

Sulla legittimità della differenza di trattamento dei lavoratori operata da un'organizzazione religiosa

di Alessandro Caprotti

Title: The legitimacy of the difference in treatment performed by a religious society

Keywords: Legitimacy, Difference in treatment, Religious society.

1. – Negli ultimi anni la tematica delle discriminazioni in materia di libertà religiosa muovendo non solo dal campo delle relazioni pubbliche e delle manifestazioni del pensiero, si è allargata anche ai rapporti tra privati, e in particolare ai rapporti di lavoro.

Una recente sentenza dalla Corte di Giustizia si è infatti occupata del rapporto e del contrasto che può nascere tra la libertà di autodeterminazione di un'organizzazione religiosa e il divieto di discriminazione per motivi religiosi.

La vicenda oggetto della sentenza riguarda il ricorso presentato all'autorità giudiziaria tedesca da Vera Egenberger contro Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (Opera della Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo).

I fatti entro cui prende corpo la vicenda vedono come convenuta in causa un'organizzazione religiosa (e in particolare un ufficio della Chiesa Evangelica) che, in virtù dello status particolare di cui gode nell'ordinamento tedesco (così come in diversi altri ordinamenti), ha ampie libertà in materia di differenze di trattamento in motivo dell'appartenenza religiosa dei propri lavoratori. Non è in discussione infatti, che tale organizzazione possa prevedere determinati requisiti cui sottoporre ogni candidato al fine di un'assunzione; tuttavia, questa facoltà è spesso esercitata al confine tra applicazione legittima e discriminazione ingiustificata.

Il contrasto normativo che emerge dalla vicenda è quello causato dal rapporto apparentemente conflittuale tra la direttiva europea 78/2000 (in particolare articolo 4 paragrafo 2) e l'AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) "la legge generale sulla parità di trattamento" che ha trasposto la direttiva 78/2000 nel diritto tedesco.

2. – Dai fatti di causa emerge che, l'*Evangelisches Werk* aveva pubblicato nel 2012 un'offerta di lavoro per un progetto relativo alla stesura di una relazione con oggetto la Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale.

Nell'offerta veniva specificato, oltre a quelli che sarebbero stati i compiti da svolgere, che i candidati avrebbero dovuto segnalare di essere appartenenti a un'organizzazione religiosa tra quelle indicate dal bando (in particolare Chiesa Evangelica Luterana). La signora Vera Egenberger, pur avendo superato la prima selezione, non ha indicato di appartenere ad alcuna Chiesa e pertanto è stata esclusa dalla seconda fase.

Tale esclusione venne giustificata dalla mancata indicazione dell'appartenenza

religiosa della signora, requisito ritenuto fondamentale dall'organizzazione al fine dello svolgimento dell'attività lavorativa per cui la stessa aveva indetto la procedura di assunzione.

In considerazione della giustificazione addotta dalla Chiesa Evangelica, la signora Egenberger decise di proporre ricorso contro l'esclusione dinanzi all'*Arbeitsgericht Berlin* (Tribunale del lavoro di Berlino), affinché l'*Evangelisches Werk* fosse condannato a versarle l'importo di euro 9.788,65 per non avere rispettato il principio di parità di trattamento tra individui previsto dall'articolo 4 della direttiva europea 78/2000.

L'*Evangelisches Werk*, convenuta in giudizio, ha tuttavia eccepito la corretta applicazione dell'articolo 9, paragrafo 1, dell'AGG al caso di specie (il cui dettato prevede che: "ferme restando le disposizioni dell'articolo 8 [della presente legge], una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali nel rapporto d'impiego con comunità religiose, istituzioni ad esse correlate, a prescindere dalla forma giuridica, o associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, è altresì lecita quando una determinata religione o convinzione personale costituisce, tenuto conto delle regole della coscienza ecclesiale della rispettiva comunità religiosa o associazione sotto il profilo del suo diritto all'autodeterminazione o a seconda della natura della sua attività, un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa").

