

CORTE DI GIUSTIZIA UE, Grande Sezione, sentenza 28 novembre 2023, causa C-148/22 – Pres. Lenaerts – Rel. Biltgen – Avv. Gen. Collins – OP- Commune d’Ans.

**Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Direttiva 2000/78/CE - Creazione di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - Divieto di discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali - Settore pubblico - Regolamento di lavoro di una pubblica amministrazione che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno filosofico o religioso sul luogo di lavoro - Velo islamico - Requisito di neutralità nei contatti con il pubblico, i superiori e i colleghi.**

*È legittimo il regolamento di una pubblica amministrazione che vieta di indossare qualsiasi simbolo religioso pur in assenza di contatto con il pubblico?*

## Neutralità o disparità? L’ultima pronuncia della Corte di Giustizia Europea e l’insostenibile leggerezza del credere

**Francesca Oliosì**

*Ricercatrice di Diritto ecclesiastico e Diritto canonico nell’Università di Trento*

**SOMMARIO:** 1. Il velo delle donne musulmane nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: tra libertà di religione e libertà d’impresa, vince la neutralità... ma non l’imparzialità – 2. Profili di novità del caso in specie, dal quadro normativo belga al rinvio pregiudiziale sulla normativa europea. – 3. La decisione della Corte. – 4. Neutralità...o fragilità? Una prospettiva di genere, e non solo.

*Sinossi:* Il contributo ricostruisce la giurisprudenza della Corte di Giustizia europea rispetto alla possibilità di portare il velo islamico e ai requisiti di necessità e proporzionalità richiesti dai giudici di Lussemburgo per una limitazione legittima del diritto di libertà religiosa. Lo studio si occupa poi di analizzare l’ultima sentenza, del 18 novembre scorso, con la quale la Corte ha stabilito che anche un ente pubblico può, a determinate condizioni, vietare ai propri dipendenti di indossare qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, religiose o filosofiche sul luogo di lavoro. Tale regola, secondo i giudici di Lussemburgo, se applicata in modo

generale e indifferenziato, può essere giustificata dalla volontà di un Comune di organizzare un ambiente amministrativo totalmente neutro.

*Abstract: This study reconstructs the jurisprudence of the European Court of Justice with reference to the possibility of wearing the Islamic headscarf and the requirements of necessity and proportionality required by the Luxembourg courts for a legitimate limitation of the right to religious freedom. The contribution then goes on to analyze the latest ruling, dated Nov. 18, in which the Court ruled that even a public body may, under certain conditions, prohibit its employees from wearing any visible sign of political, religious or philosophical beliefs in the workplace. This rule, if applied generally and undifferentiated, can be justified by a municipality's desire to organize a totally neutral administrative environment.*

## **1. Il velo delle donne musulmane nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: tra libertà di religione e libertà d'impresa, vince la neutralità...ma non l'imparzialità**

Esiste un diritto alla differenza su base religiosa? E, se esiste, vale davvero per tutte le confessioni religiose?

Rispondere a queste domande può sembrare un esercizio di pura retorica, ma esse costituiscono esattamente il punto saliente (e dolente) di molte delle pronunce riguardo alla libertà religiosa in generale e all'utilizzo dei simboli religiosi in particolare, ad opera dei giudici europei (siano essi della Corte di Giustizia o Corte europea dei diritti dell'uomo<sup>1</sup>). A ben vedere è questo il vero ago della bilancia dai parametri bizzarri utilizzata dalle corti europee, che (giustamente!) legittimano la libertà di esprimere se stessi anche con l'abbigliamento<sup>2</sup>, ma che (puntualmente!) fanno prevalere i limiti che le norme contemplano come eccezioni alla regola se l'essere se stessi coinvolge l'appartenenza religiosa e quindi l'utilizzo di simboli che ne diano manifestazione esternamente.

E sì che la libertà religiosa è indiscutibilmente un diritto fondamentale, da autorevole dottrina definito persino la madre di tutte le libertà dal momento che nel prisma della sua

---

<sup>1</sup> Con riferimento alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, non essendo la sede per una ricostruzione della numerosa giurisprudenza in tema di porto del velo, il rinvio essenziale e doveroso è ai *leading cases* che hanno tratteggiato, nel corso degli anni, la linea dei giudici di Strasburgo. Si tratta dei casi di *Lehila Sahin v. Turkey*, 24 giugno 2004 e 10 novembre 2005 (grande Camera), *Dahlab w. Switzerland*, 15 febbraio 2001, *S.A.S. v. France*, 1° luglio 2014, *Ebrahimian v. France*, 26 novembre 2015. Per il testo completo si rinvia al sito della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, <https://www.echr.coe.int/home>, data ultima consultazione 5 aprile 2024.

<sup>2</sup> Come riconosciuto in un caso che risale alla fine degli anni Novanta, infatti; «constraints imposed on a person's choice of mode of dress constitute an interference with the private life as ensured by Article 8 para. 1 of the Convention». La fattispecie, decisa dalla Commissione europea per i diritti umani, riguardava un *transgender* che desiderava vestirsi secondo la propria identità di genere si veda *Kara v. United Kingdom*, n. 36528/97, 22 ottobre 1998. Testo integrale reperibile nel sito della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, <https://www.echr.coe.int/home>, data ultima consultazione 5 aprile 2024.

affermazione si è poi strutturato quel nucleo essenziale ed irrinunciabile di diritti umani fondamentali che fa parte del patrimonio giuridico occidentale<sup>3</sup>.

Certo, come ogni diritto, anche quello alla differenza e quello alla libertà religiosa possono e devono essere bilanciati con altri diritti costituzionalmente protetti, ma risulta quasi paradossale che il cumulo dei due, ossia quando il riferimento alla differenza sia rispetto all'appartenenza confessionale, la tutela invece che rinforzata risulti più facilmente sacrificabile. Com'è possibile che, nonostante un perentorio e assai solenne quadro normativo, il diritto di libertà religiosa sia puntualmente trattato dai giudici europei come “figlio di un Dio minore”<sup>4</sup>?

La motivazione che solitamente viene data è tanto lineare quanto formale: non compete né a Strasburgo né a Lussemburgo attuare un'applicazione diretta del diritto europeo, cosicché la tutela del diritto di libertà religiosa è rimessa alla giurisdizione dei singoli Stati, secondo la nota dottrina del margine d'apprezzamento. Il risultato di questo talvolta incoerente *self restraint* è che nel caso specifico di quanto attiene l'appartenenza religiosa e i corollari da essa discendenti, pur riconosciuto in tesi come “universale”, “umano”, “fondamentale” il diritto di libertà religiosa è suscettibile di variazioni sul tema quasi ossimoriche dipendenti dalle legislazioni nazionali, inevitabilmente influenzate dalla storia e dalla sensibilità di ogni Stato membro. Il risultato, in ultima battuta, è di una ricorrente interpretazione restrittiva dei suoi contenuti, tanto da aver portato ad ipotizzare una compressione sistematica del diritto all'identità *sub specie religionis*<sup>5</sup>.

