Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

11 settembre 2018 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento – Attività professionali delle chiese o di altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali – Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa – Atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica della chiesa o dell'organizzazione – Nozione – Differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Licenziamento di un lavoratore di confessione cattolica, occupato in un ruolo direttivo, a causa di un secondo matrimonio civile contratto successivamente a divorzio»

Nella causa C-68/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 28 luglio 2016, pervenuta in cancelleria il 9 febbraio 2017, nel procedimento

IR

contro

JQ,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vicepresidente, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça, A. Rosas e J. Malenovský, presidenti di sezione, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (relatore), K. Jürimäe, M. Vilaras e E. Regan, giudici,

avvocato generale: M. Wathelet

cancelliere: K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 27 febbraio 2018,

considerate le osservazioni presentate:

– per IR, da B. Göpfert, Rechtsanwalt, M. Ruffert e G. Thüsing;

– per il governo tedesco, da T. Henze, J. Möller e D. Klebs, in qualità di agenti;

– per il governo polacco, da B. Majczyna, A. Siwek e M. Szwarc, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da D. Martin e B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

* Lingua processuale: il tedesco.

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 31 maggio 2018,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 2, 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 (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra JQ e il suo datore di lavoro, l'IR, in merito alla liceità del licenziamento di JQ giustificato da una presunta violazione dell'obbligo di buona fede e lealtà nei confronti dell'etica dell'IR.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 4, 23, 24 e 29 della direttiva 2000/78 così recitano:

«(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

(…)

(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.

(24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgervi un'attività lavorativa.

(…)

(29) Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone

giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giustizia».

4 L'articolo 1 di tale direttiva così dispone:

«La presente direttiva 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».

5 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, di detta direttiva 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;

(…)».

6 L'articolo 4 della medesima direttiva è formulato come segue:

«1. 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.

2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione».

7 L'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 così dispone:

«Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

8 L'articolo 10, paragrafo 1, di tale direttiva dispone quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento».

Diritto tedesco

Il GG

9 L'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Costituzione della Repubblica federale di Germania), del 23 maggio 1949 (BGBl. 1949 I, pag. 1; in prosieguo: il «GG») dispone quanto segue:

«(1) La libertà di fede e di coscienza e la libertà di confessione religiosa e ideologica sono inviolabili.

(2) È garantito il libero esercizio del culto».

10 Conformemente all'articolo 140 del GG, le disposizioni degli articoli da 136 a 139 e 141 della Weimarer Reichsverfassung (Costituzione di Weimar), dell'11 agosto 1919 (in prosieguo: la «WRV»), costituiscono parte integrante del GG.

11 L'articolo 137 della WRV prevede quanto segue:

«1. Non esiste alcuna religione di Stato.

2. La libertà di riunirsi in associazioni religiose è garantita. Esse possono federarsi senza alcuna restrizione all'interno del territorio del Reich.

3. Ogni associazione religiosa disciplina e gestisce in modo autonomo i propri interessi, nei limiti delle leggi generali. Essa conferisce le proprie cariche senza l'intervento dello Stato o delle autorità locali.

(…)

7. Alle associazioni religiose vengono equiparate quelle associazioni che perseguono il fine di coltivare in comune un'ideologia».

12 Secondo la giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale, Germania), i titolari del diritto all'autodeterminazione ecclesiastica, garantito all'articolo 140 del GG, in combinato disposto con l'articolo 137, paragrafo 3, della WRV, sono non solo le chiese stesse in quanto comunità

religiose, ma anche l'insieme delle istituzioni a loro collegate in modo specifico, se e nei limiti in cui queste siano chiamate, secondo le regole della coscienza ecclesiale e conformemente al loro obiettivo o alla loro missione, a svolgere compiti e missioni ecclesiali.

La legge sulla tutela contro il licenziamento

13 Il Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro il licenziamento), del 25 agosto 1969 (BGBl. 1969 I, pag. 1317), nella versione applicabile al procedimento principale, al suo articolo 1, prevede quanto segue:

«Licenziamenti socialmente ingiustificati

(1) Il licenziamento di un lavoratore dipendente il cui contratto è durato ininterrottamente oltre sei mesi nella stessa impresa è giuridicamente inoperante quando non è socialmente giustificato.