Secondo quanto previsto dalla norma, pertanto, il diritto di richiedere l'appartenenza a una Chiesa cristiana rientra nelle facoltà attribuite alle organizzazioni religiose dalla libertà di autodeterminazione loro concessa. Peraltro tale facoltà, secondo quanto sostenuto dal difensore della Chiesa, risulterebbe ulteriormente ribadito anche dall'articolo 140 del *Grundgesetz* (Legge fondamentale per la Repubblica federale di Germania).

Inoltre, secondo la convenuta, predette disposizioni sarebbero del tutto conformi al diritto dell'Unione, poiché ricomprese all'interno dell'ambito di applicazione dell'articolo 17 del TFUE, il quale prevede la competenza di ogni stato membro di legiferare in materia di libertà e autodeterminazione delle organizzazioni religiose. A parere dei legali della Chiesa, quindi, stante la natura specifica dell'attività considerata nell'offerta di lavoro, l'appartenenza religiosa ad una Chiesa protestante costituirebbe requisito necessario e giustificato al fine del corretto svolgimento dell'attività da prestare.

Conseguentemente, in primo grado di giudizio, l'*Arbeitsgericht Berlin* ha parzialmente accolto il ricorso della sig.ra Egenberger dichiarando quest'ultima vittima di una discriminazione ingiustificata, ma limitando l'importo del risarcimento a euro 1.957,73.

Ritenendosi non pienamente soddisfatta dalla sentenza, l'attrice ha proposto appello che, tuttavia, è stato respinto dal *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Tribunale superiore del lavoro del Land, Berlino-Brandeburgo, Germania) che non ha ravvisato illegittimità nel comportamento della Chiesa Evangelica ma ha considerato che le azioni della stessa rientrassero all'interno del margine di discrezionalità in materia di organizzazione interna prevista per le comunità religiose dall'AGG.

In considerazione di ciò l'attrice ha ricorso in BAG per ottenere la revisione della sentenza d'appello e il pagamento di un risarcimento adeguato.

In sede di revisione competente risulta essere il *Bundesarbeitsgericht* (Corte federale del lavoro, Germania). Il tribunale federale ritiene che la soluzione della controversia dipenda dallo stabilire se la distinzione dipendente dall'appartenenza religiosa, operata dall'*Evangelisches Werk*, sia lecita ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 1, dell'AGG.

Approfondendo maggiormente la questione, la Corte si domanda, inoltre, se il comportamento tenuto dalla convenuta sia legittimo ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, e se l'AGG sia conforme a quanto previsto dalla direttiva

Peraltro, il giudice, specifica che, non solo la differenza di trattamento prevista

deve rispettare le disposizioni della direttiva, ma la stessa deve rimanere coerente coi principi costituzionali comuni degli Stati membri i quali risultano essere principi generali alla base del sistema di diritto dell'Unione Europea.

L'analisi della Corte federale si sposta successivamente sulla ratio alla base dell'emanazione del citato art. 9 AGG; detto articolo, infatti, secondo l'interpretazione maggioritaria della dottrina tedesca, non solo ha l'obiettivo di regolare la materia della libertà di autodeterminazione delle organizzazioni religiose ma anche il compito di armonizzare la normativa con le nuove disposizioni e i limiti contenuti nella disciplina europea (come anche riconosciuto dalla Corte Costituzionale tedesca).

Tuttavia non è chiaro se il controllo giurisdizionale sulla legittimità della differenza di trattamento effettuata da una Chiesa debba limitarsi a solo un controllo di plausibilità dei requisiti indicati dall'autorità ecclesiastica; in tale caso, la distinzione tra attività strettamente legate alla cosiddetta "proclamazione del messaggio della Chiesa" (requisito necessario per operare legittimamente una differenza di trattamento) e attività neutre sarebbe di difficile riconoscimento.