In quest'Europa, caratterizzata da una tutela a geometria variabile del diritto di libertà religiosa, si registra poi un altro elemento ricorrente: lo scatenarsi del dibattito (mediatico ma anche politico, giurisprudenziale e dottrinale) ogniqualvolta la fattispecie dedotta in giudizio riguarda l'Islam e, ancora di più, il porto del velo islamico. La presenza musulmana in Europa, ormai giunta alla terza o quarta generazione, funge ancora da catalizzatore e sintomo della difficoltà di tutto l'Occidente a fare i conti da un lato con il diritto alla differenza e l'autodeterminazione (su base religiosa, ma non solo) e dall'altro con la tentazione di identificare l'uguaglianza come indifferenziazione e la neutralità come unica via percorribile per la non discriminazione. A questo si deve aggiungere che nessun altro simbolo religioso è stato così di frequente motivo di controversia come il porto dello *hijab*<sup>6</sup> da par-

<sup>3</sup> Mi sia permesso sul punto un rinvio a OLIOSI, *Giustizia divina, diritti umani*, Napoli, 2020.

<sup>4</sup> Così Antonio Cantaro, che osserva come «Pur in presenza di ampie enunciazioni in materia di libertà di credo, la giurisprudenza europea è pervenuta in alcune sue recenti decisioni a conclusioni che, a me pare, rischiano di ridimensionare la fundamentalità del diritto alla libertà religiosa, la sua assolutezza a fronte delle sfide dell'attuale fenomeno migratorio, con i suoi inediti stili di vita, anche vistosi come l'abbigliamento femminile. Insomma, una libertà paradossalmente figlia di un Dio minore». Così CANTARO, *I simboli e le icone di appartenenza religiosa nello spazio pubblico europeo*, in *Cultura giuridica, diritto vivente*, 2020, 7, 2.

<sup>5</sup> Così COLAJANNI, *Il velo delle donne musulmane tra libertà religiosa e libertà economica. Prime osservazioni sulla sentenza della Corte di Giustizia sul divieto di indossare il velo nei luoghi di lavoro*, in [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it), 21 marzo 2017.

<sup>6</sup> È solo il caso di specificare che lo *Hijab* non è l'unico velo islamico. Per obbedire al precetto coranico di non mostrare ad altri uomini che non appartengano alla famiglia “le proprie parti belle” (sura XXIV, al-Nur, “la Luce”) sono diversi i copricapi

te delle donne musulmane che diviene, inevitabilmente, una questione di discriminazione di genere, oltre che su base religiosa.

La condizione femminile è uno dei veri nodi cruciali del confronto tra culture basato sui diritti umani. È luogo comune ritenere che l'integrazione di culture diverse e lontane da quella occidentale (*in primis* quella islamica) sia impossibile perché la donna non è considerata al pari dell'uomo e, come esempio, spesso viene utilizzato quello del velo islamico. Sembra che il non detto sia che esso stesso, in effetti, costituisca un elemento di discriminazione per le donne, anche se sono costoro a rivendicarne l'utilizzo per una questione di appartenenza non solo religiosa ma anche culturale ed identitaria<sup>7</sup>. Così, nell'affrontare l'effettivo rispetto del diritto di libertà religiosa rispetto alla libertà di indossare un simbolo che manifesta la propria appartenenza confessionale (e il cui utilizzo spesso costituisce per il credente un vero e proprio precetto), la giurisprudenza europea ha compiuto un'attività ermeneutica spiccatamente orientata alla dimostrazione della legittimità dei limiti sia nello spazio pubblico e da parte degli Stati (nel caso della Corte Edu facendo ricorso al cd. margine di apprezzamento) sia nei rapporti tra privati ed in particolare sul luogo di lavoro (per i quali la Corte di Giustizia riconosce la prevalenza della libertà d'impresa e quindi del potere per i datori di lavoro di imporre apposite norme interne o clausole contrattuali). In questo solco si collocano le precedenti decisioni della Corte di Giustizia dell'Unione europea, che qualificano l'obiettivo di perseguire un'immagine aziendale neutrale come valida giustificazione al divieto di portare il velo e quindi legittima limitazione della libertà religiosa.

Le prime due pronunce in merito risalgono al 2017, quando i giudici di Lussemburgo si erano pronunciati sulla legittimità del licenziamento di due lavoratrici che si erano rifiutate di togliere l'*hijab* in presenza del divieto di portarlo.

I casi portati in via pregiudiziale all'esame della Corte di giustizia riguardavano uno la *receptionist* di un'impresa fornitrice di servizi di accoglienza<sup>8</sup> e l'altro un'ingegnera che, pur avvertita dei problemi che con il velo avrebbe potuto creare a contatto con i clienti, aveva continuato ad indossarlo. Il cliente, infastidito, aveva ingiunto tramite i propri collaboratori che non vi fosse «alcun velo la prossima volta», spingendo così la direzione ad imporre alla donna, senza successo, di non indossarlo più<sup>9</sup>.

---

presenti nel variegato mondo musulmano. I principali (e più conosciuti) sono l'*hijab*, che copre il capo ed il collo ma lascia scoperto il viso, il *niqab*, che lascia scoperti solo gli occhi e il *burqa* che copre con un unico manto tutto il corpo della donna e lascia solo una fenditura (coperta da una rete) anche per gli occhi che permette alla donna di vedere ma non agli altri di vederne lo sguardo né alcun'altra parte del corpo.

<sup>7</sup> Cfr. CAMASSA, *Presentazione*, in *QDPE*, 2018, numero speciale, 3 ss.; Id. *Il volto coperto delle donne nella giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'uomo*, in *QDPE*, 2018, numero speciale, 241 ss; RICCA, *Oltre Babele*, Bari, 2008.

<sup>8</sup> C. Giust., 17 marzo 2017, causa C- 188/15, *Bougnaoui*, testo integrale reperibile sul sito <http://curia.europa.eu/>, data ultima consultazione 2 aprile 2024.

<sup>9</sup> C. Giust., 17 marzo 2017, causa C- 137/15, *Achbita*, testo integrale reperibile sul sito <http://curia.europa.eu/>, data ultima consultazione 2 aprile 2024.

In entrambe le decisioni la Corte escludeva concordemente una discriminazione diretta perché l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva, «deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali» perché «tratta in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni»<sup>10</sup>. Secondo i giudici di Strasburgo un'impresa può, in linea di principio, con una norma interna, vietare ai propri dipendenti di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso. Un tale divieto generale non configura una discriminazione diretta. Esso può tuttavia costituire una discriminazione indiretta qualora comporti uno svantaggio particolare per le persone appartenenti ad una determinata religione, quindi se un'indicazione di neutralità solo apparentemente di massima sia in realtà indirizzata ad una categoria (o una religione) ben precisa. Su questo punto la Corte rimette la decisione e la prova dinnanzi al giudice nazionale belga, legittimando ancora una volta una disparità di trattamento su base nazionale rispetto alla tutela di una libertà fondamentale come quella religiosa.

