

*DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI RELIGIOSI.
ANATOMIA DI UN FENOMENO. IL CASO
SAMIRA ACHBITA*

CORSO DI DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO
TORINO 30 GENNAIO 2024

Discriminazione per motivi religiosi



Discriminazione per motivi religiosi

- A) IL CONTESTO SOCIO-GIURIDICO DEL FENOMENO DISCRIMINATORIO PER RAGIONI RELIGIOSE**
- B) LA MATRICE DELL'ATTUALE GIURISPRUDENZA EUROPEA IN MATERIA PRESUPPOSTI POLITICO-CULTURALI**
- C) LE SOLUZIONI GIURISPRUDENZIALI DELLA CGUE**
- D) I DUBBI E I RISCHI GENERATI DAL QUADRO GIURISPRUDENZIALE DELLA CGUE**

Discriminazione per motivi religiosi

■ A

■ Non c'è solo la Sig.a Achbita!

- 1) 10 luglio 2008 *CGUE – Feryn*
- 2) 4 settembre 2012 *Corte EDU - Chaplin v. UK;*
- 3) 15 gennaio 2013 *Corte EDU – Eweida v. British Airways;*
- 4) 25 giugno 2014 *Corte Cass. francese - sessione plenaria – Afif v. crèche Baby Loup*
- 5) 20 maggio 2016 *Corte Appello di Milano, Sent. n. 579;*

Discriminazione per motivi religiosi

- 6) **14 marzo 2017** CGUE causa C- 188/15: *Bougnaoui*
- 7) **15 luglio 2021** CGUE causa C-804/18: *Wabe e MH Muller Handel*;
- 8) **13 ottobre 2022** Corte CGUE causa C- 344/20: *L.F. v S.C.R.L.*
- 9) **28 novembre 2023** Corte CGUE causa C-148/22: *Dipendente v. Comune di Ans.*

Discriminazione per motivi religiosi

- **La dinamica dei fatti presenta delle costanti:**
- 1) la persona presunta vittima di discriminazione è una donna giovane (25-36 anni) ;
- 2) in alcuni casi la donna al momento dell'assunzione non indossa simboli religiosi sul corpo
- 3) in altri casi li porta prima di fare la selezione o durante il colloquio di lavoro
- 4) la donna si rifiuta di togliersi il velo;
- 5) in alcuni casi la donna cerca di mediare;
- 6) in alcuni casi il datore di lavoro propone un cambio di mansione dal front al back office

Discriminazione per motivi religiosi

- **QUALI I PRINCIPALI FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA NELLE AZIENDE PRIVATE ?**
- 2015 *l'Istituto Randstad France - OFRE (Observatoire du Fait Religieux en Entreprise) - Rapporto "Il lavoro, l'impresa e la questione religiosa"*
- 2023 *l'Istituto Montaigne – Rapporto: "Religione al lavoro. Barometro del fenomeno religioso nelle aziende 2022-2023".*

Discriminazione per motivi religiosi

- FADR (Fatti ad Alta Densità Religiosa): **fenomeni che pesano sul funzionamento delle aziende:**
 - atteggiamenti negativi nei confronti delle colleghe perché donne;
 - rifiuto di svolgere determinate mansioni per ragioni religiose;
 - rifiuto di lavorare con persone di diversa fede;
 - domanda di assentarsi in ragione di riti o di festività religiose;
 - richiesta di indossare simboli religiosi sul corpo

Discriminazione per motivi religiosi

- **il 58% dei lavoratori/lavoratrici nasconde il segno religioso o se lo leva durante l'orario lavorativo**
- **il 42% lo conserva e ne rivendica l'utilizzo durante il lavoro.**

Discriminazione per motivi religiosi

- Il 64% degli intervistati **ritiene normale che l'azienda chieda di nascondere o non utilizzare segni religiosi sul corpo** dove la mansione sia di *front office*.
- Il 90% degli intervistati ritiene che le questioni di natura religiosa in azienda debbano essere trattate **come questioni personali facendo finta che non abbiano a che fare con la religione.**

Discriminazione per motivi religiosi

- Dal **2022** sono aumentati i casi di discriminazione e di stigmatizzazione per ragioni religiose.
- Nel **28%** dei casi ciò avviene in fase di assunzione del personale;
- nel **18%** in ambito di organizzazione aziendale;
- nel **7%** nella gestione delle carriere;
- nel **4%** in caso di riparto delle responsabilità

Discriminazione per motivi religiosi

- **Le persone più discriminate per motivi religiosi:**
- 78% Musulmani;
- 20% Cattolici;
- 18% Evangelici;
- 13% Ebrei;
- 3% Protestanti e Buddisti
- 1% Induisti.

