

Causa C-344/20**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98,
paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

27 luglio 2020

Giudice del rinvio:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, Belgio)

Data della decisione di rinvio:

17 luglio 2020

Ricorrente:

L.F.

Resistente:

S.C.R.L.

NELLA CAUSA:**La signora L. F.** (in prosieguo: «la ricorrente»),**CONTRO:****La S.C.R. L. (...)** (in prosieguo: «la resistente»),**1. Il ricorso**

Il ricorso mira, tra l'altro, a far constatare che la resistente ha violato le norme sul contrasto alla discriminazione, vale a dire che la mancata stipula di un contratto di stage sia stata motivata, direttamente o indirettamente, dalla convinzione religiosa e dal genere/sexo.

2. Fatti

- 1 La resistente è una società immobiliare.

- 2 La ricorrente è di religione islamica e porta il velo.
- 3 Il 14 marzo 2018 la ricorrente ha presentato alla resistente una domanda di stage in azienda.
- 4 In un colloquio svoltosi il 22 marzo 2018, la resistente ha affrontato la questione dell'uso del velo alla luce della politica di neutralità promossa all'interno dell'azienda e riflessa nell'articolo 46 del codice disciplinare, il cui tenore è il seguente:

«I dipendenti si impegnano a rispettare la politica di rigorosa neutralità vigente all'interno dell'azienda.

Essi non dovranno pertanto manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche di qualsiasi tipo.»
- 5 Durante questo colloquio, i rappresentanti della resistente:
 - hanno «[...] affrontato e spiegato il requisito della neutralità all'interno della società, citando in particolare l'esempio di due dipendenti [...] che si toglievano il velo entrando negli uffici»;
 - hanno comunicato alla ricorrente che, in qualità di stagista amministrativa, avrebbe dovuto regolarmente ricevere progettisti, rappresentanti di studi d'ingegneria, imprenditori e fattorini;
 - nel comunicare alla ricorrente il loro parere positivo sulla sua candidatura, le hanno chiesto se avrebbe potuto accettare di conformarsi a questa regola comune, ma l'interessata si è rifiutata.
- 6 La ricorrente conferma di aver comunicato in quella sede che si sarebbe rifiutata di togliersi il velo. Non è stato dato seguito alla sua candidatura.
- 7 Il 24 aprile 2018 la ricorrente ribadiva la propria domanda di stage presso la resistente, proponendo di indossare un diverso tipo di copricapo.
- 8 Il 25 aprile 2018 la resistente la informava che ciò non sarebbe stato possibile, in quanto negli uffici non è consentito l'uso di alcun copricapo, che sia un cappello, un berretto, o un velo.
- 9 Il 9 maggio 2019, la ricorrente ha promosso il presente ricorso.

3. Nel merito

- 10 Ai sensi del suo articolo 1, la legge 10 maggio 2007 sulla lotta contro alcune forme di discriminazione ¹ (in prosieguo: la «legge generale contro la discriminazione») recepisce nel diritto belga la 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 L 303, pag. 16). Il suo obiettivo è quello di istituire, all'interno del proprio ambito di applicazione, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su vari criteri protetti, tra cui le convinzioni religiose o filosofiche. Si applica a chiunque, in particolare in materia di «*rappporti di lavoro*». Essa accoglie una definizione di rapporto di lavoro ampia, che va oltre il semplice quadro del contratto di lavoro e comprende anche i rapporti che si instaurano in caso di lavoro autonomo, di lavoro svolto nell'ambito di convezioni di stage, di apprendistato o di tirocinio aziendale.
- 11 La candidatura della ricorrente al fine di effettuare uno stage presso la resistente costituisce un rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della legge generale contro la discriminazione.
- 12 Le considerazioni che seguono avranno come contesto normativo la legge generale contro la discriminazione, nonché la direttiva 2000/78, di recepimento della suddetta legge, e la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Un'attenzione particolare sarà altresì riservata alla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, per quanto riguarda più specificamente il criterio protetto della religione, che si situa al centro della presente controversia, dato che lo stesso legislatore europeo si è ispirato a tal proposito alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e alla Carta dei diritti fondamentali ².

3.1. Quadro giuridico

- 13 La legge generale contro la discriminazione vieta ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, nelle materie che rientrano nel suo campo di applicazione. Le discriminazioni dirette e indirette sono a loro volta basate su distinzioni dirette o indirette.
- 14 L'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione stabilisce l'elenco dei criteri protetti, vale a dire: «*l'età, le tendenze sessuali, lo stato civile, la nascita, la ricchezza, le convinzioni religiose o filosofiche, le convinzioni politiche, le convinzioni sindacali, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, una disabilità, le caratteristiche fisiche o genetiche, l'origine sociale*». Questo elenco è più ampio di quello di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78.