(2) Il licenziamento è socialmente ingiustificato quando non è dovuto a motivi collegati alla persona o al comportamento del lavoratore dipendente o a urgenti necessità dell'impresa che ostano alla conservazione del posto del lavoratore dipendente nell'impresa stessa (…)».

L'AGG

14 L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897; in prosieguo: l'«AGG»), mira a trasporre la direttiva 2000/78 nel diritto tedesco.

15 L'articolo 1 dell'AGG, che determina l'obiettivo della legge, così recita:

«L'obiettivo della presente legge è la prevenzione o l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fondata sulla razza, l'origine etnica, il sesso, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'identità sessuale».

16 L'articolo 7, paragrafo 1, dell'AGG prevede quanto segue:

«I lavoratori non devono essere soggetti a discriminazione per alcuno dei motivi elencati nell'articolo 1; ciò vale anche quando l'autore della discriminazione si limiti a supporre la presenza di uno dei motivi di cui all'articolo 1 nell'ambito del fatto discriminatorio».

17 Ai sensi dell'articolo 9 dell'AGG:

«1. Ferme restando le disposizioni dell'articolo 8 [della presente legge], una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali nel rapporto d'impiego con comunità religiose, istituzioni ad esse correlate, a prescindere dalla forma giuridica, o associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, è altresì lecita quando una determinata religione o convinzione personale costituisce, tenuto conto delle regole di coscienza della rispettiva comunità religiosa o associazione sotto il profilo del suo diritto all'autodeterminazione o a seconda della natura della sua attività, un requisito professionale giustificato.

2. Il divieto di disparità di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali non pregiudica il diritto delle comunità religiose di cui al paragrafo 1, delle istituzioni ad esse correlate, a prescindere dalla forma giuridica, o delle associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, di chiedere ai loro dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà ai sensi delle regole della propria coscienza».

Diritto canonico

18 Secondo il canone 1085 del Codex Iuris Canonici (codice di diritto canonico):

«(1) [Contrae un matrimonio invalido] chi è legato dal vincolo di un matrimonio precedente, anche se non consumato.

(2) Quantunque il matrimonio precedente sia, per qualunque causa, nullo o sciolto, non per questo è lecito contrarne un altro prima che si sia constatata legittimamente e con certezza la nullità o lo scioglimento del precedente».

19 La Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa), del 22 settembre 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, pag. 222; in prosieguo: la «GrO 1993»), all'articolo 1, dispone quanto segue:

«Principi fondamentali del servizio ecclesiastico

Tutti coloro che operano all'interno di un'istituzione della Chiesa cattolica contribuiscono congiuntamente attraverso il loro lavoro, indipendentemente dal loro status lavorativo, a consentire che l'istituzione realizzi il proprio contributo alla missione della Chiesa (comunità di servizio) (…)».

20 L'articolo 4 della GrO 1993, intitolato «Obblighi di lealtà», così recita:

«(1) Dalle lavoratrici e dai lavoratori di confessione cattolica si attende il riconoscimento e il rispetto dei principi del credo e dell'etica cattolica. In particolare nel servizio pastorale, catechistico ed educativo, nonché per le lavoratrici e i lavoratori operanti sulla base di una missione canonica, è necessaria la testimonianza di vita ispirata ai principi del credo e dell'etica cattolica. Ciò si estende anche ai dirigenti.

(2) Dalle lavoratrici e dai lavoratori cristiani di religione non cattolica si attende il rispetto delle verità e dei valori del Vangelo, nonché il loro contributo nel praticarli all'interno dell'istituzione.

(…)

(4) Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono astenersi da comportamenti contrari alla Chiesa. Con il loro stile di vita personale e nello svolgimento del servizio, essi non devono esporre a pregiudizio la credibilità della Chiesa e dell'istituzione della quale sono dipendenti».

21 L'articolo 5 della GrO 1993, intitolato «Violazioni degli obblighi di lealtà», così dispone:

«(1) Ove una lavoratrice o un lavoratore non soddisfi più i requisiti relativi al proprio rapporto di lavoro, il datore di lavoro si impegna, con l'ausilio di servizi di consulenza, affinché la lavoratrice o il lavoratore ponga stabilmente rimedio a tale mancanza. (…) Come misura estrema è previsto il licenziamento.

(2) Per quanto attiene ad un licenziamento per motivi specificamente ecclesiastici, la Chiesa considera gravi, in particolare, le seguenti violazioni degli obblighi di lealtà:

(…)

– conclusione di un matrimonio invalido secondo l'interpretazione del credo e l'ordinamento della Chiesa,

(…).

