

## **Non costituisce una discriminazione diretta se generale e indiscriminato il divieto di indossare sul luogo di lavoro segni religiosi, filosofici o spirituali.**

Sergio Galleano

*Avvocato giuslavorista in Milano e Roma*

1. Il velo islamico – 2. Il velo islamico in Italia – 3. La giurisprudenza della Corte di giustizia e della CEDU – 4. La sentenza in commento - 5. Conclusioni

### **1. Il velo islamico**

Qualche breve premessa sul velo femminile<sup>1</sup>, originariamente utilizzato in molte civiltà antiche<sup>2</sup>, è oggi purtroppo identificato con le utilizzatrici appartenenti alla religione islamica<sup>3</sup> e che è oggetto della sentenza L.F. del 13 Ottobre 2022<sup>4</sup> dalla quale si trae spunto per le considerazioni che si svolgono di seguito.

Molteplici sono le tipologie di velo. Quello più noto, che si osserva in gran parte per le vie è l'hijab, costituito da normale foulard che copre i capelli della donna, lasciando scoperto il viso. È il più frequente negli stati islamici e, in quanto quasi sempre accompagnato da una veste lunga e larga, finalizzata a celare le forme del corpo, rende immediatamente riconoscibile chi lo indossa come appartenente alla relativa religione

Vi sono poi il khimar, che copre interamente il corpo della donna, lasciando liberi gli occhi, ma talvolta accompagnato da una griglia all'altezza degli occhi (niqab, burka), con totale copertura di viso e corpo.

Il velo è poi declinato in diversi modi a seconda della regione e del ramo di religione islamica ivi prevalente<sup>5</sup>.

L'abbigliamento femminile islamico non ha mai, nel passato, creato particolari problemi e ha semmai costituito oggetto di curiosità da parte degli occidentali. A seguito del crescere dell'importanza delle estrazioni petrolifere, di cui gli stati arabi, come è noto, sono ricchi, i paesi musulmani si sono però via via aperti al mondo e sono divenuti più visibili nell'occidente.

---

<sup>1</sup> Sul quale vedi l'ampia ricostruzione storica nella tesi di I. Fassini, *Simboli e diritti. Uno studio sociologico-giuridico sul burqa*, [https://air.unimi.it/bitstream/2434/471335/2/phd\\_unimi\\_R10606.pdf](https://air.unimi.it/bitstream/2434/471335/2/phd_unimi_R10606.pdf); v. anche G. Sgrena *Il prezzo del velo*, Feltrinelli 2008 e R. Pepicelli, *Il velo nell'islam. Storia, politica, estetica*, Carocci editore, 2012

<sup>2</sup> Vedi, sinteticamente, la storia dell'indumento dai greci all'avvento dell'islam, G. Aruch Scaravaglio e L. Giambene, voce *Velo*, in Enciclopedia Treccani on line.

<sup>3</sup> Nonostante, come è noto, nella religione cristiana, tuttora è prevalente in Italia, il velo femminile sia stato una caratteristica tipica, soprattutto nel sud, della popolazione femminile che, ad esempio, non poteva entrare in chiesa senza coprirsi il capo, sul punto v: G. Galeotti, *Il velo, Significati di un copricapo femminile*, edizione EDB, 2016.

<sup>4</sup> Sentenza L.F. c. S.C.R.L. del 13 ottobre 2022 in causa C-344/20.

<sup>5</sup> Si ricordano anche il purdah, in lingua iraniana, e il chador, l'jilbab, litham, quina e thawb, che spesso indicano il medesimo vestimento, diversamente denominato a seconda della regione di provenienza.

Successivamente, la presa del potere in Iran nel 1979 da parte dell'ayatollah Khomeyni<sup>6</sup> e dei susseguenti sviluppi del fondamentalismo islamico, caratterizzati anche da gravi episodi di sangue e guerre (si pensi all'Afghanistan, alle torri gemelle, alla jihâd islamica e alle numerose altre stragi avvenute), ha portato, insieme all'abbigliamento femminile, in primo piano una questione, in innanzi tutto, di ordine pubblico e di sicurezza nonché, non secondariamente, un altro, connesso alla questione della libertà femminile, che le società democratiche occidentali ritengono non sia sufficientemente tutelata, secondo principi di parità, negli stati islamici, non risultando peraltro ben chiaro il confine tra l'obbedienza volontaria della donna ad una prescrizione religiosa e l'imposizione coatta ad opera della struttura sociale.

Negli ultimi trent'anni, così, anche l'abbigliamento femminile di quella fede religiosa, approdato in modo massiccio in Europa a causa anche alle migrazioni nel frattempo cresciute, è divenuto motivo di fastidio nelle civiltà occidentali, perché ricorda i due problemi di cui si è detto e si cerca di rimuovere dalla realtà di tutti i giorni<sup>7</sup>.