Non serve un'approfondita conoscenza dei diritti religiosi per sapere che un'impostazione come quella della neutralità nell'azienda nelle due fattispecie in esame di fatto penalizza solo coloro che appartengono ad una determinata confessione: solo a prima vista il divieto si applica a tutti. In linea generale, poi, è altrettanto evidente che solo alcuni fedeli hanno all'interno del proprio ordinamento religioso il precetto (ritenuto vincolante) di indossare un simbolo che ne manifesti l'appartenenza confessionale. È il caso dei cosiddetti "Cinque K"<sup>11</sup> per tutti i credenti di religione sikh e, ovviamente, del velo per le donne di religione musulmana. Non è il caso, a puro titolo di esempio, del rosario o del crocifisso indossato da un fedele di religione cristiana, che può scegliere di manifestare la propria appartenenza ma nel farlo non obbedisce a nessun tipo di precetto sul punto.

Entrambe le sentenze sono state aspramente criticate da autorevole dottrina per la mancanza di parametri chiari, poiché lasciavano al datore di lavoro ampi margini di discrezio-

<sup>10</sup> Così C. Giust., 17 marzo 2017, causa C- 137/15, cit.

<sup>11</sup> Ogni credente che abbia compiuto il rito di ingresso nella comunità *sikh* entrando a far parte del *Khālsā* assume determinati doveri validi per tutti, senza distinzioni di sesso o di condizione sociale, che si esprimono nei cinque simboli di appartenenza (le "Cinque K" o i *Panj kakke*). Essi più nello specifico sono: *Kesh*: simbolo della perfezione della creazione divina. I capelli non tagliati sono coperti da un turbante (*dastar*) o, per i ragazzi, da un *patka*. Anche le donne devono coprire il capo e possono scegliere di indossare un turbante o un pannovelo. Tale divieto si estende per gli uomini anche alla barba (simbolo di virilità, coraggio e saggezza) e ai peli del corpo. *Kangha*: piccolo pettine di legno simbolo della cura e della pulizia personale. Viene messo per fissare i capelli sotto il turbante. *Kachera*: indumento intimo simbolo di pudore, dignità e modestia. Si tratta di pantaloni larghi e corti che si mettono sotto i vestiti segno di pulizia. *Kara*: braccialetto di ferro che rappresenta l'appartenenza e la fedeltà a Dio. Si mette appena prima delle mani, come braccialetto, per ricordare al sikh di fare la cosa giusta. *Kirpan*: simbolo di rispetto e integrità morale, si tratta di un pugnale, di solito a lama curva. In particolare il *Kirpan*, configurandosi esternamente come un pugnale, è stato oggetto di vertenze giurisdizionali sia nazionali che europee riguardanti la fattispecie del porto d'armi abusivo.

nalità, tanto da far temere il proliferare di scelte di neutralità “à la carte” rimesse alla sua pura discrezionalità, con il rischio di provocare una compressione eccessiva della libertà religiosa dei lavoratori. Tale presentimento è stato poi confermato da alcune legislazioni nazionali, come ad esempio dall’emanazione in Francia di una legge che consente al datore di lavoro di imporre la regola di “neutralità” se utile al “*bon fonctionnement de l’entreprise*”<sup>12</sup>.

Solo a partire dal 2021 l’evoluzione della giurisprudenza della Corte cerca di delineare un’analisi più specifica dei presupposti che legittimano la politica di “neutralità aziendale” come base del divieto di esibire simboli religiosi o ideologici. Il punto di partenza sono due ulteriori fattispecie che presentano caratteristiche differenziate e che trattano l’una la neutralità *ad externum* (nei confronti cioè di coloro che entrano a contatto con l’impresa), l’altra *ad internum*, tra i lavoratori dell’azienda stessa. Il combinato disposto delle due è un’ulteriore specificazione di requisiti e presupposti atti, dice la Corte, ad individuare e valutare quando la (tanto invocata) neutralità aziendale sia legittima<sup>13</sup>.

La prima specificazione riguarda il presupposto necessario (ma di per sé non sufficiente) della scelta di “neutralità”, che deve in primo luogo corrispondere ad un’esigenza “reale” e concreta, non astratta o generica. Le prove di concretezza e realtà spettano al datore di lavoro, che ha l’onere di dimostrare non in modo aprioristico o teorico ma pratico e realistico quanto la scelta di una politica di neutralità sia necessaria, prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono. Il tentativo ermeneutico è di passare da una visione meramente soggettiva della libertà di impresa ad una concezione non solo oggettiva ma anche dimostrabile, sicché le giustificazioni fornite dal datore di lavoro devono essere scrutinabili ed effettivamente scrutinate da parte del giudice, al quale devono essere sottoposte prove atte a fornire l’effettiva esistenza del pericolo di un «pregiudizio concreto e non meramente astratto»<sup>14</sup>.

Ulteriori specificazioni si ritrovano tra i criteri considerati nella sentenza *Wabe*, in merito in particolare a quando e come le «aspettative dei clienti o utenti» sono da considerarsi

<sup>12</sup> Così SCARPONI, *Libertà religiosa nei luoghi di lavoro e ‘neutralità’ dell’impresa. Il ‘porto dell’hijab’ da parte delle donne musulmane nell’evoluzione della giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in OLIOSI (a cura di), *Diritto, religione, coscienza: il valore dell’equilibrio. Liber Amicorum per Erminia Camassa*, Modena, 2023, 480. Della stessa autrice, in riferimento al bilanciamento tra questioni giuslavoristiche, disuguaglianza e libertà si segnalano Id., *L’appartenenza confessionale delle lavoratrici davanti alla Corte di Giustizia*, in *QDPE*, 2018, numero speciale, 221 ss.; Id., *‘Fair balance’ tra diritti fondamentali nella giurisprudenza della Corte di Giustizia in tema di libertà religiosa nel lavoro e impatto del principio di proporzionalità*, in *VTDL*, 2019, numero straordinario, 1313-1330.

<sup>13</sup> C. Giust., 15 luglio 2021, casi riuniti C- 804/18 e C- 341/19, *Wabe e Müller Handels*, testo integrale reperibile sul sito <http://curia.europa.eu/>, data ultima consultazione 2 aprile 2024.

<sup>14</sup> Nel caso oggetto del giudizio la società datrice di lavoro affermava che esisteva un pericolo concreto di violazione del principio di neutralità in quanto era emerso dal profilo *social* della dipendente che ella intendeva effettivamente influenzare deliberatamente i terzi con il suo comportamento (punto 31). Per il testo integrale si rinvia a <http://curia.europa.eu/>, data ultima consultazione 2 aprile 2024.

legittime. I genitori che iscrivono i propri figli ad un asilo nido che si presenta come neutrale e aconfessionale, ma anche favorevole alla pluralità religiosa e culturale, possono vantare la legittima aspettativa che le educatrici di tale asilo si astengano non solo dal fare esternazioni di tipo religioso, ideologico o politico, ma anche dall'indossare alcun tipo di segno visibile di appartenenza confessionale. Tale scelta risponde all'esigenza di rispettare il desiderio manifestato da parte dei genitori di provvedere all'educazione dei figli, ma tutela anche il diritto dei genitori di poter scegliere le modalità di educazione e formazione dei propri figli. Secondo la sentenza, dovendosi il diritto di libertà religiosa bilanciare con quello dei genitori di provvedere all'educazione dei figli secondo le proprie convinzioni religiose, filosofiche o pedagogiche, quale diritto fondamentale riconosciuto dall'art. 14, par. 3, Cdfue, è del tutto legittima l'aspettativa di un ambiente neutrale e perciò privo di simboli religiosi.

