



Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
JULIANE KOKOTT
del 31 maggio 2016¹

Causa C-157/15

Samira Achbita

e

**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
contro**

G4S Secure Solutions NV

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dallo Hof van Cassatie (Corte di cassazione, Belgio)]

«Diritti fondamentali — Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Nozione di discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali — Delimitazione fra discriminazione diretta e indiretta — Giustificazione — Divieto interno all'impresa di indossare segni politici, filosofici e religiosi visibili — Neutralità religiosa e ideologica — Licenziamento di una lavoratrice di fede musulmana a causa della sua ferma intenzione di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro»

I – Introduzione

1. Si pone la questione se un datore di lavoro privato possa vietare ad una dipendente di fede musulmana di indossare un velo sul luogo di lavoro. E se questi possa licenziarla qualora ella si rifiuti di togliere il velo sul luogo di lavoro. Sono queste, in sostanza, le questioni che, nel caso in esame, la Corte di giustizia è tenuta a risolvere per la prima volta sotto il profilo del diritto dell'Unione, e segnatamente nell'ottica del divieto di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.
2. Non occorre, in questa sede, sottolineare appositamente la sensibilità sociale di tale problematica, in particolare nel contesto politico e sociale attuale, in cui l'Europa si trova a fronteggiare un flusso senza precedenti di migranti provenienti da Stati terzi e in cui ovunque si discute accesamente sul modo ed i mezzi per realizzare un'integrazione il più possibile riuscita di soggetti migranti.
3. In definitiva, i problemi giuridici attinenti al velo islamico sono rappresentativi della più fondamentale questione di quanta diversità e pluralità una società europea aperta e pluralistica deve accettare e di quanto adeguamento essa può viceversa esigere da determinate minoranze.
4. In maniera corrispondentemente appassionata sono stati e vengono spesso condotti i dibattiti concernenti il velo islamico. Essi hanno interessato negli ultimi anni già una serie di organi giurisdizionali all'interno e all'esterno dell'Unione europea e hanno ricevuto considerevole attenzione sia nei mass media sia nella letteratura specialistica.

¹ — Lingua originale: il tedesco.

5. Sotto il profilo del diritto dell'Unione, il criterio di collegamento per risolvere il problema risiede nella direttiva antidiscriminazione 2000/78/CE², della cui interpretazione la Corte viene investita, nella specie, da un giudice belga di grado superiore. Una questione estremamente simile è oggetto anche della causa C-188/15 (Boungaoui e ADDH), proveniente dalla Francia e attualmente pendente.

6. In entrambi i casi ci si aspetta una decisione di principio da parte della Corte, la quale potrebbe essere determinante, al di là del procedimento principale in questione, per la vita lavorativa nel complesso dell'Unione europea, quantomeno nei limiti in cui sia interessato il settore privato. Per quanto riguarda le condizioni di lavoro applicabili ai dipendenti del settore pubblico (ad esempio nelle scuole, nell'amministrazione pubblica e nei tribunali, ma anche nelle imprese private incaricate della prestazione di servizi pubblici), è possibile che valgano talune peculiarità, le quali sono tuttavia irrilevanti nel caso in esame. Né tantomeno occorre esaminare, nella specie, i problemi giuridici attinenti al comportamento di singoli negli spazi pubblici (ad esempio di passanti nelle strade e nelle piazze, di utenti in istituzioni pubbliche, nonché di clienti in ristoranti o negozi).

II – Contesto normativo

A – Diritto dell'Unione

7. Il contesto normativo in cui si colloca il presente caso è rappresentato, sotto il profilo del diritto dell'Unione, dalla direttiva 2000/78. Tale direttiva, ai sensi del suo articolo 1, mira a

«stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

8. Intitolato «Nozione di discriminazione», l'articolo 2 della direttiva 2000/78 prevede quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

- a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:
 - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (...)

(...)

2 — 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 (GU 2000, L 303, pag. 16); in prosieguo anche: la «direttiva 2000/78» oppure, semplicemente, la «direttiva».

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

9. L'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 viene definito al suo articolo 3:

«1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

10. Infine, occorre richiamare l'articolo 4 della direttiva 2000/78, intitolato «Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa», il quale, al paragrafo 1, prevede quanto segue:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a un[o] qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

B – La normativa nazionale

11. In Belgio, nel periodo rilevante per la controversia di cui al procedimento a quo, era in vigore la legge antidiscriminazione del 25 febbraio 2003³, adottata al fine di trasporre la direttiva 2000/78.

12. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di tale legge, sussiste una discriminazione diretta

«quando una disparità di trattamento, la quale difetti di una giustificazione oggettiva e ragionevole, sia fondata direttamente sul sesso, su una cosiddetta razza, sul colore della pelle, sull'origine, sulla discendenza nazionale o etnica, sull'orientamento sessuale, sullo stato civile, sulla nascita, sul patrimonio, sull'età, sulla religione o le convinzioni personali, sullo stato di salute attuale o futuro, su un handicap o su una caratteristica fisica».

13. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della medesima legge, ricorre una discriminazione indiretta

«quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri abbiano, in quanto tali, un effetto pregiudizievole nei confronti di persone alle quali si applica uno dei motivi di discriminazione elencati al paragrafo 1, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano fondati su una giustificazione oggettiva e ragionevole».

3 — *Belgisch Staatsblad* del 17 marzo 2003, pag. 12844.

14. Con sentenza del 6 ottobre 2004, la Corte arbitrale belga – l'attuale Corte costituzionale – ha dichiarato l'incompatibilità con la Costituzione belga dell'elenco tassativo dei singoli motivi di discriminazione di cui all'articolo 2 della legge antidiscriminazione. Da tale momento in poi, l'articolo 2 è stato applicato a tutte le discriminazioni, a prescindere dal motivo sul quale esse erano fondate⁴.

15. Nel frattempo, la legge antidiscriminazione è stata sostituita dalla legge del 10 maggio 2007 sulla lotta a determinate forme di discriminazione⁵. Questa nuova legge non era tuttavia applicabile alla fattispecie di cui al procedimento principale.

III – Fatti e procedimento principale

16. La G4S Secure Solutions NV (in prosieguo: la «G4S») è un'impresa che fornisce, tra l'altro, servizi di sorveglianza e sicurezza, nonché servizi di accoglienza a diversi clienti del settore sia pubblico che privato. Il 12 febbraio 2003, la sig.ra Samira Achbita è entrata in servizio presso la G4S in qualità di receptionist, con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

17. I dipendenti della G4S non possono indossare, in servizio, simboli religiosi, politici o filosofici. Tale divieto vigeva in un primo momento solo sotto forma di regola aziendale non scritta. Dal 13 giugno 2006, con l'approvazione del comitato aziendale, una regola del seguente tenore è stata inserita nel regolamento di lavoro della G4S:

«È fatto divieto ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi».

18. Senza protestare nei confronti di tale regola aziendale, la sig.ra Achbita, che al momento dell'entrata in servizio era già musulmana, ha indossato per più di tre anni un velo esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro. Tuttavia, nell'aprile 2006, ella ha fatto sapere che in futuro intendeva indossare un velo, per motivi religiosi, anche durante l'orario di lavoro. La direzione dell'azienda ha fatto presente che ciò sarebbe stato contrario alla neutralità perseguita dalla G4S.

19. Dopo un congedo per malattia, il 12 maggio 2006 la sig.ra Achbita ha comunicato che, il 15 maggio 2006, ella avrebbe ripreso il lavoro indossando il velo. Il 12 giugno 2006, la sig.ra Achbita è stata licenziata a causa della sua ferma intenzione di indossare, in quanto musulmana, il velo islamico. Ella ha ricevuto un'indennità di licenziamento.

20. Il 26 aprile 2007, la sig.ra Achbita ha proposto una domanda di risarcimento del danno nei confronti della G4S dinanzi all'Arbeidsrechtbank te Antwerpen⁶ per abuso del diritto di licenziamento e; in subordine, ella ha chiesto il risarcimento dei danni per violazione della legge antidiscriminazione. Nel 2009, il Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding belga (Centro per le pari opportunità e la lotta al razzismo; in prosieguo: il «Centrum»)⁷ è intervenuto nella controversia a sostegno della sig.ra Achbita.

4 — Sentenza n. 157/2004 della Corte arbitrale belga.

5 — *Belgisch Staatsblad* del 30 maggio 2007, pag. 29016.

6 — Tribunale del lavoro di Anversa.

7 — Si tratta di un ente di diritto pubblico belga istituito per legge nel 1993, il cui compito è, in particolare, la lotta al razzismo, nonché a diverse forme di discriminazione. Il Centrum è noto alla Corte, inter alia, dalla causa Feryn (C-54/07).

21. Con sentenza del 27 aprile 2010, l'Arbeidsrechtbank te Antwerpen ha respinto la domanda della sig.ra Achbita, dichiarando che non sussisteva alcuna discriminazione diretta o indiretta. In appello, l'Arbeidshof te Antwerpen⁸, con sentenza del 23 dicembre 2011, ha parimenti respinto le sue domande, per il motivo che, in considerazione delle opinioni divergenti nella giurisprudenza e nella dottrina, la G4S non sarebbe dovuta partire dal presupposto dell'illegittimità del divieto interno all'azienda da essa imposto, cosicché il licenziamento della sig.ra Achbita non avrebbe potuto essere considerato manifestamente inadeguato o discriminatorio. Sia la sig.ra Achbita sia il Centrum hanno proposto ricorso per cassazione avverso tale sentenza di secondo grado, attualmente pendente dinanzi allo Hof van Cassatie⁹ belga, il giudice del rinvio.

IV – Domanda di pronuncia pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

22. Con sentenza del 9 marzo 2015, pervenuta nella cancelleria della Corte il 3 aprile 2015, la Corte di cassazione ha sospeso il procedimento e ha sottoposto alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE debba essere interpretato nel senso che il divieto per una donna musulmana di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro non configura una discriminazione diretta qualora la regola vigente presso il datore di lavoro vieti a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni esteriori di convinzioni politiche, filosofiche e religiose.

23. Nel procedimento pregiudiziale dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte la G4S, il Centrum, i governi del Belgio e della Francia, nonché la Commissione europea. Queste stesse parti sono state rappresentate anche all'udienza del 15 marzo 2016, alla quale ha partecipato inoltre il Regno Unito. Lo stesso giorno sono state svolte le difese orali nella causa C-188/15.