In un quadro normativo così problematico, il giudice tedesco decide di rinviare la questione alla Corte di Giustizia ponendo i seguenti tre quesiti:

- se l'interpretazione, fino ad ora pacifica da parte della giurisprudenza tedesca, dell'articolo 9 AGG (presenza solo di un controllo di plausibilità ai fini della legittimità della differenza di trattamento) sia effettivamente conforme ai nuovi principi dettati dal diritto europeo;
- se il divieto di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, sancito all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, attribuisca direttamente a un soggetto la facoltà di adire un giudice nazionale per la tutela dei suoi interessi e quali sono i poteri conferiti al giudice nazionale in materia di disapplicazione della normativa interna nel caso di specie.
- Secondo la Corte federale, infatti, la problematica risulta essere il contrasto tra l'obbligo di interpretazione conforme di disposizioni nazionali al divieto di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali (sancito dalla direttiva 78/2000) e la libertà di autodeterminazione delle organizzazioni religiose sancita dall'articolo 17 TFUE;
- quali siano i requisiti che, per la natura dell'attività richiesta, possano configurare la possibilità di effettuare una differenza di trattamento in materia lavorativa da parte di un'organizzazione religiosa.

In merito al terzo quesito, peraltro, la Corte federale riconosce gli interventi della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo in argomento, tali soluzioni, tuttavia, secondo il giudice del rinvio, offrono solo rimedi individuali adatti a situazioni particolarmente circostanziate; ciò che invece la Corte tedesca chiede alla Corte di Giustizia è una serie di parametri, di carattere generale, che possano individuare la questione e sciogliere i dubbi interpretativi esposti dalla vicenda.

3. – La Corte di Giustizia in via preliminare identifica e circoscrive la questione all'interno della tematica della differenza di trattamento basata sulla religione, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 78/2000 ("gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per

lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione...").

La prima indicazione fornita dal giudice europeo consiglia di considerare, oltre al dato letterale della norma, anche il fine perseguito con l'emanazione della stessa operando anche un'interpretazione teleologica della direttiva (come già deciso dalla sentenza del 1° luglio 2015, *Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland*, C-461/13, EU:C:2015:433).

In ogni caso, partendo dal tenore letterale della disposizione, la Corte sottolinea che, in caso di dubbia interpretazione, se il controllo e l'interpretazione dei criteri indicati dalla direttiva 78/2000 fosse di competenza dell'organizzazione che intende mettere in atto la differenza di trattamento, l'articolo 4 sarebbe già di per sé vuotato di ogni significato.

Tale articolo infatti, afferma che, affinché possa ritenersi legittima l'applicazione di una differenza di trattamento: "la religione o le convinzioni personali devono rappresentare un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione".

In considerazione di ciò appare superfluo evidenziare che il controllo sull'effettivo rispetto dei requisiti indicati dalla direttiva non può essere lasciato alle singole organizzazioni che vogliono operare la differenza di trattamento, ma deve essere esercitato da un'autorità giudiziaria la quale deve verificare la compresenza di tutti i criteri indicati dalla norma europea.

La Corte, peraltro, aggiunge che, da un punto di vista finalistico, la norma inserita nella direttiva ha come obiettivo realizzare l'effettività del principio di parità di trattamento, in ambito lavorativo, in ogni Stato membro (si parla di concretizzazione del principio generale indicato dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea); proprio perché detto articolo ha finalità concreta, il giudice europeo asserisce come sia sempre presente l'obbligo per gli Stati membri di prevedere procedure, in particolare giurisdizionali, volte a far rispettare quanto previsto dalla direttiva.

La stessa Carta dei diritti fondamentali, inoltre, prevede che ogni persona, la quale è stata oggetto di una differenza di trattamento basata sulla religione nell'ambito dell'accesso a un posto di lavoro, abbia il diritto a una tutela giurisdizionale effettiva per i diritti a lei spettanti dal diritto dell'Unione (in tal senso, sentenza del 16 maggio 2017, *Berlioz Investment Fund*, C-682/15, EU:C:2017:373).