Va notato (e apprezzato) che la Corte si premura di andare oltre e specificare che anche il rischio di "subire conseguenze sfavorevoli" va valutato in prospettiva concreta nel rispetto del principio di proporzionalità, pertanto occorre che «detto divieto si limiti allo stretto necessario tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto»<sup>15</sup>. Tale requisito secondo i giudici di Lussemburgo viene rinvenuto attraverso una concreta valutazione sia della natura dell'attività di impresa sia del contesto in cui essa è esercitata. Solo in questo modo si può verificare che la scelta di neutralità dell'impresa non implichi profili di illegittimità, laddove tali ragioni siano esse stesse discriminatorie - come quelle «dettate dall'islamofobia, dal razzismo, o dall'omofobia»<sup>16</sup>.

L'altro caso trattato congiuntamente e deciso nella medesima sentenza è il caso *Müller Handels* in cui la ricorrente, di religione musulmana, era addetta alle vendite in un grande magazzino e portava il velo. La donna dapprima veniva riassegnata ad un'attività che non comportava contatti con i clienti ma poi riceveva nuovamente l'invito a presentarsi al lavoro priva di segni vistosi di appartenenza religiosa, filosofica o ideologica per evitare, secondo i convenuti, eventuali conflitti *ad internum*, tra gli stessi dipendenti. Per queste ragioni, e solo in un secondo momento, il datore di lavoro era giunto a statuire con un regolamento interno un divieto riguardante i simboli religiosi «vistosi e di grandi dimensioni». Tale decisione aziendale viene censurata dalla Corte sotto il profilo della violazione della parità di trattamento in quanto, penalizzando gli «appartenenti a religioni che di per sé impongono segni più vistosi, come un copricapo», già identificabili a priori, essa configura una discriminazione diretta dal momento che alcuni dipendenti sono trattati meno

<sup>15</sup> C. Giust., 15 luglio 2021, cause riunite C- 804/18 e C- 341/19, cit., punto 70.

<sup>16</sup> Il punto 40 della sentenza in esame menziona "il rischio di subire conseguenze sfavorevoli tenuto conto della sua attività e del contesto in cui è esercitata", testo integrale reperibile sul sito <http://curia.europa.eu/>, data ultima consultazione 2 aprile 2024.

favorevolmente di altri sulla base di un elemento collegato direttamente al fattore protetto della religione.

Particolarmente interessante l'inciso della Corte, che trova rilievo e seguito anche nella sentenza qui commentata: «solo vietando di esibire qualunque segno di appartenenza religiosa, anche di piccole dimensioni», è perseguibile fattivamente l'obiettivo dichiarato di evitare conflitti interni fra i dipendenti della stessa impresa<sup>17</sup> come effettivamente era avvenuto in passato. Fortemente (e giustamente) criticata da autorevole dottrina, la sentenza solleva non pochi dubbi *in primis* rispetto al requisito stabilito nel caso precedente circa il test di necessità e proporzionalità rispetto alla finalità dichiarata di prevenire i conflitti dei dipendenti.

È davvero necessario e proporzionato limitare il diritto di libertà religiosa quando è evidente che il datore di lavoro abbia a disposizione un potere disciplinare esercitabile nei confronti dei dipendenti non rispettosi dell'appartenenza religiosa o ideologica dei colleghi? Per assicurare il mantenimento di un clima aziendale di tolleranza reciproca, non è forse questa un'alternativa adeguata e proporzionata rispetto all'imposizione del divieto di esibire simboli di appartenenza? È significativo che entrambe le decisioni si trovino poi nella stessa sentenza: con una prima decisione in cui si affermano prima i requisiti di necessità e proporzionalità nella decisione di impostazione di neutralità da parte del datore di lavoro, ed una seconda in cui invece si dimostra all'atto pratico come gli stessi requisiti possano essere invocati e al tempo stesso aggirati.

La sentenza più recente emessa dalla Corte di Giustizia prima di quella in esame, affronta nuovamente l'interpretazione del divieto di discriminazione ai sensi della direttiva 2000/78/CE, ponendo fine ad un'annosa controversia pendente dal 2018 tra L.F., una donna di fede musulmana che indossa il velo islamico, e la S.C.R.L., una società che gestisce alloggi popolari. La ricorrente lamentava che la mancata presa in considerazione della sua candidatura spontanea a un tirocinio fosse dovuta al fatto che avesse affermato che si sarebbe rifiutata di togliersi il velo per conformarsi alla politica di neutralità sposata dall'azienda e prevista dal suo regolamento. Dopo aver provato a ripresentare domanda presso la stessa società proponendo di indossare un altro copricapo ma ricevendo comunque una risposta di tipo negativo, L.F. segnalava una discriminazione presso l'ente pubblico indipendente competente per la lotta contro la discriminazione in Belgio, prima di rivolgersi al *Tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, Belgio) con un'azione inibitoria. L.F. contestava alla S.C.R.L. di aver violato le disposizioni della legge generale belga contro le discriminazioni, in quanto, affermava, la mancata conclusione del contratto di tirocinio sarebbe stata fondata direttamente o indirettamente sulle sue convinzioni religiose<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> C. Giust., 15 luglio 2021, cause riunite C- 804/18 e C- 341/19, cit., punto 75.

<sup>18</sup> C. giust., II sez., 13 ottobre 2022, causa C-344/20, *L.F. c. S.c.r.l.*, in *RIDL*, 2023, II, 165 con nota di IZZI.



Il *Tribunal du travail francophone* de Bruxelles adiva la Corte di Giustizia per chiedere se i termini «la religione o le convinzioni personali» presenti nella direttiva riguardante la parità di trattamento in materia di impiego e di condizioni di lavoro debbano essere interpretati come due aspetti di uno stesso criterio protetto o, al contrario, come due criteri distinti. La Corte ribadendo ancora una volta il ragionamento già espresso in precedenza, affermava che potendo ogni persona avere convinzioni religiose, filosofiche o spirituali, non costituisce una discriminazione diretta un divieto che riguardi «ogni convinzione, senza distinzione alcuna, e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa» applicando il divieto in maniera generale e indiscriminata ed esteso, come nel caso, a «qualunque manifestazione di appartenenza e dunque non solo tramite l'abbigliamento ma anche altre caratteristiche come l'obbligo di portare il turbante o la barba lunga»<sup>19</sup>.

La Corte osservava infine che, in sede di valutazione dell'esistenza di una discriminazione indiretta, il diritto dell'Unione non osta a che un giudice nazionale riconosca, nell'ambito del bilanciamento degli interessi divergenti, una maggiore importanza a quelli della religione o delle convinzioni personali rispetto a quelli risultanti, in particolare, dalla libertà d'impresa, purché ciò derivi dal suo diritto interno. Veniva precisato, a tal proposito, che il margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri non può estendersi fino a consentire a questi ultimi o ai giudici nazionali di scindere, in plurimi motivi, uno dei motivi di discriminazione elencati tassativamente all'articolo 1 della direttiva: il rischio di questa segmentazione potrebbe essere quello di mettere in discussione il testo, il contesto e la finalità di tale motivo e pregiudicare l'effetto utile del quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro istituito dal diritto dell'Unione. Per queste ragioni l'ultimo approdo della giurisprudenza della Corte di Giustizia è stato quello di considerare unitariamente la tutela della “*religion or belief*” (coerente con quello seguito non solo dalla Direttiva n. 78, ma altresì dall'art. 13 Tce in quanto espressamente abbinati), quali espressioni fondamentali della personalità individuale che si possono declinare sia nel senso di libertà positiva che nel senso di libertà negativa.