V – Analisi

24. Oggetto della presente domanda di pronuncia pregiudiziale è la nozione di «discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali» ai sensi degli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78.

25. La *discriminazione* è una disparità di trattamento che non è giustificata¹⁰. È vero che, nel testo della direttiva 2000/78, manca quasi del tutto una delimitazione netta fra le nozioni di «disparità di trattamento» e di «discriminazione»; tuttavia, anche il legislatore dell'Unione parte evidentemente dal presupposto che sia «essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate (...) e le discriminazioni che devono essere vietate»¹¹.

26. Diversamente che nella causa parallela C-188/15, nel presente procedimento pregiudiziale la Corte viene interpellata, a ben vedere, solo in ordine alla nozione di discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 e quindi, in definitiva, anche in ordine alla delimitazione fra discriminazione diretta e indiretta, ma non in ordine alla possibile giustificazione di una qualsiasi discriminazione (ovvero disparità di trattamento). Ciò può dipendere dal fatto che la Corte di cassazione belga sembra ritenere ovvio che si possa giustificare, in un caso come quello di specie, una discriminazione indiretta e non, invece, una discriminazione diretta.

8 — Corte d'appello del lavoro di Anversa.

9 — In prosieguo, anche: la «Corte di cassazione».

10 — V. le mie conclusioni nella causa Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, paragrafo 28).

11 — V. al riguardo – pur se in relazione alla discriminazione fondata sull'età – l'ultima frase del considerando 25 della direttiva 2000/78. V. inoltre il testo dell'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva, ai sensi del quale gli Stati membri possono stabilire che, fra i requisiti attinenti alla giustificazione ivi specificati, «una differenza di trattamento (...) non costituisca discriminazione». Analogamente la – non sempre uniforme – giurisprudenza, v. ad esempio, in relazione alla discriminazione fondata sull'età, sentenza Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 27).

27. Come tuttavia illustrerò in dettaglio nel prosieguo, anche una disparità di trattamento diretta può, a certe condizioni, essere senz'altro giustificata. Al contempo occorre considerare che tanto la giustificazione di una disparità di trattamento diretta quanto la giustificazione di una disparità di trattamento indiretta sono collegate al rispetto di determinati requisiti previsti dal diritto dell'Unione. Pertanto, per fornire una soluzione utile al giudice del rinvio¹², e ciò anche tenuto conto della prassi non uniforme dei giudici nazionali sia all'interno che all'esterno dell'Unione europea, la Corte non dovrebbe rinunciare ad esaminare in maniera approfondita, nel caso in oggetto, la problematica della discriminazione, inclusa un'eventuale giustificazione. Anche la Commissione ha giustamente invitato in udienza a procedere in tal senso.

28. Illustrerò anzitutto brevemente l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 (v. al riguardo, qui a seguire, sezione A), per poi dedicarmi alla nozione di discriminazione fondata sulla religione (v. infra, sezione B) e prendere infine posizione sulle possibilità di giustificazione (v. da ultimo sezione C).

A – L'ambito di applicazione della direttiva 2000/78

29. In base al suo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), la direttiva 2000/78 si applica «nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità (...) a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene (...) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

30. Poiché il divieto di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro, quale espressione di un generale divieto aziendale di segni religiosi visibili, è stato determinante per la cessazione del rapporto di lavoro della sig.ra Achbita da parte della G4S, esso rientra nelle condizioni di licenziamento ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78. Il caso in esame si muove pertanto nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

31. La Francia insiste sul fatto che la direttiva 2000/78, ai sensi della frase introduttiva dell'articolo 3, paragrafo 1, si applica solo nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità (adesso: l'Unione). Secondo la Francia, la direttiva non è pertanto applicabile a fattispecie che interessano l'identità nazionale degli Stati membri. Tale Stato membro sostiene, in particolare, che l'applicazione della direttiva al servizio pubblico («*service public*») è soggetta a limitazioni, a causa del principio costituzionale di laicità¹³ («*laïcité*») vigente in Francia. In tale contesto, la Francia richiama l'obbligo dell'Unione, sancito all'articolo 4, paragrafo 2, TUE, di rispettare l'identità nazionale degli Stati membri, insita nella loro struttura fondamentale, politica e costituzionale.

32. Occorre anzitutto osservare che il procedimento in esame non verte su un caso di impiego nel servizio pubblico. A prescindere da ciò, la ripartizione delle competenze fra l'Unione e i suoi Stati membri risulta dai Trattati. Dal mero obbligo dell'Unione di rispettare l'identità nazionale dei suoi Stati membri, sancito all'articolo 4, paragrafo 2, TUE, non è dato desumere che determinate materie o settori di attività siano sottratti in toto all'ambito di applicazione della direttiva 2000/78¹⁴. Piuttosto, l'*applicazione* di tale direttiva non può pregiudicare l'identità nazionale degli Stati membri. L'identità

12 — Sulla necessità di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, illustrando, se necessario, anche aspetti del diritto dell'Unione, che non sono espressamente oggetto della domanda di pronuncia pregiudiziale, v. sentenze SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, punto 8); Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, punto 50); Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, punto 37), e Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, punti 33 e 34), nonché, specificamente in relazione alla direttiva 2000/78, sentenze Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punto 32); Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punto 48), e Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punto 23).

13 — V. articolo 1, prima frase, della Costituzione della Repubblica francese del 4 ottobre 1958. V. al riguardo anche Corte europea dei diritti dell'uomo (Corte eur. D.U.), sentenze Şahin c. Turchia (ricorso n. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punto 56), e Ebrahimian c. Francia (ricorso n. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punto 47).

14 — V., in tal senso, sentenze Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, punti da 92 a 94), nonché Runevič-Vardyn e Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punti 86 e 87), nelle quali la Corte ha parimenti trattato l'identità nazionale ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, TUE, non quale limite all'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, bensì come scopo legittimo che giustifica ingerenze degli Stati membri in diritti dei singoli garantiti dal diritto dell'Unione.

nazionale non limita pertanto l'ambito di applicazione della direttiva in quanto tale, bensì deve essere presa debitamente in considerazione in sede di interpretazione del principio della parità di trattamento ivi contenuto, nonché dei motivi di giustificazione per eventuali disparità di trattamento¹⁵. Anche la Francia ha del resto ammesso nell'udienza dinanzi alla Corte che un siffatto *modus operandi* è una via praticabile al fine di preservare l'identità nazionale.

B – La nozione di discriminazione fondata sulla religione

33. Come si evince dall'articolo 1, in combinato disposto con l'articolo 2, paragrafo 1, la direttiva 2000/78 combatte, nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, la discriminazione sia diretta sia indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. Ai fini della presente causa, non occorre procedere ad una distinzione più approfondita fra «religione» e «convinzioni personali». Parlerò pertanto, per motivi di semplificazione, solo di «discriminazione fondata sulla religione» ovvero di «discriminazione religiosa».

1. Sul collegamento con la religione del caso in esame

34. La questione del contenuto della nozione di «religione» è, per sua natura, complessa: in essa, elementi obiettivi si confondono con fattori legati alle convinzioni soggettive del singolo.

35. La nozione di «religione» utilizzata all'articolo 1 della direttiva 2000/78 deve essere intesa estensivamente. Essa comprende non solo la fede di una persona in quanto tale (*forum internum*), bensì anche l'esercizio di tale religione, nonché la sua manifestazione, anche in luoghi pubblici (*forum externum*). Come emerge infatti dal suo titolo, dal suo preambolo e dal suo articolo 1, la direttiva 2000/78 è volta a lottare contro le discriminazioni per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro. L'obiettivo globale di tale direttiva consiste nel creare un ambiente di lavoro non discriminatorio¹⁶. Al fine di conseguire in maniera ottimale tale obiettivo, l'ambito di applicazione della direttiva non può essere definito in maniera restrittiva¹⁷. Ciò vale a maggior ragione in quanto la direttiva 2000/78 dà espressione concreta al principio della parità di trattamento, il quale è uno dei principi portanti del diritto dell'Unione, riveste natura di diritto fondamentale e al quale l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali riconosce un ruolo preminente¹⁸.

36. In maniera analoga, l'articolo 10, paragrafo 1, seconda frase, della Carta dei diritti fondamentali, stabilisce che la libertà di religione include anche la libertà di ciascuna persona di manifestare la propria religione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, segnatamente anche mediante pratiche.

37. È vero che un'interpretazione ampia della nozione di «religione» non significa che qualunque comportamento o atto delle persone sia a priori tutelato dall'ordinamento giuridico, solo in quanto esso viene posto in essere facendo appello ad una qualsivoglia convinzione religiosa¹⁹.

15 — V. al riguardo *infra*, paragrafo 123 delle presenti conclusioni.

16 — In tal senso anche sentenze *Ingenjörforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, punto 19); *Prigge e a.* (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 39), e *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 28).

17 — Nello stesso senso, riferite alla direttiva collegata 2000/43/CE, sentenze *Runevič-Vardyn e Wardyn* (C-391/09, EU:C:2011:291, punto 43), e *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, punti 42 e 66).

18 — Sentenze *Küçükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, punto 21), e *Prigge e a.* (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 38).

19 — In tal senso Corte eur. D.U., sentenze *Leyla Şahin c. Turchia* (ricorso n. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punto 105); *S.A.S. c. Francia* (ricorso n. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punto 125), e *Ebrahimian c. Francia* (ricorso n. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punto 54), in relazione all'articolo 9 CEDU.

38. Nel caso in esame, tuttavia, emerge inequivocabilmente dalla decisione di rinvio che la sig.ra Achbita – come anche alcuni altri musulmani – indossa il velo per motivi religiosi, e non vi è alcun motivo per dubitare della serietà della sua motivazione religiosa. In conformità alla giurisprudenza elaborata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo (Corte eur. D.U.) in relazione all'articolo 9 CEDU²⁰, e alla prassi di numerosi giudici e istituzioni nazionali²¹, anche la nostra Corte dovrebbe considerare tale aspetto un elemento di collegamento sufficiente alla religione, risultando pertanto applicabile *ratione materiae* il divieto di discriminazioni religiose previsto dal diritto dell'Unione.

2. Sulla delimitazione fra discriminazione diretta e indiretta

39. La questione centrale per il giudice del rinvio è se il divieto controverso configuri una discriminazione religiosa di tipo diretto o indiretto.