Non si può in ogni caso negare che esista un diritto all'autonomia e all'autodeterminazione delle organizzazioni la cui etica risulti fondata su religione o convinzioni personali, come indicato dall'articolo 17 TFUE, tuttavia, proprio l'articolo 4 della direttiva 78/2000 funge da bilanciamento tra il diritto di ogni persona a non essere discriminata ingiustamente e autonomia delle Chiese alla propria organizzazione interna.

Risulta pertanto ovvio che, in caso di divergenza tra i due interessi sopra indicati, debba essere un'autorità giurisdizionale indipendente ad occuparsi di dirimere la controversia con il compito di trovare un giusto equilibrio tra diritti concorrenti.

La Corte sottolinea come, a suo giudizio, le disposizioni contenute nell'articolo 17 TFUE non evidenzino veri punti di contrasto con quanto previsto dall'articolo 4 della direttiva 78/2000; in tale articolo, infatti, si configura una sorta di neutralità dell'Unione rispetto alla libera autodeterminazione delle organizzazioni di tendenza; nulla vieta a tali organizzazioni di prevedere, per l'esecuzione di attività lavorative alle proprie dipendenze, requisiti di appartenenza a determinate confessioni religiose, purché tale previsioni rispettino gli elementi di essenzialità, legittimità e giustificazione indicati dalla direttiva.

Concludendo l'analisi sul primo quesito secondo i giudici esiste un diritto di ogni individuo a procedere presso le Corti nazionali per richiedere un controllo giurisdizionale sull'effettiva legittimità della differenza di trattamento in ambito lavorativo operata da un'organizzazione; tale controllo deve operare un bilanciamento

tra interessi concorrenti.

4. – La Corte, successivamente, passa in rassegna il terzo quesito posto sospendendo temporaneamente la verifica del secondo, così come richiesto dal tribunale tedesco; si sofferma, pertanto, sul contenuto della disposizione dell'articolo 4 direttiva 78/2000 ovvero cosa significhi, dal punto di vista pratico, verificare che l'appartenenza religiosa di una persona sia requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Come incipit al suo discorso, il giudice europeo premette che per verificare la legittimità della differenza di trattamento non significhi effettuare un giudizio di valore sull'etica e sui principi fondamentali alla base dell'organizzazione oggetto di controllo giurisdizionale. Il controllo, infatti, deve operare sugli eventuali comportamenti discriminatori posti in essere e non sui principi di cui l'organizzazione si fa portavoce (in tal senso, Corte EDU, 12 giugno 2014, *Fernández Martínez c. Spagna*, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007).

La verifica, pertanto, deve sostanziarsi nella valutazione dell'effettiva necessità dell'appartenenza religiosa di una persona per il corretto svolgimento di un'attività ideologicamente orientata.

Per quanto concerne l'interpretazione degli elementi indicati dall'articolo 4 già citati, la disposizione stessa della norma evidenzia come il giudice, al momento del vaglio della sussistenza degli stessi nel caso di specie, deve avere riguardo non solo della cosiddetta “natura” dell'attività espletata ma anche del contesto entro cui essa deve essere eseguita; per semplificare il discorso della Corte l'attività entro cui viene attuata la differenza di trattamento potrebbe essere di per sé ideologicamente neutra, tuttavia, se la stessa viene effettuata all'interno di un contesto “sensibile” (vedasi un'attività puramente ricreativa presso un gruppo religioso ad esempio) la disciplina in altre sedi discriminatoria potrebbe comunque rientrare all'interno dei requisiti richiesti dalla direttiva 78/2000.

Tale interpretazione ha come obbiettivo non solo la salvaguardia dell'integrità dell'etica assunta dalle singole organizzazioni, ma anche la tutela della credibilità dell'etica stessa.

