

Le politiche aziendali di “neutralità” nel settore economico privato e l’orientamento della Corte di giustizia sul rapporto tra libertà di impresa e di religione

di Emilio Minniti

Title: Corporate "neutrality" policies in the private economic sector and the orientation of the European Court of Justice on the relationship between economic freedom and freedom of religion

Keywords: Freedom of enterprise; Religious freedom; Principle of neutrality.

1. – L’articolo 1 e 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, devono essere interpretati nel senso che una norma interna di un’impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non costituisce, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in applicazione di precetti religiosi, una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, ove tale norma sia applicata in maniera generale e indiscriminata. Questo è il primo punto del *decisum* cui perviene la Corte di Giustizia dell’Unione Europea, Grande Sezione, con riferimento alle domande di pronuncia pregiudiziale proposte ai sensi dell’articolo 267 TFUE, rispettivamente, dall’*Arbeitsgericht Hamburg* (Tribunale del lavoro di Amburgo, Germania) relativamente alla causa C-804/18, e dal *Bundesarbeitsgericht* (Corte federale del lavoro, Germania) in relazione alla causa C-341/19.

Nel secondo punto dell’articolato dispositivo in oggetto, la Corte dichiara che l’articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, derivante da una norma interna di un’impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una linea di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti, a condizione che, in primo luogo, tale politica risponda ad un’esigenza reale di detto datore di lavoro, circostanza che spetta a quest’ultimo dimostrare prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di detti clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono. Inoltre, la suddetta differenza di trattamento deve risultare idonea ad assicurare la corretta applicazione della politica di neutralità in oggetto, la quale deve essere perseguita in modo coerente e sistematico, e deve limitarsi allo stretto necessario.

Il terzo punto della sentenza stabilisce che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali derivante da una norma interna di un'impresa che vieta, sul luogo di lavoro, di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose allo scopo di assicurare una politica di neutralità all'interno di tale impresa può essere giustificata solo se detto divieto riguardi qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose. L'imposizione di un divieto che si limiti all'uso di segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose vistosi e di grandi dimensioni è infatti ritenuto tale da costituire una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, la quale non può in ogni caso essere giustificata sulla base di tale medesima disposizione. Nel quarto e ultimo punto del dispositivo, la Corte dichiara che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

La domanda di pronuncia pregiudiziale relativa alla causa C-804/18 è stata presentata nell'ambito di una controversia tra *IX* e il suo datore di lavoro (*WABE EV*), un'associazione apartitica e aconfessionale che gestisce numerosi asili nido in Germania, in merito alla sospensione di *IX* dalle sue funzioni. Tale provvedimento è stato assunto in seguito al rifiuto di rispettare il divieto, imposto dalla *WABE* ai suoi dipendenti, di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di natura politica, filosofica o religiosa durante le attività svolte in presenza di genitori o di loro figli.

Nel marzo 2018, infatti, la *WABE* ha adottato "l'istruzione di servizio per il rispetto del principio di neutralità" che, nel rapporto diretto con genitori, bambini e altri terzi, vieta ai propri collaboratori di: fare esternazioni di tipo politico, ideologico o religioso; indossare segni visibili relativi alle proprie convinzioni politiche, personali o religiose; compiere riti derivanti dalle suddette convinzioni.

L'educatrice specializzata *IX*, una volta rientrata da un congedo di maternità, si è rifiutata di adeguarsi al suddetto principio di neutralità indossando un velo islamico e rifiutando di svestirlo di fronte alle richieste di un suo superiore. Per tale reiterato comportamento *IX* è stata oggetto di due ravvicinate sospensioni dall'attività lavorativa e di altrettante ammonizioni formali. Al fine di ottenere l'eliminazione delle annotazioni dal proprio fascicolo personale, *IX* si è rivolta all'*Arbeitsgericht Hamburg* (Tribunale del lavoro di Amburgo) sostenendo che il divieto di indossare il velo islamico costituisce una discriminazione diretta, relativa ad aspetti inerenti la religione, il sesso e l'origine etnica. In riferimento al caso in oggetto, l'*Arbeitsgericht Hamburg* ha sottoposto alla Corte di Giustizia Europea le seguenti questioni pregiudiziali:

- se un'istruzione unilaterale del datore di lavoro che vieti di indossare qualsivoglia segno visibile relativo alle convinzioni politiche, personali o religiose, discrimini i lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in ragione di obblighi religiosi di coprirsi, in modo diretto e a causa della loro religione, ai sensi dell'articolo 2, [paragrafo 1 e paragrafo] 2, lettera a), della direttiva [2000/78];
- se un'istruzione unilaterale del datore di lavoro che vieti di indossare qualsivoglia segno visibile relativo alle convinzioni politiche, personali o religiose discrimini una lavoratrice che indossa il velo in ragione della sua fede musulmana, in modo indiretto e a causa della religione e/o del sesso, ai sensi dell'articolo 2, [paragrafo 1 e paragrafo] 2, lettera b), della direttiva 2000/78;
- se (seconda questione sub a), ai sensi della direttiva 2000/78, una discriminazione [indiretta] fondata sulla religione e/o sul sesso possa essere giustificata anche

dalla volontà soggettiva del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, ideologica e religiosa, qualora in tal modo il datore di lavoro intenda tener conto dei desideri dei suoi clienti e delle sue clienti;

- se (seconda questione sub b) la direttiva 2000/78 e/o il diritto fondamentale di libertà d'impresa ai sensi dell'articolo 16 della [Carta] ostino, alla luce dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, a una disciplina nazionale secondo la quale, a tutela del diritto fondamentale di libertà di religione, il divieto di indumenti religiosi possa essere giustificato non già in base all'idoneità astratta a mettere a rischio la neutralità del datore di lavoro, bensì solo in ragione di un pericolo sufficientemente concreto, e in particolare di una minaccia concreta di un danno economico per il datore di lavoro o un terzo interessato.

Quanto alla domanda di pronuncia pregiudiziale relativa alla causa C-341/19, questa è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la *MH Müller Handels GmbH*, società che gestisce una catena di drogherie nel territorio tedesco, e la sua dipendente *MJ*, in merito alla legittimità dell'ingiunzione rivolta a quest'ultima di astenersi dall'indossare, sul luogo di lavoro, segni vistosi e di grandi dimensioni di natura politica, filosofica o religiosa. Nell'ambito di tale caso, nel 2014 la *MH Müller Handels GmbH* ha trasferito ad un'altra mansione la consulente di vendita e cassiera *MJ*, in quanto quest'ultima non aveva inteso conformarsi alla richiesta dell'azienda di non indossare il velo islamico sul luogo di lavoro. Nel 2016 l'azienda, a fronte un nuovo rifiuto opposto da *MJ*, ha sospeso quest'ultima e le ha ingiunto di presentarsi sul suo luogo di lavoro priva di "segni vistosi e di grandi dimensioni" che esprimessero qualsiasi convinzione di natura religiosa, politica o filosofica. Al fine di ottenere la dichiarazione di invalidità della suddetta ingiunzione ed un risarcimento del danno subito, *MJ* ha proposto un ricorso ai giudici nazionali che verte sulla rivendicazione della libertà di religione, tutelata dal *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (legge fondamentale della Repubblica federale di Germania), e sull'asserzione che la politica di neutralità della *MH* debba essere necessariamente sottoposta ad un esame di proporzionalità, in quanto non gode di un primato incondizionato rispetto alla libertà di religione. In seguito all'accoglimento di tale ricorso, la *MH* ha proposto un'impugnazione in *Revision* (cassazione) dinanzi al *Bundesarbeitsgericht* (Corte federale del lavoro), sostenendo come, sulla base della sentenza *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), non risulti necessario dimostrare il verificarsi di un pregiudizio economico concreto o di una diminuzione della clientela affinché un divieto di manifestare le proprie convinzioni possa essere validamente applicato. Sulla base di tale impugnazione, il *Bundesarbeitsgericht* ha sottoposto alla Corte di Giustizia Europea le seguenti questioni pregiudiziali:

- se un'accertata disparità di trattamento indiretta fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [2000/78], derivante da una norma interna di un'impresa privata, possa essere considerata ragionevolmente giustificata solo qualora tale norma vieti di indossare qualsiasi segno visibile e non solo segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico;
- se, in caso di soluzione negativa della prima questione (seconda questione sub a), l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che i diritti di cui all'articolo 10 della [Carta] e all'articolo 9 della CEDU possano essere tenuti in considerazione per stabilire se un'accertata disparità di trattamento indiretta, fondata sulla religione, sia ragionevolmente giustificata sulla base di una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico;
- se, in caso di soluzione negativa della prima questione (seconda questione sub b), l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che le norme nazionali di rango costituzionale che

- tutelano la libertà di religione possano essere considerate disposizioni più favorevoli ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva [2000/78], per stabilire se un'accertata disparità di trattamento indiretta, fondata sulla religione, sia ragionevolmente giustificata sulla base di una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico;
- se, in caso di soluzione negativa della seconda questione (sub a e sub b), quando si esamina un'istruzione basata su una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico, le disposizioni nazionali di rango costituzionale che tutelano la libertà di religione debbano essere disapplicate a causa del diritto primario dell'Unione, anche se quest'ultimo, ad esempio l'articolo 16 della Carta, riconosce le leggi e le prassi nazionali».

2. – In relazione alla prima questione pregiudiziale posta dal giudice del rinvio nella causa C-804/18, la Corte ha preliminarmente delineato il contesto normativo rilevante ai fini dell'interpretazione della direttiva 2000/78.

L'art. 1 di quest'ultima definisce l'obiettivo di “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”. La nozione di “religione” interna a tale disposizione, viene ricondotta dalla Corte a quella utilizzata nell'articolo 10, paragrafo 1, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che fa riferimento alla “libertà di pensiero, di coscienza e di religione”. Richiamando la sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions NV*, C-157/15 (EU:C:2017:20), i giudici hanno definito il suddetto concetto di religione come comprensivo sia del “forum internum”, ossia del fatto di avere convinzioni religiose, che del “forum externum”, ovvero della manifestazione pubblica della fede religiosa. Pertanto, sulla base di questa interpretazione, indossare indumenti per manifestare pubblicamente la propria religione o le proprie convinzioni personali rientra nella “libertà di pensiero, di coscienza e di religione”. A supporto di tale orientamento, la Corte evidenzia come l'art. 19 TFUE si riferisca a discriminazioni fondate, tra le altre, sulla “religione o le convinzioni personali”, e come, allo stesso modo, l'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea menzioni forme di discriminazione basate sulla “religione o le convinzioni personali”. Contestualmente, viene evidenziato come la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo definisca il diritto “alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione”, sancito dall'art. 9 della CEDU, quale fondamento di una “società democratica”. Quanto al contenuto della questione pregiudiziale, la Corte ha stabilito, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, che una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare sul posto di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, non costituisca una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, “a condizione” che riguardi indifferentemente “qualsiasi manifestazione” di tali convinzioni e tratti in maniera identica tutti i dipendenti (il riferimento è alla sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, EU:C:2017:203, paragrafi 30 e 32). I giudici hanno constatato come nel caso in oggetto, sebbene la norma interna della *WABE* possa effettivamente penalizzare maggiormente lavoratori i cui precetti religiosi impongono un certo abbigliamento, la sua applicazione avvenga in modo generalizzato, tanto che l'azienda ha contestualmente ottenuto che un'altra dipendente cessasse di indossare una croce religiosa. La considerazione che la norma interna in oggetto riguardi, di fatto, alcune professioni religiose più di altre e sia destinata più alle donne che agli uomini, viene riproposta nell'analisi relativa alla seconda questione preliminare (sub a) relativa alla causa C-804/18. Sebbene