40. La distinzione fra discriminazione diretta e indiretta è importante sotto il profilo giuridico soprattutto in quanto le possibilità di giustificazione possono divergere a seconda se la disparità di trattamento su cui la discriminazione si fonda sia collegata alla religione direttamente o indirettamente. In particolare, i possibili obiettivi che possono essere presi in considerazione per giustificare una disparità di trattamento diretta fondata sulla religione hanno una minore estensione di quelli che possono giustificare una disparità di trattamento indiretta²².

41. Mentre la G4S parte dal presupposto che non sussista alcuna discriminazione, e mentre invece la Francia e il Regno Unito assumono una discriminazione indiretta, il Belgio e il Centrum ritengono sussistente una discriminazione diretta²³. La Commissione si pronuncia per l'accertamento di una discriminazione indiretta nella presente causa C-157/15 e per la sussistenza di una discriminazione diretta nella causa parallela C-188/15. Neanche la prassi dei giudici nazionali è, in casi del genere, uniforme²⁴.

42. Una *discriminazione religiosa diretta* ai sensi della direttiva 2000/78 sussiste quando, sulla base della religione, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga [articolo 2, paragrafo 2, lettera a), in combinato disposto con l'articolo 1]; la disparità di trattamento su cui essa si fonda è dunque direttamente collegata alla religione. Al contrario, si deve assumere solamente una *discriminazione religiosa indiretta* quando una disposizione, un criterio o una procedura apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio persone di una determinata religione rispetto ad altre persone [articolo 2, paragrafo 2, lettera b)].

43. Prima facie, un divieto come quello pronunciato dalla G4S potrebbe essere considerato una discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva. Ai dipendenti della G4S è pur sempre espressamente vietato, in forza di una disposizione aziendale interna, indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni religiose, cosicché il testo di tale

20 — V., da ultimo, Corte eur. D.U., sentenze Eweida e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10 e a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punti 83, 84 e 97), e Ebrahimian c. Francia (ricorso n. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punti da 21 a 28 e 63).

21 — V. ad esempio la recente giurisprudenza della Corte costituzionale tedesca (ordinanza del 27 gennaio 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, punti da 83 a 87); della Corte suprema danese (Højesteret, sentenza del 21 gennaio 2005, Ufr.2005.1265H); della Corte di cassazione francese (Cour de cassation, sentenza n. 13-28.369, «Baby Loup», FR:CCASS:2014:AP00612), e la prassi decisionale dell'Istituto per i diritti dell'uomo olandese (College voor de Rechten van de Mens, decisione [Oordeel] n. 2015-145 del 18 dicembre 2015). V. inoltre – al di fuori dell'Unione europea – la giurisprudenza della Corte suprema degli Stati Uniti d'America (U.S. Supreme Court, sentenza del 1° giugno 2015, causa 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. 2015).

22 — In tal senso già le mie conclusioni nella causa Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, paragrafo 31) e – in relazione alla direttiva collegata 2000/43 – le mie conclusioni nella causa CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, paragrafo 73); v. inoltre la sentenza Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punto 45).

23 — Nella causa C-188/15, anche la Svezia è del parere che sussista una discriminazione diretta.

24 — V., in particolare, le decisioni dei giudici e delle autorità nazionali menzionate supra, nota 21.

disposizione aziendale si riallaccia direttamente alla religione. In applicazione di tale disposizione, la sig.ra Achbita, una dipendente di fede musulmana, è stata licenziata in quanto ella, facendo appello alle proprie convinzioni religiose, aveva insistito per indossare un velo sul luogo di lavoro, ovvero in quanto si era rifiutata di togliere tale velo durante l'orario di lavoro.

44. A prescindere da ciò, la Corte, nella giurisprudenza elaborata fino ad oggi in relazione a diversi divieti di discriminazione previsti dal diritto dell'Unione, ha interpretato di regola in maniera ampia la nozione di discriminazione diretta, ritenendo sussistente quest'ultima ogniqualvolta una misura era indissolubilmente connessa al motivo di disparità di trattamento interessato²⁵.

45. Tutti questi casi, tuttavia, vertevano sempre su tratti somatici immodificabili o su qualità personali delle persone – ad esempio il sesso²⁶, l'età o l'orientamento sessuale – e non su comportamenti fondati su una decisione o una convinzione soggettiva, come nella specie il fatto di indossare o meno un copricapo.

46. Ciò premesso, il topos della discriminazione diretta non è idoneo, ad un esame più attento, a valutare correttamente un divieto come quello controverso nella specie.

47. Infatti, per ritenere sussistente una discriminazione religiosa diretta ai sensi della definizione di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, è determinante la circostanza che una persona, *sulla base della religione*, sia «trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra».

48. Nel caso in esame, non sussiste alcun elemento che deponga nel senso di un siffatto «trattamento meno favorevole». Come illustrerò in dettaglio nel prosieguo, non è dato rilevare, nella specie, né un trattamento sfavorevole dei soggetti appartenenti ad una determinata comunità religiosa rispetto ai seguaci di altre religioni, né un trattamento sfavorevole di persone religiose rispetto a persone non religiose o rispetto ad atei professi.

49. Occorre anzitutto sottolineare che il divieto controverso riguarda in egual misura tutti i segni religiosi visibili. Non sussiste pertanto una discriminazione *fra religioni*. In particolare, sulla scorta di tutte le informazioni a disposizione della Corte, *non* siamo in presenza di una misura diretta in maniera specifica contro i lavoratori di fede musulmana o persino in maniera specifica contro le lavoratrici appartenenti a tale religione. Una disposizione aziendale come quella della G4S, infatti, può riguardare parimenti il dipendente di sesso maschile di fede ebraica che si presenta al lavoro con una kippa, oppure il sikh che desidera prestare servizio con un dastar (turbante), oppure, invece, le dipendenti e i dipendenti di fede cristiana che portano al collo una croce ben evidente oppure che vogliono indossare al lavoro una maglietta con la scritta «*Jesus is great*».

50. È vero che la direttiva, il cui ambito di applicazione deve essere interpretato estensivamente²⁷, vieta non solo la discriminazione fondata su *una* religione, bensì qualsiasi discriminazione fondata *sulla* religione (articolo 2, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 1 della direttiva 2000/78 e con l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali). Anche in quest'ottica, tuttavia, un caso come quello in esame non consente di ritenere sussistente una discriminazione religiosa diretta.

25 — V. ad esempio le sentenze Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punti 12 e 17); Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punto 13); Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punto 39); Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punto 55); Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, punto 31); Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punti 23 e 24); Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punto 72); Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punto 52), e Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punti 41 e 44); nello stesso senso anche sentenza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punti 76, 91 e 95).

26 — Nel presente contesto tralascerò di occuparmi del raro caso specifico del cambiamento di sesso; v. al riguardo già le mie conclusioni nella causa Association belge des Consommateurs Test-Achats e a. (C-236/09, EU:C:2010:564, nota 36).

27 — V. al riguardo supra, paragrafo 35 e nota 17 delle presenti conclusioni.

51. Occorre considerare, infatti, che una disposizione aziendale come quella della G4S non si limita ad un divieto di indossare segni visibili di una convinzione *religiosa*, bensì vieta contestualmente, anche espressamente, di indossare segni visibili di una convinzione politica o filosofica. La disposizione aziendale è pertanto espressione di una politica aziendale di neutralità religiosa e ideologica applicabile in maniera generale e del tutto indifferenziata.

52. Tale principio di neutralità esplica in maniera del tutto identica i propri effetti nei confronti di un dipendente religioso e nei confronti di un ateo convinto, il quale, con il proprio abbigliamento, esprima in modo palesemente evidente la propria posizione antireligiosa, oppure nei confronti di un dipendente politicamente attivo che, con elementi del proprio abbigliamento, manifesta la propria preferenza per un partito politico o la sua adesione a determinati contenuti politici (ad esempio con simboli, spille o slogan sulla camicia, la maglietta o il copricapo).

53. Ciò che resta è pertanto, nel caso in esame, unicamente una disparità di trattamento fra i lavoratori che intendono esprimere in maniera attiva una determinata convinzione – sia essa di natura religiosa, politica o filosofica – e i loro colleghi, che non sentono tale esigenza. In un caso del genere non siamo tuttavia in presenza di un «trattamento meno favorevole» correlato direttamente e specificamente alla religione.

54. La mera circostanza che il divieto di indossare segni religiosi visibili sul luogo di lavoro possa costituire un'ingerenza nella libertà di religione (articolo 10 della Carta dei diritti fondamentali²⁸)²⁹, non impone una valutazione diversa. Infatti, non ogni ingerenza in tale libertà deve essere necessariamente considerata, nell'ottica del principio della parità di trattamento, discriminatoria, né tantomeno *direttamente* discriminatoria.

55. È vero che la situazione sarebbe diversa qualora dovesse risultare che un divieto come quello controverso nella specie si fonda su stereotipi o pregiudizi nei confronti di una o più religioni determinate, oppure anche solo nei confronti di convinzioni religiose in generale. In tal caso, infatti, si dovrebbe senza dubbio partire dal presupposto di una discriminazione diretta fondata sulla religione³⁰. Le informazioni a mia disposizione, tuttavia, non depongono affatto in tal senso.

56. In sintesi, pertanto, un divieto come quello controverso nella specie non deve essere considerato una discriminazione *diretta* fondata sulla religione [articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78].

57. Poiché, tuttavia, una siffatta disposizione è idonea, di fatto, a mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura – nel caso in esame, le dipendenti di fede musulmana –, è possibile che si sia in presenza, fatta salva un'eventuale giustificazione, di una discriminazione religiosa *indiretta* [articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78].

28 — Sulla libertà di religione v., a titolo integrativo, infra, paragrafo 112 delle presenti conclusioni.

29 — V. ad esempio Corte eur. D.U., sentenze Eweida e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punti 83, 84 e 97), e Ebrahimian c. Francia (ricorso n. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punto 47), ciascuna in relazione all'articolo 9 CEDU.

30 — Come si evince dalla sentenza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punto 82), la Corte considera un indizio della sussistenza di una discriminazione *diretta* (fondata sull'origine etnica) il fatto che una misura sia stata adottata sulla base di stereotipi e pregiudizi nei confronti di un determinato gruppo di persone.