(3) Un comportamento considerato a termini del paragrafo 2, in generale, come motivo di licenziamento esclude la possibilità del mantenimento del posto di lavoro, qualora detto comportamento sia assunto da (…) lavoratrici e lavoratori operanti a livello direttivo (…). Si può evitare di ricorrere al licenziamento, in via eccezionale, ove ciò risulti inadeguato nel caso di specie per gravi motivi».

22 La Grundordnung für Katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (regolamento di base per gli ospedali cattolici nella Renania settentrionale-Vestfalia), del 5 novembre 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, pag. 321), così dispone:

«A. Affiliazione alla Chiesa

(…)

(6) Per l'Istituzione è vincolante la [GrO 1993] e successive modifiche e integrazioni, adottata sulla base della dichiarazione dei vescovi tedeschi sul servizio ecclesiastico. Per lavoratori operanti a livello direttivo si intendono, ai sensi di detto regolamento di base, i membri della direzione amministrativa dell'ospedale e i medici di reparto».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

23 L'IR è una società a responsabilità limitata di diritto tedesco. Il suo oggetto sociale consiste nella realizzazione, in particolare tramite la gestione di ospedali, dei compiti della Caritas (la confederazione internazionale delle organizzazioni cattoliche a scopo caritativo) quale espressione dell'esistenza e della natura della Chiesa romano-cattolica. L'IR non persegue preminenti scopi di lucro ed è soggetta alla vigilanza dell'Arcivescovo cattolico di Colonia (Germania).

24 JQ è di confessione cattolica. È medico e lavora, dal 2000, presso l'IR in qualità di primario del reparto di medicina interna di un ospedale, sulla base di un contratto di lavoro stipulato a norma della GrO 1993.

25 JQ era sposato secondo il rito cattolico. La prima moglie si è separata da lui nel 2005 e il loro divorzio è stato pronunciato nel marzo 2008. Nel mese di agosto 2008, JQ ha contratto un matrimonio civile con la sua nuova compagna, senza che il primo matrimonio fosse stato annullato.

26 Dopo aver avuto notizia del nuovo matrimonio, l'IR, con lettera del 30 marzo 2009, ha licenziato JQ, con effetto dal 30 settembre 2009.

27 JQ ha proposto ricorso contro tale licenziamento dinanzi all'Arbeitsgericht (tribunale del lavoro, Germania), sostenendo che il suo secondo matrimonio non costituiva un motivo valido per detto licenziamento. Secondo JQ, il suo licenziamento sarebbe contrario al principio di parità di trattamento giacché, ai sensi della GrO 1993, per i primari di confessione protestante o atei un secondo matrimonio non avrebbe prodotto alcuna conseguenza giuridica sul loro rapporto di lavoro con l'IR.

28 L'IR riteneva il licenziamento di JQ socialmente giustificato. Dato che quest'ultimo svolgeva funzioni direttive ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, della GrO 1993, contraendo un matrimonio nullo per il diritto canonico sarebbe in tal modo gravemente venuto meno agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro concluso con l'IR.

29 L'Arbeitsgericht (tribunale del lavoro) ha accolto il ricorso di JQ. Poiché l'appello proposto dall'IR avverso tale decisione è stato respinto dal Landesarbeitsgericht (tribunale superiore del lavoro del Land, Germania), l'IR ha proposto un ricorso per *Revision* dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), il quale l'ha respinto, con sentenza dell'8 settembre 2011, dichiarando, in sostanza, che il licenziamento di JQ non era giustificato in quanto l'IR non licenzierebbe, in caso di nuovo matrimonio, dipendenti dello stesso grado di JQ che non sono di fede cattolica.

30 L'IR ha adito il Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale, Germania). Tale giudice, con ordinanza del 22 ottobre 2014, ha annullato la sentenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) e ha rinviato la causa dinanzi a quest'ultimo.

31 Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ritiene che l'esito della controversia principale dipenda dallo stabilire se il licenziamento di JQ da parte dell'IR sia lecito ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2, dell'AGG. Tale giudice rileva tuttavia che detta disposizione deve essere interpretata in conformità con il diritto dell'Unione e che, pertanto, la soluzione della controversia dipende dall'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, di cui l'articolo 9, paragrafo 2, dell'AGG costituisce la trasposizione nel diritto nazionale.

