



## Ordine internazionale e diritti umani

International Legal Order and Human Rights  
Ordenamiento Jurídico Internacional y Derechos Humanos  
Ordre juridique international et Droits de l'Homme

### OSSERVATORIO SULLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA N. 2/2017

#### 1. LA CORTE DI GIUSTIZIA SI PRONUNCIA SUL DIVIETO POSTO DAL DATORE DI LAVORO PRIVATO DI INDOSSARE IL VELO ISLAMICO DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

[Samira Achbita ed al. \(Causa C-157/15\) sentenza della Corte di giustizia \(Grande sezione\) del 14 marzo 2017 \(ECLI:EU:C:2017:203\).](#)

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

L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di una impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.

Siffatta norma interna di una impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare.

La sentenza oggetto del presente commento affronta una questione molto attuale che solleva delicati problemi di natura sociale in un momento in cui l'Unione europea è meta di imponenti flussi migratori e ci si interroga sulle modalità di integrazione delle persone

migranti: la possibilità del datore di lavoro privato di vietare ai propri dipendenti di fede musulmana di indossare un velo sul luogo di lavoro.

È la prima volta che la Corte di giustizia si trova a dover risolvere un problema del genere dal punto di vista del diritto dell'Unione, a fronte di diverse sentenze emesse dalla Corte europea dei diritti dell'uomo in relazione all'articolo 9 della CEDU ( v., da ultimo, [sentenza del 26 novembre 2015 \*Ebrahimian c. Francia\*, ricorso n. 64846/11](#)).

La questione si pone con riferimento alla interpretazione della [direttiva 2000/78/CE](#), che 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 (recepita in Italia con Dlgs n. 216/2003).

La sentenza interpretativa, ex articolo 267 TFUE, è scaturita dal rinvio pregiudiziale sollevato dallo Hof van Cassatie (Corte di cassazione belga, in prosieguo) in ordine ad una controversia tra una impresa, la G4S Secure Solutions NV (in prosieguo: la "G4S"), che fornisce, tra l'altro, servizi di sicurezza e di vigilanza, nonché servizi di accoglienza a diversi clienti, sia del settore pubblico che privato e la signora *Achbita*, di fede musulmana, dipendente dell'impresa.

La signora *Achbita* era impiegata, da qualche anno, presso la "G4S" con un contratto di lavoro a tempo indeterminato in qualità di *receptionist*. La società belga aveva vietato ai propri dipendenti, dapprima con una regola aziendale non scritta e successivamente con una modifica del regolamento aziendale, di "indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi. La dipendente, tuttavia, ha comunicato al proprio datore di lavoro che avrebbe indossato il velo durante l'orario di lavoro, cosa che non aveva fatto prima, pur se, all'entrata in servizio, era già musulmana. A causa della perdurante volontà della signora *Achbita* di indossare il velo islamico per motivi religiosi, la stessa è stata licenziata.

Avverso il provvedimento, la signora ha proposto ricorso dapprima dinnanzi al Tribunale del lavoro di Anversa e successivamente dinnanzi alla Corte d'appello del lavoro che hanno ritenuto il provvedimento legittimo non rilevando alcuna discriminazione nei confronti della dipendente. La Corte di Cassazione belga, cui si era rivolta la signora *Achbita* avverso la sentenza di secondo grado, prima di decidere, ha chiesto sostanzialmente alla Corte di giustizia se il divieto di indossare il velo islamico in azienda possa configurare una discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, par 2, lettera a) della direttiva 2000/78/CE, quando una disposizione interna impedisca a tutti i dipendenti di mostrare, sul luogo di lavoro, segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche e religiose.

Nel rispondere al quesito pregiudiziale posto dalla Corte di cassazione belga, i giudici di Lussemburgo hanno, innanzitutto, cura di precisare la nozione di religione in quanto non definita dall'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE. In relazione a ciò ritengono, tuttavia, che ai sensi del considerando 1 della suddetta direttiva, la nozione di religione vada interpretata alla luce dell'articolo 9 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, delle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, in quanto principi generali del diritto dell'Unione, e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (articolo 10, par. 1). Ne deriva una accezione ampia della nozione di religione in quanto sia la CEDU che la Carta dei diritti fondamentali includono sia la possibilità di avere una confessione religiosa ed eventualmente la possibilità di cambiarla (*forum internum*), sia la manifestazione pubblica della fede religiosa (*forum externum*).