---

<sup>19</sup> In questa sede la Corte, richiamato il potere di controllo da parte del giudice dell'Unione sull'esercizio della discrezionalità riconosciuta agli Stati membri, ricostruisce il rapporto tra la libertà di religione e la libertà di credo, negando la possibilità di scindere le due ai fini dell'applicazione del divieto di discriminazione. I giudici di Strasburgo considerano infatti che tale divieto “riguarda tutti i lavoratori allo stesso modo” e che “un approccio segmentato avrebbe come conseguenza la creazione di sottogruppi di lavoratori e potrebbe minare il principio di uguaglianza e pari trattamento nel lavoro stabilito dalla D.n.7 8”, con la conseguenza che “non è consentito né agli ordinamenti né ai giudici nazionali scindere i vari motivi elencati tassativamente dall'art. 1 della Direttiva, salvo metterne in discussione il testo, il contesto e la finalità e compromettere così l'effetto utile del quadro generale per la parità di trattamento per l'occupazione e le condizioni di lavoro istituito da tale direttiva” C. giust., II sez., 13 ottobre 2022, causa C-344/20, cit., punto 54.

## 2. Profili di novità del caso in specie: i motivi del rinvio pregiudiziale e il quadro normativo di riferimento

Il 28 novembre 2023 la Grande Sezione della Corte di giustizia dell'Unione europea è tornata a pronunciarsi sulla cosiddetta neutralità oggetto della sua ormai costante giurisprudenza aggiungendo un ulteriore elemento di novità che merita di essere considerato ed analizzato.

Il caso C-148/22, si sostanziava in un rinvio pregiudiziale da parte del Tribunale del lavoro di Liegi (*Tribunal du travail de Liège*, Belgio) che riguardava una dipendente del Comune di Ans, alla quale, nello svolgimento delle proprie mansioni, era stato fatto divieto di indossare lo *hijab*. La ricorrente lavorava già per il Comune con il ruolo di «responsabile dell'ufficio», (funzione che svolgeva principalmente senza contatto con gli utenti del servizio pubblico, in «back office»). Solo dopo 5 anni in cui esercitava la sua attività lavorativa senza «indossare segni idonei a rivelare le sue convinzioni religiose e senza formulare rivendicazioni scritte in tal senso» la donna chiedeva di portare il velo sul luogo di lavoro ma otteneva un diniego dalla giunta comunale che, nel respingere la domanda, le vietava altresì provvisoriamente di indossare, nell'esercizio della sua attività professionale, segni che rivelassero le sue convinzioni religiose, fino all'adozione di una normativa generale relativa all'uso di tali segni all'interno dell'amministrazione comunale.

Con una seconda decisione *ad personam* la giunta confermava il divieto fino alla modifica del regolamento di lavoro adottata dal consiglio comunale, con l'entrata in vigore del quale inseriva un obbligo di «neutralità esclusiva» sul luogo di lavoro, inteso come divieto per tutti i dipendenti del comune di indossare, negli spazi municipali, qualsiasi segno visibile idoneo a rivelare le loro convinzioni personali, in particolare religiose o filosofiche, a prescindere dal fatto che tali dipendenti siano o meno a contatto con il pubblico<sup>20</sup>.

La ricorrente adiva il giudice nazionale, chiedendo l'accertamento circa la violazione della sua libertà di religione – sancita dall'art. 19 della Costituzione belga –, avvalorata dal fatto che la sua posizione lavorativa non sottintendesse rapporti con il pubblico ma avveniva nel c.d. «back office».

Nel procedimento principale la dipendente del comune avviava varie azioni dirette a far dichiarare che la sua libertà di religione era stata violata, e tra queste in particolare un'azione inibitoria, proposta dinanzi al giudice del rinvio, sia avverso le due decisioni indivi-

---

<sup>20</sup> L'articolo 9 del regolamento adottato dal Comune di Liegi il 29 marzo 2021 prevede quindi, in particolare: «Il lavoratore ha libertà di espressione nel rispetto del principio di neutralità, del proprio obbligo di riservatezza e del proprio dovere di lealtà. Il lavoratore è tenuto a rispettare il principio di neutralità, il che implica il dovere di astenersi da qualsiasi forma di proselitismo e il divieto di esibire qualsiasi segno vistoso che possa rivelare la sua appartenenza ideologica o filosofica o le sue convinzioni politiche o religiose. Tale regola si applica al lavoratore sia nell'ambito dei suoi contatti con il pubblico sia nei suoi rapporti con i suoi superiori e i suoi colleghi».

duali sia contro la modifica del regolamento di lavoro in un momento successivo alla sua assunzione e, in particolare, al momento in cui decideva di portare il velo.

Con riferimento alle decisioni individuali prese nei confronti della donna prima che venisse adottato il regolamento, il tribunale belga riconosceva la sussistenza di una discriminazione in atto, ritenendo che il divieto di indossare il velo islamico imposto alla ricorrente nel procedimento principale costituisse effettivamente una differenza di trattamento direttamente fondata sulla religione di quest'ultima rispetto agli altri membri del personale del Comune. In particolare, il giudice belga accoglieva l'argomentazione perché altre dipendenti indossavano segni di convinzioni personali, in particolare religiosi, (il riferimento era nello specifico ad una donna che portava un piccolo crocifisso come ciondolo del suo girocollo), ma che fino ad allora erano sempre stati tollerati dal Comune sul luogo di lavoro. Tale differenza di trattamento non è neppure giustificata da requisiti professionali essenziali e determinanti, ai sensi dell'articolo 8 della legge generale contro la discriminazione, in quanto la ricorrente nel procedimento principale esercitava le sue funzioni principalmente in «back office». Si trattava quindi di una discriminazione diretta, ai sensi della direttiva 2000/78/CE.

Pur dichiarando fondata l'azione della ricorrente nel procedimento principale per il periodo compreso tra la data di adozione della prima di tali decisioni individuali e quella di adozione della modifica del regolamento di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale, il giudice belga adiva la Corte di giustizia dell'Unione europea con rinvio pregiudiziale per chiedere se la regola di neutralità inserita nel regolamento da parte del Comune di Ans fosse conforme al diritto dell'Unione, segnatamente alla direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000.