Con la conseguenza che risulta spesso difficile l'inserimento nella società e nel mondo del lavoro per le donne di religione islamica, le cui regole impongono rigidamente, il *dress code* imposto dalla loro religione, ancorché, a ben vedere, soprattutto sotto il profilo del lavoro, la fede professata non costituisce alcun problema che, invece, si pone nei confronti della clientela, che non raramente è restia al contatto e ai rapporti con i soggetti immediatamente riconoscibili come aderenti alla fede islamica.

Il problema è comune a tutti gli stati occidentali e, in particolare, a quelli europei, di tradizione religiosa ben diversa dall'islamismo e riconducibile, sotto i diversi aspetti, alla religione cattolica.

Ciò ha comportato l'instaurazione di un vasto contenzioso, il cui eco è giunto nelle aule dei Tribunali nazionali e, direttamente in Corte di giustizia.

## **2. Il velo islamico in Italia**

In Italia non esiste alcun divieto di utilizzo del velo, neppure di quello che copre integralmente il corpo e il viso.

Si sono posti solo problemi di ordine pubblico, nel senso che l'utilizzo del velo integrale è stato ritenuto confliggere con l'art. 5 della legge n. 152/1975, che contiene le disposizioni a tutela dell'ordine pubblico, dove si prevede che: "*1. È vietato l'uso di caschi protettivi, o di qualunque altro mezzo atto a rendere difficoltoso il riconoscimento della persona, in luogo pubblico o aperto al pubblico, senza giustificato motivo*".

Sulla interpretazione della clausola "*senza giustificato motivo*" si era già espresso il Consiglio di Stato, che ha ritenuto la matrice religiosa e/o culturale un giustificato

---

<sup>6</sup> Autore della Fatwa nei confronti dello scrittore del "Versetti satanici" Salman Rushdie, ritenuti blasfemi nei confronti di Maometto, accoltellato a Chautauqua, nello stato di New York il 23 agosto 2022, dunque ben 43 anni dopo.

<sup>7</sup> Il velo integrale è messo fuori legge in Austria del 2017 in Danimarca dal 2018, in Bulgaria dal 2016 (in pubblico), in Belgio dal 2010 (in pubblico) e in Francia nel 2010. In Germania, Olanda e Svizzera è vietato nel corso dell'esercizio di alcune attività pubbliche (insegnanti) o luoghi, ovvero alla guida di veicoli (Germania) (fonte: uaar.it, voci: laicità/velo)

motivo per poter circolare indossando un niqab, un burqa, o un altro tipo di velo islamico che ricopra il viso (sentenza 19.06.2008 n. 3076<sup>8</sup>), salvo che in manifestazioni pubbliche, nel corso delle quali invece il divieto ha, come detto, una sua ragione specifica finalizzata alla sicurezza pubblica.

Il contenzioso è stato numeroso per quanto attiene all'accesso al lavoro, dove anche qui l'ostentazione del velo viene più o meno avversata dal datore di lavoro per la ricaduta che può avere sulla clientela e sul resto delle maestranze.

Si ricordano qui, unicamente per ragioni di brevità, la sentenza della Corte di appello di Milano del 4 maggio 2016<sup>9</sup> che riforma la precedente pronuncia del Tribunale di Lodi che aveva ritenuto non discriminatorio il rifiuto di una società di escludere da una selezione per lo svolgimento della prestazione di hostess/distributrice di volantini presso una fiera di calzature, una candidata avente "caratteristiche di immagine non compatibili con la richiesta di indossare un copricapo". La Corte si premura di precisare che la discriminazione operata è illegittima in quel caso specifico nella misura in cui "*il capo scoperto non costituisce requisito indispensabile della prestazione*".

Molte altre sono le pronunce che si pongono, anche in altri settori, sulla medesima linea, come vedremo denominata del "diritto mite"<sup>10</sup>.

### **3. la giurisprudenza delle Corti sovranazionali**

La Corte di giustizia dell'Unione ha avuto più volte occasione di pronunciarsi sulla discriminazione in tema di accesso al lavoro operata nei confronti degli appartenenti alla religione islamica di sesso femminile, in ragione del fatto che indossavano il velo.

In origine sta la sentenza Feryn<sup>11</sup> del 2007, con la quale vengono poste in generale le basi per la definizione della discriminazione in tema di assunzioni. La Corte, a fronte delle dichiarazioni del datore di lavoro, che intende assumere solo ed esclusivamente lavoratori autoctoni, così decide: "*1) Il fatto che un datore di lavoro dichiari pubblicamente che non assumerà lavoratori dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale configura una discriminazione diretta nell'assunzione ai sensi dell'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva del Consiglio 29 luglio 2000, 2000/43/CE, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, in quanto siffatte dichiarazioni sono idonee a dissuadere fortemente determinati candidati dal presentare le proprie candidature e, quindi, a ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro. 2) Dichiarazioni pubbliche con le quali un datore di lavoro rende noto che, nell'ambito della sua politica di assunzione, non assumerà lavoratori*

<sup>8</sup> Vedila in Federalismi, Numero14 - 09/07/2008.