l'esistenza di una discriminazione indiretta basata sul sesso non rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, facendo nuovamente riferimento alla sentenza *G4S Secure Solution NV*, la Corte osserva come spetti al giudice rilevare se l'obbligo apparentemente neutro di una norma comporti, in realtà, un particolare svantaggio per soggetti che aderiscono ad una specifica religione o ideologia. Pertanto, nel caso di specie viene rilevato come la norma interna della *WABE*, riguardando quasi esclusivamente le lavoratrici che indossano un velo in ragione della loro fede mussulmana, determini una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione. Muovendo da un tale assunto, i giudici stabiliscono tuttavia che una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione, derivante da una norma interna di un'impresa, può essere giustificata, in base all'art. 2 paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti, a condizione che: tale politica risponda ad un'esigenza reale del datore di lavoro, il quale deve dimostrarne la fondatezza in relazione alle legittime aspettative dei clienti e al danno che eventualmente subirebbe in caso di mancata adozione di una tale regolamentazione; la differenza di trattamento risulti idonea all'applicazione corretta di tale politica di neutralità e sia perseguita in termini sistematici e coerenti; il divieto si limiti a quanto strettamente necessario. Pur specificando, con diretto richiamo alla sentenza del 16 luglio 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14 (EU:C:2015:480, punto 112), che le suddette condizioni debbano interpretarsi in maniera "restrittiva", i giudici considerano rispondente ad una "finalità legittima" la volontà della *WABE*, espressione della libertà di impresa sancita dall'art. 16 della Carta e orientata ad andare incontro all'aspettativa legittima dei clienti di provvedere all'educazione dei propri figli secondo le proprie convinzioni religiose e filosofiche (diritto quest'ultimo riconosciuto dal terzo comma dell'art. 14 della Carta). Quanto alla valutazione della prima questione preliminare della causa C-341/19, la Corte considera come rientrante nell'ambito della nozione di "finalità legittima", ai sensi dell'art. 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, l'esigenza della *MH Müller Handels GmbH* di adottare una politica di neutralità al fine di prevenire il ripetersi di conflitti sociali interni riconducibili a convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Ciò che viene rilevato, viceversa, quale discriminazione indiretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali non giustificata ai sensi della suddetta direttiva, è l'imposizione di un divieto di indossare "segni vistosi di grandi dimensioni" espressione di convinzioni politiche, filosofiche o religiose. I giudici osservano, infatti, come la possibilità riconosciuta di indossare simboli di piccole dimensioni comprometta l'idoneità della misura a raggiungere l'obiettivo perseguito dalla politica di neutralità. Pertanto, una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, derivante da una norma interna di un'impresa, può essere giustificata solo se scaturente da un divieto riferito a "qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose".

In ultimo, in relazione alle questioni preliminari sub b) della causa C-804/18 e sub b) della causa C-341/19, la Corte rileva come il considerando 1 della direttiva 2000/78 faccia esplicito riferimento ai diritti fondamentali garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), la quale stabilisce all'art. 9 che ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Contestualmente, il suddetto considerando menziona, in relazione alla tutela dei diritti fondamentali, le tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, quali principi generali del diritto comunitario. I giudici evidenziano, inoltre, come la sentenza *G4S Secure Solution NV* attribuisca alle corti nazionali la funzione di tenere conto degli interessi in gioco e di limitare "allo stretto necessario" le restrizioni "alle libertà in questione", in quanto il legislatore dell'Unione non ha effettuato esso stesso la necessaria

conciliazione tra la libertà di pensiero, di convinzione e di religione, e le libertà connesse agli obbiettivi legittimi che possono essere invocati a giustificazione di una disparità di trattamento, lasciando quindi agli Stati membri e ai loro giudici il compito di procedere a tale conciliazione (il riferimento è alla sentenza del 17 dicembre 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België e a.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, punto 47). Tale margine di discrezionalità riservato agli Stati nazionali deve comunque essere affiancato da un controllo che spetta al giudice dell'Unione, consistente nel verificare se le misure adottate a livello nazionale siano proporzionate e giustificate in linea di principio (in tal senso il richiamo è alla sentenza del 17 dicembre 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België e a.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, punto 67). In riferimento al caso di specie, la Corte precisa come l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

3. – Sulla base di quanto finora analizzato si evince come la sentenza in oggetto non si limiti a confermare l'impianto concettuale della precedente pronuncia sul caso *Achbita vs G4S Secure Solution NV*, ma ne integri alcuni importanti aspetti nel quadro di un orientamento volto ad una maggiore ponderazione nel rapporto tra la libertà di impresa e la libertà di religione. Tale indirizzo non è tuttavia sufficiente a colmare la distanza che si è registrata sul tema fra la Corte di Giustizia e la Corte EDU.