C – Le possibilità di giustificazione

58. Qualora un divieto come quello imposto dalla G4S venga considerato una discriminazione – indiretta o persino diretta – fondata sulla religione, resta da esaminare se la disparità di trattamento ad esso sottesa sia giustificata ai sensi della direttiva 2000/78 oppure se, in assenza di una siffatta giustificazione, si sia in presenza di una discriminazione vietata.

59. Una disparità di trattamento religiosa *indiretta*³¹ può essere oggettivamente giustificata da qualsiasi finalità legittima, sempreché solo la misura controversa – nella specie: il divieto di segni politici, filosofici e religiosi visibili – sia appropriata e necessaria al conseguimento di tale finalità [articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78].

60. Fanno senza dubbio parte delle finalità legittime ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), sub i) della direttiva 2000/78 quelle riconosciute espressamente dal legislatore dell'Unione stesso, ossia, da un lato, il rispetto di particolari requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa (articolo 4, paragrafo 1, della direttiva) e, dall'altro, la tutela dei diritti e delle libertà altrui (articolo 2, paragrafo 5, della direttiva). Mi focalizzerò nel prosieguo su queste due finalità.

61. Con entrambe le disposizioni vengono concretizzati, a livello di diritto derivato, i limiti ai quali è soggetto, come tutti i diritti fondamentali dell'Unione, il principio della parità di trattamento e di non discriminazione, sancito all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali (v. in generale, al riguardo, articolo 52, paragrafo 1, della Carta).

62. Poiché gli articoli 2, paragrafo 5, e 4, paragrafo 1, della direttiva si applicano sempre, a prescindere dal tipo di discriminazione, le mie considerazioni in relazione a questi due motivi di giustificazione sono valide, peraltro, anche qualora la Corte – contrariamente a quanto da me proposto supra – dovesse partire dal presupposto non di una discriminazione indiretta, bensì di una discriminazione diretta fondata sulla religione.

63. Le parti del procedimento sono completamente in disaccordo sulla questione se un divieto come quello controverso nella specie persegua una finalità legittima, per non parlare di una finalità legittima nel senso di una delle due summenzionate disposizioni della direttiva, e se tale divieto superi un esame di proporzionalità. Mentre la G4S risponde affermativamente, il Centrum, il Belgio e la Francia, al contrario, risolvono la questione negativamente. Anche la Commissione esprime un certo scetticismo³². La prassi dei giudici nazionali concernente tale problematica non è uniforme³³.

64. Esaminerò in un primo momento detta problematica nell'ottica dei requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa (articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78; v. al riguardo qui a seguire alla sezione 1) e successivamente in quella della tutela dei diritti e delle libertà altrui (articolo 2, paragrafo 5, della direttiva; v. al riguardo infra, sezione 2).

31 — V. al riguardo le mie precedenti osservazioni, in particolare paragrafo 57 delle presenti conclusioni.

32 — Nella causa C-188/15, la Commissione sostiene addirittura in modo deciso che una giustificazione ai sensi della direttiva 2000/78 non è possibile.

33 — V., ancora, le decisioni dei giudici e delle autorità nazionali menzionate supra, nota 21.

1. Il divieto controverso quale requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78)

65. Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, «gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a un[o] qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 [della direttiva] non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

66. In termini semplificati, i requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva, risultanti dalla natura di un'attività lavorativa o dal contesto in cui essa viene espletata, possono dunque essere l'espressione di una finalità legittima e costituire pertanto un motivo oggettivo che può giustificare una disparità di trattamento fondata sulla religione, cosicché non sussiste una discriminazione vietata.

67. Diversamente da quanto può suggerire a prima vista il testo dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva [«(...) gli Stati membri possono stabilire (...)»], i requisiti professionali intesi a giustificare una disparità di trattamento non devono essere necessariamente fissati dagli Stati membri nell'esercizio di pubblici poteri, sotto forma di leggi o decreti; piuttosto, è sufficiente che, all'interno di un'impresa, sia in vigore una disposizione aziendale in tal senso³⁴. È esattamente quanto avviene nel caso della G4S: il divieto controverso, infatti, si basa su una disposizione aziendale interna che è stata adottata persino con l'approvazione del comitato aziendale.

68. Requisito fondamentale ai fini dell'applicazione dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva è pertanto, come già chiarito dalla Corte, che non il *motivo* su cui è basata la disparità di trattamento – nella specie: la religione – deve costituire un siffatto requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa, bensì una *caratteristica* correlata a tale motivo³⁵.

69. Una situazione del genere ricorre nella specie; la G4S, infatti, non vieta alle proprie dipendenti l'appartenenza o l'esercizio di una determinata religione, bensì si limita ad esigere dalle medesime la rinuncia a determinati capi d'abbigliamento, come il velo, che possono essere connessi ad una religione. Ciò che rileva, dunque, è se un datore di lavoro possa impartire prescrizioni alle proprie dipendenti, nell'ambito dei requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in relazione a talune caratteristiche del loro aspetto esterno, e segnatamente in relazione a determinati aspetti del loro abbigliamento, qualora essi possano presentare un collegamento con una religione.

70. A tal fine, l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 impone due condizioni: da un lato, deve essere interessato un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Dall'altro, deve trattarsi di un «requisito proporzionato» fissato ai fini del conseguimento di una «finalità legittima».

34 — In tal senso sentenza Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 59 in combinato disposto con i punti 68 e 69), la quale aveva ad oggetto una disposizione di un contratto collettivo conclusa dalle parti sociali.

35 — Sentenze Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punto 35, ultima frase); Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 66), e Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 36).

a) Il criterio del requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa

71. Occorre anzitutto verificare se un divieto come quello controverso nella specie possa in generale essere annoverato fra i requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1 della direttiva 2000/78, o addirittura essere considerato un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Le parti nel procedimento in maggioranza sostengono di no.

i) Requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa

72. Quale deroga ad un divieto di discriminazione che riveste natura fondamentale, l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 va interpretato restrittivamente³⁶. Tale approccio è supportato non solo dal testo, relativamente restrittivo, della disposizione³⁷, bensì anche dal preambolo della direttiva³⁸, in cui viene sottolineato in particolare che il suddetto motivo di giustificazione dovrebbe essere applicato solo «in casi strettamente limitati».

73. Tuttavia, anche nel caso di un'interpretazione estremamente restrittiva, l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva consente di tenere conto di un codice di abbigliamento fissato dalla rispettiva impresa. Tale disposizione, infatti, ha ad oggetto non solo lo svolgimento dell'«attività lavorativa» in quanto tale, bensì anche il «contesto in cui essa viene espletata». Come precisa anche la formula «o» di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva, il «contesto dell'espletamento» ha senz'altro un contenuto autonomo rispetto alla «natura dell'attività lavorativa». Ciascuno di questi due elementi può pertanto già di per sé fungere da motivo di giustificazione per una disparità di trattamento fondata sulla religione.

74. Trasposto ad un caso come quello in esame, ciò significa che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva non contempla affatto soltanto i requisiti attinenti alle operazioni che caratterizzano l'attività di una receptionist in un'impresa o in un ufficio pubblico (ossia, ad esempio, l'accoglienza dei visitatori, il rilascio di informazioni, l'espletamento di controlli all'ingresso o l'apertura e la chiusura di porte e barriere), ma prende in considerazione, nell'ambito del «contesto in cui essa viene espletata», anche il quadro in cui tali prestazioni vengono fornite³⁹.

75. Anche ammesso che l'attività della receptionist in quanto tale possa essere svolta indifferentemente sia col velo sia senza, il rispetto del codice di abbigliamento stabilito dal datore di lavoro (ad esempio, l'obbligo di indossare una divisa da lavoro o un'uniforme, nonché l'eventuale divieto di portare segni religiosi, politici o filosofici visibili), può tuttavia far parte del contesto in cui essa viene espletata, cosicché la dipendente si trova a svolgere il proprio lavoro in un contesto nel quale ella deve rinunciare al suo velo.

76. È possibile che talune imprese si prefissino deliberatamente di assumere personale variegato e diversificato e fare proprio di tale ostentata pluralità la propria immagine di marca. Tuttavia, in maniera altrettanto legittima, un'impresa – come nella specie la G4S – può optare per una politica di rigorosa neutralità religiosa e ideologica e, al fine di realizzare tale immagine, esigere dai propri dipendenti, quale requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa, un modo di presentarsi corrispondentemente neutrale sul luogo di lavoro.

36 — Sentenze Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 72), e Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 47).

37 — Già nella formulazione di questo motivo di giustificazione viene posto uno standard relativamente elevato, nei limiti in cui il legislatore dell'Unione insiste su una «[determinata] attività lavorativa», su un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», nonché su una «finalità (...) legittima e [un] requisito proporzionato».

38 — Considerando 23 della direttiva 2000/78.

39 — L'importanza del contesto e del periodo in cui una convinzione religiosa viene manifestata, è riconosciuta anche dalla Corte eur. D.U.; v. ad esempio sentenze Leyla Şahin c. Turchia (ricorso n. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punto 109), e S.A.S. c. Francia (ricorso n. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punto 130), nonché le osservazioni del giudice O'Leary in relazione alla sentenza Ebrahimian c. Francia (ricorso n. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, sezione III dell'opinione dissenziente).

ii) Requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa

77. Peraltro, il rispetto di un determinato codice di abbigliamento – e del connesso obbligo, controverso nella specie, di rinunciare al velo – può essere preteso da una lavoratrice ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, solo se si è in presenza di un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

78. Pertanto, l'ostacolo ad una giustificazione di disparità di trattamento connesse alla religione è alto, ma non è affatto insormontabile.

79. In particolare, in un caso come quello in esame, non è possibile negare in maniera generale il ricorso all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva, facendo riferimento alla corrente giurisprudenziale secondo la quale una discriminazione non può essere giustificata per motivi meramente economici⁴⁰. Piuttosto, la quintessenza di tale disposizione è proprio rendere possibile una giustificazione di disparità di trattamento per motivi economici – più precisamente: imprenditoriali –, pur se nel rispetto di requisiti restrittivi fissati dal legislatore dell'Unione.

80. La questione se e quali concreti requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, alla luce della natura della rispettiva attività lavorativa e del contesto in cui essa viene espletata, possano essere considerati essenziali e determinanti, deve essere risolta sulla scorta di elementi obiettivi, tenendo presenti tutte le rilevanti circostanze del singolo caso concreto.

