



# Raccolta della giurisprudenza

## CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

LAILA MEDINA

presentate il 28 aprile 2022<sup>1</sup>

**Causa C-344/20**

**LF**

**contro**

**SCRL**

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, Belgio)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali – Regola di neutralità interna di un'impresa privata – Divieto di indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi sul posto di lavoro – Prescrizioni religiose in materia di abbigliamento – Articolo 8 – Disposizioni nazionali più favorevoli alla tutela del principio della parità di trattamento – Discrezionalità degli Stati membri – Religione e convinzioni religiose come motivo autonomo di discriminazione»

### **I. Introduzione**

1. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale si inserisce direttamente nel solco delle sentenze *G4S Secure Solution*<sup>2</sup>, *Bouagnaoui e ADDH*<sup>3</sup> e *WABE*<sup>4</sup>, relative alla discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi della direttiva 2000/78<sup>5</sup>. Il rinvio ha avuto origine da una controversia tra LF e la SCRL, avente ad oggetto una domanda spontanea per uno stage che non è stata presa in considerazione a causa del rifiuto della candidata di conformarsi alla regola di neutralità interna imposta ai dipendenti dell'azienda. Tale regola vietava la manifestazione, sul posto di lavoro, delle proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche di qualsiasi tipo, in particolare attraverso gli indumenti<sup>6</sup>.

2. La presente causa invita la Corte ad affrontare ancora una volta la questione se alle dipendenti di un'azienda privata, incluse le stagiste, possa essere vietato, sul loro posto di lavoro, di indossare un determinato indumento rispondente a precetti religiosi. Essa sollecita inoltre un esame del potere discrezionale di cui dispongono gli Stati membri, ai sensi dell'articolo 8 della direttiva

<sup>1</sup> Lingua originale: l'inglese.

<sup>2</sup> Sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) (in prosieguo: la «sentenza *G4S Secure Solutions*»).

<sup>3</sup> Sentenza del 14 marzo 2017, *Bouagnaoui e ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204).

<sup>4</sup> Sentenza del 15 luglio 2021, *WABE e MH Müller Handels* (C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594) (in prosieguo: la «sentenza *WABE*»).

<sup>5</sup> 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).

<sup>6</sup> Nelle presenti conclusioni mi riferirò a tale tipo di regole con l'espressione «regola di neutralità interna».

2000/78, di adottare disposizioni più favorevoli alla tutela del principio della parità di trattamento rispetto a quelle previste da tale direttiva, in particolare considerando la religione e le convinzioni religiose come un motivo autonomo di discriminazione. Su richiesta della Corte, le presenti conclusioni si limitano a quest'ultima questione.

## II. Contesto normativo

### A. *Diritto dell'Unione europea*

3. La direttiva 2000/78 stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Il suo obiettivo è quello di combattere le 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»<sup>7</sup>.

4. Ai fini della direttiva 2000/78, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi indicati all'articolo 1 della medesima direttiva<sup>8</sup>.

5. In particolare, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi di detti motivi, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga<sup>9</sup>. Per contro, 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<sup>10</sup>, a meno che 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<sup>11</sup>.

6. La direttiva 2000/78 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<sup>12</sup>.

7. Gli Stati membri possono altresì stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui alla direttiva 2000/78 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<sup>13</sup>.

<sup>7</sup> Articolo 1 della direttiva 2000/78.

<sup>8</sup> Articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

<sup>9</sup> Articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

<sup>10</sup> Articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

<sup>11</sup> Articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i) della direttiva 2000/78.

<sup>12</sup> Articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78.

<sup>13</sup> Articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. Una norma analoga si applica alle attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. V., a tal riguardo, l'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

8. Infine, ai fini del caso di specie, è importante ricordare che il considerando 28 della direttiva 2000/78 afferma che essa si limita a fissare requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della direttiva 2000/78 non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro. Inoltre, l'articolo 8 della direttiva 2000/78, intitolato «Requisiti minimi», dispone al paragrafo 1 che gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste in tale direttiva. L'articolo 8, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 prevede altresì che l'attuazione di tale direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della medesima direttiva.

### ***B. Diritto belga***

9. La Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (legge del 10 maggio 2007 sulla lotta a talune forme di discriminazione; in prosieguo: la «legge generale contro la discriminazione»)<sup>14</sup> recepisce la direttiva 2000/78 nel diritto belga<sup>15</sup>. Essa mira a stabilire un quadro generale per combattere la discriminazione nei settori dell'occupazione e delle condizioni di lavoro<sup>16</sup>. Essa si applica in materia di rapporti di lavoro<sup>17</sup>, includendo, tra l'altro, i rapporti che si instaurano in caso di lavoro autonomo, di lavoro svolto nell'ambito di convezioni di stage o di apprendistato o di tirocinio aziendale<sup>18</sup>.

10. L'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione elenca come criteri protetti contro la discriminazione: «l'età, le tendenze sessuali, lo stato civile, la nascita, il patrimonio, le convinzioni religiose o filosofiche, le convinzioni politiche, le convinzioni sindacali, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, una disabilità, una caratteristica fisica o genetica, l'origine sociale».

11. Conformemente all'articolo 7 della legge generale contro la discriminazione, ogni distinzione diretta basata su uno dei criteri protetti costituisce discriminazione diretta, a meno che tale distinzione diretta sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e che i mezzi per raggiungere tale finalità siano idonei e necessari. Tuttavia, l'articolo 8, paragrafo 1, della medesima legge prevede che una distinzione diretta basata, segnatamente, sulle convinzioni filosofiche o religiose può essere giustificata solo da requisiti professionali essenziali e determinanti.

### **III. Fatti, procedimento e questioni pregiudiziali**

12. LF, ricorrente nel procedimento principale, è musulmana e indossa il velo islamico. La SCRL, azienda resistente, si occupa principalmente della locazione e della gestione di alloggi sociali destinati a persone con un accesso ridotto al mercato privato degli affitti.

<sup>14</sup> *Moniteur belge*, 30 maggio 2007, pag. 29016.

<sup>15</sup> Articolo 2 della legge generale contro la discriminazione.

<sup>16</sup> Articolo 3 della legge generale contro la discriminazione.

<sup>17</sup> Articolo 5, paragrafi 1 e 5, della legge generale contro la discriminazione.

<sup>18</sup> Articolo 4, paragrafo 1, della legge generale contro la discriminazione.

13. Nel marzo 2018 LF ha presentato domanda per uno stage non retribuito di sei settimane presso la SCRL nell'ambito dei suoi studi professionali in materia di servizi informatici. È stata invitata a un colloquio una settimana dopo, durante il quale le è stato chiesto se avrebbe accettato di rispettare la regola di neutralità promossa all'interno dell'azienda. In base a tale regola, stabilita nel regolamento aziendale della SCRL, «[i] dipendenti si impegnano a rispettare la politica di rigorosa neutralità vigente all'interno dell'azienda. Essi non dovranno pertanto manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche di qualsiasi tipo». Interrogata in merito a tale questione, LF ha risposto che si sarebbe rifiutata di togliere il velo per conformarsi a detta regola.

14. Poiché non è stato dato seguito alla sua domanda di stage, nell'aprile 2018 LF l'ha reiterata presso la SCRL, proponendo di indossare un diverso tipo di copricapo. Tuttavia, in risposta a tale comunicazione, la SCRL l'ha informata che non poteva esserle offerto uno stage in quanto al suo interno non era consentito l'uso di alcun copricapo, a prescindere dal fatto che si trattasse di un cappello, un berretto, o un velo.