32 Più precisamente, il giudice del rinvio si chiede, in primo luogo, se l'IR, in quanto società di capitali di diritto privato detenuta dalla Chiesa cattolica, rientri nel campo di applicazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 e possa, quindi, esigere dai propri dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica di tale chiesa. Secondo tale giudice, non è escluso che il diritto dell'Unione osti a che una siffatta società, costituita secondo il diritto privato e operante nel settore sanitario in base alle pratiche di mercato, possa invocare privilegi ecclesiastici.

33 A tal proposito, esso si interroga sulla questione se le chiese, o altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, possano determinare loro stesse, in maniera definitiva, cosa costituisce un atteggiamento di lealtà e di correttezza «nei confronti dell'etica dell'organizzazione», a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, e se esse possano altresì, su tale questione, prevedere in maniera autonoma – come è consentito dal diritto costituzionale tedesco – una graduazione degli obblighi di lealtà per le stesse funzioni direttive unicamente tenendo conto della confessione dei dipendenti.

34 In secondo luogo, il giudice del rinvio fa osservare che, dopo che la Corte avrà interpretato l'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, spetterà ad esso, tenendo conto di tutte le norme del diritto nazionale e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, decidere se e in quale misura l'articolo 9, paragrafo 2, dell'AGG, possa essere interpretato in modo conforme all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, nonché, nel caso in cui tale disposizione nazionale non si prestasse ad un'interpretazione conforme, se detta disposizione debba essere totalmente o parzialmente disapplicata.

35 A tale riguardo, il giudice del rinvio si chiede, da un lato, se il divieto di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, sancito all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), conferisca un diritto soggettivo all'individuo, che quest'ultimo possa far valere dinanzi ai giudici nazionali e che, nelle controversie tra privati, obblighi tali giudici a disapplicare disposizioni nazionali non conformi a tale divieto. Pur ammettendo che la Carta è entrata in vigore solamente il 1° dicembre 2009, mentre il licenziamento di cui al procedimento principale è avvenuto nel mese di marzo 2009, detto giudice precisa che non si può escludere che, ancora prima dell'entrata in vigore della Carta, il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali esistesse già come principio generale del diritto dell'Unione. Orbene, conformemente al principio del primato del diritto dell'Unione, quest'ultimo prevarrebbe sul diritto nazionale, compreso il diritto costituzionale.

36 In terzo luogo, il giudice del rinvio chiede quali siano i criteri sulla base dei quali si debba determinare se l'obbligo di un atteggiamento di buona fede e lealtà sia conforme all'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78.

37 È in tale contesto che il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della [direttiva 2000/78], debba essere interpretato nel senso che la Chiesa possa imporre ad un'organizzazione quale la resistente nella presente controversia, ove si pretenda da lavoratori con funzioni direttive di assumere un atteggiamento di lealtà e di correttezza, di trattare in maniera differente quelli appartenenti alla Chiesa stessa e quelli aderenti invece ad altra Chiesa ovvero aconfessionali.

2) In caso di risposta negativa alla prima questione:
   a) Se debba essere disapplicata una disposizione di diritto nazionale, come nel caso di specie l'articolo 9, paragrafo 2, [dell'AGG] in base alla quale una siffatta differenza di trattamento basata sull'appartenenza confessionale dei lavoratori è giustificata a seconda della specifica coscienza ecclesiale.
   b) Quali requisiti si applichino, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, alla pretesa che i lavoratori di una chiesa o di una delle altre organizzazioni ivi menzionate mantengano un atteggiamento di lealtà e di correttezza aderente all'etica dell'organizzazione».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione e sulla seconda parte della seconda questione

38 Con la prima questione e la seconda parte della seconda questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che una chiesa o un'altra organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che gestisce una struttura ospedaliera costituita in forma di società di capitali di diritto privato, possa decidere, in via definitiva, di sottoporre i suoi dipendenti operanti a livello direttivo a obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà diversi in funzione della confessione o agnosticismo di tali dipendenti e, in caso contrario, quali siano i criteri sulla base dei quali occorre verificare, in ciascun caso individuale, se tali obblighi siano conformi a tale disposizione.