In ogni caso spetta al giudice nazionale verificare la sussistenza dei criteri nel caso di specie, prescindendo da giudizi di valore sull'etica adottata dall'organizzazione, controllando, pertanto, che la differenza di trattamento non sia che un diversivo al fine di attuare una politica discriminatoria senza una giustificazione fondata.

Andando ad analizzare più approfonditamente i requisiti indicati dall'articolo 4 la Corte ha affermato quanto segue:

- il carattere “essenziale” per il legislatore dell'Unione esprime l'appartenenza alla religione o l'adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l'etica della Chiesa o dell'organizzazione in questione deve apparire necessaria, a causa dell'importanza dell'attività professionale che deve essere effettuata;
- il carattere “legittimo” è un termine usato dal legislatore europeo per garantire che il criterio relativo all'appartenenza alla religione o all'adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l'etica della Chiesa o dell'organizzazione in questione non venga utilizzato per un fine estraneo a tale etica;
- il lemma “giustificato”, infine, implica non solo che il controllo del rispetto dei criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 possa essere effettuato da un giudice nazionale, ma anche che la Chiesa o l'organizzazione che ha stabilito tale requisito ha l'obbligo di dimostrare, che, la mancata applicazione della differenza di trattamento proposta, possa portare ad un rischio probabile e serio per l'etica di cui si fa portavoce o per il proprio diritto all'autodeterminazione.

Il giudice europeo, pertanto, si sforza di dare un'aura di concretezza ai tre criteri citati dall'articolo 4 cercando di fornire al giudice interno parametri e principi generali di riferimento su cui fondare il controllo di legittimità che è chiamato a fare.

Pare tuttavia opportuno evidenziare come la Corte riesca solo in parte nel suo intento di chiarificare il dato letterale fin troppo generale dell'articolo 4 della direttiva 78/2000; nonostante infatti cerchi di ancorare il discorso a elementi concreti il continuo riferimento a espressioni altrettanto generali come “rischio probabile e serio” non scoglie completamente i dubbi interpretativi che possono porsi sulla disposizione comunitaria, né sarebbe possibile farlo stante la lettera della norma (trattasi pur sempre di una disposizione generale la cui attuazione è lasciata ai singoli Stati membri).

La Corte, inoltre, cita un quarto criterio, non contenuto nella lettera della direttiva, ma di fondamentale importanza: il principio di proporzionalità. Tale elemento, infatti, benché non espressamente indicato nella norma, fa parte di quei “principi generali del diritto comunitario” alla base di ogni applicazione concreta della legge; pertanto, oltre alla valutazione sui criteri indicati dalla direttiva, il giudice interno deve verificare che l'applicazione della differenza di trattamento sia proporzionale al contesto entro cui viene applicata, operando un bilanciamento di interessi tra diritti individuali e libertà di autodeterminazione dell'organizzazione alla luce anche della proporzionalità della soluzione adottata (vedasi sentenze del 6 marzo 2014, *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, e sentenza del 9 luglio 2015, *K e A*, C-153/14, EU:C:2015:453).

5. – Infine, la Corte di Giustizia conclude esprimendosi sul secondo quesito: se un giudice nazionale abbia l'obbligo, nell'ambito di una controversia tra privati, di disapplicare una disposizione nazionale che non possa essere interpretata in modo conforme all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

In tale occasione, il giudice europeo non dice nulla di più rispetto a quanto già formulato in precedenza (vedasi, sentenza del 19 aprile 2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, nonché giurisprudenza ivi citata). Spetta al giudice nazionale interpretare le norme statali, attraverso i criteri di interpretazione tipici del sistema interno, in maniera conforme al diritto dell'Unione evitando un'interpretazione *contra legem* di tale disposizione nazionale.

La Corte, peraltro, ricorda come l'obbligo sussista anche in presenza di un orientamento giurisprudenziale consolidato che sia incompatibile con gli scopi di una direttiva. Da ciò si evince che un giudice nazionale non dovrebbe trovarsi nell'impossibilità di interpretare la norma interna in maniera conforme al diritto comunitario.

