

Esternazione dei simboli sui luoghi di lavoro tra libertà di fede e libertà di impresa

di Ilaria Patta

Title: The expression of religious symbols between freedom and secularism

Keywords: Religious symbols; Workplaces; Secularism.

1. – Il 13 ottobre scorso la Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è trovata nuovamente a sentenziare sul tema dell'uso del velo islamico da parte delle donne di confessione musulmana in un luogo di lavoro (Sentenza della Corte, Seconda Sezione, del 13 ottobre 2022 relativa alla causa C-344/20).

La pronuncia in analisi, sebbene riguardante un tema noto e assai dibattuto, peraltro compendiativo di una questione ben più ampia, affronta in generale la problematica dei simboli rappresentativi di ideologie (non solo religiose) sotto una prospettiva valoriale che si interseca, qualora non si scontri, con svariate libertà altrui, nonché posizioni identitarie e nazionaliste talvolta, ma non sempre, mitigate da politiche più o meno inclusive, con l'intento di realizzare una società europea "aperta".

Tuttavia, è proprio lo scenario comunitario a riconoscere agli Stati Membri una discrezionalità decisionale sul tema nel rispetto del rilievo che gli stessi attribuiscono alla fede e, di conseguenza, agli altri diritti costituzionali interni che ne sono implicitamente coinvolti.

Il caso in esame, affrontato dal *Tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, in Belgio), viene rinviato pregiudizialmente ai giudici europei affinché risolvano l'incertezza interpretativa della Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 quanto agli aspetti afferenti alla controversia sottoposta al giudizio domestico, con l'auspicio che la pronuncia non si limiti a dissipare i dubbi delle sottese fattispecie, ma possa costituire un indirizzo eurolunitario uniforme e consapevole delle necessità di coordinamento di valori etici differenti e, tuttavia, non più demarcati da confini territoriali.

Se l'oggetto della controversia pare essere quasi sempre un pezzo di tessuto o un crocifisso appeso ad un muro, non può trascurarsi la sussistenza di simboli ed altrettante ideologie differenti che si trovano a convivere nello stesso territorio – segnatamente quello europeo – spesso non in grado di farli coesistere pacificamente o, peggio, incapace di cogliere la ricchezza derivante dalla vicina diversità.

La libertà di circolazione ha comportato un necessario intervento normativo di regolamentazione di nuovi spazi, non più perimetrati dai confini territoriali, ma

contraddistinti da una civile (se non pacifica) convivenza, nel rispetto delle singole peculiarità e nella conservazione delle identità.

La vicenda recentemente affrontata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea serve, dunque, non solo ad interpretare la normativa in senso stretto, ma anche e soprattutto per riflettere su come sia importante moderare l'indissolubilità delle proprie "certezze" discostandosi da negazioni apparentemente irremovibili, piuttosto predisponendosi per una reciprocità equilibrata di idee.

Il fatto è sinteticamente descrivibile: in data 14 marzo 2018 una donna ha presentato una candidatura spontanea per lo svolgimento di un'attività di tirocinio non retribuito di sei settimane presso una società cooperativa a responsabilità limitata che si occupa di locazione e gestione degli alloggi popolari (indicata con l'acronimo *S.C.R.L.*) la quale, attraverso un regolamento interno, imponeva ai suoi dipendenti il divieto di manifestare le rispettive convinzioni politiche, religiose o filosofiche mediante l'abbigliamento. La candidata, di credo musulmano, ha partecipato al colloquio indossando un velo e, dopo aver conseguito una valutazione positiva della *performance*, ha ricevuto la richiesta di conformarsi all'immagine "laica" della società attraverso l'indosso di un abbigliamento non indicativo di alcuna appartenenza religiosa, ma al suo rifiuto, non viene dato seguito all'avvio del tirocinio.

Nell'aprile successivo, la stessa donna ha inoltrato una nuova domanda di tirocinio alla medesima società proponendo di indossare un diverso copricapo, ma ricevendo per la seconda volta un diniego, sempre a cagione delle motivazioni edotte.

A seguito di tale rifiuto, l'interessata ha presentato una segnalazione presso l'ente pubblico indipendente competente per la lotta contro la discriminazione e, nel mese di maggio dell'anno 2019, la stessa ha adito il giudice nazionale del lavoro mediante esperimento di azione inibitoria volta a far cessare la condotta essenzialmente discriminatoria della società.