81. Al riguardo, al datore di lavoro deve essere accordato un potere discrezionale imprenditoriale, il quale trova il suo fondamento, in definitiva, nel diritto fondamentale alla libertà d'impresa (articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali⁴¹). Rientra in tale libertà la facoltà dell'imprenditore di stabilire, in linea di principio, le modalità e il contesto in cui devono essere organizzati ed espletati i lavori che devono essere svolti in un'azienda, nonché la forma in cui i suoi prodotti e servizi vengono offerti.

82. A prescindere dai casi, particolarmente evidenti, nei quali il rigoroso rispetto di determinate disposizioni in materia di abbigliamento è irrinunciabile già per motivi di igiene o di sicurezza sul luogo di lavoro (ad esempio negli ospedali⁴², nei laboratori, nelle cucine, nelle fabbriche o nei cantieri), un datore di lavoro può prescrivere ai suoi dipendenti anche altrimenti, nell'ambito di un'eventuale politica imprenditoriale da questi definita, di comportarsi e vestirsi in un certo modo sul luogo di lavoro⁴³. Ciò vale a maggior ragione qualora i dipendenti interessati – come nella specie la sig.ra Achbita – nell'espletamento della loro attività, si trovino regolarmente faccia a faccia con i clienti⁴⁴.

83. Prescrizioni in tal senso sono all'ordine del giorno. Esse possono limitarsi ad un concreto stile di abbigliamento (ad esempio abito e cravatta per i dipendenti di sesso maschile in diversi uffici pubblici o imprese, osservanza di un determinato stile di moda per le commesse e i commessi nei grandi magazzini e nei negozi di abbigliamento), ma, in determinati casi, possono includere anche l'obbligo

40 — In tal senso, ad esempio, sentenze Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punto 12); Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, punto 29); Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punti 28 e 29), nonché Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, punto 85); sentenza simile Specht e a. (da C 501/12 a C 506/12, C 540/12 e C 541/12, EU:C:2014:2005, punto 77).

41 — Sulla libertà d'impresa, v. a titolo integrativo infra, paragrafo 132 delle presenti conclusioni.

42 — V., al riguardo, Corte eur. D.U., sentenza Eweida e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10 e a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punti 98 e 99).

43 — In tal senso anche Corte eur. D.U., sentenza e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 94), nella quale il desiderio del datore di lavoro di trasmettere una determinata immagine dell'impresa («the employer's wish to project a certain corporate image») viene considerato «indubbiamente legittimo» («this aim was undoubtedly legitimate»).

44 — La situazione potrebbe essere diversa, per contro, nel caso di lavoratori che esercitano la loro attività senza un contatto faccia a faccia con i clienti (ad esempio come telefonisti in un call-center o come impiegati nella contabilità o nell'ufficio gestione sinistri di un'assicurazione).

di indossare una divisa da lavoro o un'uniforme (ad esempio nel caso di poliziotti, soldati, nonché di dipendenti di imprese di sicurezza privata e di compagnie aeree, il cui abbigliamento deve al contempo ingenerare rispetto e fiducia, nonché garantire, inoltre, un certo grado distintivo e di riconoscimento).

84. Ciò premesso, in base ad una valutazione oggettiva e tenuto conto del potere discrezionale imprenditoriale, non sembra affatto irragionevole che una receptionist come la sig.ra Achbita sia tenuta ad esercitare la sua attività nel rispetto di un determinato codice di abbigliamento, nella specie rinunciando al suo velo islamico. Un divieto come quello disposto dalla G4S può essere considerato un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

b) I criteri della finalità legittima e del requisito proporzionato

85. Resta da esaminare se un divieto come quello imposto dalla G4S costituisca un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa proporzionato, caratterizzato da una finalità legittima. Con questi due criteri supplementari, sanciti nell'ultima frase dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, viene chiarito, in definitiva, che il potere discrezionale imprenditoriale del datore di lavoro in sede di fissazione dei requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa è soggetto a limiti fissati dal diritto dell'Unione.

86. Mentre con un criterio («un requisito proporzionato») viene richiamato unicamente il principio di proporzionalità⁴⁵, che esaminerò successivamente [v. al riguardo infra, sezione sub ii)], l'altro criterio («una finalità legittima») chiarisce che il datore di lavoro, nel fissare i requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, non può perseguire arbitrariamente una qualsiasi finalità di sua scelta, bensì unicamente obiettivi legittimi [v. al riguardo la sezione sub i), qui di seguito].

i) Finalità legittima

87. Al fine di valutare la legittimità dell'obiettivo perseguito dal datore di lavoro, occorre procedere ad un'analisi normativa, nella quale devono essere presi in considerazione, non da ultimo, i valori fondamentali dell'Unione e gli obiettivi essenziali da essa perseguiti (articoli 2 e 3 TUE). Peraltro, anche il preambolo della direttiva 2000/78 richiama tali valori, attribuendovi un ruolo preminente⁴⁶.

88. Applicando le predette considerazioni ad un caso come quello in esame, ciò significa che il codice di abbigliamento fissato da un'impresa come la G4S per i suoi dipendenti, incluso un eventuale divieto di indossare il velo ivi contenuto, può fungere da giustificazione di una disparità di trattamento fondata sulla religione solo se tale codice di abbigliamento e l'immagine dell'impresa che esso esprime («corporate image» o «corporate identity») risultano, da parte loro, legittimi e, in particolare, conformi al diritto dell'Unione.

89. Qualora, ad esempio, un'impresa intendesse darsi una «corporate identity» con la quale venga propagandata un'ideologia irrispettosa dei valori umani, tale approccio contrasterebbe in maniera eclatante con i valori fondamentali dell'Unione (articolo 2 TUE). Un codice di abbigliamento basato su tale ideologia non perseguirebbe una «finalità legittima» ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, ultima frase, della direttiva 2000/78, e non sarebbe pertanto idoneo a giustificare una qualsivoglia discriminazione fra i lavoratori.

45 — Ciò risulta in modo particolarmente evidente dalla versione francese [«pour autant que (...) l'exigence soit *proportionnée*»] nonché dal testo inglese [«provided that (...) the requirement is *proportionate*»] dell'articolo 4, primo paragrafo, ultima parte della frase, della direttiva 2000/78. Il corsivo è mio. In tal senso anche la sentenza *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 45).

46 — V., in particolare, considerando 1, 4 e 5 della direttiva 2000/78.

90. Riflessioni analoghe valgono in relazione alla considerazione, da parte dell'impresa, dei desideri di terzi: è vero che un'impresa può e deve, nel suo comportamento commerciale, per sua natura, tenere conto in maniera determinante delle preferenze e dei desideri dei propri partner commerciali, e in particolare della propria clientela. Altrimenti, essa non potrebbe resistere a lungo sul mercato. Tuttavia, l'impresa non può cedere ciecamente e in maniera irriflessiva a qualsiasi pretesa o manifestazione di volontà di terzi.

91. Qualora, ad esempio, un cliente, anche importante, volesse pretendere dall'impresa di essere servito unicamente dai dipendenti di quest'ultima di una determinata religione, di una determinata origine etnica, di un determinato colore della pelle, di un determinato sesso, di una determinata età, di un determinato orientamento sessuale oppure da dipendenti non portatori di handicap, non saremmo manifestamente in presenza di un'esigenza legittima⁴⁷, che consentirebbe all'impresa di cui trattasi di fissare, nei confronti dei propri dipendenti, requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1 della direttiva 2000/78⁴⁸.

92. Per contro, ogni cliente con intenzioni oneste può esigere, da parte sua, di essere servito senza subire discriminazioni, in maniera gentile e nel rispetto di elementari forme di cortesia⁴⁹. È del tutto legittimo che un'impresa faccia assurgere il rispetto di siffatte aspettative della sua clientela a condizione per l'esercizio dell'attività dei suoi dipendenti e, così facendo, a requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78⁵⁰.

93. Nel caso di specie, il divieto di indossare il velo è espressione della politica di neutralità religiosa e ideologica della G4S, che l'impresa stessa si è imposta. Una siffatta politica di neutralità non eccede i limiti del potere discrezionale imprenditoriale. Ciò vale a maggior ragione in quanto la G4S è un'impresa che fornisce, inter alia, servizi di vigilanza e di sicurezza, nonché servizi di accoglienza, a diversi clienti del settore pubblico e privato, e i suoi dipendenti devono poter essere impiegati presso tutti questi clienti in maniera flessibile.

94. In un caso del genere, una politica di neutralità addirittura si impone, non solo a causa della varietà dei clienti della G4S, bensì anche a causa della particolare natura delle attività svolte in tale contesto dal personale della G4S. Tali attività sono caratterizzate dal costante contatto faccia a faccia con persone esterne e rappresentano per il pubblico non solo l'immagine della G4S stessa, ma, soprattutto, l'immagine rispettiva dei suoi clienti.

95. Come sottolineato correttamente dalla Francia in tale contesto, si mira, non da ultimo, ad evitare l'impressione che la convinzione politica, filosofica o religiosa ostentata in pubblico da una dipendente tramite il suo abbigliamento possa essere collegata o persino imputata all'impresa G4S ovvero ad un cliente di quest'ultima da persone esterne.

47 — Rare eccezioni confermano tale regola. Così, ad esempio, può essere legittimo che pazienti di sesso femminile, in determinate situazioni rigorosamente circoscritte (ad esempio dopo una violenza sessuale) desiderino essere curate, in ospedali e studi medici, da personale femminile. Parimenti legittimo può essere far effettuare i controlli personali sui passeggeri – ad esempio negli aeroporti – di regola, da personale di sicurezza dello stesso sesso.

48 — In tal senso la sentenza Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), in cui un imprenditore, appellandosi ad un presunto desiderio della clientela, aveva dichiarato pubblicamente di non volere assumere «marocchini» (v. al riguardo le conclusioni dell'avvocato generale Poirares Maduro in tale causa, EU:C:2008:155, in particolare paragrafi 3 e 4 nonché da 16 a 18).