La questione pregiudiziale sollevata dal giudice nazionale si sostanziava in particolare, sull'art. 2, paragrafo 2, lettere a) e b), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, chiedendo se questo potesse essere interpretato nel senso di un'autorizzazione della pubblica amministrazione a organizzare un ambiente amministrativo totalmente neutro che implicasse quindi il divieto a tutti i membri del personale, a prescindere dal fatto che siano o meno a diretto contatto con il pubblico, di indossare segni di convinzioni personali. Le conclusioni dell'Avvocato generale Anthony Michael Collins facendo cenno alla precedente giurisprudenza della Corte, chiedevano quindi se un datore di lavoro avesse il diritto di imporre ai suoi dipendenti restrizioni nell'ambito dell'esercizio delle loro funzioni, anche quando il datore in questione non fosse privato ma pubblico, segnatamente un Comune. La domanda è quindi se la natura e le caratteristiche specifiche del servizio pubblico, nonché il contesto proprio di ciascuno Stato membro, permettessero o imponessero di adottare una soluzione diversa da quella adottata in dette precedenti cause rispetto a rapporti di lavoro privati, per i quali valgono evidentemente valori diversi come le legittime aspettative dei clienti o il diritto all'esercizio della libera impresa.

Come di consueto, prima di entrare nel merito della causa, la Corte si sofferma sul contesto normativo sia dell'Unione europea che dello Stato belga.

In particolare le norme fondamentali sono l'art. 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE che stabilisce che «per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsi-

asi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1», mentre al paragrafo seguente stabilisce quando si ha una discriminazione<sup>21</sup>.

L'ambito di applicazione della direttiva 2000/78/CE è determinato dal suo articolo 3, paragrafo 1, che la estende «[...] a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene [...] all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione», mentre l'articolo 4, fatti salvi i limiti precedentemente stabiliti, prevede la possibilità per gli Stati membri di «stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno 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».

Con riferimento al diritto belga, la *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (legge del 10 maggio 2007 sulla lotta a talune forme di discriminazione), nella versione applicabile alla controversia principale, traspone la direttiva 2000/78/

---

<sup>21</sup> L'articolo 2, paragrafo 2 prevede che ai fini dell'applicazione dell'articolo 2, paragrafo 1: « (a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; (b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che: [...] 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 [...]».

CE nel diritto statale, in particolare agli articoli 4<sup>22</sup>, 5<sup>23</sup>, 7<sup>24</sup> e 8<sup>25</sup> e 9<sup>26</sup>. Com'è tipico nelle leggi di recepimento nazionale, le appena citate norme in combinato disposto ripercorrono il modello europeo, stabilendo dapprima come distinguere le fattispecie di discriminazione diretta ed indiretta e poi con quali criteri valutare la legittimità di limiti eventualmente posti alle libertà, in particolare in termini di legittimità e proporzionalità.

### 3. La decisione della Corte

Il giudice del rinvio rimetteva alla Corte di Giustizia due questioni pregiudiziali: la prima riguardante l'applicabilità dell'articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b) anche ad un regolamento interno di un'amministrazione comunale: è lecito perseguire l'obiettivo di neutralità anche all'interno di un'amministrazione pubblica che vieta in maniera generale e indiscriminata ai propri dipendenti di indossare in modo visibile, sul luogo di lavoro, qualsiasi segno che riveli, in particolare, convinzioni filosofiche o religiose? La seconda, logicamen-

---

<sup>22</sup> Così come ricostruito dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nei punti rilevanti alla causa in esame, L'articolo 4 di tale legge così recita: «Ai fini dell'applicazione della presente legge, si intende per:

1° rapporti di lavoro: i rapporti che comprendono, tra l'altro, l'occupazione, le condizioni di accesso al lavoro, le condizioni di lavoro e le norme sul licenziamento, e questo: – sia nel settore pubblico che nel settore privato; (...)

4° criteri tutelati: l'età, l'orientamento sessuale, lo stato civile, la nascita, il patrimonio, le convinzioni religiose, filosofiche o politiche, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, una disabilità, una caratteristica fisica o genetica, l'origine sociale; (...)

6° distinzione diretta: la situazione che si verifica allorché, sulla base di uno dei criteri tutelati, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga; 7° discriminazione diretta: distinzione diretta, fondata su uno dei criteri tutelati, che non può essere giustificata sulla base delle disposizioni del titolo II; 8° distinzione indiretta: la situazione che si verifica allorché una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono comportare un particolare svantaggio per le persone caratterizzate da uno dei criteri tutelati rispetto alle altre; 9° discriminazione indiretta: distinzione indiretta, fondata su uno dei criteri tutelati, che non può essere giustificata sulla base delle disposizioni del titolo II; (...).

<sup>23</sup> L'articolo 5, paragrafo 1, di detta legge prevede che «Ad eccezione delle materie di competenza delle comunità o delle regioni, la presente legge si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico (...).

<sup>24</sup> L'articolo 7 della legge generale contro la discriminazione recita: «Ogni distinzione diretta basata su uno dei criteri tutelati costituisce discriminazione diretta, a meno che tale distinzione diretta sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e che i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari».

<sup>25</sup> L'articolo 8 dispone: «§1. In deroga all'articolo 7, e fatte salve le altre disposizioni del presente titolo, una distinzione diretta basata sull'età, sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni religiose o filosofiche, o su una disabilità nei settori di cui all'articolo 5, paragrafo 1, punti [4, 5 e 7], può essere giustificata unicamente da requisiti professionali essenziali e determinanti. §2. Un requisito professionale essenziale e determinante può sussistere unicamente laddove: – una particolare caratteristica relativa all'età, all'orientamento sessuale, alle convinzioni religiose o filosofiche o alla disabilità sia essenziale e determinante in ragione della natura delle specifiche attività lavorative interessate o del contesto in cui esse vengono espletate, e; – il requisito si basi su una finalità legittima e sia proporzionato in rapporto ad essa. §3. Spetta al giudice verificare, caso per caso, se tale determinata caratteristica costituisca un requisito professionale essenziale e determinante (...).

<sup>26</sup> L'articolo 9 stabilisce: «qualsiasi distinzione indiretta fondata su uno dei criteri tutelati costituisce una discriminazione indiretta, [...] a meno che la disposizione, il criterio o la prassi apparentemente neutri su cui si basa la distinzione indiretta siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari [...].

te conseguente, è quindi: la norma interna pone in essere una discriminazione diretta o indiretta?

Dopo aver specificato che la nozione di «religione» di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE comprende sia il *forum internum*, ossia il fatto di avere convinzioni, sia il *forum externum*, ossia la manifestazione pubblica della fede religiosa ma anche delle convinzioni personali (da trattare, dice la Corte, come «due facce dello stesso e unico motivo di discriminazione»), i giudici di Lussemburgo si pronunciano non accogliendo le rimostranze della ricorrente e sostenendo che non sia stata posta in essere una discriminazione né diretta né indiretta: nonostante venga dimostrato che la sua applicazione comporti un particolare svantaggio solo per gli appartenenti ad una determinata religione, i mezzi impiegati vengono valutati sia appropriati che necessari.

Con riguardo in particolare all'ambito di applicazione, e fermo restando il doveroso margine di apprezzamento riconosciuto ad ogni Stato membro, la CGUE afferma che è del tutto legittima la volontà di un ente pubblico come il Comune di istituire un ambiente amministrativo totalmente neutro e giustifica l'adozione di un regolamento interno che vieti al personale, in maniera generale e indiscriminata, di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno che riveli convinzioni personali, in particolare filosofiche o religiose ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), dir. 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000. Tale disposizione deve però essere idonea, necessaria e proporzionata rispetto al contesto dell'amministrazione e deve tenere conto dei diversi diritti e interessi in gioco.