39 Alla luce delle spiegazioni fornite dal giudice del rinvio circa la sua prima questione, occorre, in primo luogo, con riferimento all'ambito di applicazione ratione personae dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, stabilire se la circostanza che, nel caso di specie, l'ente che ha richiesto ai suoi dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà è una società di capitali di diritto privato possa impedire a quest'ultima di avvalersi di tale disposizione.

40 A tal proposito, si deve constatare che, alla luce del carattere generale dei termini usati all'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 per definire tale ambito di applicazione, cioè le «chiese e (…) altre organizzazioni pubbliche o private», considerazioni in merito alla natura e alla forma giudica dell'ente interessato non possono avere incidenza sull'applicabilità di tale disposizione a una situazione come quella del caso di specie. In particolare, il riferimento alle organizzazioni private comprende istituzioni che, come l'IR, sono costituite secondo il diritto privato.

41 Ciò premesso, occorre precisare che, da un lato, le disposizioni dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 si applicano unicamente alle chiese e alle altre organizzazioni pubbliche o private «la cui etica è fondata sulla religione o le convinzioni personali».

42 Dall'altro, l'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 fa riferimento alle «persone che sono alle (…) dipendenze» di siffatte chiese o organizzazioni, il che significa che il campo di applicazione di tale disposizione copre, come quello dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva citata, le attività professionali di queste ultime.

43 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la questione del controllo, da parte del giudice nazionale, dell'applicazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, occorre ricordare che la Corte ha statuito, nell'ambito di una controversa che riguardava l'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, di tale direttiva, che quest'ultima disposizione deve essere interpretata nel senso che, qualora una chiesa o un'altra organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali alleghi, a sostegno di una decisione o di un atto quale il rigetto di una candidatura a un posto di lavoro al suo interno, che, per la natura delle attività di cui trattasi o per il contesto in cui tali attività devono essere espletate, la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di tale chiesa o di tale organizzazione, una siffatta allegazione deve, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di assicurarsi che, nel caso di specie, siano soddisfatti i criteri di cui a tale disposizione (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 59).

44 Peraltro, la circostanza che l'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78 si riferisca alle legislazioni nazionali in vigore alla data di adozione di detta direttiva, nonché alle prassi nazionali vigenti a tale data, non può essere interpretata nel senso che essa autorizzi gli Stati membri a sottrarre ad un controllo giurisdizionale effettivo il rispetto dei criteri sanciti da tale disposizione (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 54).

45 Le considerazioni formulate dalla Corte a sostegno di tale dovere di controllo giurisdizionale effettivo e fondate sull'obiettivo della direttiva 2000/78, sul contesto in cui si inserisce l'articolo 4, paragrafo 2, sulle garanzie richieste agli Stati membri, dagli articoli 9 e 10, ai fini del rispetto degli obblighi derivanti dalla medesima direttiva e dalla protezione delle persone che si ritengono vittime di una discriminazione, nonché sul diritto a una protezione giurisdizionale effettiva ai sensi dell'articolo 47 della Carta (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti da 47 a 49), valgono, allo stesso modo, in circostanze come quelle del procedimento principale, in cui un'organizzazione privata afferma, a sostegno di una decisione di licenziamento di un suo dipendente, l'inosservanza da parte di quest'ultimo di un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della medesima direttiva.

46 Infatti, tale secondo comma contiene, rispetto al primo comma del paragrafo 2 dell'articolo 4 di detta direttiva, la precisazione secondo la quale, tra i requisiti professionali che una chiesa o un'altra organizzazione pubblica o privata la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali possono esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze, figura il requisito che tali persone abbiano un atteggiamento di buona fede e lealtà nei confronti dell'etica di tale chiesa o organizzazione. Come emerge, segnatamente, dall'inciso «[a] condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate», tale facoltà deve tuttavia essere esercitata nel rispetto delle altre disposizioni della direttiva 2000/78, in particolare dei criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, di tale direttiva, i quali devono, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo, come ricordato al punto 43 della presente sentenza.

47 Contrariamente a quanto hanno sostenuto, segnatamente, l'IR e il governo tedesco, l'esame della liceità di un obbligo di atteggiamento di buona fede e lealtà richiesto da una chiesa o un'altra organizzazione, la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, non può quindi effettuarsi

unicamente rispetto al diritto nazionale ma deve tenere conto delle disposizioni dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 nonché dei criteri ivi enunciati, il cui rispetto non può essere sottratto a un controllo giurisdizionale effettivo.