49 — Sarebbe ad esempio un desiderio assolutamente legittimo, se non addirittura naturale, dei clienti che si recano in un negozio, in un ristorante, in un albergo, in uno studio medico, in una piscina pubblica o in un teatro, non venire discriminati sulla base della loro religione, della loro origine etnica, del colore della loro pelle, del loro sesso, della loro età, del loro orientamento sessuale o del loro handicap. In tal senso, la Corte eur. D.U. ha ad esempio approvato il licenziamento di una lavoratrice la quale, appellandosi alle proprie convinzioni religiose, si era rifiutata di fornire determinati servizi nei confronti di coppie dello stesso sesso (sentenza Eweida e a. c. Regno Unito, ricorso n. 48420/10 e a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 109).

50 — Sarebbe ad esempio intollerabile se un impiegato di sesso maschile di un'impresa si rifiutasse di dare la mano o rivolgere la parola a clienti di sesso femminile.

ii) Controllo di proporzionalità («finalità legittima»)

96. Infine, resta da stabilire se un divieto come quello imposto dalla G4S configuri una «finalità legittima» ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, ossia se esso superi un esame della proporzionalità⁵¹.

97. Secondo una giurisprudenza consolidata, il principio di proporzionalità rientra tra i principi generali del diritto dell'Unione. Esso esige che le misure siano idonee a realizzare i legittimi obiettivi perseguiti dalla normativa in questione e non eccedano i limiti di quanto è necessario per raggiungere questi obiettivi⁵². Per questo, quando sia possibile una scelta tra più misure appropriate, si deve ricorrere alla meno restrittiva. Inoltre, gli oneri imposti debbono essere proporzionati agli obiettivi perseguiti⁵³.

98. In maniera manifestamente più elegante, ma del tutto identica sotto il profilo del contenuto, i giudici francesi stabiliscono ad esempio, in una giurisprudenza consolidata, che una misura deve essere «idonea all'obiettivo da essa perseguito, necessaria e proporzionata»⁵⁴. Analogamente pregnante è la formula coniata dalla giurisprudenza tedesca, la quale esige che un'ingerenza nei diritti fondamentali «risponda ad un obiettivo legittimo e, quale strumento per conseguire tale obiettivo, sia idonea, necessaria e proporzionata»⁵⁵.

99. In un caso come quello in esame, il controllo di proporzionalità è una questione delicata, in relazione alla quale la nostra Corte, in conformità alla giurisprudenza elaborata dalla Corte eur. D.U. in relazione all'articolo 9 CEDU e all'articolo 14 CEDU⁵⁶, dovrebbe conferire alle autorità nazionali – e in particolare ai giudici nazionali – un certo potere discrezionale, che esse possono esercitare nel rigoroso rispetto delle prescrizioni del diritto dell'Unione. In relazione a tale aspetto, non deve essere necessariamente indicata dal Lussemburgo una soluzione uniforme per tutta l'Unione europea. Piuttosto, mi sembrerebbe sufficiente che la Corte richiami l'attenzione del giudice del rinvio su tutti gli aspetti rilevanti che questi è tenuto a prendere in considerazione quando effettua il controllo di proporzionalità, lasciando per il resto al medesimo la concreta ponderazione degli interessi nel merito.

– Idoneità del divieto a conseguire la finalità perseguita

100. In primo luogo, occorre esaminare se un divieto come quello controverso nella specie sia *idoneo*, quale requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a conseguire la finalità legittima perseguita dall'impresa G4S.

101. In linea di principio, tale idoneità è pacifica. Infatti, se tutti i lavoratori interessati svolgono la loro attività senza ostentare segni religiosi visibili, e se lavoratrici di fede musulmana come la sig.ra Achbita rinunciano ad indossare veli islamici, ciò contribuisce a realizzare la politica imprenditoriale di neutralità religiosa ed ideologica che la G4S si è imposta.

51 — V., al riguardo, ancora supra, paragrafo 83 e nota 38 delle presenti conclusioni.

52 — Sentenze Maizena e a. (137/85, EU:C:1987:493, punto 15); Regno Unito/Consiglio (C-84/94, EU:C:1996:431, punto 57); British American Tobacco (Investments) e Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, punto 122); Digital Rights Ireland (C-293/12 e C-594/12, EU:C:2014:238, punto 46), e Gauweiler e a. (C-62/14, EU:C:2015:400, punto 67).

53 — Sentenze Schröder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, punto 21); Jippes e a. (C-189/01, EU:C:2001:420, punto 81), e ERG e a. (C-379/08 e C-380/08, EU:C:2010:127, punto 86); in tal senso anche la sentenza Gauweiler e a. (C-62/14, EU:C:2015:400, punto 91).

54 — Nella versione originale francese: «adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit»; v. ad esempio Conseil constitutionnel, decisioni n. 2015-527 QPC del 22 dicembre 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, punti 4 e 12) e n. 2016-536 QPC del 19 febbraio 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, punti 3 e 10); analogamente Conseil d'État, sentenza n. 317827 del 26 ottobre 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — V. al riguardo, ad esempio, la recente giurisprudenza della Corte costituzionale tedesca, ad esempio BVerfGE 120, 274, 318 e seg. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, punto 218). «Idoneo [angemessen] è, in tale contesto, un sinonimo per «proporzionato in senso stretto» [verhältnismäßig im engeren Sinne].

56 — Corte eur. D.U., sentenze Eweida e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10 e a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punti 84, 88, 94, 109), e Ebrahimian c. Francia (ricorso n. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punti 56 e 65).

102. Solo per scrupolo di completezza rammento, a titolo integrativo, che un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa non è idoneo a conseguire la finalità perseguita qualora il suo contenuto non sia riconoscibile in maniera chiara ed univoca per i lavoratori. Nel caso in esame, non sussiste tuttavia alcun elemento che deponga nel senso di un qualsivoglia difetto di chiarezza e univocità della disposizione aziendale controversa. Persino nel periodo antecedente al 13 giugno 2006, quando apparentemente mancava ancora una previsione scritta, il divieto di portare segni religiosi, politici e filosofici visibili presso la G4S era già in vigore pacificamente in forma di regola aziendale non scritta. Nel procedimento dinanzi alla Corte, non è stato espresso alcun dubbio in ordine al contenuto di tale regola non scritta.

103. Inoltre, una normativa che fissa requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa non può essere intrinsecamente contraddittoria e deve essere applicata ed attuata in maniera coerente dal datore di lavoro nei confronti di tutti i propri dipendenti. Una siffatta normativa, infatti, è idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo addotto solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo in modo coerente e sistematico⁵⁷. Nel caso in esame, non sussiste tuttavia alcun elemento che deponga nel senso che la disposizione aziendale controversa della G4S possa aver mancato di coerenza e attuazione sistematica. Sotto tale profilo, il presente caso si distingue, non da ultimo, dalla causa Eweida e a. c. Regno Unito, della quale la Corte eur. D.U. è stata investita alcuni anni fa⁵⁸.

– Necessità del divieto per il conseguimento della finalità perseguita

104. In secondo luogo, occorre chiedersi se un divieto come quello controverso nella specie fosse *necessario* al conseguimento della finalità perseguita. Al riguardo, occorre verificare se la medesima finalità sarebbe stata realizzabile tramite mezzi meno restrittivi di un divieto. Una siffatta verifica è stata chiesta soprattutto dalla Francia, la quale ha ricordato che una disposizione aziendale come quella della G4S potrebbe essere considerata «eccessivamente generica e indifferenziata». La Commissione ha espresso una posizione analoga.

105. Da un lato – in conformità a quanto dichiarato dalla Commissione – sarebbe ipotizzabile che la G4S metta a disposizione delle proprie dipendenti di sesso femminile una divisa che contenga, quale capo opzionale, un velo o una veletta abbinabile per colore e stile, il quale potrebbe essere indossato volontariamente dalle dipendenti di fede musulmana su espresso desiderio delle medesime.

106. Un siffatto approccio sarebbe senza dubbio meno restrittivo per lavoratrici come la sig.ra Achbita rispetto al divieto di velo vigente presso la G4S; le interessate potrebbero infatti continuare a presentarsi sul luogo di lavoro con un copricapo, pur se messo a disposizione del datore di lavoro o quantomeno conforme esteriormente alle sue prescrizioni.

107. Occorre tuttavia rilevare che un siffatto approccio sarebbe molto meno efficace, se non addirittura inidoneo a soddisfare l'obiettivo della neutralità religiosa e ideologica assunto dalla G4S a requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Infatti, una dipendente che indossa un velo islamico ostenta un segno religioso visibile, a prescindere da se tale velo sia abbinato o meno, dal punto di vista del colore e dello stile, alla sua divisa da lavoro. Di più: se il segno religioso diviene parte dell'uniforme, il datore di lavoro abbandona addirittura la strada, da esso stesso scelta, della neutralità.

⁵⁷ — Sentenza Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punto 53); v., inoltre, fondamentale sul requisito della coerenza, la sentenza Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punto 55) nonché, recentemente, la sentenza Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, punto 65).

⁵⁸ — Nella sentenza Eweida e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10 e a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 94) la Corte eur. D.U. ritiene sussistente una violazione dell'articolo 9 CEDU non da ultimo in quanto l'impresa di cui trattasi, in precedenti casi, aveva permesso o in ogni caso tollerato il fatto che singoli dipendenti indossassero segni religiosi visibili.

108. Dall'altro, sarebbe ipotizzabile che un datore di lavoro come la G4S trasferisca dipendenti come la sig.ra Achbita nell'amministrazione, dove esse non hanno alcun contatto faccia a faccia significativo con persone esterne, oppure, invece, che esso ricorra a tali dipendenti – al fine di evitare possibili conflitti – solo per clienti che non sollevano alcuna obiezione nei confronti dell'impiego di receptionist che indossano segni visibili e vistosi di una convinzione religiosa, come il velo islamico.

109. Contro un siffatto approccio, caratterizzato dal fatto che ciascun singolo caso concreto viene valutato separatamente e esaminato sotto il profilo dell'insorgere di conflitti concreti, depone tuttavia nuovamente il fatto che esso sarebbe manifestamente meno idoneo ad attuare la politica imprenditoriale di neutralità religiosa e ideologica. Infatti, anche qualora un cliente della G4S, per cui la lavoratrice svolge servizi in veste di receptionist, dovesse tollerare il velo islamico, un abbigliamento come quello della sig.ra Achbita continua a minare la neutralità politica del proprio datore di lavoro, la G4S.