La convenuta si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto della domanda avversa e richiamando precedente giurisprudenza (sentenza del 14 marzo 2017, causa C-157/2015) a sostegno della correttezza del proprio agire, ma l'autorità giudiziaria belga ha ritenuto che la situazione, nella sua articolata specificità, andasse chiarita alla Corte del Lussemburgo.

La Curia sovranazionale, attraverso un'analisi formale delle criticità sollevate, si sofferma inevitabilmente su prospettive ulteriori attraverso una disamina dei contenuti della Direttiva 2000/78/CE e, pur non prescindendo dal dettato normativo, chiarisce come affrontare in specie, ma non solo, il difficile bilanciamento di equilibri tra libertà individuali e collettive, diritto di impresa e religione, laicità e neutralità; tutti elementi, che pur nella loro differenze, perseguono finalità di eguale valore fondamentale.

2. – La vertenza in esame trae origine dalla corretta interpretazione della Direttiva 2000/78/CE che ha regolamentato il difficile tema della lotta alla discriminazione sul lavoro, o sull'accesso allo stesso, all'interno degli Stati Membri per l'eventuale sussistenza di motivazioni discriminatorie determinate da religione, convinzioni personali, *deficit* fisici e/o mentali, inclinazioni sessuali o limiti di età.

Se l'obiettivo perseguito è l'ottenimento fattivo del "principio di parità di trattamento" in tutto il vecchio continente, non ci si può esimere dal considerare l'importanza di preservare l'identità delle singole nazioni che mantengono, quantunque in ossequio agli accordi comunitari, un margine di discrezionalità nel tracciare la disciplina giuslavoristica domestica.

Nondimeno, è la stessa comparazione tra i diversi ordinamenti a poter fungere da punto riflessivo sul concreto rispetto dei diritti fondamentali, su

quanto effettivamente la manifestazione di un'ideologia possa turbare quella dell'altro, o se lo stesso preservare le distinte sensibilità possa determinare, a propria volta, un'assenza di esternazioni.

Negli ultimi anni si è assistito ad una crescita esponenziale di ricorsi (oltre alla CGUE anche) alla Corte di Strasburgo (CEDU, sez. II, sent. 18 marzo 2022, causa 30814/06, Lautsi c. Italie; CEDU, sent. 20 ottobre 2020, causa 47429/09 Perovy c. Russia) a proposito dell'esposizione di simboli religiosi nei luoghi pubblici, prevalentemente scuole o uffici istituzionali, che hanno avuto una roboante risonanza mediatica, ma sovente facendo quasi intendere che palesare un'ideologia (religiosa/culturale/identitaria ecc.) risultasse problematico solo nell'ambiente della pubblica amministrazione. In realtà, la complessità concettuale del tema va oltre quegli spazi erroneamente individuati, perché sottende la manifestazione del pensiero personale di ciascuno in qualsivoglia contesto lavorativo.

Nell'alternanza, o nel parallelismo, tra situazioni giuridiche differenti (quali: il diritto alla libertà di insegnamento, nelle scuole ed il diritto alla libertà di impresa, nei luoghi di lavoro), ma con effetti simili, la CGUE prova ad analizzare la natura più o meno "passiva" dei simboli religiosi, ossia l'attitudine di questi ad incidere sulla qualità della vita altrui, alla stregua della potestà dello Stato fra neutralità permissiva e intervento limitativo delle libertà espressive delle identità.

Le questioni pregiudiziali che il *Tribunal du travail francophone de Bruxelles* rinvia alla Corte attengono, *in primis*, alla sfera interpretativa dell'art. 1 della Direttiva 2000/78/CE, la quale, nell'elencare le cause discriminatorie, affianca il termine "religione" all'espressione "convinzioni personali" separandoli dalla congiunzione "o" che, letteralmente, ne consente l'alternanza.

Il dettato normativo ha fatto sorgere negli interpreti l'incertezza circa la considerabilità di siffatti sintagmi come due aspetti dello stesso criterio, o, diversamente, quali distinte due restrizioni; il tutto non già per incaponirsi su una sfumatura lessicale, quanto piuttosto per sollevare una questione non irrilevante: infatti nel primo caso, si determinerebbe una discriminazione diretta, mentre nel secondo, verrebbe a costituirsi un'indiretta disparità di trattamento.

