionali (18), per l'equiparazione effettuata tra convinzioni oggetto di una risalente e marcata attenzione giuridica, come quelle politiche e sindacali, e opzioni di minor peso nella definizione dell'identità individuale, tradizionalmente non considerate dal diritto antidiscriminatorio, come quelle artistiche ed estetiche. La risposta data dalla Corte, ad ogni modo, dissolve la nebbia che per più di un ventennio ha avvolto l'opaco contenitore delle «convinzioni personali», inducendo la giurisprudenza dei diversi Stati membri a

(15) Per riprendere l'efficace aggettivo usato da M. BARBERA - S. BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, *CSDLE*, II, n. 451/2022, 75.

(16) Così nel pt. 41, cui si rimanda anche per l'espresso riferimento all'esigenza di non danneggiare i lavoratori che osservano precetti religiosi relativi al vestiario.

(17) Ai ptt. 26-28.

(18) V. sul punto V. DE STEFANO, «Caso Fiat», *affiliazione sindacale e tutela antidiscriminatoria: una lettura fondata sulle fonti internazionali ed europee*, *ADL*, 2013, 374-380.

vistose divaricazioni nell'interpretazione dell'identico termine introdotto nelle discipline nazionali di attuazione della dir. 2000/78/CE.

Contrariamente a quanto avvenuto altrove (ad esempio in Austria e in Belgio), nel nostro Paese il riferimento alle convinzioni personali inserito nel d.lgs. n. 216/2003 è stato ritenuto inclusivo di quelle sindacali da un orientamento compatto (19) — nelle aule di giustizia più che in dottrina, ove comunque le voci dissenzienti sono rimaste isolate — che negli ultimi anni ha ottenuto il convinto avallo dei giudici di legittimità (20). Le discriminazioni su base sindacale, vietate espressamente e in prima battuta dal (ben più innocuo) art. 15 St. lav., hanno così potuto essere contrastate sfruttando gli efficaci meccanismi probatori e processuali risultanti dagli artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 216/2003 e dall'art. 28 del d.lgs. n. 150/2011 (cd. taglia-riti): meccanismi la cui utilizzabilità non deve essere messa in discussione all'indomani della sentenza *LF* (21).

La chiusura operata dalla Corte di giustizia sulle convinzioni personali, infatti, non elimina le ragioni di carattere sistematico che hanno guidato gli interpreti nazionali a leggere in senso estensivo il relativo divieto di discriminazioni e che comprendono la persuasione maturata all'interno di un ordinamento circa la necessità di reagire in modo efficace a penalizzazioni e pregiudizi basati su fattori di rischio socialmente problematici, com'è avvenuto appunto per la militanza sindacale.

Sebbene la dir. 2000/78/CE non preveda nessuna azione giudiziale autonoma contro le discriminazioni collettive, quand'anche *victimless*, nella sua trasposizione il d.lgs. n. 216/2003 non ha esitato ad introdurla (all'art. 5, co. 2), quale previsione nazionale di maggior favore rispetto alla fonte europea e a beneficio di tutti i fattori soggettivi ivi considerati, tenuto conto del rilievo già riconosciuto a livello interno a tale azione nel contrasto alle discriminazioni di genere. Dati i margini di discrezionalità a disposizione degli Stati membri nella costruzione del proprio diritto antidiscriminatorio, sarebbe dunque assurdo che la nostra giurisprudenza, in attesa di un intervento legislativo — pur auspicabile — di adattamento delle fonti nazionali alla novità intervenuta a Lussemburgo,

(19) Ne danno conto, illustrandone le ragioni ma pure le obiezioni ricevute, D. IZZI, *Libertà sindacale e rispetto delle convinzioni personali: la lezione di Pomigliano d'Arco*, in *Studi in memoria di Gianni Garofalo*, Cacucci, 2015, 463 ss. e, più diffusamente e più di recente, A. LASSANDARI, *Rilevi sulla discriminazione per convinzioni personali*, in *Studi in memoria di Massimo Roccella*, a cura di M. AIMO - A. FENOGLIO - D. IZZI, Edizioni Scientifiche Italiane, 2021, 825 ss.

(20) V. Cass. 2 gennaio 2020, n. 1, *q. Riv.*, 2020, II, 377 ss. e successivamente Cass., S.U., 21 luglio 2021, n. 20819, *ADL*, 2021, 1402 ss.

(21) Come già fatto invece da V. CANGEMI, *Sul significato dell'espressione religione o convinzioni personali*, cit., 156.

abbandonasse la strada interpretativa imboccata risolutamente da tempo.

DANIELA IZZI
*Ordinaria di diritto del lavoro
nell'Università di Torino*