<sup>9</sup> Sulla quale v. E. Tarquini, *Il velo islamico e i divieti di discriminazione: spunti per alcune riflessioni sull'efficacia protettiva del principio paritario*, Labor 2016, pag. 431 e segg., ma anche, della stessa autrice, *Il velo, il mercato, il corpo delle donne. La giurisprudenza di fronte al divieto di vestizione del velo islamico*, [dirittilavoroeuropa.it](http://dirittilavoroeuropa.it), 1/2018.

<sup>10</sup> Se ne vedano richiami in L. Viola, *Il velo islamico davanti ai giudici italiani (ed europei)*, federalismi.it, 20.3.2019.

<sup>11</sup> Del 10 luglio 2018 in causa C-54/07 in RIDL, 2009, II, 232 e segg., con nota di F. Savino, *Discriminazione razziale e criteri di selezione del personale*.

*dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale sono sufficienti a far presumere l'esistenza di una politica di assunzione direttamente discriminatoria ai sensi dell'art. 8, n. 1, della direttiva 2000/43. Incombe quindi al detto datore di lavoro l'onere di provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento. Lo potrà fare dimostrando che la prassi effettiva di assunzione da parte dell'impresa non corrisponde a tali dichiarazioni. Al giudice del rinvio compete verificare che i fatti addebitati siano accertati, nonché valutare se siano sufficienti gli elementi addotti a sostegno delle affermazioni del detto datore di lavoro secondo le quali egli non ha violato il principio della parità di trattamento. 3) L'art. 15 della direttiva 2000/43 prescrive che, anche qualora non vi siano vittime identificabili, le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione di tale direttiva debbano essere effettive, proporzionate e dissuasive".*

Chiariti tali principi, hanno fatto seguito numerose pronunce che hanno seguito la stessa linea. Ricordiamo, tra le tante, le sentenze *Bouagnaoui*<sup>12</sup> e *Achbita*<sup>13</sup> del 2017, con la quali la Corte individua le fonti primarie del divieto di discriminazione e precisamente i diritti fondamentali dell'Unione, tenendo presente il richiamo, nel *considerando* n. 1 della Direttiva 2000/78, nell'art. 9 della Cedu sul diritto di ogni persona alla libertà di pensiero, di coscienza e religione nonché la libertà di manifestarlo individualmente o pubblicamente e, più in particolare, nella legislazione dell'Unione, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che, all'art. 10, par.1, sancisce il diritto alla libertà di coscienza e di religione negli stessi termini previsti dalla Convenzione (conformemente alla previsione di cui all'art. 52, par. 3, della Carta).

Nelle due decisioni, la Corte precisa la differenza tra discriminazione diretta ed indiretta, dove la prima ricorre laddove una norma o una prassi nazionale o aziendale stabilisce che un lavoratore sia trattato meno favorevolmente se aderisce ad una religione o a una organizzazione politica o ideologica piuttosto che ad un'altra. La discriminazione indiretta ricorre invece, a contrariis, ove la stessa norma o prassi interna si applichi a qualsiasi esternazione di convinzioni politiche, ideologiche o religiose dei lavoratori in modo generale e non differenziato<sup>14</sup>.

Nelle sentenze (in particolare nella *Achbita*) non sussiste una discriminazione diretta allorché la norma o la disposizione "*riguardi indifferentemente qualsiasi manifestazione di tali convinzioni e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale e indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni*<sup>15</sup>".

In attuazione di tali principi, successivamente la Corte, in un caso, ha escluso, *prima facie*, la discriminazione dal momento che il divieto di indossare simboli religiosi era

<sup>12</sup> Del 14 marzo 2017 in causa C-188/15.

<sup>13</sup> Resa in pari data nella causa C-157/15: su entrambe le sentenze v. V. Poso, *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico indossato nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà di impresa*, Labor, 24.3.2017 ed ivi ampi richiami.

<sup>14</sup> Sentenza *Bouagnaoui*, punti 31 e 32.

<sup>15</sup> Sentenza *Achbita*, punto 30.

stato applicato dalla società datrice in maniera generale ed indiscriminata ed era giustificato dalla necessità che i bambini dell'asilo nido non fossero in alcun modo influenzati dal personale pedagogico per quanto concerne la religione, circostanze che, in ogni caso, spetta al giudice del rinvio verificare (sentenza Wabe<sup>16</sup>).