È la stessa Direttiva 2000/78/CE ad esplicitare nel disposto dell'art. 2 il significato delle due forme individuando in modo implicito le possibili declinazioni della dicotomia onde approcciarsi alle divergenti culture: il rispetto delle diversità attraverso la tolleranza (diretta) o mediante l'assenza di ogni esternazione (indiretta).

Tuttavia, la scelta della CGUE se considerare i glossemi "religione" e "convinzioni personali" un *unicum* oppure come due elementi distinti (al fine, conseguentemente, di chiarire se si sia in presenza di una discriminazione diretta o indiretta), è di sua esclusiva competenza in quanto ad essa afferisce l'interpretazione della censurata normativa in senso conforme ai dettami eurounitari, ma al giudice nazionale (in questo caso, quello belga) spetta applicare la normativa medesima al fatto concreto.

Emerge una significativa questione di più ampio respiro, laddove la Corte è chiamata a definire gli obiettivi programmatici dell'Unione Europea tra rispetto delle diversità senza discriminazioni (discriminazione diretta) e totale neutralità e assenza di individualismo (discriminazione indiretta) derivate, forse, dall'incapacità o indolenza nel gestire i rapporti e/o i conflitti.

La scelta, però, deve essere concordata con i singoli Stati, chiamati a delibare i contenziosi domestici come la giurisprudenza (sentenze della Corte del 14 marzo 2017 relative alla causa C-157/15 e C-188/15) ha in precedenza mostrato di ritenere e, come viene precisato dalla stessa CGUE nella decisione in commento, con quel margine di discrezionalità che loro compete.

D'altronde la difesa dalla società convenuta (che ha richiamato la già menzionata pronuncia C-157/15) ha sostenuto che escludere per tutti i propri dipendenti l'esternazione di ogni simbolo religioso o ideologico non costituisce una discriminazione diretta perché ciò non mira a limitare o contestare l'identità di alcuno, ma tende ad attribuire all'azienda una spiccata neutralità.

È indiscusso che la questione giuslavoristica belga si innesti nel solco di una consolidata giurisprudenza la quale, pur nella sua rilevanza, non affronta in maniera efficace, e specifica, l'imposizione (*melius* l'estensione) indiscriminata delle regole interne verso ogni dipendente, allorché il contesto applicativo e la sua efficacia costituiscono l'elemento fondante della decisione.

Ciononostante, la Curia di Lussemburgo supera il dubbio sulla distinzione lessicale tra “religione” e “convinzioni personali” sia richiamando le disposizioni dell'art. 19 TFUE e dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, sia riferendosi ad altra giurisprudenza (sentenze della Corte del 15 luglio 2021 relative alle cause C-804/18 e C-341/19) e considerando tali termini come indicatori di un unico motivo di discriminazione. D'altronde, il rigore interpretativo con cui si analizza la Direttiva 2000/78/CE non si limita alla dicitura del testo e, di conseguenza, al significato attribuito alla congiunzione “o”, bensì la tassatività si estende, escludendole, anche alle tipologie di discriminazioni non citate le quali, proprio perché non presenti in elenco, non sono incluse nell'alveo di tutela (indi, ad esempio: le opinioni politiche o sindacali, le preferenze artistiche e sportive, ecc.)

La circoscrizione dei criteri protetti assurge ad intoppo applicativo della discrezionalità legislativa conferita agli Stati Membri che possono, ai sensi dell'art. 8 della Direttiva 2000/78/CE, introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle comunitarie.

Proprio sul punto si è soffermata la stessa Corte di Lussemburgo chiamata a pronunciarsi sulla normativa belga (la *loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*, legge del 10 maggio 2007 sulla lotta a talune forme di discriminazione) la quale, applicando la legislazione comunitaria, ha ampliato il ventaglio delle cause di discriminazione (art. 4 par. 4 *loi du 10 mai 2007*).