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

² V. sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, punto 28), e sentenza del 14 marzo 2017, Bougnaoui e ADDH (C-188/15, punto 30).

- 15 La nozione di «religione» non è definita dalla direttiva 2000/78. Nella sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (in prosieguo: la «sentenza Achbita»), la Corte precisa il significato che deve essere dato a tale nozione:

«26 Tuttavia, il legislatore dell’Unione ha fatto riferimento, al considerando 1 della direttiva 2000/78, ai diritti fondamentali quali garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (in prosieguo: la “CEDU”), che prevede, al suo articolo 9, che ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, e che tale diritto include, in particolare, la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l’insegnamento, le pratiche e l’osservanza dei riti.

27 Al medesimo considerando, il legislatore dell’Unione ha inoltre fatto riferimento alle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto dell’Unione. Ebbene, tra i diritti risultanti da tali tradizioni comuni e che sono stati riaffermati nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (in prosieguo: la “Carta”), vi è il diritto alla libertà di coscienza e di religione sancito all’articolo 10, paragrafo 1, della Carta. Conformemente a tale disposizione, tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l’insegnamento, le pratiche e l’osservanza dei riti. Come emerge dalle spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali (GU 2007, C 303, pag. 17), il diritto garantito dall’articolo 10, paragrafo 1, di quest’ultima corrisponde a quello garantito dall’articolo 9 della CEDU e, ai sensi dell’articolo 52, paragrafo 3, della Carta, ha significato e portata identici a detto articolo.

28 Poiché la CEDU e, successivamente, la Carta forniscono un’ampia accezione della nozione di “religione”, includendovi la libertà delle persone di manifestare la propria religione, occorre considerare che il legislatore dell’Unione ha inteso adottare lo stesso approccio in occasione dell’adozione della direttiva 2000/78, cosicché si deve interpretare la nozione di “religione” di cui all’articolo 1 di tale direttiva nel senso che essa comprende sia il forum internum, vale a dire il fatto di avere convinzioni personali, sia il forum externum, ossia la manifestazione in pubblico della fede religiosa. »

- 16 Ai sensi dell’articolo 4, paragrafo 7, della legge generale contro la discriminazione, per discriminazione diretta si intende «la distinzione diretta, basata su uno dei criteri protetti, che non può essere giustificata sulla base delle disposizioni del titolo II», rubricato «Giustificazione delle distinzioni» e costituito dagli articoli da 7 a 13.

- 17 La distinzione diretta è definita dall'articolo 4, paragrafo 6, della stessa legge come *«la situazione che si verifica quando, sulla base di uno dei criteri protetti, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione paragonabile»*³.
- 18 L'articolo 7 della legge generale contro la discriminazione prevede che *«Ogni distinzione diretta basata su uno dei criteri protetti costituisce discriminazione diretta, a meno che tale distinzione diretta sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e che i mezzi per raggiungere tale finalità siano idonei e necessari»*.
- 19 Tuttavia, l'articolo 8, paragrafo 1, della stessa legge prevede che una distinzione diretta basata sulle convinzioni religiose può essere giustificata solo *«da requisiti professionali essenziali e determinanti»*.
- 20 In generale, perché vi sia distinzione e quindi discriminazione diretta, devono concorrere i seguenti tre elementi:
- una differenza di trattamento (trattamento meno favorevole);
 - persone che si trovano in una situazione paragonabile;
 - un nesso causale tra il trattamento incriminato e il criterio protetto (in questo caso la convinzione religiosa).
- 21 Le situazioni messe a confronto possono anche essere solo paragonabili. Non devono necessariamente essere identiche. Inoltre, l'esame di tale carattere paragonabile deve essere condotto non in maniera globale e astratta, bensì in modo specifico e concreto⁴.

3.2. Posizione delle parti

- 22 Nelle sue memorie, con il titolo «Esistenza di una discriminazione diretta» e riferendosi agli articoli 4, paragrafo 6, e 8 della legge generale contro la discriminazione, la ricorrente sostiene, a quanto sembra in via principale, che una *«distinzione basata sull'uso di un velo da donna costituisce una distinzione basata sulle convinzioni religiose e sul genere»*. Di conseguenza e *«alla luce dell'esposizione dei fatti»*, il rifiuto di assumere una stagista che indossa il velo *«non può, da un lato, essere giustificato da un requisito professionale essenziale e determinante e, dall'altro, è, privo di una giustificazione obiettiva e ragionevole, dal momento che non si può ritenere, come pretende la resistente, che semplicemente indossando il velo la ricorrente non rispetterebbe il principio di neutralità»*.

³ Sottolineato dal [giudice di rinvio].

⁴ Sentenza del 12 dicembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punto 33 e giurisprudenza ivi citata).

23 Da parte sua, la resistente distingue:

- La discriminazione sulla base del genere:

Secondo la resistente, nessun elemento di fatto indica l'esistenza di una discriminazione fondata sul sesso.