Nella fattispecie concernente invece la decisione aziendale di vietare alla dipendente di presentarsi sul luogo di lavoro con simboli religiosi *"vistosi e di grandi dimensioni"*, la Corte ha ritenuto che una simile limitazione sia *"tale da costituire una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, che non può in ogni caso essere giustificata"* sulla base della normativa antidiscriminatoria, salvo che il divieto riguardi *"qualsiasi forma visibile"* di espressione del proprio pensiero (causa MH Muller<sup>17</sup>) Come è stato osservato<sup>18</sup>, tale interpretazione è poi stata confermata nella sentenza Cresco del 2019<sup>19</sup> dove viene trattata la curiosa vicenda di un trattamento più favorevole concesso ai lavoratori aderenti ad una certa religione a fronte della richiesta di un altro lavoratore, non aderente a quella religione, di ottenere anche per lui lo stesso trattamento (poi riconosciutogli dalla Corte, salvi i provvedimenti del legislatore nazionale finalizzati al ripristino della parità di trattamento) o toglierlo chi ne godeva.

Nella sentenza la Grande sezione ha precisato come la norma austriaca secondo la quale *"da un lato, il Venerdì santo è un giorno festivo solo per i lavoratori appartenenti a talune chiese cristiane e, dall'altro, solo tali lavoratori hanno diritto, se chiamati a lavorare in tale giorno festivo, ad un'indennità complementare alla retribuzione percepita per le prestazioni svolte in tale giorno costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione"*, poiché istituisce una differenza di trattamento fondata proprio sull'appartenenza ad una certa religione dei lavoratori interessati.

Si vede quindi come viene sempre salvaguardata la necessità aziendale di dare ai clienti un'immagine di neutralità<sup>20</sup>, ai sensi dell'art. 16 della carta sul diritto di libertà dell'impresa, soprattutto se i relativi provvedimenti riguardano i dipendenti che lavorano a contatto con i clienti<sup>21</sup>.

Resta comunque che spetta al giudice nazionale verificare, in concreto se la norma generale e univoca non nasconda una discriminazione diretta o indiretta, anche se, va detto, il discorso si sposta inevitabilmente sulle caratteristiche della convinzione religiosa esaminata che, come è noto, necessita di manifestarsi con atteggiamenti

---

<sup>16</sup> Del 15 luglio 2021, in cause C-804/18 e C-341/19

<sup>17</sup> Causa riunita con quella di cui alla nota precedente.

<sup>18</sup> Da V. Poso, *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico indossato nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà di impresa*, cit. che, in primo luogo, osserva come tale politica risponda ad un'esigenza reale dell'imprenditore, circostanza che spetta a quest'ultimo dimostrare, tenuto conto della natura delle sue attività e del contesto in cui sono svolte; in secondo luogo, che essa sia perseguita "in modo coerente e sistematico" e, in terzo luogo, che tale "limitazione risulti strettamente necessaria" alla luce delle conseguenze sfavorevoli che l'imprenditore intende evitare mediante siffatto divieto (vedi pag. 4).

<sup>19</sup> Sentenza 22 gennaio 2019, in causa C-193/17.

<sup>20</sup> Ibidem, punto 37.

<sup>21</sup> Ibidem, punto 38.

particolarmente espressivi e di immagine, accompagnati da un atteggiamento eclatante, caratteristica particolare di quella musulmana. Sicché, di fatto, essendo i principi e i valori di fondo di quest'ultima particolarmente contrapposti a quelli dell'impianto legislativo dell'Unione e della cultura collettiva degli Stati membri come evolutasi dal dopoguerra ad oggi, è evidente un inevitabile conflitto con la politica aziendale che si svolge nella realtà socio-ambientale nella quale opera la Corte.

In senso non dissimile, si è pronunciata anche la Corte EDU nella sentenza S.a.s. c. Francia<sup>22</sup> concludendo nel senso che: *"1. Le scelte personali circa l'aspetto che un individuo desidera avere, sia in luoghi pubblici che privati, riguardano l'espressione della sua personalità e quindi rientrano nella nozione di vita privata. Detto questo, nella misura in cui gli individui allegano di non poter indossare in luoghi pubblici abiti che la pratica della loro religione impone loro di portare, un eventuale ricorso solleva principalmente un problema per quanto riguarda la libertà di manifestare la propria religione o le proprie convinzioni. 2. L'enumerazione delle eccezioni alla libertà dell'individuo di manifestare la propria religione o le proprie convinzioni, come elencate nell'articolo 9 § 2<sup>23</sup>, è tassativa e la loro definizione è restrittiva. Perseguendo l'obiettivo legittimo della "tutela dei diritti e delle libertà altrui" uno Stato può ritenere indispensabile attribuire particolare peso, a tale riguardo, all'interazione tra gli individui e può ritenere che questa sia pregiudicata dal fatto che alcuni coprano il proprio volto nei luoghi pubblici. Di conseguenza, il divieto di indossare indumenti che nascondono il volto può ritenersi giustificato, in linea di principio, unicamente nella misura in cui miri a garantire le condizioni per "vivere assieme".*