Discriminazione per motivi religiosi

- È cresciuto il numero di situazioni che generano tensioni:
 - **dal 6% nel 2013 al 21% nel 2022.**
- E' cresciuto il numero di persone che hanno subito sanzioni disciplinari per comportamenti riconducibili alla religione
 - **dal 7% del 2019 al 23% del 2022**

Discriminazione per motivi religiosi

■ B

- LA MATRICE DELLA ATTUALE GIURISPRUDENZA EUROPEA IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI RELIGIOSI.

Discriminazione per motivi religiosi

- Il caso *Afif v. Baby Loup* - *Corte di Cassazione francese 14 giugno 2014*
- per il giudice è legittimo che il regolamento interno della Scuola materna privata “*Baby Loup*” ponga dei limiti all’utilizzo di segni religiosi se ciò è indispensabile per: *l’igiene, la sicurezza, la salvaguardia dell’immagine della azienda.*

Discriminazione per motivi religiosi



LES ÉDITIONS

Discriminazione per motivi religiosi

C

**Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dallo Hof van
Cassatie (Belgio) il 3 aprile 2015**

Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding/G4S Security

Discriminazione per motivi religiosi

- «(...) il giudice del rinvio chiede, (...) se **l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78** debba essere interpretato nel senso che **il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta in via generale di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, costituisce una discriminazione diretta (...)** »

Discriminazione per motivi religiosi

■ LA POSIZIONE DELLA **CGUE**.



Discriminazione per motivi religiosi

■ Discriminazione diretta.

- La norma contenuta nel regolamento di lavoro di un'impresa o nel regolamento interno di un ente locale che vieta al dipendente privato o pubblico di manifestare verbalmente, con abbigliamento o in qualsiasi altro modo, le loro convinzioni religiose o filosofiche al fine di soddisfare, in nome del diritto di libertà di impresa, ex art. 16 CDFUE, un ambiente di lavoro *'neutrale'* non costituisce una discriminazione religiosa diretta, a condizione che:
 - 1) le norme contenute nel regolamento aziendale o dell'ente locale siano applicate in maniera: **generale e indiscriminata**;
 - 2) siano oggettivamente giustificate da una **finalità legittima**
 - 3) le scelte fatte siano perseguite in maniera **coerente e sistematica** e le misure adottate **siano limitate allo stretto necessario**.

Discriminazione per motivi religiosi

■ Discriminazione indiretta.

- La norma contenuta (.....) potrebbe configurare un caso **di discriminazione indiretta qualora venga dimostrato, l'onere della prova spetta al giudice nazionale che ha effettuato il rinvio alla CGUE, che l'obbligo apparentemente neutro di non indossare un simbolo religioso comporta di fatto uno svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia.**
- Tuttavia una differenza di trattamento non costituirebbe una **discriminazione indiretta se.....**

Discriminazione per motivi religiosi

- 1) la differenza di trattamento persegue **una finalità legittima**, (il giudice del Lussemburgo precisa che **un generico richiamo alla neutralità non basta a configurare tale finalità come legittima**, è necessario che il datore di lavoro dimostri **l'esigenza reale del divieto di utilizzo del simbolo religioso nel luogo di lavoro**;
- 2) **i mezzi impiegati** per conseguire tale finalità (la neutralità) siano **appropriati e necessari**.

Discriminazione per motivi religiosi

- **E' consentito che il giudice del rinvio applichi il diritto nazionale** anziché quello eurounitario nel valutare il bilanciamento fra il diritto di libertà religiosa e di coscienza e il diritto di libertà di impresa.

Discriminazione per motivi religiosi

D



Discriminazione per motivi religiosi

■ Cenni bibliografici essenziali:

- 1) S. Coglievina, **Diritto antidiscriminatorio e religione: Uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito**, Nuovi Itinerari, Univ. Firenze, 2015
- 2) N. Colaianni, **Il velo delle donne musulmane tra libertà di religione e libertà d'impresa. Prime osservazioni alla sentenza della Corte di giustizia sul divieto di indossare il velo sul luogo di lavoro**, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale Rivista telematica* *Stato, Chiese e pluralismo confessionale Rivista telematica* (www.statoechiese.it), n. 11/2017
- 3) A. Licastro, **Ancora in tema di porto del velo islamico e discriminazione della lavoratrice nelle aziende private**, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale Rivista telematica* (www.statoechiese.it), n. 22/2022

Discriminazione per motivi religiosi

- Cenni bibliografici essenziali:
- 4) N. Hervieu, **Un nouvel équilibre européen dans l'appréhension des convictions religieuses au travail**, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* Rivista telematica *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 5/2013
- 5) B. Giovanna Bello , **Accomodamenti ragionevoli basati sulla religione tra diritto antidiscriminatorio e diversity management**, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 12/2020

Discriminazione per motivi religiosi

■ Grazie