15. LF ha promosso un'azione inibitoria dinanzi al giudice del rinvio, contestando il rifiuto di offrirle uno stage, che lei considera basato direttamente o indirettamente sulle sue convinzioni religiose e, di conseguenza, su una violazione delle disposizioni della legge generale contro la discriminazione<sup>19</sup>.

16. Il giudice del rinvio ritiene che la domanda di stage di LF presso la SCRL costituisca un rapporto di lavoro che rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 e della legge generale contro la discriminazione. Esso considera tuttavia che l'interpretazione della nozione di discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, richiede ulteriori chiarimenti da parte della Corte. Tra le questioni sollevate, il giudice del rinvio chiede se esso possa esercitare una certa discrezionalità nell'effettuare la valutazione della comparabilità delle situazioni, che, secondo la sentenza *G4S Secure Solutions*, spetta ai giudici nazionali e dalla quale è possibile dedurre l'esistenza di una discriminazione diretta.

17. Il giudice del rinvio si chiede altresì se la Corte, nella sentenza *G4S Secure Solutions*, abbia inteso fondere le convinzioni religiose, filosofiche e politiche in un unico criterio protetto, sicché non sarebbe più necessario operare una distinzione tra tali motivi di discriminazione. Ciò implicherebbe che l'articolo 1 della direttiva 2000/78 dovrebbe essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali costituiscono due facce dello stesso criterio protetto. Secondo il giudice del rinvio, la risposta a tale questione è determinante, poiché se la religione e le convinzioni religiose devono essere classificate assieme ad altri tipi di convinzioni personali (diverse da quelle religiose), ciò influenzerebbe significativamente il confronto da effettuare ai fini della valutazione dell'esistenza di una discriminazione diretta.

18. Infine, il giudice del rinvio ritiene che la suddetta questione ne sollevi un'altra, ossia se una disposizione di una normativa nazionale che garantisce una protezione distinta alle convinzioni religiose, filosofiche e politiche possa essere considerata come una disposizione più favorevole alla tutela del principio della parità di trattamento ai sensi dell'articolo 8 della direttiva 2000/78.

<sup>19</sup> Nelle sue memorie dinanzi al giudice nazionale, LF ha altresì invocato un motivo di discriminazione fondata sul genere. Tuttavia, nella domanda di pronuncia pregiudiziale, il giudice del rinvio afferma che «la ricorrente non dimostra fatti che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta fondata sul genere».

19. In tale contesto, il Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, Belgio) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia, tra l'altro, la seguente questione pregiudiziale:

«(...)

2) Nel caso in cui l'articolo 1 della [direttiva 2000/78] debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono due aspetti dello stesso criterio protetto, se ciò osti a che, sulla base dell'articolo 8 della stessa direttiva e al fine di evitare un abbassamento del livello di tutela contro la discriminazione, il giudice nazionale continui ad interpretare una norma di diritto interno come quella dell'articolo 4, paragrafo 4, della [legge generale contro la discriminazione], nel senso che le convinzioni religiose, filosofiche e politiche costituiscono criteri protetti distinti.

(...)».

20. La domanda di pronuncia pregiudiziale è pervenuta nella cancelleria della Corte il 27 luglio 2020. Sono state presentate osservazioni scritte dal Regno del Belgio, dalla Repubblica di Polonia, dalla Commissione europea e dalle parti nel procedimento principale.

#### IV. Analisi

21. Conformemente alla richiesta della Corte, le presenti conclusioni trattano solo la questione con cui il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se una disposizione di una normativa nazionale come l'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione possa essere considerata come una disposizione più favorevole alla tutela del principio della parità di trattamento, ai sensi dell'articolo 8 della direttiva 2000/78, e interpretata nel senso che le convinzioni religiose, filosofiche e politiche costituiscono motivi distinti di discriminazione.

22. In via preliminare, devo ricordare che, nella sentenza WABE, pronunciata dopo il deposito della presente domanda di pronuncia pregiudiziale, la Corte ha dichiarato che, «ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78, i termini “religione” e “convinzioni personali” vanno trattati come due facce dello stesso e unico motivo di discriminazione». Più precisamente, la Corte ha dichiarato che «(...) il motivo di discriminazione fondato sulla religione o sulle convinzioni personali deve essere distinto dal motivo attinente alle “opinioni politiche o [a] qualsiasi altra opinione” e pertanto include tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali»<sup>20</sup>.

23. La questione pregiudiziale nella presente causa richiede quindi di esaminare se, nonostante tale interpretazione della Corte nella sentenza WABE, l'articolo 8 della direttiva 2000/78 riconosca agli Stati membri discrezionalità nell'adottare e interpretare una legislazione nazionale che tuteli la religione e le convinzioni religiose, da un lato, e le convinzioni filosofiche o spirituali, dall'altro, come motivi di discriminazione distinti.

24. Nelle presenti conclusioni, anzitutto, farò riferimento al contenuto normativo dell'articolo 8 della direttiva 2000/78, nonché alla discrezionalità riconosciuta dalla Corte agli Stati membri al fine di adottare disposizioni più favorevoli alla tutela del principio della parità di trattamento. Spiegherò poi la ratio che soggiace alla questione pregiudiziale e la posizione assunta dalla Corte

<sup>20</sup> Sentenza WABE (punto 47).

nelle sentenze *G4S Secure Solutions* e *WABE* per quanto riguarda la valutazione della discriminazione nel contesto di una regola di neutralità interna di un'azienda privata. Inoltre, esaminerò se gli Stati membri debbano disporre di discrezionalità per tutelare la religione e le convinzioni religiose quale motivo autonomo di discriminazione. Infine, analizzerò se una disposizione nazionale come l'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione possa essere interpretata nel senso che prevede una protezione più favorevole in termini di parità di trattamento sul posto di lavoro con riferimento alla religione e alle convinzioni religiose.

## **A. Articolo 8 della direttiva 2000/78**

### *1. Disposizione più favorevole*

25. Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, quest'ultima 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.

26. Il considerando 28 della direttiva 2000/78 dispone che la direttiva si limita a fissare requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. Ai sensi del medesimo considerando, l'attuazione della direttiva 2000/78 non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.

27. Quanto enunciato nel considerando 28 della direttiva 2000/78 si concretizza nell'articolo 8 di quest'ultima, intitolato «Requisiti minimi». In particolare, l'articolo 8, paragrafo 1, stabilisce che gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda la parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla suddetta direttiva. In tal senso, la direttiva 2000/78 contiene una disposizione in base alla quale gli Stati membri possono adottare una normativa che preveda un livello di protezione più elevato di quello garantito dalla direttiva<sup>21</sup>. L'articolo 8, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 prevede altresì che l'attuazione di tale direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri negli ambiti di applicazione della direttiva.