48 L'articolo 17 TFUE non è tale da inficiare detta conclusione. Infatti, da un lato, la formulazione di tale disposizione corrisponde, in sostanza, a quella della dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali, allegata all'atto finale del Trattato di Amsterdam. Orbene, il fatto che tale dichiarazione sia esplicitamente citata al considerando 24 della direttiva 2000/78 mette in risalto che il legislatore dell'Unione ha necessariamente tenuto conto di detta dichiarazione al momento di adottare la suddetta direttiva, in particolare il suo articolo 4, paragrafo 2, dal momento che tale disposizione rinvia proprio alle legislazioni e alle prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della direttiva medesima. Dall'altro, l'articolo 17 TFUE esprime, certo, la neutralità dell'Unione nei confronti dell'organizzazione, da parte degli Stati membri, dei loro rapporti con le chiese e le associazioni o comunità religiose, ma non è tale da sottrarre a un controllo giurisdizionale effettivo il rispetto dei criteri enunciati all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C 414/16, EU:C:2018:257, punti da 56 a 58).

49 Per quanto riguarda, in terzo luogo, le condizioni di applicazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, è importante sottolineare, alla luce di quanto rilevato al punto 46 della presente sentenza, che una differenza di trattamento ai fini dell'obbligo di atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica del datore di lavoro, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, di cui non è contestato che sia basata esclusivamente sulla confessione del dipendente, deve rispettare, segnatamente, i criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, di tale direttiva.

50 A tale riguardo, la Corte ha statuito che da tale disposizione risulta espressamente che è in considerazione della «natura» delle attività di cui trattasi o del «contesto» in cui vengono espletate che la religione o le convinzioni personali possono, eventualmente, costituire un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa, legittimo e giustificato tenuto conto dell'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione ai sensi di detta disposizione. Pertanto, la liceità, alla luce di quest'ultima disposizione, di una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali è subordinata all'esistenza oggettivamente verificabile di un nesso diretto tra il requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa imposto dal datore di lavoro e l'attività in questione. Un tale nesso può derivare vuoi dalla natura di tale attività, ad esempio qualora essa comporti di partecipare alla determinazione dell'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione, o di collaborare alla sua missione di proclamazione, vuoi dalle condizioni in cui tale attività deve essere espletata, come la necessità di garantire una rappresentanza credibile della chiesa o dell'organizzazione all'esterno della stessa (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti 62 e 63).

51 Per quanto riguarda, più precisamente, i tre criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, la Corte ha precisato, innanzitutto, che l'impiego dell'aggettivo «essenziale» significa che l'appartenenza alla religione o l'adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l'etica della chiesa o dell'organizzazione interessata deve apparire necessaria, a causa dell'importanza dell'attività professionale di cui trattasi, per l'affermazione di tale etica o l'esercizio da parte di tale chiesa o di tale organizzazione del proprio diritto all'autonomia, come sancito all'articolo 17 TFUE e all'articolo 10 della Carta (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti 50 e 65).

52 La Corte, in seguito, ha dichiarato che l'utilizzo, da parte del legislatore dell'Unione, del termine «legittimo» dimostra che esso ha inteso garantire che il requisito relativo all'appartenenza alla religione o all'adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l'etica della chiesa o

dell'organizzazione in questione non venga utilizzato per un fine estraneo a tale etica o all'esercizio da parte di tale chiesa o di tale organizzazione del proprio diritto all'autonomia (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 66).

53 Infine, il termine «giustificato» implica non solo che il controllo del rispetto dei criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 possa essere effettuato da un giudice nazionale, ma anche che la chiesa o l'organizzazione che ha stabilito tale requisito professionale ha l'obbligo di dimostrare, alla luce delle circostanze di fatto del caso di specie, che il presunto rischio di lesione per la sua etica o il suo diritto all'autonomia è probabile e serio, di modo che l'introduzione di un siffatto requisito risulta essere necessaria (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 67).

54 A tale riguardo, il requisito di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78 deve essere conforme al principio di proporzionalità, il che significa che i giudici nazionali devono verificare se detto requisito sia appropriato e non ecceda quanto è necessario per conseguire l'obiettivo perseguito (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 68).