La questione all'apparenza, sarebbe più complicata se il giudice non potesse in alcun caso interpretare la norma nazionale conformemente alle disposizioni europee. In tale situazione, tuttavia, la Corte di Giustizia afferma come non sia tanto la direttiva 78/2000 a intervenire in aiuto del giudice quanto la Carta dei diritti fondamentali. È infatti la stessa Carta a sancire ufficialmente il principio generale della parità di trattamento come principio fondamentale dell'Unione Europea; tale indicazione, difatti, assume carattere imperativo grazie all'articolo 21 della Carta, la quale è di per sé sufficiente a conferire ai singoli il diritto ad ottenere parità di trattamento nell'ambito di una controversia in un settore disciplinato dal diritto dell'Unione.

Inoltre, secondo il giudice europeo, occorre sottolineare che, al pari dell'articolo 21 della Carta, l'articolo 47 di quest'ultima, relativo al diritto a una tutela giurisdizionale effettiva, è sufficiente a conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale.

Le indicazioni fornite dalla Corte, pertanto, già di per sé evidenziano come il giudice nazionale non si sarebbe nemmeno dovuto porre l'interrogativo sul diritto del singolo di adire l'autorità giudiziaria poiché, nella situazione oggetto di controversia, non si tratta solamente di verificare che la norma interna sia conforme a una direttiva europea, ma che la stessa sia rispettosa dei principi cardine alla base dei trattati istitutivi dell'Unione stessa.

Viene poi precisato come il precedente impianto non sia messo in discussione nemmeno dalla circostanza che un giudice possa essere chiamato, in una controversia tra privati, a contemperare diritti fondamentali concorrenti che discendono dalle disposizioni del TFUE e della Carta.

Nel caso di specie, infatti, l'obbligo assegnato al giudice nazionale, di contemperare gli interessi posti in gioco dalle parti non incide sull'invocabilità dei diritti in questione né, tantomeno, sulla competenza del Tribunale a decidere sulla controversia (in tal senso, sentenze del 12 giugno 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333 e sentenza dell'11 dicembre 2007, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772).

Sulla questione, peraltro, viene in aiuto del giudice la stessa direttiva 78/2000 la quale ha tra i suoi compiti quello di coadiuvare l'autorità giurisdizionale nazionale a trovare un bilanciamento tra i diritti risultanti da diverse disposizioni della Carta di Nizza e del TFUE, ribadendo ulteriormente la cogenza degli obblighi indicati dalla Carta in circostanze come quelle di cui al procedimento principale (interessante è qui il richiamo che la Corte fa per analogia alla sentenza del 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709).

In esito all'analisi del secondo quesito, pertanto, la Corte di Giustizia dichiara che un giudice nazionale, è tenuto, qualora non gli sia possibile interpretare il diritto nazionale vigente in modo conforme all'articolo 4 della direttiva 2000/78, ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica spettante ai singoli in forza degli articoli 21 e 47 della Carta disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria.

Riassumendo quanto fin qui espresso e dibattuto si può quindi affermare che:

- l'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 78/2000 stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in combinato disposto con gli articoli 9 e 10 di quest'ultima, nonché con l'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; lo stesso deve essere interpretato in maniera tale che qualora una Chiesa o un'altra organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali allegghi, a sostegno di un atto quale il rigetto di una candidatura a un posto di lavoro al suo interno, che la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di tale Chiesa o di tale organizzazione, una siffatta allegazione possa essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo;
- lo stesso articolo di cui sopra, deve essere interpretato nel senso che il requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa ivi previsto corrisponde a un requisito necessario e oggettivamente dettato, tenuto conto dell'etica della Chiesa o dell'organizzazione di cui trattasi. L'applicazione di tale requisito deve essere conforme al principio di proporzionalità;
- un giudice nazionale investito di una controversia tra due privati è tenuto, qualora non gli sia possibile interpretare il diritto nazionale vigente in modo conforme alla direttiva 78/2000, ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica spettante ai singoli in forza degli articoli 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e a garantire la piena efficacia di tali articoli, disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria.