28. Prima della sentenza *WABE*, la Corte aveva interpretato l'articolo 8 della direttiva 2000/78 in diverse occasioni, sebbene soltanto nell'ambito del rispetto di diritti procedurali<sup>22</sup>. Nella sentenza *Bulicke*, ad esempio, la Corte ha dichiarato che l'articolo 8 della direttiva 2000/78 non osta a una norma processuale nazionale, adottata al fine di attuare la direttiva stessa, che abbia l'effetto di modificare una normativa precedente che prevedeva un termine per chiedere un risarcimento in caso di discriminazione fondata sul sesso<sup>23</sup>. Più di recente, nella causa *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, la Corte ha ritenuto che l'articolo 8 della direttiva 2000/78 non osti ad una normativa nazionale in virtù della quale un'associazione di avvocati, la cui finalità statutaria consisteva nel difendere in giudizio le persone aventi un determinato orientamento sessuale, sia

<sup>21</sup> Conclusioni presentate dall'avvocato generale Sharpston nella causa *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2019:922, paragrafo 82).

<sup>22</sup> V. conclusioni presentate dall'avvocato generale Rantos nelle cause riunite *WABE* e *MH Müller Handels* (C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:144, paragrafo 85).

<sup>23</sup> Sentenza dell'8 luglio 2010, *Bulicke* (C-246/09, EU:C:2010:418, punto 47).

automaticamente legittimata ad avviare un procedimento giurisdizionale inteso a far rispettare gli obblighi risultanti da tale direttiva e, eventualmente, ad ottenere il risarcimento del danno<sup>24</sup>.

29. Nella sentenza WABE, invece, la Corte ha dovuto affrontare, da un punto di vista sostanziale, la questione se disposizioni costituzionali nazionali che tutelano la libertà di religione e di coscienza potessero essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, nell'esaminare l'adeguatezza di una differenza di trattamento indirettamente basata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della medesima direttiva. In sostanza, la questione sollevata mirava ad ottenere un chiarimento in merito alla sentenza G4S Secure Solutions con riferimento al peso da attribuire alla libertà di religione e di coscienza nell'ambito del bilanciamento di tale libertà con altre finalità legittime che possono essere invocate al fine di giustificare una discriminazione indiretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali.

30. In base ad un approccio che richiama la struttura del ragionamento nella sentenza Melloni<sup>25</sup>, la Corte ha ritenuto che la direttiva 2000/78 dimostri che il legislatore dell'Unione non ha effettuato esso stesso la necessaria conciliazione tra la libertà di pensiero, di convinzione e di religione, da un lato, e gli obiettivi legittimi che possono essere invocati a giustificazione di una disparità di trattamento, dall'altro. Secondo la Corte, il compito di procedere a tale conciliazione spetta agli Stati membri e ai loro giudici<sup>26</sup>, tenendo conto del contesto specifico di ciascuno Stato membro<sup>27</sup>. La Corte ha altresì dichiarato che la direttiva 2000/78 riconosce agli Stati membri discrezionalità nel realizzare la necessaria conciliazione dei diversi diritti e interessi in gioco al fine di assicurare un giusto equilibrio tra questi ultimi<sup>28</sup>, il che permette di introdurre, ad esempio, requisiti più elevati nell'ambito dell'esame di una giustificazione di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali<sup>29</sup>.

## 2. Armonizzazione parziale

31. La questione sollevata nella causa da cui ha avuto origine la sentenza WABE riguardava l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 nel contesto di una discriminazione indiretta e la sua giustificazione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), di tale direttiva. Per tale motivo, detta sentenza non dirime la questione di cui trattasi nel caso di specie, vale a dire se una disposizione di una normativa nazionale possa essere ritenuta più favorevole per la protezione contro la disparità di trattamento, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, quando incide sul confronto da effettuare ai fini della valutazione dell'esistenza di una discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

<sup>24</sup> Sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punto 65).

<sup>25</sup> V. sentenza del 26 febbraio 2013, Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, punto 60).

<sup>26</sup> Sentenza WABE (punto 87).

<sup>27</sup> Ibidem (punto 88).

<sup>28</sup> Ibidem.

<sup>29</sup> Ibidem (punto 89).

32. La risposta a tale questione dipende, innanzitutto, dal livello di armonizzazione realizzato dalla direttiva 2000/78, questione parimenti sollevata nella sentenza WABE. A tal proposito, la Corte ha dichiarato che la direttiva 2000/78 lascia un margine di discrezionalità agli Stati membri, tenuto conto della diversità dei loro approcci quanto al ruolo che essi attribuiscono, al loro interno, alla religione o alle convinzioni personali<sup>30</sup>.

33. Per ragioni che non richiedono ulteriori approfondimenti dopo la chiara indicazione della Corte nella sentenza WABE<sup>31</sup>, risulta pacifico che, fissando requisiti minimi, la direttiva 2000/78 è stata adottata solo per realizzare una parziale armonizzazione della normativa pertinente in materia di parità di trattamento nei settori dell'occupazione e delle condizioni di lavoro. Ciò lascia quindi spazio a diversi approcci che possono essere adottati a livello nazionale tra punti di vista contrastanti sul modo di affrontare correttamente e legittimamente la discriminazione<sup>32</sup>. Per quanto riguarda la religione e le convinzioni personali, il grado di uniformità o diversità prescelto in determinati Stati membri è certamente atto ad influire su tali scelte, come spiegherò successivamente nelle presenti conclusioni.

## ***B. Valutazione della discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali***

34. La questione se la discrezionalità riconosciuta agli Stati membri dall'articolo 8 della direttiva 2000/78, come riconosciuto dalla Corte, consenta la protezione della religione e delle convinzioni religiose in qualità di motivo autonomo di discriminazione nel diritto nazionale deve essere risolta tenendo pienamente in considerazione l'influenza di tale approccio sull'esercizio del confronto da effettuare nel singolo caso specifico e il grado di protezione che tale esercizio comporta. A tal proposito, è importante sottolineare che, nonostante la loro apparente obiettività, sia il tipo di confronto utilizzato per valutare l'esistenza di una discriminazione, sia l'ambito di riferimento delineato a tal fine comportano giudizi dalle profonde conseguenze circa il livello auspicabile di uguaglianza nella società<sup>33</sup>.

### *1. Confronto all'interno di un gruppo o tra gruppi*

35. Per comprendere la ratio della questione pregiudiziale devo ricordare che, affinché si possa constatare una discriminazione in materia di occupazione e di condizioni lavoro, la direttiva 2000/78 richiede che sussista una differenza di trattamento o uno svantaggio con riferimento, tra l'altro, alla «religione o alle convinzioni personali». Tale discriminazione è diretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, quando una persona che aderisce a una religione o convinzioni personali è trattata meno favorevolmente di un'altra persona in una situazione analoga. Ciò richiede, in sostanza, di determinare se esista un legame inscindibile tra la disparità di trattamento in esame e il motivo costituito dalla religione o dalle convinzioni personali<sup>34</sup>. La discriminazione è invece indiretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b),

<sup>30</sup> Sentenza WABE (punto 86).

<sup>31</sup> V. altresì Sharpston, E., «Shadow Opinion: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)», *EU Law Analysis*, 23 marzo 2021, disponibile all'indirizzo <http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/03/shadow-opinion-of-former-advocate.html>, paragrafi 104 e 272 e segg.

<sup>32</sup> V., a tal riguardo, sentenza del 17 dicembre 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België e a.* (C-16/19, EU:C:2020:1031, punto 67).

<sup>33</sup> Xenidis, R., «The polysemy of anti-discrimination law: the interpretation architecture of the framework employment directive at the Court of Justice», *Common Market Law Review*, vol. 58, 2021, pag. 1659.