Successivamente, la Corte passa a verificare se dalla norma interna di cui al procedimento principale si possa ricavare una disparità di trattamento della signora *Achbita* in quanto musulmana. Rilevando che le limitazioni alla manifestazioni del credo religioso sul posto di lavoro riguardano tutti i dipendenti, “imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento” (punto 30), la Corte conclude che il principio della parità di trattamento è rispettato e quindi il datore di lavoro non ha commesso una violazione diretta fondata sulla religione. Poiché la disposizione aziendale controversa tratta in modo identico i lavoratori, ai quali è imposto il rispetto del principio della neutralità religiosa e in generale ideologica, essa non è contraria al diritto dell’Unione. Diverso sarebbe il caso se la regola interna che impone il divieto di indossare segni visibili del credo fosse applicata solo nei confronti di una o più religioni determinate. Nel caso in esame, al contrario, si tratta di una regola generale non rivolta in particolare alla dipendente in questione, né ai simboli che essa vuole indossare.

Esclusa l’esistenza di una discriminazione diretta, e sebbene il quesito giudice del rinvio non prevedesse altro, la Corte di giustizia si preoccupa di considerare se una norma apparentemente neutra possa comportare, nella sua applicazione concreta, una situazione di particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia. Si tratterebbe in questo caso di una discriminazione indiretta ai sensi dell’articolo 2, par. 2, lett. b). In proposito la Corte ammette che un’azione che produca una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali può essere permessa se giustificata da una finalità legittima e se i mezzi impiegati sono appropriati e necessari.

Nel rilevare che spetta in ogni caso ai giudici nazionali un margine di discrezionalità nella verifica delle condizioni suddette, la Corte indica comunque le linee generali che devono essere seguite dai giudici nelle loro valutazioni e si sofferma in particolare, tra le finalità ritenute legittime, sull’esigenza del datore di lavoro di praticare una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa nell’intento di fornire ai propri clienti un’immagine di neutralità, nel rispetto del diritto fondamentale alla libertà di impresa garantito dall’articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali. Come giustamente sostenuto dall’AG Kokott, tale libertà consiste nella facoltà dell’imprenditore di stabilire le condizioni e le modalità con cui devono essere svolti i lavori all’interno di una azienda. In questa direzione un datore di lavoro, nell’ambito di una politica imprenditoriale volta a rafforzare la neutralità religiosa e ideologica, può prescrivere ai suoi dipendenti di comportarsi e di vestirsi in un certo modo sul luogo di lavoro, nella specie rinunciando al velo islamico, nella misura in cui vuole evitare che la convinzione religiosa o politica ostentata in pubblico dal dipendente sia ad esso imputabile.

Il giudice nazionale deve peraltro verificare se il datore di lavoro agisce con misure proporzionali, in particolare se il divieto di utilizzare segni visibili delle proprie convinzioni religiose è imposto solo nei confronti dei dipendenti che entrano in contatto con i clienti dell’azienda.

Infine, secondo Lussemburgo, spetta sempre al giudice del rinvio considerare se l’impresa, di fronte al rifiuto della signora *Achbita* di rinunciare ad indossare il velo islamico, piuttosto che procedere al licenziamento e senza oneri aggiuntivi, avrebbe potuto trovare soluzioni alternative, come ad esempio un posto di lavoro che non comportasse contatti visivi con i clienti.

Come si evince dalle osservazioni svolte, la Corte di giustizia ritiene ammissibili le discriminazioni indirette giustificate oggettivamente da una finalità legittima, nella specie,

come detto, fornire all'esterno un'immagine di neutralità che la signora *Abbita*, nel suo ruolo di *receptionist*, concorre a formare.

Ciò non vale, invece, per un ingegnere progettista inviata a svolgere la sua attività presso un cliente che si era rivolto ad una impresa per ricevere determinate prestazioni che quest'ultima erogava.

È quanto affermato dalla Corte di giustizia (Grande sezione) nella [sentenza \*Bougnaoui e ADDH, causa C-188/15\*](#), pronunciata in pari data. Come sostenuto dai giudici di Lussemburgo, il licenziamento della signora *Bougnaoui*, che si rifiuta di togliere il velo islamico quando si reca presso i clienti dell'impresa di cui è dipendente, è discriminatorio nella misura in cui è basato sulla volontà del datore di lavoro di assecondare i desideri del cliente e dei suoi collaboratori. Tale cliente non voleva, infatti che i servizi fossero più prestati da una lavoratrice così vestita. La "neutralità" imposta alla dipendente e al suo abbigliamento non costituisce in questo caso "un requisito essenziale e determinante" per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma è frutto di un atteggiamento discriminatorio del cliente che l'impresa dimostra, con il licenziamento della dipendente, di accettare.

ROSANNA LA ROSA