110. Si aggiunga, a mero scrupolo di completezza, che la ricerca concreta di possibilità di utilizzazione alternative per ciascuna singola dipendente grava il datore di lavoro di un onere organizzativo supplementare considerevole, che non ogni impresa può automaticamente permettersi. Al riguardo, occorre in particolare osservare che il legislatore dell'Unione prescrive di regola «soluzioni ragionevoli» solo per i disabili, «per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento» (articolo 5 della direttiva 2000/78). Per quanto riguarda altre caratteristiche correlate ad una disparità di trattamento, in particolare la religione, è invece conforme alla valutazione del legislatore della direttiva 2000/78, non esigere dai datori di lavoro siffatte soluzioni⁵⁹. È vero che ciò non esclude che vengano tuttavia cercate soluzioni individuali in funzione della situazione di fatto; cionondimeno, dal datore di lavoro non dovrebbe al riguardo essere preteso uno sforzo organizzativo particolarmente elevato. Infatti, il lavoratore non deve necessariamente esercitare sul luogo di lavoro determinate pratiche religiose, ma può di regola farlo in maniera soddisfacente anche nel tempo libero.

111. Nel complesso, pertanto, un divieto come quello praticato dalla G4S risulta una misura necessaria alla realizzazione di una politica imprenditoriale di neutralità religiosa ed ideologica. Alternative meno restrittive e cionondimeno parimenti idonee al conseguimento della finalità perseguita dalla G4S non sono state rese note nel procedimento dinanzi alla Corte.

– Assenza di un pregiudizio eccessivo per i lavoratori

112. In terzo luogo, resta infine ancora da verificare la proporzionalità in senso stretto. In forza di tale principio, i provvedimenti adottati, pur se idonei e necessari al conseguimento di obiettivi legittimi, non devono tuttavia causare inconvenienti sproporzionati rispetto agli scopi perseguiti. In altre parole, occorre dunque accertare che un divieto come quello controverso nella specie non pregiudichi oltremisura i legittimi interessi dei lavoratori⁶⁰. In definitiva, si tratta di ponderare equamente gli interessi confliggenti di lavoratrici come la sig.ra Achbita e quelli di imprese come la G4S.

113. Da un lato, si deve riconoscere, in tale contesto, che la religione costituisce, per molte persone, una parte importante della propria identità personale. Anche se un lavoratore non può invocare direttamente nei confronti del suo datore di lavoro privato la libertà di religione (articolo 10 della Carta dei diritti fondamentali), in quanto essa vincola unicamente le istituzioni dell'Unione e – nell'attuazione del diritto dell'Unione – gli Stati membri (articolo 51, paragrafo 1, della Carta), tale

⁵⁹ — Diversa è la situazione giuridica negli Stati Uniti d'America, dove sul datore di lavoro, nell'ambito di applicazione del *Civil Rights Act* del 1964, *Title VII*, grava l'obbligo della «religious accomodation» (42 U.S.C. § 2000e-2, v. al riguardo, da ultimo, la sentenza della U.S. Supreme Court del 1° giugno 2015, Rs. 14-86, *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores*, 575 U.S. _ 2015).

⁶⁰ — In tal senso le sentenze *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, punto 73), e *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, punto 47), ciascuna relativa ad una problematica di discriminazione fondata sull'età nell'ambito della direttiva 2000/78.

diritto fondamentale costituisce tuttavia uno dei fondamenti di una società democratica⁶¹ e l'espressione del sistema di valori sul quale si fonda l'Unione europea (v. al riguardo anche articolo 2 TUE). Di conseguenza, i valori che trovano espressione nella libertà di religione esplicano i loro effetti, perlomeno indirettamente, anche sui rapporti di lavoro privati. Nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, tali valori devono essere presi debitamente in considerazione, alla luce del principio di parità di trattamento, nella ricerca di un giusto equilibrio fra gli interessi di datore di lavoro e lavoratore⁶².

114. Dall'altro, si deve rilevare che un divieto come quello controverso nella specie interessa non tanto la religione in quanto tale, ossia la fede di una persona (*forum internum*) né, se del caso, la sua appartenenza ad una comunità religiosa. Un'impresa come la G4S, infatti, – per quanto è dato rilevare – non sceglie i propri dipendenti sulla base della loro appartenenza religiosa⁶³, né utilizza la loro appartenenza religiosa in quanto tale come pretesto per un trattamento migliore o peggiore in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. L'elemento di riferimento per la disparità di trattamento connessa ad un divieto come quello praticato dalla G4S è, piuttosto, unicamente la manifestazione esterna dei lavoratori, resa visibile dall'abbigliamento, di appartenenza alla loro religione e, pertanto, un unico aspetto del loro esercizio della religione (*forum externum*).

115. È vero che anche questo tipo di esercizio della religione – riconosciuto a livello dell'Unione all'articolo 10, paragrafo 1, seconda frase, della Carta dei diritti fondamentali – può costituire senza dubbio una parte importante della realizzazione personale, alla quale la direttiva 2000/78 attribuisce particolare importanza⁶⁴.

116. Tuttavia, diversamente che nel caso del sesso, del colore della pelle, dell'origine etnica, dell'orientamento sessuale, dell'età e dell'handicap di una persona, l'esercizio della religione non costituisce tanto una caratteristica immutabile quanto piuttosto un aspetto dello stile di vita privato, sul quale i lavoratori interessati possono inoltre influire intenzionalmente. Mentre un lavoratore non può «lasciare al guardaroba» il proprio sesso, la propria origine etnica, il proprio orientamento sessuale, la propria età o il proprio handicap non appena entra nei locali del proprio datore di lavoro, dallo stesso può essere pretesa una certa riservatezza per quanto attiene all'esercizio della religione sul luogo di lavoro, che si tratti di pratiche religiose, di comportamenti motivati dalla religione oppure – come nella specie – del suo abbigliamento.

117. Al riguardo, il grado di riservatezza che può preteso da un lavoratore dipende da una valutazione complessiva di tutte le circostanze rilevanti del singolo caso concreto.

118. In primo luogo, nel caso dell'uso di segni religiosi quale parte dell'abbigliamento, rileva il grado di visibilità e vistosità dei singoli elementi rispetto all'aspetto visivo globale del lavoratore⁶⁵. Un simbolo religioso piccolo e indossato in maniera decente – ad esempio in forma di orecchino, collana o spilla – sarà nel dubbio più facilmente ammissibile rispetto ad un copricapo vistoso come un cappello, un turbante o un velo. E per i lavoratori che sono tenuti ad indossare una divisa da lavoro o persino un'uniforme, possono valere divieti più rigorosi, per quanto attiene all'apposizione di segni religiosi visibili, rispetto a persone che possono sostanzialmente scegliere liberamente l'abito con cui presentarsi al lavoro.

61 — In tal senso – in relazione all'articolo 9 CEDU – Corte eur. D.U., sentenze Leyla Şahin c. Turchia (ricorso n. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punto 104); S.A.S. c. Francia (ricorso n. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punto 124), e Ebrahimiyan c. Francia (ricorso n. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punto 54).

62 — Ad un'analoga conclusione giunge anche la Corte eur. D.U., sentenza Eweida e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10 e a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punti 94 e 99), in relazione all'articolo 9 CEDU.

63 — La G4S stessa stima la percentuale dei propri dipendenti di fede musulmana a circa l'11%.

64 — Considerando 9 della direttiva 2000/78.

65 — In tal senso anche Corte eur. D.U., sentenza Eweida e a. c. Regno Unito (ricorso n. 48420/10 e a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 94), in relazione all'articolo 9 CEDU.

119. In secondo luogo, vale il principio secondo cui da un lavoratore che occupa una posizione di alto livello o da una figura di autorità è legittimo aspettarsi, nel dubbio, più riservatezza che da un dipendente che svolge unicamente attività minori. E da un dipendente che nella sua attività lavorativa è esposto a contatti faccia a faccia frequenti e svariati con persone esterne, può essere pretesa maggiore riservatezza che da un dipendente che lavora esclusivamente nell'amministrazione e non ha un siffatto contatto con i clienti.

120. In terzo luogo, è rilevante il fatto che una disposizione aziendale come quella della G4S si limita a pretendere dai lavoratori *neutralità* con riferimento alle loro convinzioni religiose, politiche e filosofiche. Un siffatto mero obbligo di riservatezza è certamente più esigibile dai lavoratori rispetto all'obbligo attivo di prendere posizione in una determinata maniera su questioni religiose, politiche o filosofiche o di agire nel rispetto di una determinata dottrina⁶⁶.

121. In quarto luogo, in sede di ponderazione degli interessi, occorre verificare se siano interessate anche altre caratteristiche correlate ad una disparità di trattamento. A favore del carattere sproporzionato di un divieto imposto dal datore di lavoro potrebbe deporre, ad esempio, il fatto che tale divieto metta in una posizione di particolare svantaggio non solo i lavoratori che professano una determinata religione, bensì, al contempo, anche i lavoratori di un determinato sesso, di un determinato colore della pelle o di una determinata origine etnica [articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78]. Una disposizione aziendale come quella della G4S, controversa nella specie, può tuttavia interessare – a quanto consta – sia uomini che donne⁶⁷, e non sembra neanche configurare un particolare svantaggio per lavoratori di un determinato colore della pelle o di una determinata origine etnica.

122. In quinto luogo, può infine rilevare anche il più ampio contesto nel quale si colloca un eventuale conflitto fra un lavoratore e il suo datore di lavoro in ordine al fatto di indossare segni religiosi visibili sul luogo di lavoro.

123. Da un lato, il principio di parità di trattamento, come sancito all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali e concretizzato nella direttiva 2000/78, è espressamente inteso a rendere più agevole a gruppi della popolazione svantaggiati l'accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro, al fine di promuovere la partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e la realizzazione personale⁶⁸. Al riguardo è opportuno, non da ultimo, fare piazza pulita di tradizionali pregiudizi e spezzare rigide strutture. Sarebbe pertanto assolutamente inaccettabile perpetuare disparità di trattamento esistenti solo in quanto ciò corrisponde a determinate tradizioni, consuetudini o strutture sociali.