<sup>34</sup> V. sentenza WABE (punto 52 e giurisprudenza ivi citata).



della direttiva 2000/78, qualora una norma o una prassi apparentemente neutra comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono a una religione o convinzioni personali rispetto ad altre persone<sup>35</sup>.

36. In entrambi i casi, il modo in cui tale confronto viene effettuato, ai fini della valutazione dell'esistenza di una differenza di trattamento, svolge un ruolo fondamentale, in quanto è atto a incidere sul tipo di discriminazione presente in un caso concreto. Ciò sarebbe irrilevante se non fosse che le giustificazioni che riguardano ciascun tipo di discriminazione sono significativamente diverse e, di conseguenza, il livello di controllo da applicare è diverso per ciascuna di esse<sup>36</sup>.

37. Osservo che, tradizionalmente, la direttiva 2000/78 è stata interpretata nel senso che essa vieta discriminazioni tra sottogruppi e gruppi esterni, il che, in sostanza, ha comportato il confronto tra persone in possesso di una determinata caratteristica protetta (all'interno del gruppo) e persone che non la possedevano (all'esterno di tale gruppo)<sup>37</sup>.

38. Le recenti sentenze della Corte dimostrano, tuttavia, uno spostamento verso un approccio incentrato non tanto sulla discriminazione tra gruppi, ma piuttosto su quella all'interno del gruppo. In particolare, nella sentenza VL<sup>38</sup>, una causa riguardante la discriminazione per motivi di disabilità, la Corte ha dichiarato espressamente che la direttiva 2000/78 non fornisce alcuna precisazione quanto alla persona o al gruppo di persone che possa fungere da termine di paragone per valutare l'esistenza di una discriminazione basata su tale motivo. Essa ha ritenuto quindi che il divieto di discriminazione non possa essere limitato alle sole differenze di trattamento esistenti tra persone disabili e persone abili, ma deve concentrarsi, invece, sull'esistenza di una differenza di trattamento tra le persone interessate da tale motivo comune.

39. Il confronto all'interno del gruppo richiede una valutazione dell'esistenza di una discriminazione *all'interno* di un gruppo composto da soggetti che possiedono la stessa caratteristica protetta. Il suo scopo è, secondo la Corte, quello di evitare di attenuare la tutela conferita dalla direttiva 2000/78<sup>39</sup>, concentrandosi sulla rilevazione degli oneri relativi patiti da determinate persone appartenenti a un gruppo interessato dalla stessa caratteristica protetta, piuttosto che cercare somiglianze e differenze tra due gruppi non legati da tale caratteristica comune<sup>40</sup>. Da questo punto di vista, il confronto all'interno del gruppo amplia la portata della direttiva 2000/78 con una maggiore sensibilità rispetto agli svantaggi meno manifesti<sup>41</sup> ed estende altresì la tutela della parità agli individui meno privilegiati all'interno di un determinato

<sup>35</sup> V. altresì sentenza G4S Secure Solutions (punto 34) e sentenza WABE (punto 74).

<sup>36</sup> La discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali dispone di uno schema chiuso di giustificazioni, vale a dire ordine pubblico, sicurezza, tutela della salute e dei diritti e delle libertà (articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78), requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa (articolo 4, paragrafo 1 della direttiva 2000/78), requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa legati a organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali (articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78), nonché azione positiva e misure specifiche (articolo 7 della direttiva 2000/78). Al contrario, la discriminazione indiretta è essenzialmente soggetta a un meccanismo di giustificazione aperto, in base al quale è vietata solo la discriminazione indiretta che non sia obiettivamente giustificata da una finalità legittima e per la quale i mezzi per raggiungere tale finalità non siano appropriati e necessari [articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i) della direttiva 2000/78].

<sup>37</sup> Conclusioni presentate dall'avvocato generale Pitruzzella nella causa Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2020:479, paragrafo 82).

<sup>38</sup> Sentenza del 26 gennaio 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punti 29, 30 e 35). V., altresì, sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punto 47).

<sup>39</sup> Ibidem (punto 35).

<sup>40</sup> Xenidis, R., op. cit., pag. 1659.

<sup>41</sup> V., a tal riguardo, sentenza del 26 gennaio 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punto 57).

gruppo. Più avanti nelle presenti conclusioni farò riferimento al modo in cui, nella sentenza WABE, la Corte si è basata su un raffronto interno al gruppo ai fini di valutare l'esistenza della discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali.

## *2. Delimitazione della cerchia di riferimento ai fini del confronto*

40. Nondimeno, la tutela più efficace della parità derivante dai confronti all'interno del gruppo dipende in larga misura dalla cerchia di persone individuata per effettuare tale confronto. Come rilevato dall'avvocato generale Bobek nelle conclusioni presentate nella causa Cresco Investigation<sup>42</sup>, la delimitazione della cerchia di confronto – in modo ampio o ristretto – è in grado di modellare le definizioni di discriminazione diretta e indiretta ai sensi della direttiva 2000/78 e può portare a esiti divergenti anche quando ci si trova di fronte a un analogo insieme di fatti.

41. In sostanza, se la religione e le convinzioni religiose sono protette insieme alle convinzioni filosofiche e spirituali, allora la persona adottata come riferimento ai fini della comparabilità si attenua a causa dell'ampliamento della cerchia di persone che compongono il gruppo di confronto interessato dal motivo protetto. Nel contesto della regola di neutralità interna sul posto di lavoro, un dipendente che lamenti una discriminazione a causa della sua religione o delle sue convinzioni religiose sarebbe considerato parte di un gruppo che include persone che professano convinzioni filosofiche o spirituali. In linea di principio, non sussiste alcuna discriminazione diretta se la regola di neutralità interna si applica allo stesso modo a tutti i membri di quel gruppo perché un legame causale diretto tra la suddetta regola e il criterio protetto sarà meno visibile. Ciò si verificherebbe anche nel caso di dipendenti di un'azienda vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento.

42. Per contro, se la religione e le convinzioni religiose sono protette come motivo autonomo di discriminazione, il confronto sarà effettuato tra persone discriminate a causa della religione e delle convinzioni religiose da esse professate, escludendo le persone discriminate per via delle proprie convinzioni filosofiche o spirituali. Un confronto all'interno del gruppo – in relazione alla regola di neutralità interna di cui trattasi – comporterebbe quindi una valutazione della situazione dei dipendenti che osservano prescrizioni religiose in materia di abbigliamento con quella dei dipendenti che non sono vincolati da tali prescrizioni. Si potrebbe più probabilmente considerare la disparità di trattamento derivante da una regola che vieta di indossare sul posto di lavoro indumenti prescritti dalla religione come inscindibilmente legata al criterio di protezione allorché essa è applicata a dipendenti vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento, dato che tali dipendenti sarebbero in grado di soddisfare i requisiti di detta regola solo rinunciando all'osservanza delle prescrizioni dettate dalla loro fede.

43. Ne consegue che l'allargamento della cerchia di persone per il confronto all'interno del gruppo favorisce l'uniformità in seno a tale gruppo, attenuando gli aspetti differenzianti che caratterizzano i suoi membri, mentre la restrizione di tale cerchia di persone favorisce la diversità, rendendo maggiormente manifesti tali aspetti differenzianti che richiedono protezione.

