



Secondo l'avvocato generale Sharpston una politica aziendale che impone a una dipendente di togliere il velo islamico quando si trova a contatto con i clienti costituisce un'illegittima discriminazione diretta

Una politica che impone un codice di abbigliamento totalmente neutro può anche costituire una discriminazione indiretta che sarà giustificata solo se proporzionata al conseguimento di un obiettivo legittimo, che può essere rappresentato dagli interessi commerciali di un datore di lavoro

La sig.ra Asma Bouagnaoui è una donna musulmana che è stata assunta in qualità di ingegnere progettista dalla Micropole SA, società di consulenza informatica, con un contratto di lavoro stipulato il 15 luglio 2008. Quando lavorava, indossava – a volte, quando lo desiderava – un velo islamico che le copriva il capo, lasciandole il viso scoperto.

Nell'ambito delle sue mansioni, la sig.ra Bouagnaoui doveva incontrare clienti della Micropole presso le loro sedi. In seguito a una lamentela di uno dei clienti, secondo il quale il velo della sig.ra Bouagnaoui aveva «messo in imbarazzo» i suoi impiegati, e alla conseguente richiesta che «non vi fosse nessun velo la volta successiva», le è stato chiesto di confermare la propria disponibilità a soddisfare tale richiesta alla successiva riunione. La sig.ra Bouagnaoui ha rifiutato ed è stata licenziata il 22 giugno 2009. La Micropole ha affermato che il suo rifiuto di togliere il velo rendeva impossibile lo svolgimento delle sue mansioni in rappresentanza dell'impresa. La sig.ra Bouagnaoui ha quindi impugnato il licenziamento dinanzi ai giudici francesi.

La Corte di cassazione francese, dinanzi alla quale il procedimento è adesso pendente, ha chiesto alla Corte di giustizia se il requisito di non indossare un velo islamico in occasione della prestazione di servizi di consulenza informatica ai clienti possa essere considerato un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» e non vi si applichi pertanto il divieto di discriminazione in base alla religione o alle convinzioni personali di cui alla direttiva 2000/78¹.

Nelle sue odierne conclusioni, l'avvocato generale Sharpston rileva le notevoli differenze esistenti tra gli ordinamenti giuridici degli Stati membri per quanto riguarda l'uso di indumenti e simboli religiosi sul luogo di lavoro. Tali differenze riguardano, in particolare, i dipendenti del settore pubblico. Tuttavia, poiché la presente causa riguarda l'impiego nel settore privato, l'avvocato generale limita le proprie osservazioni a tale settore, considerando che la libertà di manifestare la propria religione o le proprie convinzioni personali rientra nell'ambito della direttiva, in quanto costituisce parte integrante della libertà di religione. La sig.ra Bouagnaoui ha ricevuto un trattamento meno favorevole per via della sua religione, dato che un ingegnere progettista che non avesse scelto di manifestare la propria fede religiosa non sarebbe stato licenziato. L'avvocato generale pertanto conclude che **il licenziamento della sig.ra Bouagnaoui configura una discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali**. Il licenziamento sarebbe legittimo solo se fosse applicabile una delle deroghe previste dalla direttiva.

La direttiva prevede che, in talune circostanze, una differenza di trattamento, che altrimenti costituirebbe una discriminazione, può essere esclusa dal suo ambito di applicazione se è basata

¹ 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).

su una caratteristica che costituisce un «requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa». L'avvocato generale sostiene che tale deroga dev'essere interpretata restrittivamente. Il requisito dev'essere «essenziale e determinante» nonché proporzionato all'obiettivo legittimo perseguito.

Secondo l'avvocato generale, la deroga non può applicarsi nel caso di specie. In particolare, **nulla suggerisce che la sig.ra Bougnaoui non fosse in grado di eseguire i suoi compiti di ingegnere progettista per via del velo islamico. In effetti, la lettera di licenziamento della Micropole faceva espressamente riferimento alla sua competenza professionale.** Sebbene la libertà d'impresa sia un principio generale del diritto dell'Unione europea, essa è soggetta a limiti, i quali includono la necessità di tutelare i diritti e le libertà altrui. La discriminazione diretta non può essere giustificata invocando una potenziale perdita finanziaria che il datore di lavoro potrebbe subire.

L'avvocato generale esamina in seguito le altre deroghe in materia di discriminazione diretta e conclude che nessuna di esse può essere applicata al caso di specie.

In primo luogo, l'avvocato generale respinge la tesi secondo cui un divieto dell'uso di indumenti religiosi da parte dei lavoratori quando essi si trovino a contatto con clienti dell'impresa per cui lavorano possa essere necessario per la tutela di diritti e libertà individuali indispensabili per il funzionamento di una società democratica. In ogni caso, nella fattispecie, non sembrano esistere disposizioni nazionali adottate per dare attuazione a tale deroga.

In secondo luogo, la deroga per «attività professionali di chiese e di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali» non può essere applicata, in considerazione della natura delle attività della Micropole.

L'avvocato generale, pertanto, conclude che il licenziamento della sig.ra Bougnaoui costituisce una discriminazione diretta e che nessuna delle deroghe previste dalla direttiva trova applicazione.

Infine, l'avvocato generale analizza brevemente il quadro giuridico ipotizzabile per il caso in cui si dovesse ritenere sussistente una discriminazione indiretta, o perché la Corte di giustizia, nell'adottare la sentenza, non condividesse la sua posizione, oppure perché nuovi elementi fattuali vengano presentati al giudice nazionale. L'avvocato generale osserva che **è probabile che una politica aziendale che impone un codice di abbigliamento totalmente neutro costituisca una discriminazione indiretta. Una politica di questo tipo può essere giustificata se persegue un obiettivo legittimo e se è proporzionata.** Una politica che impone un codice di abbigliamento neutro potrebbe essere nell'interesse dell'attività commerciale del datore di lavoro e costituire quindi un obiettivo legittimo. Tuttavia, l'avvocato generale sottolinea che, nel caso di specie, è difficile intendere come il divieto della Micropole possa essere considerato proporzionato. Quest'ultima questione dovrà comunque essere risolta, in definitiva, dal giudice nazionale.

IMPORTANTE: Le conclusioni dell'avvocato generale non vincolano la Corte di giustizia. Il compito dell'avvocato generale consiste nel proporre alla Corte, in piena indipendenza, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato. I giudici della Corte cominciano adesso a deliberare in questa causa. La sentenza sarà pronunciata in una data successiva.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) delle conclusioni è pubblicato sul sito CURIA il giorno della lettura.

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della lettura delle conclusioni sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106