Al riguardo, ed in una prospettiva comparatistica, può far riflettere come il legislatore italiano abbia recepito la predetta direttiva e recentemente modificato l'atto avente forza di legge di riferimento (D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 116, modificato con la Legge 23 dicembre 2021, n. 238) che ha escluso, fin dalla sua prima formulazione, la congiunzione “o”, sostituita da una virgola, evitando quindi ogni incertezza ed aggiornando il testo con l'elemento discriminatorio della nazionalità. Quest'ultima può, ovviamente, essere intesa nelle sue svariate accezioni quali, per esempio, credi religiosi che si fondono, se non ne sono componenti, con lo Stato (C. Sartoretti, *La sentenza “del crocifisso” (a proposito di società multiculturale e laicità dello Stato)*, in *Diritto Pubblico Comparato Europeo*, 3/2011, 1185).

La Francia, invece, affronta il tema della neutralità (art. L1321-5 *Code du travail*, Codice del lavoro francese) sotto l'ulteriore prospettiva dell'oggettività e non della soggettività dei simboli distintivi, cosicché essi non possano essere intesi dal datore di lavoro come requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività professionale (art. 4 della Direttiva 2000/78/CE) configurando una “deroga” alla tutela discriminatoria (per la giurisprudenza francese, si veda *Cour de Cassation française, Chambre Sociale*, n. 19-24.079, 14 aprile 2021, Corte di Cassazione francese).

Pertanto, visto che ogni ordinamento nazionale modula la propria disciplina del lavoro sulle specificità che le appartengono, era inevitabile che il *tribunal du travail francophone de Bruxelles* chiedesse alla Corte di Lussemburgo di fare

chiarezza circa l'eventuale ostatività dell'art. 1 della Direttiva 2000/78/CE quanto alle disposte condizioni antidiscriminatorie più favorevoli rispetto alla normativa comunitaria, considerando la ponderazione degli interessi divergenti, ma soprattutto le peculiarità culturali di un Paese inevitabilmente atte ad influenzare la legislazione interna.

Sebbene, in passato, si sia già pronunciata sul tema invitando gli Stati a tenere in considerazione le diverse inclinazioni nazionalistiche, la CGUE ha comunque inteso limitare le ingerenze allo "stretto necessario" (sentenza della Corte del 15 luglio 2021 relativa alla causa C-804/18) e, dal canto proprio, il legislatore belga, pur ampliando i criteri, intende la religione e le convinzioni personali come motivi a sé stanti, benché tale distinzione mal si concili con la discriminazione indiretta determinata dal regolamento della società *S.C.R.L.* che impone ai propri lavoratori un'aconfessionalità generalizzata nell'abbigliamento.

È bene precisare che l'art. 8 della Direttiva 2000/78/CE non esclude che si possa privilegiare la religione rispetto alla libertà di impresa, purché siffatta ponderazione di interessi trovi riscontro nel diritto interno, ma il margine di discrezionalità conferito agli ordinamenti nazionali non può estendersi al punto tale da consentire agli Stati Membri, o alle loro autorità giudiziarie, di segmentare in vari criteri un unico motivo di discriminazione, già presente nell'elenco dell'art. 1 della direttiva medesima.

Infatti, un approccio scissorio determinerebbe la distinzione dei lavoratori in sottogruppi e comporterebbe, in una prospettiva generale, una disparità di trattamento violativo della prefata direttiva comunitaria.

Alla luce di quanto argomentato, nulla vieta al legislatore belga di tutelare le convinzioni politiche e spirituali alla stregua della religione e, di conseguenza, di disporre un giusto bilanciamento di interessi del datore di lavoro e del dipendente, ma ciò è ammissibile soltanto qualora sussista una condotta discriminatoria diretta (sentenze: 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, punti 30 e 32; 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handel*, C-804/18 e C-341/19, punto 52).

Alla neutralità aziendale della *S.C.R.L.* non possono applicarsi restrizioni previste al di fuori dell'elenco tassativo dell'art. 1 della Direttiva 2000/78/CE con limitazione, *de facto*, delle potestà nomopoietiche del legislatore belga.

È indubbio che l'obiettivo perseguito dalla predetta direttiva vada oltre un contesto lavorativo circoscritto, rivelandosi essa finalizzata ad evitare disparità di trattamento nei luoghi di lavoro nell'intera Unione Europea; ne consegue che la questione pregiudiziale sollevata davanti alla Corte trovi accoglimento, in quanto la distinzione tra religione e convinzioni personali rende difficile alle legislazioni domestiche l'introduzione di norme più favorevoli.