44. Non occorre soffermarsi sulle modalità in base alle quali la delimitazione del gruppo di confronto incide effettivamente sulla conclusione circa la capacità di una regola di neutralità interna di far sorgere una discriminazione diretta o una discriminazione indiretta ai sensi della

<sup>42</sup> V., al riguardo, conclusioni presentate dall'avvocato generale Bobek nella causa Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2018:614, paragrafi 55 e 62).

direttiva 2000/78. Mi limito a rilevare che l'etica sottesa alla direttiva 2000/78 in materia di discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni religiose si manifesta in modo diverso a seconda che si ritenga o meno che i dipendenti vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento siano discriminati direttamente o indirettamente da una regola di neutralità interna. Infatti, mentre la constatazione di una discriminazione diretta si basa su un approccio che vieta, in linea di principio, le pratiche che discriminano tali dipendenti, soggetto solo a un meccanismo chiuso di giustificazioni, la constatazione di una discriminazione indiretta consente di bilanciare diritti e libertà in contrasto tra loro all'interno della loro giustificazione e adotta, quindi, una prospettiva più consequenzialista nei confronti della discriminazione.

45. È importante ricordare che una scelta tra i due approcci è inevitabile quando si decide se una regola di neutralità interna costituisca una discriminazione diretta o indiretta nei confronti dei dipendenti che devono osservare prescrizioni religiose in materia di abbigliamento. A tal proposito è determinante se le differenze derivanti dalla religione o dalle convinzioni religiose, in particolare le prescrizioni in materia di abbigliamento, debbano essere affrontate promuovendo l'uniformità sul posto di lavoro attraverso un divieto generalizzato di tali differenze, stabilito nel regolamento aziendale di un'impresa, o, in alternativa, promuovendo la diversità attraverso la normalizzazione di tali differenze.

### 3. Sentenze nelle cause *G4S Secure Solutions* e *WABE*

46. La Grande Sezione della Corte ha adottato una posizione chiara, dapprima nella sentenza *G4S Secure Solutions* e, successivamente, nella sentenza *WABE*, su come strutturare la valutazione della discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali nei confronti di dipendenti interessati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento nel contesto dell'applicazione di una regola di neutralità interna.

47. In particolare, la Corte ha dichiarato che una regola di neutralità interna, che vieta di indossare sul posto di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, non costituisce una discriminazione diretta ove riguardi indifferentemente qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro una neutralità di abbigliamento<sup>43</sup>. Secondo la Corte, finché tutti i dipendenti di un'impresa, concepiti in modo omogeneo, sono trattati allo stesso modo, non si può parlare di una discriminazione diretta nell'applicazione di una tale norma, anche per quanto riguarda i dipendenti che sono vincolati da precetti religiosi in materia di abbigliamento<sup>44</sup>.

48. È importante osservare, in primo luogo, che, per giungere alla precedente constatazione, la Corte ha dichiarato, nella sentenza *WABE*, che la valutazione della discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, in un caso riguardante una regola di neutralità interna, deve basarsi su un confronto all'interno del gruppo. Facendo riferimento alla sentenza *VL*<sup>45</sup>, la Corte ha dichiarato esplicitamente che la formulazione, il contesto e lo scopo della direttiva 2000/78 impongono di non limitare la cerchia delle persone rispetto alle quali può essere effettuato un confronto a quelle che aderiscono a una religione o a determinate convinzioni personali<sup>46</sup>. Secondo la Corte, atteso che la direttiva 2000/78 mira a stabilire un quadro generale

<sup>43</sup> V. sentenza *G4S Secure Solutions* (punto 30) e sentenza *WABE* (punto 52).

<sup>44</sup> Sentenza *WABE* (punto 55).

<sup>45</sup> V, in particolare, sentenza del 26 gennaio 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, punti da 29 a 32).

<sup>46</sup> Sentenza *WABE* (punti 49 e 50).

di lotta contro le discriminazioni fondate, in particolare, sulla religione o le convinzioni personali, essa deve offrire a tutti una tutela efficace contro le discriminazioni fondate, segnatamente, su tale motivo<sup>47</sup>.

49. In secondo luogo, per quanto riguarda la definizione della cerchia di riferimento a fini comparativi, la Corte l'ha definita nel senso che essa include non solo i dipendenti che professano una religione o convinzioni religiose, ma ha preso in considerazione anche quei dipendenti che manifestano convinzioni filosofiche o spirituali. Come già osservato, questa è la conseguenza di interpretare, ai fini della direttiva 2000/78, i termini «religione o» e «convinzioni personali» di cui all'articolo 1 di detta direttiva nel senso che includono entrambi i tipi di convinzioni<sup>48</sup>. Inoltre, nel suo ragionamento, la Corte ha presupposto che «ogni persona può avere una religione o convinzioni personali». In pratica, ciò porta a incorporare, nel gruppo di riferimento di confronto, *tutti* i dipendenti dell'azienda e a concludere, di conseguenza, che una regola di neutralità interna, a condizione che sia applicata in maniera generale e indiscriminata, non istituisce una differenza di trattamento fondata su un criterio inscindibilmente legato alla religione o alle convinzioni personali<sup>49</sup>.

50. Devo riconoscere che, a mio avviso, nella sentenza WABE la Corte ha concepito il gruppo a fini comparativi diluendo tutti i riferimenti a una differenza di trattamento nei confronti dei dipendenti che non si limitano a manifestare la loro religione o le loro convinzioni religiose, ma le osservano indossando un indumento particolare. Da questo punto di vista, anche se citato ripetutamente, tale approccio sembra discostarsi dalla sentenza VL<sup>50</sup>, in cui la Corte ha sottolineato gli svantaggi relativi patiti da determinati individui all'interno di un gruppo che possedeva la stessa caratteristica protetta. Invece, come conseguenza della sentenza WABE, i dipendenti che osservano prescrizioni religiose in materia di abbigliamento sono posti di fronte al dilemma, nel senso letterale del termine<sup>51</sup>, di decidere tra conservare un posto di lavoro in un'azienda o rispettare le prescrizioni dettate dalla loro fede. La cerchia delineata funge anche da base per la considerazione della Corte, secondo cui l'applicazione di una regola di neutralità interna è atta ad arrecare solo un «particolare disagio» ai dipendenti vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento<sup>52</sup>.

51. Ciò premesso, le sentenze G4S Secure Solutions e WABE dimostrano un approccio risoluto della Corte quanto alla valutazione dell'esistenza di una discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali in sede di esame di una regola di neutralità interna. Tale approccio esclude la sussistenza di una discriminazione diretta anche nei confronti dei lavoratori ai quali la religione o le convinzioni personali impongono prescrizioni in materia di abbigliamento. Solo un divieto espresso, nell'ambito della regola di neutralità interna, di indossare segni vistosi di grandi dimensioni di convinzioni religiose può portare a constatare la sussistenza una discriminazione diretta<sup>53</sup>. Tuttavia, la Corte lascia aperta la valutazione, da parte del giudice nazionale, della questione se l'applicazione di una regola di neutralità interna possa essere considerata come una discriminazione indiretta, suscettibile di essere oggettivamente giustificata, qualora le persone che aderiscono a una determinata religione o ideologia si trovino in una situazione di particolare

<sup>47</sup> Ibidem (punto 51).

<sup>48</sup> Ibidem (punto 47).

<sup>49</sup> Ibidem (punto 52).

<sup>50</sup> Sentenza del 26 gennaio 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64).

<sup>51</sup> Situazione in cui una persona deve scegliere tra due alternative sfavorevoli.