Ad avviso della Corte, la volontà dell'ente pubblico di condurre una politica di neutralità religiosa o filosofica si sostanzia in una finalità legittima che non corrisponde, come nella libertà di impresa per l'impresa privata, ad un trattamento discriminatorio ma persegue il fine che tutti gli utenti del servizio pubblico si sentano parimenti assistiti e tutelati. In questo frangente, l'obiettivo del Comune è quello di attuare il principio di neutralità del servizio pubblico, il quale trova fondamento negli artt. 10 e 11 della Costituzione belga, nel principio di imparzialità e di neutralità dello Stato. Come sottolinea il governo belga nelle sue osservazioni scritte, riproducendo un passaggio di una sentenza del *Conseil d'État* (Consiglio di Stato, Belgio) del 27 marzo 2013, in uno Stato democratico di diritto, l'autorità pubblica deve essere neutrale «perché è l'autorità di tutti i cittadini e per tutti i cittadini e deve, in linea di principio, trattarli in modo uguale senza discriminazioni basate sulla loro religione, sulle loro convinzioni personali o sulla loro preferenza per una comunità o un partito»<sup>27</sup>.

La finalità legittima a cui fa riferimento la direttiva, ad avviso della Corte di Giustizia, si riscontrerebbe proprio nella politica di «neutralità esclusiva» che l'ente pubblico intende instaurare e che, a sua volta, è frutto di quel margine di discrezionalità che agli Stati mem-

<sup>27</sup> Stralcio di sentenza rinvenibile nelle conclusioni dell'Avvocato generale riguardanti la causa in esame. Per il testo integrale si rinvia a <http://curia.europa.eu/>, data ultima consultazione 2 aprile 2024.

bri è riconosciuto. La direttiva 2000/78/CE, come suo *proprium*, stabilisce infatti solo un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, che, quindi, lascia un margine di apprezzamento agli Stati membri e agli enti infrastatali. Per queste ragioni, afferma l'organo giurisdizionale europeo, si può ritenere che una disposizione come l'articolo 9 del regolamento di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale persegua una finalità legittima, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), punto i), della direttiva 2000/78/CE. La Corte precisa altresì che per dirsi realizzata in concreto la finalità legittima della "neutralità esclusiva" è necessario che l'obiettivo in questione sia «perseguito dal comune in modo realmente coerente e sistematico, e che il divieto di indossare qualsiasi segno visibile di convinzioni personali, in particolare filosofiche e religiose, previsto dall'articolo 9 del regolamento di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale si limiti allo stretto necessario».

Alla luce di queste considerazioni la Corte fornisce un'interpretazione dell'art. 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, nel senso che «una norma interna di un'amministrazione comunale che vieta, in maniera generale e indiscriminata, ai membri del personale di tale amministrazione di indossare in modo visibile, sul luogo di lavoro, qualsiasi segno che riveli, in particolare, convinzioni filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà di detta amministrazione di istituire, tenuto conto del proprio contesto, un ambiente amministrativo totalmente neutro, purché tale norma sia idonea, necessaria e proporzionata rispetto a tale contesto e tenuto conto dei diversi diritti e interessi in gioco».

#### **4. Neutralità...o fragilità? Una prospettiva di genere, e non solo**

Nel leggere la sentenza della Corte di Giustizia dello scorso novembre non si può che rimanere perplessi: si tratta infatti dell'ennesima causa che riguarda l'appartenenza confessionale di una lavoratrice che vorrebbe poter liberamente obbedire al precetto della propria religione coprendosi il capo con il velo islamico e riceve un diniego dal responsabile sul luogo di lavoro, dal giudice nazionale ed infine dai giudici europei. Dal 2017 in poi, sembra che i giudici di Lussemburgo continuino nel *remake* di fattispecie simili, con trame di scarsa fantasia che si differenziano per aspetti che vengono puntualmente affrontati senza discostarsi tuttavia dal filone narrativo principale, riassumibile nell'equazione: neutralità = assenza di simboli religiosi. Eppure, il fatto che siano sempre Francia e Belgio a trovarsi coinvolti e che siano sempre le donne musulmane ad agire in giudizio sono dati già di per sé significativi che dimostrano che qualcosa non funziona e, a parere di chi scrive, va ripensato.

Quando si parla della condizione della donna e, più in generale, delle questioni di genere e di mancata parità, in particolare dal punto di vista giuslavoristico, si è soliti intravedere nel fattore dell'appartenenza confessionale una delle cause di discriminazione. È idea comune che il cosiddetto «modello patriarcale» tradizionalmente articolato da molte confessioni reli-

giose mal si concili con l'affermazione unanime, sia nei diritti statali sia nelle Dichiarazioni dei diritti e nella Convenzione europea, della pari dignità e dell'uguaglianza formale e sostanziale di ciascun individuo a prescindere dal sesso o dalla religione<sup>28</sup>. C'è da chiedersi, tuttavia, se sia davvero così; o se si etichetti un'esperienza complessa come quella dell'appartenenza religiosa e dell'identità plurima (ciascuno di noi è figlio, genitore, marito, collega, credente e tanto altro declinato in sfaccettature sempre nuove) cedendo alle facili tentazioni di un'idea di secolarizzazione, libertà religiosa o laicità, che anziché tutelare tutti, a prescindere da sesso o religione, li tuteli solo nelle modalità e nei contenuti che si ritengono universali ma che universali non sono. L'universalismo corre sempre il rischio di tramutarsi in fondamentalismo, il vizio di chi è convinto di possedere la verità e di poter definire tutto<sup>29</sup>, compresi concetti indefinibili aprioristicamente come quello di neutralità o laicità.

Lo Stato europeo ha il dovere di essere laico? In un passaggio della celebre sentenza del caso *Lautsi v. Italia*<sup>30</sup>, la risposta è chiara: la Grande Camera nel giudizio di *overruling* afferma che «i sostenitori della laicità possono rivendicare delle istanze aventi un “livello di coerenza, serietà, coesione e importanza” necessario per essere considerate ‘convinzioni’, ai sensi degli articoli 9 della Convenzione e dell’articolo 2 del Protocollo n. 1»<sup>31</sup>. In quella sede la Corte europea, pur diventando bersaglio di forti critiche, afferma che la laicità è perciò una ‘visione’, una ‘convinzione filosofica’, alla stessa stregua di altre convinzioni e credenze che meritano rispetto; la laicità non ha valore di principio generale perché generalmente condiviso o oggettivamente declinato (e declinabile) nel sistema della Convenzione. E anche se, come nel caso di Francia o Belgio, esso si trova tra i principi costituzionali, i giudici non dovrebbero per questo pretendere che ogni cittadino sia laico e, quindi, abbia il dovere di fare quanto in suo potere per neutralizzare lo spazio pubblico e contestualmente, anche di limitare la libera espressione della propria identità simbolico-religiosa<sup>32</sup>. Anche perché, a ben vedere, lo stesso concetto di laicità, intesa come «dare a Cesare quel che è di Cesare e a Dio quel che è di Dio» è di fatto plasmato e cresciuto sulla scorta di quelle “radici cristiane” che insieme a mille altre si sono intrecciate nel tratteggiare le caratteristiche delle società occidentali, dove la netta scansione tra foro interno e foro esterno e l'idea di secolarizzazione hanno in un certo senso illuso che la religione, di punto in bianco, potesse essere semplicemente “bandita”, senza avere la consapevolezza invece di quanta religione sia ancora (e sempre) presente

<sup>28</sup> Mi sia permesso il rinvio a OLIOSI, *Giustificati motivi per essere madre? Per una lettura interculturale di maternità, lavoro e appartenenza religiosa*, in *Calumet - intercultural law and humanities review*, 2023, 17, 111 e ss.