Più in particolare, poi, la Corte EDU chiarisce i suoi compiti e limiti nel decidere in materia, così precisando: *"3. Quando uno Stato cerca di tutelare un principio di interazione tra individui, che a suo avviso è essenziale per l'espressione non solo del pluralismo, ma anche della tolleranza e dell'apertura mentale senza le quali non esiste società democratica, si può quindi affermare che la questione se debba essere permesso o meno di indossare il velo integrale nei luoghi pubblici costituisce una "scelta della società". In tali circostanze, la Corte ha il dovere di esercitare un certo grado di moderazione nel suo sindacato di conformità alla Convenzione, poiché tale sindacato la porterà a valutare un equilibrio che è stato raggiunto per mezzo di un processo democratico all'interno della società in questione. In altre parole, lo Stato ha un ampio margine di apprezzamento".*

Da qui l'esigenza di contenere manifestazioni ed esternazioni religiose che possono interferire nell'ordinato svolgimento dell'attività economica e commerciale dei paesi dell'Unione (o, comunque, europei) - che è il fondamento essenziale per la crescita della

---

<sup>22</sup> Sentenza del 1° luglio 2014 proc. N. 43835/11.

<sup>23</sup> Della Convenzione europea dei diritti dell'Uomo che, alla norma in questione, prevede che: *"2. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui".*

società e l'esercizio di tutti i diritti, da parte di tutti - e, nello stesso tempo, contemperare tale necessità attraverso la tutela dei diritti dei singoli di esprimere liberamente il loro credo, che costituisce il tratto caratterizzante dell'impianto "costituzionale" dell'Unione. Allo stesso modo si era espressa nel gennaio 2013 nella causa Eweida e altri<sup>24</sup>, decidendo cumulativamente quattro situazioni e precisamente, la prima la posizione di un'impiegata addetta al check-in della compagnia aerea British Airways che era stata per un certo periodo sospesa dall'impiego per non aver voluto ottemperare alla richiesta del datore di lavoro di non esibire una catenina con un crocifisso sopra l'uniforme di servizio, la seconda il caso di un'infermiera di un reparto geriatrico di un ospedale pubblico trasferita ad altre mansioni per il suo rifiuto di ottemperare alla richiesta del management di togliere la collanina attorno al collo cui era appeso un crocifisso oppure, in alternativa, di indossarla sotto una dolcevita o di apporre il crocifisso a mo' di spilla sull'uniforme di servizio, la terza un ufficiale di stato civile impiegato presso un'autorità comunale licenziato dopo essersi opposto, per motivi religiosi, a celebrare unioni civili registrate tra partner dello stesso sesso, legalizzate nel Regno Unito dalla legislazione del 2004 e la quarta il caso di un consulente psicologico per la terapia psico-sessuale di coppia, impiegato presso un'associazione privata, sottoposto a procedimento disciplinare dal datore di lavoro per il suo rifiuto di fornire consulenza terapeutica a coppie omosessuali.

Nel primo caso, dopo una ponderazione degli interessi delle due parti, è stata riconosciuta la violazione dell'art. 9 della Convenzione, mentre nel caso dell'infermiera è prevalso quella dell'istituzione sanitaria di proteggere la salute dei pazienti e degli operatori. Anche nel terzo caso è prevalso l'interesse pubblico a garantire a tutte le coppie, indipendentemente dal sesso, il medesimo trattamento, così come è avvenuto nel quarto caso, dove è stata rilevata la necessità dell'associazione di garantire un servizio senza alcuna discriminazione.

Tutti casi, dunque, dove le esternazioni del lavoratore erano riferibili alla religione cristiana e non certo a quella musulmana: eppure i principi, come si vede sono gli stessi.

Come si vede, sin dagli inizi le Corti sovranazionali si sono mosse nel senso che, di fronte ad un conflitto tra gli interessi datoriale e quelli dei lavoratori, occorre effettuare un equo bilanciamento, tenendo conto anche delle finalità e dell'ampio margine lasciato ai legislatori nazionali.

Hanno avuto poi ampio risalto le sentenze della Grande Sezione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la Wabe e MK Muller, già citate, decise con unica sentenza, su rinvio pregiudiziale dai giudici tedeschi (Tribunale del lavoro di Amburgo e Corte federale di appello) in merito ai casi di due lavoratrici, un'educatrice specializzata presso un asilo e una consulente di vendita, di presentarsi sul luogo di lavoro con il capo coperto in osservanza alla religione musulmana.