<sup>52</sup> Sentenza WABE (punto 53). Il corsivo è mio. Devo sottolineare che la Corte usa esattamente tali termini nella sentenza.

<sup>53</sup> Sentenza WABE (punto 73).

svantaggio<sup>54</sup>. In tale contesto, l'equilibrio tra la libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»)<sup>55</sup>, da un lato, e la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, garantita all'articolo 10 della Carta, dall'altro, acquista una rilevanza significativa<sup>56</sup>.

### ***C. Discrezionalità in merito alla protezione della religione e delle convinzioni religiose come motivo autonomo***

#### *1. Assenza di identità concettuale*

52. Al fine di stabilire se la discrezionalità riconosciuta agli Stati membri ai sensi dell'articolo 8 della direttiva 2000/78, e come riconosciuta dalla Corte, consenta la protezione autonoma della religione e delle convinzioni religiose nel diritto nazionale, vorrei innanzitutto sottolineare che l'unico filone di ragionamento a sostegno della tesi secondo cui la religione e le convinzioni religiose, da un lato, e le convinzioni filosofiche e spirituali, dall'altro, debbano essere analizzate come due facce dello stesso motivo di discriminazione discende dal punto 47 della sentenza WABE.

53. In base al ragionamento della Corte, tale interpretazione deriva dalla formulazione dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, che fa riferimento congiuntamente alla «religione o le convinzioni personali», separate soltanto dalla congiunzione «o», al pari dell'articolo 19 TFUE, ai sensi del quale il legislatore dell'Unione può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla «religione o [sul]le convinzioni personali», o l'articolo 21 della Carta, che, tra i diversi motivi di discriminazione citati, prende in considerazione «la religione o le convinzioni personali».

54. È chiaro, perciò, che la Corte non ha accertato l'esistenza di un'identità tra la religione e le convinzioni religiose, da un lato, e le convinzioni filosofiche e spirituali, dall'altro, tale da impedire agli Stati membri, da un punto di vista concettuale, di stabilire una protezione autonoma e distinta per ciascuno di detti elementi. Al contrario, dalla sentenza WABE sembra discendere che la legge nazionale di attuazione della direttiva 2000/78 può scegliere di accordare una tutela autonoma attraverso espressioni come, per seguire il ragionamento della Corte, «la religione e le convinzioni religiose, le convinzioni filosofiche» nell'elenco dei motivi di discriminazione.

#### *2. Decisioni legittime da parte degli Stati membri*

55. Inoltre, se, secondo la sentenza WABE, si deve ritenere che l'articolo 8 della direttiva 2000/78 riconosca agli Stati membri discrezionalità a motivo del ruolo attribuito alla religione e alle convinzioni personali nei loro rispettivi sistemi, tale discrezionalità deve necessariamente poter essere estesa sino a includere qualsiasi elemento di valutazione dell'esistenza di una discriminazione che possa incidere su tale ruolo, nonché al significato e all'importanza della religione e delle convinzioni religiose nello Stato membro interessato. Tenuto conto del fatto che

<sup>54</sup> V. sentenza G4S Secure Solutions (punto 34) e sentenza WABE (punto 59).

<sup>55</sup> V. sentenza G4S Secure Solutions (punto 38).

<sup>56</sup> Sentenza WABE (punto 84). In tale sentenza, la Corte fa altresì riferimento al diritto dei genitori di provvedere all'educazione e all'istruzione dei loro figli secondo le loro convinzioni religiose, filosofiche e pedagogiche riconosciuto all'articolo 14, paragrafo 3, della Carta.

la scelta di tutelare la religione e le convinzioni religiose come motivo autonomo di discriminazione può influenzare, come già chiarito, la constatazione di una discriminazione diretta o indiretta in un caso concreto e, di conseguenza, il grado di protezione accordato a tale motivo in uno Stato membro, una disposizione nazionale che opti per una siffatta tutela autonoma rientra, a mio avviso, nell'ambito di applicazione dell'articolo 8 della direttiva 2000/78.

56. A tal proposito, è importante comprendere che, qualora la discrezionalità riconosciuta dall'articolo 8 della direttiva 2000/78 fosse limitata solo alla fase di giustificazione di una discriminazione indiretta, come la Corte ha già riconosciuto nella sentenza WABE, e non fosse applicabile ad altri elementi che potrebbero influenzare la definizione della cerchia di persone di riferimento a fini comparativi, gli Stati membri potrebbero essere ostacolati nel decidere su aspetti delicati e legittimi riguardanti la religione e le convinzioni religiose che, in definitiva, determinano il livello di uniformità o diversità che essi potrebbero voler introdurre – o mantenere – nelle loro società. Non credo che l'obiettivo della direttiva 2000/78, nel fissare «requisiti minimi» per le norme pertinenti sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, fosse quello di impedire agli Stati membri di compiere tali scelte.

*a) L'etica sottesa alla non discriminazione fondata sulla religione e sulle convinzioni religiose*

57. Nelle presenti conclusioni ho chiarito come la protezione autonoma della religione e delle convinzioni religiose potrebbe indurre a considerare una regola di neutralità interna, nell'ambito di un confronto all'interno di un gruppo, come inscindibilmente legata a tale criterio di protezione se applicata a lavoratori vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento<sup>57</sup>. Tale regola potrebbe allora essere considerata come causa di una differenza di trattamento di tali lavoratori, vietata in quanto discriminazione diretta, giacché essi sarebbero in grado di attenersi solo rinunciando al rispetto delle prescrizioni dettate dalla loro fede.

58. Ho altresì sottolineato che, al di là degli aspetti tecnico-legali derivanti dalla constatazione di una discriminazione diretta o indiretta rispetto a una regola di neutralità interna, la discriminazione diretta risponde a un approccio che vieta, in linea di principio, la disparità di trattamento, subordinandola esclusivamente a uno schema chiuso di giustificazioni, fra cui, ad esempio, la sicurezza pubblica e la prevenzione dei reati, i requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa e le azioni positive e misure specifiche. La discriminazione indiretta risponde invece a un approccio più consequenzialista, perché consente una giustificazione sulla base del bilanciamento di diritti e libertà in contrasto tra loro, ossia la libertà d'impresa e il diritto e la libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Vi saranno casi in cui la libertà d'impresa prevarrà sulla libertà di religione, di coscienza e di pensiero.

59. Vorrei ora aggiungere che la constatazione del fatto che una regola di neutralità interna determina una discriminazione diretta o, in alternativa, una discriminazione indiretta, si basa anche su due punti di vista opposti su come affrontare il pregiudizio nei confronti delle differenze derivanti dalla religione o dalle convinzioni religiose nella società. In sostanza, un approccio basato dalla «discriminazione diretta» presuppone la normalizzazione di tali differenze sul posto di lavoro attraverso un controllo più rigoroso dei pregiudizi. Esso muove dal presupposto che le differenze derivanti dalla religione e dalle convinzioni religiose sono affrontate in modo migliore promuovendo la tolleranza e il rispetto, il che a sua volta si traduce nell'accettazione di un maggior grado di diversità. Al contrario, un approccio caratterizzato dalla «discriminazione indiretta» presuppone l'esigenza di tollerare un determinato grado di

<sup>57</sup> V. paragrafo 42 delle presenti conclusioni.

pregiudizio del pubblico rispetto alle differenze religiose<sup>58</sup>, ove si dimostri che l'azienda interessata potrebbe altrimenti subire gravi conseguenze economiche sfavorevoli<sup>59</sup>. Si ritiene che le differenze derivanti dalla religione e dalle convinzioni religiose, in tale contesto, possano essere affrontate in modo migliore sul posto di lavoro promuovendo l'uniformità attraverso il divieto generalizzato derivante da una regola di neutralità interna.