55 Dalle considerazioni esposte ai punti da 49 a 54 della presente sentenza risulta che una chiesa o un'altra organizzazione pubblica o privata la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali può trattare diversamente, in termini di obbligo di atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti di tale etica, i suoi dipendenti che occupano posizioni direttive, in funzione della loro appartenenza alla religione o alla loro adesione alle convinzioni personali di tale chiesa o di tale altra organizzazione, solo se, tenuto conto della natura delle attività professionali interessate o del contesto in cui sono esercitate, la religione o le convinzioni personali costituiscono un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato rispetto alla suddetta etica.

56 A tal riguardo, si deve rilevare che, sebbene spetti in ultima analisi al giudice nazionale, che è il solo competente a valutare i fatti, stabilire se l'imposizione di un atteggiamento di buona fede e lealtà ai soli dipendenti in posizioni dirigenziali, che condividono la religione o le convinzioni personali su cui è fondata l'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione, sia un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, la Corte è tuttavia competente a fornire indicazioni, in base al fascicolo della causa principale nonché alle osservazioni scritte ed orali sottopostele, in modo da consentire al giudice medesimo di risolvere la controversia di cui è investito.

57 Nel caso di specie, il requisito in questione nel procedimento principale verte sul rispetto dell'elemento specifico dell'etica della Chiesa cattolica, cioè il carattere sacro e indissolubile del matrimonio religioso.

58 Orbene, l'adesione a tale concezione del matrimonio non appare necessaria per l'affermazione dell'etica dell'IR tenuto conto delle attività professionali svolte da JQ, cioè la prestazione, in ambito ospedaliero, di consulenze e cure mediche nonché la gestione del reparto di medicina interna, di cui era il primario. Essa non risulta quindi essere una condizione essenziale dell'attività professionale, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, circostanza che compete tuttavia al giudice del rinvio verificare.

59 L'accertamento secondo il quale l'adesione a tale componente dell'etica dell'organizzazione interessata non può costituire, nella fattispecie, un requisito professionale essenziale, è corroborata dalla circostanza, confermata dall'IR all'udienza dinanzi alla Corte e ricordata dall'avvocato generale al paragrafo 67 delle sue conclusioni, che posti di responsabilità medica che comportano funzioni direttive, analoghi a quello occupato da JQ, sono stati affidati a dipendenti dell'IR che non sono di confessione cattolica e, pertanto, non sono vincolati dallo stesso requisito di atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'IR.

60 Occorre poi rilevare che, considerato il fascicolo presentato alla Corte, il requisito in questione nel procedimento principale non risulta giustificato a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78. Spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare se l'IR abbia dimostrato che, alla luce delle circostanze del procedimento principale, sussista un rischio di lesione probabile e serio per la sua etica o il suo diritto all'autonomia (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 67).

61 Dalle suesposte considerazioni risulta che occorre rispondere alla prima questione e alla seconda parte della seconda questione dichiarando che l'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che:

– da un lato, una chiesa o un'altra organizzazione la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che gestisce una struttura ospedaliera costituita in forma di società di capitali di diritto privato, non può decidere di sottoporre i suoi dipendenti operanti a livello direttivo a obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti di tale etica diversi in funzione della confessione o agnosticismo di tali dipendenti, senza che tale decisione possa, se del caso, essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di assicurare che siano soddisfatti i criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, di tale direttiva; e

– dall'altro, una differenza di trattamento, in termini di obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti di detta etica, tra dipendenti in posizioni direttive, in funzione della loro confessione o agnosticismo, è conforme alla suddetta direttiva solo se, tenuto conto della natura delle attività professionali interessate o del contesto in cui sono esercitate, la religione o le convinzioni personali costituiscono un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato rispetto all'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione e conforme al principio di proporzionalità, il che spetta al giudice nazionale verificare.

Sulla prima parte della seconda questione

62 Con la prima parte della sua seconda questione, il giudice del rinvio domanda sostanzialmente se, in forza del diritto dell'Unione, un giudice nazionale abbia l'obbligo, nell'ambito di una controversia tra privati, di disapplicare una disposizione nazionale che non possa essere interpretata in modo conforme all'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78.

63 A tale riguardo, occorre ricordare che spetta ai giudici nazionali, tenendo conto di tutte le norme del diritto nazionale e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, decidere se e in quale misura una disposizione nazionale, come l'articolo 9, paragrafo 2, dell'AGG, possa essere interpretata conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, senza procedere ad un'interpretazione contra legem di tale disposizione nazionale (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti 71 e giurisprudenza ivi citata).