La controversia relativa alla causa C-157/15, alla quale si è frequentemente richiamata la Corte nella sentenza in esame, verte sul licenziamento di Samira Achbita, una dipendente di fede musulmana che svolgeva la funzione di receptionist, da parte dell'azienda *G4S Secure Solution NV*, in seguito all'adozione di un regolamento interno che introduceva un indirizzo di neutralità rispetto alle convinzioni politiche, filosofiche o religiose. La suddetta dipendente si era infatti rifiutata di adeguarsi al divieto di aziendale di "indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle proprie convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi".

In risposta alla domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dallo *Hof van Cassatie* (Corte di Cassazione, Belgio), relativa al ricorso presentato da *Achbita*, la Corte ha rilevato, con la sentenza del 17 marzo 2017, come 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 vieti di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisca una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva. Inoltre, facendo espresso riferimento alla precedente giurisprudenza (in particolare alla sentenza del 12 febbraio 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, p.to 45 e giurisprudenza ivi citata) che acclara come la Corte possa fornire al giudice del rinvio tutti gli elementi utili alla decisione nel caso di specie, indipendentemente dal fatto che questo vi abbia fatto menzione nella formulazione delle sue questioni, è stato introdotto e approfondito il tema della "discriminazione indiretta". In relazione a tale questione, i giudici hanno dunque ulteriormente specificato come la norma interna di un'impresa privata possa 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 linea 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 (Cfr. T. PAGOTTO, E. ERVAS, *Achbita v. Erweida: libertà d'impresa e libertà religiosa a confronto* in *Federalismi.it*, n. 2/2017, 5-6; A. VALENTINO, *Il velo islamico di nuovo all'attenzione delle Corti europee tra rispetto della scelta della società e esigenze di neutralità delle aziende private* (Nota a sentenza di *Belcacemi e Oussar c. Belgio* della Corte di Strasburgo e dei casi C-157/15 e C-188/15 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea) in *Osservatorio Rivista AIC*, Fasc. 3/2017, 6-8. Quanto alla contestuale sentenza del 14 marzo 2017 relativa alla causa C-157/15, questa riproduce un identico schema decisionale e argomentativo).

La recente sentenza relativa alle controversie *IX vs WABE EV e MH Müller Handels GmbH vs MJ*, sebbene riprenda e confermi nella sostanza l'orientamento espresso nel caso *G4S Secure Solution NV*, ne sviluppa, integrandoli in senso più vincolante e restrittivo, alcuni importanti elementi. La Corte stabilisce infatti come spetti al datore di lavoro, affinché una differenza di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali derivante da una norma interna sia considerata giustificata, dimostrare che l'adozione di una tale politica di neutralità corrisponda ad una esigenza reale dell'azienda, in mancanza della quale si produrrebbero delle conseguenze negative per la stessa. I giudici specificano, inoltre, che la politica di neutralità deve essere perseguita in maniera coerente e sistematica, e deve riguardare "qualsiasi forma visibile" di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche e religiose.

Tale evoluzione di orientamento, completata dal riconoscimento della possibilità di prendere in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'art. 8 paragrafo 1 della direttiva 2000/78, le norme nazionali che tutelano la libertà di religione, sembra legittimare un'interpretazione volta a comprimere la distanza tra quest'ultima sentenza e la precedente giurisprudenza della Corte EDU. In ambito di analisi dottrinale, infatti, la valutazione comparata tra la sentenza *G4S Secure Solution NV* e la pronuncia del 15 gennaio 2013, *Erweida e a. c. Regno Unito*, della Corte di Strasburgo, ha visto prevalere un'interpretazione volta a considerare in termini più "garantisti" l'orientamento di quest'ultima. Si è rilevato in effetti come la Corte EDU non abbia posto su uno stesso piano la libertà religiosa e la libertà di impresa, definendo la prima come diritto fondamentale di una società democratica e il secondo nei termini generali di un mero auspicio (Cfr. B. PROFUMO, *Libertà religiosa e di impresa: la CGUE detta i criteri per il bilanciamento* in *DPCE On Line*, 2017/3, 4 SS; T. PAGOTTO, E. ERVAS, *Achbita v. Erweida: libertà d'impresa e libertà religiosa a confronto* in *Federalismi.it*, n. 2/2017, 11).