60. Non è mia intenzione discutere, nelle presenti conclusioni, quale sia il modo più appropriato per esprimere – come già osservato al paragrafo 44 delle presenti conclusioni – l'etica sottesa alla normativa contro le discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni religiose. Tuttavia, le considerazioni precedenti dimostrano che la protezione della religione e delle convinzioni religiose come motivo autonomo di discriminazione incide sul ruolo attribuito alla religione e alle convinzioni religiose negli Stati membri, in particolare in termini di uniformità o diversità. A mio avviso, l'articolo 8 della direttiva 2000/78 deve perciò essere interpretato nel senso che esso consente agli Stati membri di adottare una siffatta protezione autonoma quale strumento legittimo per stabilire, in primo luogo, se i dipendenti vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento non debbano essere posti, in linea di principio, in una situazione in cui potrebbero dover scegliere tra l'osservanza delle prescrizioni derivanti dalla loro fede e il mantenimento del loro posto di lavoro. In secondo luogo, essi devono altresì conservare la competenza per definire il modo in cui intendono contrastare i pregiudizi contro le differenze derivanti dalla religione o dalle convinzioni religiose sul posto di lavoro.

*b) Religione e convinzioni religiose come «caratteristica inscindibile»*

61. Un altro elemento legittimo, strettamente legato al precedente, su cui gli Stati membri dovrebbero poter prendere posizione è se la religione e le convinzioni religiose debbano essere considerate come una «caratteristica inscindibile» delle persone.

62. In effetti, non si può escludere che la religione e le prescrizioni che essa comporta possano essere concepite, in taluni Stati membri, come così intimamente legate all'individuo da meritare di essere protette come una caratteristica inscindibile del suo essere. In tale contesto, si potrebbe ritenere che la protezione di un dipendente al quale una regola di neutralità interna impone la rinuncia alle prescrizioni in materia di abbigliamento dettate dalla sua fede, come condizione per mantenere il posto di lavoro, sia affrontata in modo migliore in base ad un approccio che consideri tale regola come inscindibilmente legata al motivo della religione, considerato autonomamente, e, quindi, come una differenza di trattamento vietata in quanto discriminazione diretta. A tal proposito si dovrebbe notare che, secondo la giurisprudenza della Corte, il contenuto specifico delle prescrizioni religiose, comprese quelle relative all'abbigliamento e la loro natura di precetto, si basano su una valutazione che spetta esclusivamente al giudice nazionale effettuare<sup>60</sup>.

63. Vorrei segnalare che, nell'ambito della direttiva 2000/78, la Corte ha riconosciuto tale protezione diretta contro la discriminazione in casi in cui la persona in questione non poteva rinunciare a una caratteristica inscindibile del suo essere, come l'età<sup>61</sup> o l'orientamento

<sup>58</sup> V., a tal riguardo, sentenza WABE (punto 65). Il presupposto di tollerare un certo grado di pregiudizio soprattutto in virtù dei desideri della clientela è evidente anche per la Corte, quando si riferisce alla possibilità di collocare una dipendente che indossa il velo negli uffici interni dell'azienda senza contatto diretto con i clienti. V. sentenza G4S Secure Solutions (punto 42) e sentenza WABE (punto 69).

<sup>59</sup> Sentenza WABE (punto 67).

<sup>60</sup> Ibidem, punto 46.

<sup>61</sup> V., ad esempio, sentenza del 12 ottobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punto 49).

sessuale<sup>62</sup>. Ad esempio, nella causa Hay, la Corte ha dichiarato che una disparità di trattamento fondata sullo status matrimoniale dei lavoratori, benché non esplicitamente fondata sul loro orientamento sessuale, era pur sempre una discriminazione diretta in quanto, essendo il matrimonio riservato alle persone di sesso diverso, i lavoratori omosessuali erano impossibilitati a soddisfare la condizione necessaria per ottenere i benefici rivendicati<sup>63</sup>.

64. Atteso che la religione e le convinzioni religiose possono essere considerate come caratteristiche inscindibili dell'essere di una persona, penso che gli Stati membri possano legittimamente promuovere, ai sensi dell'articolo 8 della direttiva 2000/78, un approccio simile a quello avallato dalla Corte nella sentenza Hay, riconoscendo una protezione diretta ai dipendenti vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento attraverso la protezione della religione e delle convinzioni religiose quale motivo autonomo di discriminazione. Anche se la sentenza WABE è giunta ad una diversa conclusione, nel contesto dell'interpretazione dei «requisiti minimi» stabiliti dalla direttiva 2000/78 (in particolare, l'articolo 1 e l'articolo 2, paragrafo 2, di quest'ultima), vorrei invitare la Corte a considerare che si tratta di un aspetto che può essere affrontato da angolazioni diverse e molto delicate, che, in definitiva, dipendono dal significato concreto che la religione e le convinzioni religiose rivestono per gli individui in ogni Stato membro. Non riscontro alcun argomento a sostegno dell'idea che, in occasione dell'adozione della direttiva 2000/78, in particolare del suo articolo 8, il legislatore dell'Unione abbia voluto impedire agli Stati membri di decidere in merito a tale aspetto.

*c) La concezione del «particolare disagio»*

65. Infine, anche in relazione alle precedenti considerazioni, gli Stati membri devono rimanere in grado di discostarsi da una concezione in base alla quale i dipendenti vincolati da una prescrizione religiosa in materia di abbigliamento patiscono, per usare le parole esatte della sentenza WABE, un «particolare disagio» quando viene applicata nei loro confronti una regola di neutralità interna. Dopo tutto, tale valutazione del peso di una regola di neutralità interna potrebbe non essere condivisa in taluni casi, laddove alcuni Stati membri potrebbero invece concepirla come un ostacolo all'accesso al mercato del lavoro e, in quanto tale, una via per escludere ulteriormente i dipendenti obbligati a rispettare tali prescrizioni. Consentitemi di sottolineare, a tal proposito, che l'occupazione, le condizioni di lavoro e la formazione professionale, interessate dalla direttiva 2000/78, sono punti d'ingresso per domande che vanno al di là dell'ambito dello svantaggio materiale, e includono doglianze relative alla partecipazione alla vita sociale e al riconoscimento della diversità e della differenza<sup>64</sup>.

66. Ad esempio, se i datori di lavoro impongono regole di neutralità interna come politica generalizzata, le donne musulmane possono in realtà patire non solo «particolari disagi», ma un marcato svantaggio nell'accesso al lavoro. Ciò può condurre a sua volta al loro allontanamento dal mercato del lavoro come fonte di sviluppo personale e di integrazione sociale, comportando quindi una discriminazione che va oltre la religione e si estende anche al genere<sup>65</sup>. Sebbene spetti ai giudici nazionali effettuare gli accertamenti necessari per stabilire se tali potenziali problemi

<sup>62</sup> V., a tal riguardo, sentenze del 1° aprile 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punto 73), e del 10 maggio 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punto 52). V. altresì un approccio simile nella sentenza del 10 luglio 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punto 28), relativa al divieto di discriminazione razziale ai sensi della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU 2000, L 180, pag. 22).