---

<sup>24</sup> Sentenza Eweida e altri c. Regno unito, del 15 gennaio 2013, IV sezione, n. 48420/10

Le pronunce, in particolare<sup>25</sup>, approfondiscono il concetto di discriminazione: una norma interna di un'impresa privata che vieti ai dipendenti l'utilizzo del velo islamico o di qualsiasi altro segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche e religiose non costituisce necessariamente una violazione del principio di parità di trattamento, purché sia giustificata *"dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti"* o di prevenire conflitti tra i dipendenti, riconducibili alle diverse religioni e culture presenti all'interno dell'azienda. E questa è la prima condizione, ma non è sufficiente.

Occorre inoltre che, da un lato, tale pratica risponda ad un'esigenza reale dell'attività dell'impresa, cui spetta l'onere di dimostrarne la sussistenza sulla base della natura delle sue attività e del contesto in cui sono svolte, dall'altro, che essa sia perseguita *"in modo coerente e sistematico"* nei confronti dell'universalità dei dipendenti e, da ultimo, che tale *"limitazione risulti strettamente necessaria"* al fine di evitare conseguenze negative che si prevedono sulla sua attività, evidenziandone la correlazione tra queste e le manifestazioni religiose del o dei dipendenti.

#### **4. La sentenza in commento**

E veniamo quindi all'ultima pronuncia della Corte sulla questione qui trattata e precisamente la sentenza L.F. c. SCRL del 2022<sup>26</sup>.

La vicenda riguarda la domanda svolta da una aspirante stagista, che ha svolto domanda di svolgere un tirocinio non retribuito presso una cooperativa, nell'ambito della sua formazione professionale in burocratica.

Informata della regola vigente in azienda la quale prevede che *"[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"*, ha comunicato che *"che si sarebbe rifiutata di rimuovere il suo velo e di conformarsi a detta regola di neutralità"*. A nulla è valsa la sua successiva disponibilità ad indossare un diverso tipo di copricapo.

Atteso il rifiuto aziendale è ricorso ad una struttura pubblica di conciliazione contro le discriminazioni e, successivamente, al giudice del rinvio che ha formulato tre questioni e precisamente:

*"«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.*

<sup>25</sup> Sulle quali v. V. Poso, *La neutralità (politica, filosofica o) religiosa del datore di lavoro deve, quindi, prevalere sulla libertà dei lavoratori di indossare abiti o simboli evidenti delle proprie convinzioni sui luoghi di lavoro?*, in Labor, aggiornamenti, 23 luglio 2021 con ampi riferimenti,

<sup>26</sup> del 13 ottobre 2022, in causa C-344/20, sulla quale v. R. Cosio, *Il velo islamico nella recente sentenza della Corte di giustizia. Alla ricerca del c.d. diritto mite*, ius giuffrè, 28.10.2022.

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 necessariamente 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)»".*

La prima questione, di una certa rilevanza per la Corte, consisteva nel verificare "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".

La risposta della Corte è che le espressioni "religione" e "convinzioni personali", come già stabilito nei suoi precedenti<sup>27</sup>, costituiscono due facce "dello stesso e unico motivo di discriminazione".

Dunque, secondo la Corte "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".

Il punto deciso sembrerebbe avere una ricaduta anche in sede nazionale, posto che l'esclusione delle convinzioni sindacali dal novero dei motivi di discriminazione, lascerebbe senza tutela i lavoratori e la loro possibilità di aggregazione sindacale.

È stato osservato<sup>28</sup> che verrebbe meno una recente sentenza della Cassazione (la 1/2000) che definisce alcuni principi sanzionando un trasferimento di sede da parte della Fiat che si connotava, secondo la Corte di legittimità, discriminatorio in quanto antisindacale.

La sentenza in commento avvalorerebbe le perplessità che a suo tempo aveva sollevato la dottrina in merito, appunto, alla mancata "copertura" europea dei comportamenti sindacali da parte della Direttiva, concludendo che, comunque, la tutela è garantita

---

<sup>27</sup> Sentenza Wabe, cit. punto 47

<sup>28</sup> R.Cosio, *Il velo islamico nella recente sentenza della Corte di giustizia. Alla ricerca del c.d. diritto mite*, cit., pag. 5.

dall'art. 15 dello Statuto (peraltro recentemente riformato) che sanzione di nullità *“patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”*.

Ovviamente non si può che convenire con tali puntuali considerazioni, ma va comunque detto che la copertura del diritto europeo a comportamenti o convinzioni sindacali - non potendo certamente mettersi qui in dubbio l'interpretazione data dalla Corte di giustizia che è l'interprete autentico della normativa europea - è comunque rinvenibile nella Carta fondamentale. La quale, all'art 21, non a caso anch'esso espressamente richiamato nella citata Cass. 1/2020<sup>29</sup>, dispone che *“Non discriminazione 1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali”*.