4. – Sebbene la sentenza del 15 luglio 2021 introduca maggiori vincoli rispetto alla giurisprudenza precedente della Corte, volti a garantire un più ponderato rapporto di proporzionalità tra il diritto alla libertà di impresa ed il diritto fondamentale alla libertà religiosa, rimane tuttavia significativa la distanza con quanto stabilito nella pronuncia *Erweida e a. c. Regno Unito* (sentenza Corte EDU, 15 gennaio 2013). Quest'ultima ha costituito il primo caso in cui un giudice europeo si è pronunciato in merito all'uso di simboli religiosi nel contesto di un rapporto lavorativo privato, discostandosi peraltro dal principio della *freedom to resign*, spesso utilizzato dalla stessa Corte EDU nella risoluzione di controversie inerenti alla contrapposizione tra diritti fondamentali nell'ambito di un rapporto di lavoro privato (Cfr. PROFUMO, *Libertà religiosa e di impresa: la CGUE detta i criteri per il bilanciamento* in *DPCE On Line*, 2017/3, 4; T. PAGOTTO, E. ERVAS, *Achbita v. Erweida: libertà d'impresa e libertà religiosa a confronto* in *Federalismi.it*, n. 2/2017, 11; V. VALENTE, *Tutela della coscienza, tra freedom to resign e indeclinabilità delle funzioni pubbliche* in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, n. 24 2016, 9 e SS).

Nel caso di specie, il ricorso alla Corte europea dei diritti umani era stato presentato dall'hostess di terra della British Airways *Nadia Erweida*, la quale era stata sospesa dalle sue mansioni in seguito al rifiuto di uniformarsi al divieto di indossare un'uniforme priva di riferimenti religiosi, e dunque di togliere un crocefisso che portava al collo. Il protocollo aziendale che stabiliva tali prescrizioni era stato adottato dalla compagnia al fine di preservare l'immagine "neutra" della società, sebbene prevedesse delle deroghe per quei lavoratori obbligati dalla propria fede ad indossare determinati simboli, quali turbanti e braccialetti d'argento *sikh*, o il velo per le donne musulmane. Nel caso di *Erweida* non era stata riconosciuta l'applicabilità della suddetta deroga in quanto la fede cristiana non impone rigorosamente di portare alcun simbolo.

La Corte EDU ha ritenuto sincero il desiderio di *Erweida* di indossare la croce e assolutamente irrilevante il fatto che ciò non costituisse un obbligo vincolante per la sua religione. Inoltre, si è evidenziato come la manifestazione del credo religioso rappresenti un diritto fondamentale e che "una società democratica sana ha bisogno di tollerare e sostenere il pluralismo e la diversità".

Quanto alla posizione della British Airways nella vicenda, il giudice europeo ha considerato legittima la volontà di proteggere un'immagine "neutrale" da un punto di vista religioso, ma vi ha riconosciuto comunque un peso inferiore rispetto al bisogno e al diritto della donna di indossare la croce. Pertanto, la Corte EDU ha ritenuto che i giudici nazionali abbiano attribuito al "desiderio del datore di lavoro di proiettare una certa immagine aziendale" una rilevanza eccessiva, tanto più in considerazione di altri fattori, quali: il crocefisso era di ridotte dimensioni e non avrebbe potuto sminuire l'aspetto professionale del soggetto ricorrente; la compagnia aveva già permesso ad altri lavoratori di indossare indumenti religiosi (come turbanti o hijab) e non era stato dimostrato che ciò avesse in alcun modo danneggiato economicamente la società; la successiva modifica del codice dell'uniforme da parte della compagnia al fine di consentire l'uso visibile di gioielli simbolici religiosi, evidenzia la non cruciale importanza del precedente divieto (Cfr E. SORDA, *Lavoro e fede nella Corte di Strasburgo. Note a margine della sentenza Erweida e altri c. Regno Unito in Forum di Quaderni Costituzionali*, 14 novembre 2013, 11 e SS; J. MAHER, *Erweida and Others: a new era for article 9?* in *International and Comparative Law Quarterly*, vol. 63, n.1/2014).