<sup>63</sup> Sentenza del 12 dicembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punto 44).

<sup>64</sup> Xenidis, R., op. cit., pag. 1653.

<sup>65</sup> V., a tal proposito, Sharpston, E., op. cit., paragrafo 269.



siano confermati dai fatti<sup>66</sup>, ritengo importante sottolineare che la doppia discriminazione è una possibilità reale che può essere legittimamente affrontata dagli Stati membri rafforzando il livello di protezione della religione e delle convinzioni religiose, come motivo autonomo di discriminazione, ai sensi dell'articolo 8 della direttiva 2000/78.

### *3. Protezione autonoma della religione e delle convinzioni religiose come disposizione più favorevole*

67. Alla luce delle suesposte considerazioni, devo dichiarare che una normativa nazionale deve essere considerata come più favorevole alla tutela del principio della parità di trattamento, ai sensi dell'articolo 8 della direttiva 2000/78, qualora riguardi non solo l'analisi di una giustificazione applicabile a una discriminazione indiretta, ma anche la valutazione dell'esistenza di una discriminazione e, di conseguenza, la constatazione di una discriminazione diretta o indiretta in un caso specifico. Ciò include una normativa nazionale che, nel trasporre la direttiva 2000/78, stabilisce una protezione autonoma della religione e delle convinzioni religiose come motivo unico di discriminazione. Un siffatto approccio non mette in pericolo il fondamento della direttiva 2000/78, che, come dichiarato dalla Corte, deve essere concepita come uno strumento che consente agli Stati membri di fare scelte legittime che riguardano il ruolo attribuito alla religione e alle convinzioni religiose all'interno dei loro sistemi. Le sentenze *G4S Secure Solutions* e *WABE* non sono minate, né lo è il principio del primato del diritto dell'Unione, dato che entrambe le sentenze si riferiscono all'interpretazione dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 – i quali stabiliscono i requisiti minimi per combattere la discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – e quindi non escludono la possibilità di riconoscere, ai sensi dell'articolo 8 della stessa direttiva, un grado maggiore di protezione contro la disparità di trattamento.

#### ***D. La legge generale contro la discriminazione***

68. In base al ragionamento che ho svolto precedentemente, l'articolo 8 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso consente agli Stati membri di attuare detta direttiva proteggendo la religione e le convinzioni religiose come motivo autonomo di discriminazione. Devo aggiungere in questa fase che, affinché ciò avvenga, il legislatore nazionale deve affrontare tale distinzione al momento dell'adozione – o della successiva modifica – della normativa di attuazione della direttiva 2000/78 in uno Stato membro.

69. Il caso di specie richiede quindi un esame della questione se la direttiva 2000/78 sia stata attuata nel diritto belga definendo la religione e le convinzioni religiose in modo autonomo, come motivo distinto da quello delle convinzioni filosofiche e spirituali.

70. A tal proposito, si deve ricordare che la legge generale contro la discriminazione recepisce la direttiva 2000/78 nel diritto belga. Il suo scopo è quello di creare un quadro generale per combattere la discriminazione nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro<sup>67</sup>.

<sup>66</sup> Per quanto riguarda il caso oggetto del procedimento principale, v. nota 19 delle presenti conclusioni.

<sup>67</sup> V., a tal riguardo, articolo 5 della legge generale contro la discriminazione.

71. I criteri protetti sono elencati nell'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione<sup>68</sup>, che menziona l'età, le tendenze sessuali, lo stato civile, la nascita, il patrimonio, le convinzioni religiose o filosofiche, le convinzioni politiche, le convinzioni sindacali, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, una disabilità, una caratteristica fisica o genetica, l'origine sociale.

72. Osservo, da un lato, che l'articolo 4, paragrafo 4 della legge generale contro la discriminazione utilizza una formulazione quasi identica a quella dell'articolo 1 della direttiva 2000/78 quando si riferisce al motivo di discriminazione delle convinzioni religiose e filosofiche. Entrambe sono collocate insieme nell'elenco dei criteri protetti, separate solo dalla congiunzione «o». L'articolo 8 della legge generale contro la discriminazione adotta la medesima formulazione allorché stabilisce che una distinzione diretta basata, tra l'altro, sulle «convinzioni religiose o filosofiche» può essere giustificata solo da esigenze professionali reali e determinanti.

73. Dall'altro, da una lettura della legge generale contro la discriminazione si ricava che il legislatore belga ha differenziato le convinzioni politiche e, successivamente, le convinzioni sindacali<sup>69</sup> come motivi di discriminazione distinti nell'elenco di cui all'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione. Da tale punto di vista sembra che, mentre il legislatore belga ha scelto di differenziare le convinzioni politiche e le convinzioni sindacali dagli altri tipi di convinzioni, così non è avvenuto per le convinzioni religiose e filosofiche.

74. È quindi difficile affermare, sulla base delle informazioni fornite nella decisione di rinvio che, contrariamente all'articolo 1 della direttiva 2000/78, come interpretato dalla Corte nella sentenza WABE, il legislatore belga abbia concepito la religione e le convinzioni religiose, da un lato, e le convinzioni filosofiche, dall'altro, come motivi di discriminazione distinti. Al contrario, ai fini della legge generale contro la discriminazione, entrambi i tipi di convinzioni sembrano presentarsi, alla luce del ragionamento nella sentenza WABE, come due facce dello stesso motivo di discriminazione.

75. Dalle considerazioni che precedono discende che, in assenza di una distinzione fra le convinzioni religiose e le convinzioni filosofiche, una disposizione che si riferisce alle «convinzioni religiose o filosofiche» nell'elenco dei motivi di discriminazione della legge nazionale che traspone la direttiva 2000/78 non può essere interpretata nel senso che essa significa che le suddette convinzioni sono criteri protetti separati. Sarebbero altrimenti contraddetti i precetti della sentenza WABE<sup>70</sup> della Corte, che, come già menzionato, ha interpretato tali termini come previsto dall'articolo 1 della direttiva 2000/78. Per lo stesso motivo, l'articolo 8 della direttiva 2000/78 non può essere considerato come una base sufficiente per ritenere la suddetta disposizione nazionale come una disposizione più favorevole alla tutela del principio della parità di trattamento. Essa non consente pertanto al giudice nazionale di interpretarla nel senso che le convinzioni religiose e filosofiche costituiscono motivi distinti di discriminazione ai sensi del diritto nazionale.

<sup>68</sup> V. altresì articolo 3 della legge generale contro la discriminazione.

<sup>69</sup> *Moniteur belge*, 31 dicembre 2009, pag. 82925.

<sup>70</sup> Sentenza WABE (punto 47).

## V. Conclusioni

76. Sulla base delle considerazioni che precedono, suggerisco alla Corte di rispondere alla questione pregiudiziale del Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, Belgio) nei seguenti termini:

L'articolo 8 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che consente agli Stati membri di attuare tale direttiva in modo da proteggere la religione e le convinzioni religiose come motivo autonomo di discriminazione.

L'articolo 8 della direttiva 2000/78 osta, tuttavia, all'interpretazione di una disposizione che si riferisce alle «convinzioni religiose o filosofiche» nell'elenco dei motivi di discriminazione della legge nazionale che traspone la suddetta direttiva come disposizione più favorevole alla tutela del principio della parità di trattamento, implicando, in particolare, che le convinzioni religiose e filosofiche costituiscono motivi distinti di protezione.