124. Dall'altro, tuttavia, specificamente con riferimento ad un divieto di indossare il velo, non si dovrebbe affermare in modo affrettato e generalizzato che una siffatta misura rende indebitamente più difficile l'integrazione delle donne musulmane nella vita professionale e sociale. Proprio il caso della sig.ra Achbita ne dà una dimostrazione particolarmente plastica: l'interessata ha lavorato per circa tre anni presso la G4S in qualità di receptionist, senza indossare sul luogo di lavoro un velo islamico; ella era dunque, quale musulmana, completamente integrata, nonostante il divieto di velo, nella vita lavorativa. Solo dopo aver lavorato per più di tre anni per l'impresa G4S, la stessa ha insistito per potersi presentare sul luogo di lavoro con il velo, perdendo di conseguenza il proprio impiego.

66 — Quest'ultima eventualità sarebbe ipotizzabile solo nelle cosiddette aziende di tendenza, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

67 — V., al riguardo, ancora gli esempi menzionati supra, paragrafo 49 delle presenti conclusioni.

68 — V. considerando 9 e 11 della direttiva 2000/78.

125. Da ultimo, in sede di interpretazione e applicazione del principio della parità di trattamento, occorre rispettare anche l'identità nazionale degli Stati membri, insita nella loro struttura fondamentale, politica e costituzionale (articolo 4, paragrafo 2, TUE). Con riferimento ad una problematica come quella in esame nella specie, ciò può significare che in Stati membri come la Francia, nei quali la laicità è dotata di rango costituzionale e alla quale è pertanto improntata anche la convivenza nella società⁶⁹, il fatto di indossare segni religiosi visibili può essere assoggettato a limitazioni più significative – anche nel settore privato⁷⁰ e in generale in pubblico⁷¹ – che in altri Stati membri, il cui ordinamento costituzionale, ha, in relazione a tale aspetto, priorità diverse o meno marcate.

126. Alla luce di tutte queste considerazioni, vi sono molti elementi che depongono nel senso che un divieto come quello controverso nella specie non arreca un eccessivo pregiudizio ai legittimi interessi delle lavoratrici di cui trattasi e deve pertanto essere considerato proporzionato.

127. In definitiva, spetta tuttavia al giudice del rinvio ponderare equamente gli interessi in gioco, tenendo conto di tutte le circostanze rilevanti del caso concreto, in particolare delle dimensioni e della vistosità del segno religioso, del tipo di attività della lavoratrice e del contesto in cui ella è tenuta a svolgerla, nonché dell'identità nazionale del Belgio.

c) Conclusione intermedia

128. Nel complesso, pertanto, un divieto come quello imposto dalla G4S può essere considerato un requisito essenziale, determinante e legittimo per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, il quale è idoneo, in linea di principio, a giustificare disparità di trattamento – a prescindere dalla natura, diretta o indiretta – fondate sulla religione, a condizione che il principio di proporzionalità venga rispettato.

129. A maggior ragione, pertanto, il divieto controverso soddisfa i requisiti attinenti ad una finalità legittima ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), sub i) della direttiva 2000/78, allorché i requisiti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva sono soddisfatti e la proporzionalità è preservata.

2. Il divieto controverso, esaminato nell'ottica della tutela dei diritti e delle libertà altrui (articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78)

130. Accanto alla sua classificazione come requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, un divieto come quello controverso nella specie può essere esaminato, in linea di principio, anche nell'ottica della tutela dei diritti e delle libertà altrui, alla quale è dedicato l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78. Come risulta da quest'ultima disposizione, la direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie, inter alia, alla tutela dei diritti e delle libertà altrui.

69 — V. al riguardo già supra, paragrafo 31 e nota 13 delle presenti conclusioni.

70 — Nel caso «Baby Loup», la Cour de cassation francese, in formazione plenaria, ha deciso, ad esempio, che un asilo nido privato può imporre al proprio personale un obbligo di neutralità (sentenza n. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — Corte eur. D.U., sentenza S.A.S. c. Francia (ricorso n. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punti 121, 122, 147 e da 153 a 159).

131. Adottando tale disposizione, la quale non era originariamente prevista nella proposta della Commissione⁷², il legislatore dell'Unione ha inteso prevenire e «comporre», in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, un conflitto tra, da una parte, il principio della parità di trattamento e, dall'altra, inter alia, la tutela dei diritti e delle libertà individuali, che sono indispensabili al funzionamento di una società democratica⁷³.

a) I diritti e le libertà altrui interessati

132. Qualora le lavoratrici o i lavoratori indossino sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni religiose, come ad esempio un velo islamico⁷⁴, ciò può incidere soprattutto sotto due profili sui diritti e sulle libertà altrui: da un lato, possono risultare implicazioni per le libertà dei loro colleghi di lavoro, ma anche dei clienti dell'impresa – in particolare dal punto di vista della libertà di religione negativa –, dall'altro, il datore di lavoro può vedersi pregiudicato nella sua libertà d'impresa.

133. La domanda di pronuncia pregiudiziale della Corte di cassazione belga mette in discussione la disposizione aziendale della G4S solo sotto il profilo della neutralità politica di tale impresa. Di conseguenza, nell'esaminare la tutela dei diritti e delle libertà altrui, mi concentrerò specificamente sull'aspetto della libertà d'impresa.

134. In un'Unione che si sente obbligata al rispetto di un'economia sociale di mercato (articolo 3, paragrafo 3, seconda frase, TUE) e intende realizzare quest'ultima nel rispetto dei requisiti di un'economia di mercato aperta e in libera concorrenza (articolo 119, paragrafo 1, TFUE e 120 TFUE), alla libertà d'impresa è attribuito un valore che non deve essere sottovalutato. Tale diritto fondamentale era considerato già in passato un principio generale del diritto dell'Unione⁷⁵, è attualmente sancito, rivestendo un ruolo preminente, dall'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali.

135. Pertanto, non si può escludere a priori che l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78 tolleri, al fine di tutelare la libertà d'impresa, una deroga al divieto di discriminazione.

b) La nozione di misure a tutela dei diritti e delle libertà altrui

136. A ben vedere, il diritto fondamentale alla libertà d'impresa, il quale, da parte sua, può essere soggetto ad un ampio ventaglio di limitazioni⁷⁶, non giustifica automaticamente una siffatta deroga al divieto di discriminazione. Piuttosto, l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78, il quale, in quanto deroga al principio di parità di trattamento, deve essere interpretato restrittivamente⁷⁷, presuppone l'esistenza di *misure* concrete a tutela dei diritti e delle libertà altrui.

72 — Proposta di direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, COM(99) 565 final (GU 2000, C 177 E, pag. 42).

73 — Sentenza Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 55, prima frase). Soprattutto persone o organizzazioni che, con il pretesto della religione, commettono reati che perturbano la pubblica sicurezza o l'ordine pubblico oppure pregiudicano i diritti e le libertà altrui, non devono poter invocare il divieto di discriminazione.

74 — In relazione ad altri esempi v. supra, paragrafo 49 delle presenti conclusioni.

75 — V., ex multis, sentenze Nold/Commissione (4/73, EU:C:1974:51, punti 13 e 14); Hauer (44/79, EU:C:1979:290, punti 15, 16 e 32); ABNA e a. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 und C-194/04, EU:C:2005:741, punto 87), e Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, punto 54); ivi si parlava talvolta, come sinonimo, di «libertà di esercizio di un'attività economica» oppure della «libertà professionale».

76 — Sentenza Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, punto 46).

77 — Sentenze Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punto 60); Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 56), e Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punto 46).

137. A differenza dei requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, siffatte misure, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva, devono inoltre rivestire natura pubblica o quantomeno essere fondate su una delega pubblica⁷⁸. L'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva, infatti, ricalca, con il suo riferimento alle «misure previste dalla legislazione nazionale», la disposizione in materia di libertà di religione di cui all'articolo 9, paragrafo 2, CEDU, ai sensi della quale sono ammesse solo le restrizioni «stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica», inter alia, «alla protezione dei diritti e della libertà altrui».

138. Ora, una disposizione aziendale come quella della G4S, sulla quale si fonda il divieto controverso nella specie, non riveste, in quanto tale, natura pubblica, né poggia su una delega dei pubblici poteri sufficientemente precisa⁷⁹. Quantomeno, la Corte non è in possesso di elementi che depongono nel senso dell'esistenza di una specifica norma di delega nel diritto nazionale, la quale sia idonea a fungere da base giuridica per una misura come quella applicata dalla G4S.

139. Tutt'al più, pertanto, le disposizioni di legge adottate a livello nazionale al fine di trasporre l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 potrebbero essere considerate una delega ad emettere misure ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva. Sotto questo profilo, l'articolo 4, paragrafo 1, dovrebbe tuttavia essere considerato come *lex specialis* rispetto all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva, e come concretizzazione di ciò che, in termini di misure, il legislatore dell'Unione reputa adeguato ai fini della tutela della libertà d'impresa.

c) Conclusione intermedia

140. Nel complesso, pertanto, in un caso come quello in esame, l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78 non riveste una portata autonoma, accanto all'articolo 4, paragrafo 1, quale motivo di giustificazione per una disparità di trattamento fondata sulla religione. La questione della giustificazione di un divieto come quello vigente nel caso in esame presso la G4S, deve dunque essere valutato unicamente sulla scorta dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva.

VI – Conclusione

141. Sulla base delle considerazioni sopra svolte, propongo alla Corte di risolvere come segue la questione pregiudiziale dello Hof van Cassatie (Corte di cassazione) belga:

- 1) Il divieto posto ad una lavoratrice di fede musulmana di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE, se tale divieto si fonda su una disposizione aziendale generale intesa a vietare sul posto di lavoro segni politici, filosofici e religiosi visibili, e non poggia su stereotipi o pregiudizi nei confronti di una o più religioni determinate oppure nei confronti di convinzioni religiose in generale. Detto divieto può tuttavia costituire una discriminazione indiretta fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva.
- 2) Una siffatta discriminazione può essere giustificata al fine di attuare una politica di neutralità religiosa ed ideologica perseguita dal datore di lavoro nella rispettiva azienda, sempreché il principio di proporzionalità venga rispettato.

⁷⁸ — Sentenza Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punti da 59 a 61 e 64).

⁷⁹ — Sentenza Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punti 61 e 64).

A tal riguardo occorre prendere in considerazione, in particolare:

- le dimensioni e la vistosità del segno religioso,
- il tipo di attività della lavoratrice,
- il contesto in cui ella è tenuta a svolgere tale attività, nonché
- l'identità nazionale dello Stato membro interessato.