6. – Qualche parola di commento sui tre punti indicati dalla sentenza appena espressa.

Con riferimento al primo punto, il giudice europeo vuole ribadire la necessità di assicurare una tutela giurisdizionale effettiva ad ogni soggetto in caso di presunta discriminazione perpetrata ai suoi danni. La libertà di autodeterminazione di un ente privato in materia laburistica, infatti, non può limitare la possibilità di ricorrere al vaglio di un'autorità giurisdizionale in caso di controversia sulla supposta differenza di

trattamento illegittimamente avanzata dall'organizzazione. Si noti bene che la Corte non vuole entrare nel merito concreto della vicenda (statuendo sulla legittimità della differenza di trattamento operata dall'organizzazione religiosa) quanto piuttosto solo affermare il diritto di ogni persona a far valere i diritti previsti dalle norme comunitarie presso la giurisdizione nazionale invocando la competenza del giudice nazionale a decidere sulla questione.

Inoltre, il requisito dell'appartenenza religiosa, per essere considerato effettivamente fondamentale ai fini dell'attività lavorativa, deve essere requisito essenziale, legittimo e giustificato. Predetti criteri, indicati dalla direttiva, sono sottoposti ad un'analisi esegetica da parte della Corte attraverso il riconoscimento degli elementi fondamentali che compongono l'essenzialità, la legittimità e la giustificazione di un requisito. Gli elementi così ricavati dalla Corte hanno la funzione di coadiuvare il giudice nazionale nel verificare se la differenza di trattamento, posta in essere da un'organizzazione religiosa, rispetti o meno i requisiti indicati dalla direttiva 78/2000.

Oltretutto, la Corte europea precisa che lo stesso articolo 4 della direttiva vada interpretato in maniera tale che tale requisito fondamentale sia necessario all'applicazione dell'etica alla base dell'organizzazione religiosa, etica che tuttavia non deve essere giudicata nei suoi principi fondanti.

Il requisito dell'appartenenza religiosa, infine, deve essere valutato alla luce del principio di proporzionalità; il riferimento a tale principio generale è interessante principalmente perchè mette in guardia il giudice nazionale da un'applicazione troppo rigida dei criteri sopra elencati. La Corte di Giustizia ricorda, infatti, che sebbene la valutazione ai fini della correttezza della differenza di trattamento debba essere fatto sugli elementi indicati dalla direttiva, la soluzione prospettata dall'organizzazione religiosa non deve mai essere spropositata rispetto al contesto entro cui viene applicata; il principio di proporzionalità deve essere utilizzato quindi come parametro di controllo atto ad evitare situazioni che, apparentemente legittime, possano portare a soluzioni eccessivamente rigide e irrispettose dei diritti individuali dei singoli.

Perentoria è, in conclusione, la Corte sulla questione dell'interpretazione conforme di una norma interna al diritto comunitario; non solo ribadisce l'importanza di interpretare le disposizioni interne conformemente al diritto europeo (eventualmente anche contrastando orientamenti giurisprudenziali di interpretazione difforme), ma sottolinea anche come la conformità d'interpretazione sia un principio fondamentale del diritto dell'Unione espresso non tanto nella direttiva 78/2000, quanto piuttosto nella Carta dei diritti fondamentale e nei Trattati istitutivi.

Appare consequenziale notare come, secondo la Corte di Giustizia, il dovere di interpretazione conforme delle norme interne abbia valore fondamentale e sia considerato un principio base del sistema europeo stesso, con particolare riferimento ai casi di tutela e di esercizio di diritti individuali direttamente riconosciuti dall'Unione europea.