Tuttavia, a prescindere dalle connotazioni giuridiche, resta una prospettiva umana che merita attenzione, ma che viene spesso sottovalutata: le vertenze giuslavoristiche si insinuano nell'ambito professionale e carrieristico, ma anche sociale dell'individuo la cui vita, in tutti i casi di condizionamento, può risultare inevitabilmente compromessa.

Non è possibile, pertanto, prescindere dalle disparità di trattamento che possono ovunque verificarsi, non solo in un territorio geograficamente esteso come l'Europa, ma anche in una piccola dimensione laddove, come insegna la Costituzione italiana, l'individuo può formarsi personalmente e concorrere al progresso materiale e spirituale della società (artt. 2 e 4 Cost.).

3. – La terza questione pregiudiziale affrontata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, oltre a completare il quadro di interrogativi sollevati, è forse quella che invita ad avanzare alcune riflessioni sui diritti fondamentali, ma anche a soffermarsi su sfaccettature poco palesate, sebbene di significativa importanza.

Al riguardo, pare doverosa una premessa: il simbolismo, a prescindere dalle vertenze giudiziarie, costituisce una tematica metasociale perché, come ha precisato Norbert Elias, l'uomo è naturalmente simbolico in quanto l'utilizzo dei segni di riconoscimento è uno strumento di comunicazione e di appartenenza (G. SARACENI, *Symbol. I simboli religiosi nei luoghi pubblici*, in *Dadun. Depósito Académico Digital de la Universidad de Navarra*, Navarra, 2017, 152); nonostante questo, nelle società "moderne" ed evolute alcune tipologie di simboli (quelli religiosi) creano disturbo tanto da rendere i luoghi pubblici laici e neutrali. Il *tribunal du travail francophone de Bruxelles* chiede ai giudici europei se, ai sensi dell'art. 2 par. 2 lett. a) della Direttiva 2000/78/CE possa costituire una forma di discriminazione diretta il regolamento di un'impresa che vieta ai propri lavoratori di esternare le proprie ideologie, nondimeno religiose, attraverso l'abbigliamento o in altri modi.

In passato la Corte aveva già chiarito che una disparità viene a configurarsi direttamente solo qualora le limitazioni si riferiscono a convinzioni e/o ideologie bene definite che comportino un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra che si trovi in una situazione analoga, mentre le regole interne della S.C.R.L. impongono al personale una generalizzata neutralità delle condotte, senza preclusioni specifiche (sentenze della Corte del 15 luglio 2021 relative alle cause C-804/18 e C-341/19; 14 marzo 2017, relative alla causa C-157/2015).

L'uguaglianza, scevra di ogni disparità ed applicata in maniera sommaria, elude il divieto, ma aiuta a comprendere il significato stesso della norma.

Il concetto di neutralità è spesso inteso come una soluzione salomonica onde evitare conflittualità, ma fa certamente riflettere il monito della CGUE nella pronuncia in commento che incoraggia la tolleranza ed il rispetto. Difatti, evitare qualsiasi confronto non ha certo limitato i contrasti, ma ha piuttosto scatenato pericolosi atteggiamenti di astio sottesi ad una sorta di imparzialità difensiva.

Se agli Stati Membri è riconosciuta una certa discrezionalità decisionale per garantire la conservazione delle peculiarità, è evidente che queste trovano un proprio spazio nel panorama giuridico senza attribuzione di etichette cristallizzate, ma attraverso una legislazione spesso manipolata dai differenti orientamenti politici che negli anni si sono succeduti.

Nondimeno, il bilanciamento di diritti e interessi in gioco deve cercare una certa compatibilità con lo scenario costituzionale, ma anche politico, in cui si verifica la fattispecie potenzialmente discriminatoria (C. Sartoretti, *La sentenza "del crocifisso" (a proposito di società multiculturale e laicità dello Stato)*, in *op. cit.*, 1184) e che può vedere anche all'interno dello stesso Stato spiccate dissonanze (con riferimento al caso italiano, si vedano Consiglio di Stato, Sez. VI, 13 febbraio 2006, n.556; Cass. Sezioni Unite Civili, 14 marzo 2011, n.5924).