<sup>29</sup> Così COLAJANNI, *Il velo delle donne musulmane tra libertà religiosa e libertà economica. Prime osservazioni sulla sentenza della Corte di Giustizia sul divieto di indossare il velo nei luoghi di lavoro*, op. cit.

<sup>30</sup> Cedu, 18 marzo 2011 – Ricorso n. 30814/06 – *Lautsi e altri c. Italia*, per il testo completo si rinvia al sito della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, <https://www.echr.coe.int/home>, data ultima consultazione 5 aprile 2024.

<sup>31</sup> Cedu, 18 marzo 2011, cit. § 58, *ibidem*.

<sup>32</sup> Peraltro, se lo scopo perseguito con le opposte politiche è determinato non solo da tradizioni politico-culturali ma anche da esigenze di sicurezza, si osserva che nessuna delle due politiche ha evitato un irrigidirsi degli estremismi culturali, visto che sanguinosi attentati di ispirazione cultural-religiosa, jihadista, sono avvenuti in Francia come in Belgio.



nella società. Il problema è che per la religione cristiana, si tratta di una presenza silente, quasi inconsapevole, indiscussa, ma non per questo inesistente. Che sia una pura casualità il fatto che il concetto di neutralità venga declinato nella nichilista assenza di qualsiasi simbolo quando la religione che ha plasmato la tradizione giuridica occidentale sia a sua volta caratterizzata dall'assenza di precetti vincolanti riguardanti il vestiario se non esclusivamente per i religiosi? C'è chi ha ritenuto che questo diffuso atteggiamento proibitivo nei confronti di alcuni elementi dell'abbigliamento degli stranieri è il frutto dell'eredità coloniale con cui l'Europa non ha ancora completamente chiuso i conti. «Vista nel suo complesso la recente giurisprudenza e legislazione citata fa proprio questo all'immigrato. Lo rende letteralmente più nudo e spoglio, perché rimuove parti del suo abbigliamento, e lo rende di fatto meno diverso, quindi più vicino al vestire che è civile, condiviso, occidentale, europeo. Due tipici obiettivi che la mentalità coloniale cerca di perseguire»<sup>33</sup>.

Allora sarebbe il caso di chiedersi: uno Stato neutrale è solo uno Stato in cui il foro esterno rispetto alla libertà di culto risulta mortificato e il fenomeno religioso posto forzatamente ai margini della società? Anche a questa domanda, la risposta non può essere che negativa. Neutralità non equivale al nulla, al vuoto. Anzi, proprio nell'accogliere la diversità di tutti i simboli, di tutte le religioni, si potrà davvero essere neutri, con la donna cattolica con la piccola croce sul petto che quasi non si nota, così come con la donna di origini musulmane ma europea di seconda, terza, quarta generazione, per la quale indossare il velo non è solo un precetto religioso ma un qualcosa di più profondo e sacro, che si attaglia alla sua intimità e alla sua identità. «Un Sikh senza il suo *kirpan* che lo protegge dal male – e fra un po' magari arriverà il tempo di far rimuovere il turbante e la tunica – si sente un po' più svestito, un po' più vulnerabile, un po' meno Sikh. Un po' come un uomo occidentale che si ritrova ad un convegno accademico in pantaloncini, senza giacca e cravatta: un modo di stare nello spazio inadeguato, non consono a ciò che si è. Una donna musulmana senza velo è come una donna italiana costretta a stare in pubblico in reggiseno: scoperta, vulnerabile, totalmente a disagio»<sup>34</sup>. Come mai i termini di questa semplice equazione interculturale si trovano completamente ribaltati sia nel dibattito pubblico che nella giurisprudenza europea? La libertà religiosa, e il diritto inviolabile di manifestarla con la propria persona (anche nell'abbigliamento) sono un qualcosa che non può – e non dovrebbe – essere scalfito da ragionamenti sulla libertà d'azienda o la legittima richiesta dei clienti delle aziende o, ancora, da concetti vaghi e per ciò stesso pericolosi come neutralità o laicità. Un qualcosa di sacro, che la culla dei diritti umani occidentali dovrebbe tutelare nella sua più ampia latitudine, invece che continuare a bilanciare, limitare, calpestare. In gioco, non è solo il

<sup>33</sup> Così Ilenia Ruggiu, che nel riprendere alcuni passaggi di opere politico-letterarie riguardanti il colonialismo, sottolinea come lo stesso *modus* sia, *mutatis mutandis*, quello utilizzato dalle Corti europee. Così RUGGIU, «Spogliare» i migranti. I divieti contro *kirpan*, *burqa*, *hijab*, come eredità coloniale europea, in <https://www.lacostituzione.info/index.php/2018/02/08/spogliare-i-migranti-i-divieti-contro-kirpan-burqa-hijab-come-eredita-coloniale-europea/>, data ultima consultazione 04.04.2024.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

diritto di libertà religiosa ma anche quello di uguaglianza e di non discriminazione. Basti pensare che, ordinariamente, la questione della libertà religiosa sul posto di lavoro interseca quella riguardante la parità di genere. Essa si polarizza e si concentra, spesso quasi esclusivamente, sul porto dei simboli, in particolare del velo islamico, sui divieti alimentari, sui tempi per la preghiera o sulla fruizione delle festività corrispondenti alle scansioni sacrali dei calendari religiosi, ma riguarda anche molto altro e, nella maggior parte dei casi, la vita tout court delle donne. Nella tradizionale visione “a compartimenti stagni” con cui le società moderne, e in particolare quelle occidentali, disciplinano la vita di ciascun individuo, sembra che la rilevanza dell'appartenenza religiosa rispetto alla vita lavorativa si esaurisca tutta nell'affrontare questi temi, ma non è così. Non si tratta solamente di diritto al lavoro o alla non discriminazione: in ballo ci sono la coesione e la giustizia sociale, l'uguaglianza e l'effettivo rispetto di tutti i diritti fondamentali, non solo quelli individuati da una visione eurocentrica e, per ciò stesso, limitata. E, spesso, l'illusione è che negando la legittimità di manifestazioni di appartenenza religiosa, la *querelle* si risolva mentre in realtà si ripropone ancora, ancora e ancora... In un certo senso, la religione appare ‘sorvegliata e punita’ in una serie di fattispecie, che proclamando di voler difendere la donna non di rado portano al distopico risultato di spingerla a rinunciare ad agire, vivere e lavorare nella società rimanendovi ai margini, perché non compresa e, con buona pace di tutti i parametri individuati dalla CGUE nella sua giurisprudenza, profondamente discriminata.