Pare quindi evidente, se si deve adottare lo stesso criterio adotta dalla Corte di giustizia nell'interpretazione secondo la quale l'affermazione *“religione o convinzioni personali”* costituiscono due facce dello stesso aspetto, il medesimo criterio deva applicarsi a quella di *“opinioni politiche o di qualsiasi altra natura”*, nelle cui ultime pare difficile non ricondurre anche le idee e azioni di natura sindacale. Con l'effetto, peraltro, che la copertura sarebbe garantita addirittura a livello di trattato, come tale non certo riducibile da una Direttiva.

Per il resto, la Corte si limita a ribadire i concetti già affermati nelle precedenti decisioni che si sono già affrontate. L'unico punto di perplessità è dato nel punto 39, dove si ribadisce che *“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)”*. Ora, nella fattispecie, la Corte che di solito è molto attenta alla ricostruzione del fatto della causa principale, non rileva che lo stage cui aspirava la candidata di fede musulmana riguardava la burocratica (punto 14), ovvero una materia che difficilmente si concretizza nel contatto con i clienti, bensì con un lavoro di analisi della struttura produttiva o commerciale che, normalmente, viene svolto all'interno dell'azienda.

La Corte affronta poi in secondo luogo la terza questione che, come si è visto, si dipana in numerose ipotesi portate all'attenzione della Corte che, però, si limita ad approfondire la *vexata questio* della discriminazione diretto e indiretta, che le riassume.

Innanzitutto, si osserva che la questione non si pone nei termini di un divieto di utilizzare questo a quel segno religioso, magari di grandi dimensioni, che comporterebbe

---

<sup>29</sup> Punto 9.3 della motivazione.

l'individuazione *ex ante* dei destinatari della norma aziendale: una tale situazione comporterebbe certamente una discriminazione diretta.

Nel caso in esame, invece, il divieto è generalizzato con riferimento ad ogni segno di tipo religioso, in qualunque forma lo si individui, così che risulta diretto alla generalità dei dipendenti, sicché sarebbe semmai individuabile una discriminazione indiretta, ma solo laddove venga dimostrato – e sul punto, come di rito, si rinvia al giudice nazionale – che la norma aziendale ha la finalità di colpire una specifica religione o ideologia. Per dimostrare tale finalità, occorre valutare la non ricorrenza di una finalità legittima e la proporzionalità della disposizione.

Nella specie occorre tenere presente che, secondo la giurisprudenza della Corte, l'assenza di segni religiosi sui dipendenti veicola un'immagine di neutralità che, come tale, pare una finalità tutelata dall'art. 16 della Carta fondamentale (libertà di impresa). Ma ciò non è sufficiente, poiché il datore di lavoro che intende utilizzare tale politica di imparzialità, dovrà anche dimostrare (con onere a suo carico, dunque) che la disposizione adottata sia finalizzata a soddisfare un'esigenza reale (ad esempio, l'eventuale riflesso che il segno religioso può causare sulla clientela).

Tale interpretazione, precisa la Corte al punto 41 della sentenza, *“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”*.

La seconda questione viene interpretata al punto 43, nei termini in cui si chiede *“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”*.

In proposito, si rinvia all'art. 8, par. 1 della Direttiva precisando (punto 47) che *“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”*.

Per il vero, la Corte, in questo passo, fa riferimento al punto 86 della sentenza Wabe che non cita in alcun modo *“disposizioni costituzionali”* né soccorre considerare che a queste fa riferimento il considerando n. 1 della Direttiva, che però le richiama con riferimento *“principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto”*, senza alcuna relazione con la religione o altre fattispecie discriminatorie.

Ciò puntualizzato, se è vero che l'art. 8 della Direttiva 2000/78 prevede espressamente la possibilità che Stati membri *“possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il*

*principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva” si pone comunque il problema di “chiarire il margine di discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri per introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella direttiva 2000/78, ai sensi dell’articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva”.*

Sotto tal profilo la sentenza (punto 48) afferma che il margine di discrezionalità degli 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”.*

Ciò importa che non è vietato che la normativa nazionale possa, ad esempio, dare maggiore importanza agli interessi della religione rispetto a quelli della libertà di impresa, in tal caso la prima avrebbe una tutela più ampia di quella della libertà di impresa, (punto 52) *“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”.*

Il caso specifico, però, secondo il quesito posto dal giudice, riguarda una normativa nazionale la quale ha l’*“effetto di trattare la «religione» e le «convinzioni personali» quali motivi di discriminazione distinti”*, con la conseguenza che siccome (punto 55) *“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”.*

Né si deve temere che tale interpretazione possa comportare un abbassamento del livello di tutela contro la discriminazione religiosa o sulle sue convinzioni, poiché (punto 56): *“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”.*

Neppure sussiste il pericolo, paventato dal giudice del rinvio, che la ricorrenza di un criterio unico nei termini che si sono detti possa comportare un analogo abbassamento di tutele, poiché ciò rileva solo in caso di discriminazione diretta è (punto 58) *“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”* (ovvero, un trattamento identico per tutti).