64 La Corte ha inoltre dichiarato che il dovere di interpretazione conforme include l'obbligo, per i giudici nazionali, di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se questa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli scopi di una direttiva (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 72 e giurisprudenza ivi citata).

65 Pertanto, un giudice nazionale non può validamente ritenere di trovarsi nell'impossibilità di interpretare una disposizione nazionale conformemente al diritto dell'Unione per il solo fatto che tale disposizione sia stata costantemente interpretata in senso incompatibile con tale diritto (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 73 e giurisprudenza ivi citata).

66 Nel caso di specie, spetta quindi al giudice del rinvio verificare se la disposizione nazionale di cui al procedimento principale si presti a un'interpretazione conforme alla direttiva 2000/78.

67 Nel caso in cui gli fosse impossibile procedere a una siffatta interpretazione conforme della disposizione nazionale di cui al procedimento principale, occorre ricordare, da un lato, che la direttiva 2000/78 non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il quale trova la sua fonte in diversi atti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma ha il solo obiettivo di stabilire, in queste stesse materie, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su diversi motivi, tra i quali la religione o le convinzioni personali, come risulta dal titolo e dall'articolo 1 della medesima (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 75 e giurisprudenza ivi citata).

68 Dall'altro, un giudice nazionale che si trovi nella situazione descritta al punto precedente ha l'obbligo di assicurare, nell'ambito delle sue competenze, ai soggetti dell'ordinamento la tutela giurisdizionale derivante dal diritto dell'Unione e di garantirne la piena efficacia disapplicando, ove necessario, qualsiasi disposizione della normativa nazionale contraria al divieto di discriminazione sulla base della religione o delle convinzioni personali (v., per quanto riguarda il divieto di discriminazione fondata sull'età, sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 35).

69 Infatti, prima dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, che ha conferito alla Carta lo stesso valore giuridico dei trattati, tale principio derivava dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. Il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali riveste carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell'Unione ora sancito dall'articolo 21 della Carta, ed è di per sé sufficiente a conferire agli individui un diritto invocabile come tale nell'ambito di una controversia che li veda opposti in un settore disciplinato dal diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 76).

70 Pertanto, nel procedimento principale, qualora ritenesse di trovarsi nell'impossibilità di assicurare un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione della disposizione nazionale di cui trattasi, il giudice del rinvio dovrà disapplicare tale disposizione.

71 Alla luce delle precedenti considerazioni, occorre rispondere alla prima parte della seconda questione dichiarando che un giudice nazionale investito di una controversia tra due privati è tenuto, qualora non gli sia possibile interpretare il diritto nazionale vigente in modo conforme all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica spettante ai soggetti dell'ordinamento derivante dai principi generali del diritto dell'Unione, come il principio di non discriminazione sulla base della religione o delle convinzioni personali, ora sancito dall'articolo 21 della Carta, e a garantire la piena efficacia dei diritti che ne derivano, disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria.

Sulle spese

72 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

1) **L'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, 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:**

   – **da un lato, una chiesa o un'altra organizzazione la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che gestisce una struttura ospedaliera costituita in forma di società di capitali di diritto privato, non può decidere di sottoporre i suoi dipendenti operanti a livello direttivo a obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà nei**

confronti di tale etica diversi in funzione della confessione o agnosticismo di tali dipendenti, senza che tale decisione possa, se del caso, essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di assicurare che siano soddisfatti i criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, di tale direttiva; e

– **dall'altro, una differenza di trattamento, in termini di obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti di detta etica, tra dipendenti in posizioni direttive, in funzione della loro confessione o agnosticismo, è conforme alla suddetta direttiva solo se, tenuto conto della natura delle attività professionali interessate o del contesto in cui sono esercitate, la religione o le convinzioni personali costituiscono un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato rispetto all'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione e conforme al principio di proporzionalità, il che spetta al giudice nazionale verificare.**

2) **Un giudice nazionale investito di una controversia tra due privati è tenuto, qualora non gli sia possibile interpretare il diritto nazionale vigente in modo conforme all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica spettante ai soggetti dell'ordinamento derivante dai principi generali del diritto dell'Unione, come il principio di non discriminazione sulla base della religione o delle convinzioni personali, ora sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e a garantire la piena efficacia dei diritti che ne derivano, disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria.**

Firme