Ne consegue che una disparità di trattamento all'interno di un contesto lavorativo deve considerare i substrati culturali, etici e morali ideologicamente differenti in cui si privilegia la libertà di coscienza (art. 10, par. 1 Carta dei Diritti Fondamentali dell'U.E., da qui in poi, Carta; art. 9 CEDU; art. 52 par. 3 Carta) o quella di impresa (art. 16 Carta).

Al riguardo, è sempre il metodo comparatistico che suscita curiosità e spunti interessanti attraverso una lettura dei differenti modelli ordinamentali. La Costituzione italiana, per esempio, valorizza e regola sia la libertà di professare la propria religione (art. 19 Cost. italiana), sia l'iniziativa economica privata (art. 41 Cost. italiana) che, però, deve essere indirizzata e coordinata ai fini sociali e, inoltre, nell'ordinamento giuridico interno non è discriminatoria la regola di condotta corrispondente ad una differenza di trattamento motivata da un particolare contesto professionale di connotazione confessionale (art. 3 co. 5 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n.116). Ne consegue che un'impresa italiana può, nella sua

libertà, attribuire un'inclinazione laica, agnostica e fideistica, tant'è che di recente le Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione hanno negato la discriminazione in un caso di esposizione del crocifisso (Cass. Sezioni Unite Civili, 09 settembre 2021 n. 24414). Se quest'ultimo ha assunto una sua laicità in quanto simbolo di una serie di valori non esclusivamente religiosi, ma anche civili, l'orientamento italiano, pur nella consapevolezza del mutato contesto socio-culturale, va verso una laicità non neutralizzata (S. Aceto Di Capriglia, *Sintagma "laicità" e polisemia del crocifisso. Analisi comparata degli orditi normativi eurounitari e di common law*, in www.federalismi.it, 30/2022, 20).

Nella vertenza belga di cui si discetta, l'equilibrio degli interessi divergenti deve trovare una sua ponderazione attraverso una propensione verso un diritto di equal guisa, purchè sia giustificata da una finalità legittima. Secondo la Curia adita, essa è ravvisabile nella scelta del datore di lavoro di abbracciare una politica di neutralità, rientrando nella libertà di impresa, perché destinata a coinvolgere i lavoratori che andranno ad interagire con i clienti.

Poiché la Corte EDU ha sostenuto che sebbene la religione costituisce elemento identitario di un popolo è capace di arricchire anche chi ne sia totalmente distante perché viene impreziosito dal pluralismo, nella fattispecie in esame non può cogliersi un'esplicita limitazione della fede della ricorrente.

Sempre secondo i giudici di Lussemburgo può individuarsi, invece, una forma indiretta di discriminazione la quale, nonostante sia supportata da una finalità legittima, non è sufficiente in quanto non risulta corroborata da un'esigenza reale del datore di lavoro.

Tuttavia, seppure nella sua interpretazione abbia manifestato espressamente la volontà di incoraggiare una maggiore tolleranza e rispetto delle diversità, a parere della scrivente la CGUE non ha approfittato dell'occasione di evidenziare un aspetto di non poca rilevanza sociale.

L'utilizzo del velo, per chi abbraccia un certo credo religioso, costituisce una discriminazione limitatamente femminile perché non imposto altresì ad uomini della stessa professione di culto. In proposito, il legislatore italiano, nell'elenco stilato ha precisato che gli elementi discriminatori vadano osservati tenendo conto del diverso impatto su uomini e donne (art. 1 del 9 luglio 2003, n.116).

Emerge una discriminazione nella discriminazione, ove è evidente che una persona (di sesso femminile) è trattata meno favorevolmente di un'altra persona (di sesso maschile) in una situazione analoga, con violazione palese dell'art. 2 par. 2 lett. a) della Direttiva 2000/78/CE.

Le conclusioni della tematica in commento sono ancora da tracciare.

La sentenza annotata ha certamente chiarito l'importanza di non limitare il problema ad uno specifico simbolo, benchè spesso oggetto di vertenze, ma ha ampliato il punto di osservazione verso altre esternazioni, ancorchè meno diffuse.

Traspare, tuttavia, uno scenario europeo giuslavorista più alla ricerca di un panorama incolore che di una società multivariegata, piuttosto capace, si badi bene, di creare strumenti abili ad evitare lo scontro, ma non altrettanto accorto nel rimuovere gli ostacoli che da essi derivano.