Del resto, sotto un altro profilo, la Corte ha già precisato (sentenza Wabe, punto 49) che il divieto di discriminazioni di cui alla Direttiva non si limita alle differenze di trattamento ricorrenti tra chi aderisce ad una religione o a un suo convincimento e quelle che non aderiscono a nessuna di queste, ma costituisce un criterio unico che non osta

al riconoscimento di discriminazioni tra religioni e diverse convinzioni, come tra quei dipendenti (punto 59): *“animati di convinzioni religiose diverse”*<sup>30</sup>.

In definitiva (punto 61): *“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 (...), 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”*.

## 5. Conclusioni

La sentenza si pone, come abbiamo fatto cenno all’inizio di questo commento, nel solco del cd. “diritto mite”<sup>31</sup>, ovvero di quella forma di regolazione di situazioni particolarmente delicate nelle quali, come avrebbe detto il Manzoni, è difficile separare con un taglio netto la ragione dal torto.

Contesti da “bersaglio mobile” dunque, ovvero fattispecie che presentano la necessità di un bilanciamento tra diritti che, da un lato, necessitano entrambi di tutele ma che vedono, caso per caso, la necessità di privilegiare l’uno o l’altro o, parzialmente, entrambi, a seconda delle condizioni di fatto e della situazione ambientale nelle quali si presentano.

È dunque d’uopo una cautela che impone la valutazione ponderata degli interessi in gioco. Sono state opportunamente ricordate<sup>32</sup> la sentenza della Cassazione a Sezioni unite sull’esposizione in luoghi pubblici del crocifisso<sup>33</sup> e quella della Corte costituzionale sulla sentenza Ilva<sup>34</sup>, esempi lampanti del tentativo di trovare un punto di equilibrio tra interessi tra loro apparentemente inconciliabili ma di nessuno dei quali il giudice può disinteressarsi.

Giustamente è stata quindi affermata la necessità di un “accomodamento ragionevole” nel caso dell’accesso al lavoro dei disabili<sup>35</sup>.

<sup>30</sup> Si veda, *supra*, l’esemplificativo caso trattato nella sentenza Cresco del 2019.

<sup>31</sup> Sul quale, fondamentale, è G. Zagrebelsky, *Diritto mite, Legge, diritti, giustizia*, Einaudi 1992.

<sup>32</sup> Da R. Cosio, *Il velo islamico nella recente sentenza della Corte di giustizia. Alla ricerca del c.d. diritto mite, cit.*

<sup>33</sup> Sulla quale vedi, per tutte, V. Poso, *Croce e giustizia. La libertà religiosa e il principio di laicità dello Stato nelle aule delle scuole pubbliche dopo la sentenza delle Sezioni Unite n. 24414/2021. Quasi un racconto*, su Labor, 16 settembre 2021, il quale non ne ha negato le difficoltà di applicazione, richiamando anche le sentenze della Corte di giustizia qui citate, senza negare le difficoltà di coniugare le ragioni dell’uno e dell’altro.

<sup>34</sup> Sulla quale v. R. Bin., *Giurisdizione o amministrazione, chi deve prevenire i reati ambientali? Nota alla sentenza "Ilva"*, in [www.forumcostituzionale.it](http://www.forumcostituzionale.it), 2013; M. Torregrossa, *Il valore ambientale nel bilanciamento costituzionale e gli interessi sensibili nella nuova conferenza di servizi*, in [www.nomos-leattualitaneldiritto.it](http://www.nomos-leattualitaneldiritto.it), 2016, num. 3; E. Vivaldi, *Il caso Ilva: la "tensione" tra poteri dello Stato, ed il bilanciamento dei principi costituzionali*, in [www.federalismi.it](http://www.federalismi.it), 2013, num. 15.

<sup>35</sup> Sul quale v. M De falco, *L’accomodamento per i lavoratori disabili: una proposta per misurare ragionevolezza e proporzionalità attraverso l’INAIL*, *lavorodirittieuropa*, 1.9.2021, con ampi riferimenti alle sentenze della Corte di cassazione, delle Corti europee e alla legislazione internazionale; E Tarquini, *Oltre un*

La – come si è visto – coerente interpretazione della Corte di giustizia della normativa dell'Unione si inserisce in questo accidentato percorso sempre in salita, caratterizzato, nella sua continuità, dalla continua ricerca di elementi certi da fornire all'affamato giudice nazionale, che si rivolge al giudice supremo dell'Unione in attesa di salvifiche soluzioni che solo il tempo e lo sforzo dell'interprete potranno far intravedere attraverso piccole certezze in vista di una soluzione finale che forse non sarà mai trovata ma che nessuno dovrà e vorrà mai smettere di cercare.

In ciò, anche, sta l'essenza della democrazia, caratterizzata anche, come dice la Corte di giustizia, da "tolleranza e rispetto".

Roma, 15 novembre 2022