Dunque, la considerazione della natura della tutela da attribuire all'interesse della British Airways da parte della Corte EDU appare significativamente differente rispetto a quella riconosciuta dalla Corte di Giustizia nel caso *Achbita vs G4S Secure Solution NV*, nell'ambito del quale la libertà di impresa è stata considerata nei termini propri di un diritto fondamentale, in ragione del quale è ritenuta tollerabile una discriminazione indiretta fondata sulla religione. Pertanto, il richiamo generico che la stessa Corte di Lussemburgo fa alla sentenza *Erweida e a. c. Regno Unito* non appare privo di importanti elementi di criticità (Cfr T. PAGOTTO, E. ERVAS, *Achbita v. Erweida: libertà d'impresa e libertà religiosa a confronto in Federalismi.it*, n. 2/2017, 7-8). Tali criticità non paiono superate dalla sentenza del 15 luglio 2021, che sembra viceversa rafforzare la percezione di una divaricazione di prospettive sul tema tra le due Corti. A differenza della Convenzione EDU, la Carta di Nizza contempla la libertà di impresa quale diritto fondamentale, riflettendo in ciò l'assoluta centralità riconosciuta al mercato dall'Unione Europea, e prima ancora dalla Comunità Economica Europea. Nelle controversie prese in esame, l'orientamento della Corte di Giustizia pare risentire, in parte significativa, della consapevolezza dell'importanza rivestita dall'integrazione economica nel processo di costruzione dell'Unione. Esso sembra esprimere, dunque, una concezione dei diritti fondamentali collegata, secondo vari livelli di intensità, ad una visione di fondo "mercataista" del processo di integrazione europea. Pertanto, è ad una tale prospettiva d'insieme che va rapportata l'analisi del bilanciamento tra la libertà di religione e quella d'impresa economica definito dai giudici di Lussemburgo.

Quanto all'interessante tema del transito dei concetti giuridici attraverso lo strumento dell'elaborazione giurisprudenziale (Cfr T. PAGOTTO, E. ERVAS, *Achbita v. Erweida: libertà d'impresa e libertà religiosa a confronto* in *Federalismi.it*, n. 2/2017, 9; V. PERJU, *Constitutional Transplants, Borrowing and Migrations*, in M. ROSENFELD – A. SAJÒ (a cura di), *Oxford Handbook of Comparative Constitutional Law*, 2012, 1304-1327), si registra come nella pronuncia oggetto di questa nota e, prima ancora, nell'ambito della sentenza *G4S Secure Solution NV*, la Corte di Giustizia abbia fatto riferimento alla nozione "ampia" di religione elaborata nel contesto della giurisprudenza di Strasburgo e come, a prescindere da tutti i rilievi critici che si possano avanzare, la CG abbia anche utilizzato la sentenza *Erweida e a. c. Regno Unito* a sostegno della legittimità della politica di neutralità aziendale, enucleando dal paragrafo 94 la parte in cui la Corte EDU si riferisce all'intento della *British Airways* come ad uno scopo "senza dubbio legittimo".

In ultimo, appare importante evidenziare come la comparazione tra gli orientamenti delle due Corti risulti limitata, in riferimento alla sentenza oggetto di questa nota, ad un preciso ambito e ad un sistema di relazioni ad esso connesso, ossia quello dei rapporti di lavoro privati. Viceversa, nel diverso contesto dei luoghi di lavoro pubblici, quali ad esempio scuole e ospedali, la giurisprudenza della Corte EDU ha considerato generalmente legittimo il divieto di indossare simboli religiosi al fine di garantire il rispetto del principio di laicità e neutralità dell'istituzione pubblica (A. Valentino, *Il velo islamico di nuovo all'attenzione delle Corti europee tra rispetto della scelta della società e esigenze di neutralità delle aziende private* (Nota a sentenza di *Belcacemi e Oussar c. Belgio* della Corte di Strasburgo e dei casi *C-157/15* e *C-188/15* della Corte di Giustizia dell'Unione Europea) in *Osservatorio Rivista AIC*, Fasc. 3/2017, 11).

Emilio Minniti

Università degli Studi Internaz. di Roma
emilio.minniti@unint.eu