- La discriminazione sulla base delle convinzioni religiose:

Fa essenzialmente riferimento alla sentenza Achbita per sostenere che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una regola 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.

3.3. Valutazione

3.3.1. Discriminazione diretta fondata sul genere

24 La ricorrente non dimostra fatti che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta fondata sul genere.

3.3.2. Discriminazione diretta fondata sulla convinzione religiosa

25 La mancata presa in considerazione della candidatura della ricorrente a uno stage presso la resistente si basa interamente sul rifiuto da parte della prima, di confessione musulmana, di togliersi il velo per ottemperare al codice disciplinare della seconda. La risposta della resistente alla nuova domanda della ricorrente non lascia dubbi al riguardo, in quanto la prima respinge la proposta della ricorrente di limitarsi ad indossare un copricapo di tipo diverso poiché non è consentito indossare alcun copricapo negli uffici.

26 Il divieto di indossare segni religiosi costituisce un'interferenza con il diritto di manifestare le proprie convinzioni religiose, tutelato dall'articolo 9 della CEDU⁵.

27 Il codice disciplinare della resistente ha quindi indubbiamente l'effetto di limitare il diritto dei lavoratori di manifestare le proprie convinzioni religiose, in particolare con l'abbigliamento.

28 Ciò significa che la regola controversa genera in effetti uno svantaggio a carico del lavoratore che vuole avvalersi del diritto di manifestare la propria religione con l'abbigliamento. Occorre inoltre constatare che tale trattamento è meno

⁵ V., in tal senso, Corte EDU, 15 gennaio 2013, Eweida e altri c. Regno Unito (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-116097>); v. anche, in materia di insegnamento, Corte EDU, 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turchia (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punto 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i?=001-70954>).

favorevole per questo lavoratore rispetto a uno o più altri lavoratori che si trovano in una situazione paragonabile.

- 29 La discriminazione diretta è a priori più visibile, perché si basa direttamente sul criterio protetto. Nella causa Maruko, l'avvocato generale non ha ritenuto sussistente una discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2000/78 in una situazione in cui al ricorrente omosessuale era stato negato il beneficio di una pensione di reversibilità per non essersi sposato con il proprio compagno e per non essere «vedovo», dato che il rifiuto non era fondato sul criterio protetto, vale a dire la tendenza sessuale ⁶. Ciò ha altresì indotto la Corte a ritenere, alla luce del fatto che una norma di legge contestata, relativa alle assenze per malattia, si applicava in modo identico alle persone disabili e alle persone non disabili assenti per tale motivo per oltre 120 giorni, che tale disposizione «*non contempla una discriminazione diretta basata sull'handicap, in quanto si fonda su un criterio che non è indissolubilmente collegato all'handicap*» ⁷.
- 30 Nella sentenza Achbita, la Corte ha concluso che non vi è alcuna discriminazione diretta generata da una norma interna dell'impresa che «*si riferisce al fatto di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose e riguarda quindi qualsiasi manifestazione di tali convinzioni*», poiché «*[s]i deve pertanto considerare che detta norma 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*» (punto 30).
- 31 Tuttavia, la giurisprudenza della Corte non costituisce un blocco fisso di principi stabiliti e immutabili. L'interpretazione della Corte di giustizia sulla questione pregiudiziale vincola il giudice del rinvio, che però resta libero di stabilire se la pronuncia gli abbia fornito lumi sufficienti oppure se sia necessario interpellare nuovamente la Corte ⁸. In occasione di una distinta controversia, il giudice potrebbe scegliere di interpellare nuovamente la Corte sulla questione già risolta, se ritiene che la risposta fornita non sia chiara o che l'interpretazione data riguardi una situazione di fatto particolare, o ancora che sussista una controversia e alcune argomentazioni sembrano non essere state prese in considerazione.
- 32 Orbene, una parte della dottrina ⁹ ritiene errate le conclusioni della Corte nella sentenza Achbita.

⁶ Conclusioni dell'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer nella causa Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, paragrafo 96).

⁷ Sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punto 74).

⁸ Sentenza del 24 giugno 1969, Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, punto 3).

⁹ BUSSCHAERT, G. e DE SOMER, S., «Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017» [Indossare segni distintivi al lavoro: la Corte di giustizia alza il velo?], J.T.T., 2017, pag. 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr)

- 33 L'esistenza di una discriminazione diretta, ai sensi della direttiva 2000/78, «presuppone, in primo luogo, che le situazioni messe a confronto siano paragonabili»¹⁰ e «l'esame di tale carattere paragonabile deve essere condotto non in maniera globale e astratta, bensì in modo specifico e concreto»¹¹. Orbene, la «valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali»¹². Spetta quindi al giudice nazionale «prendere in considerazione tutte le circostanze in cui viene messa in atto la prassi controversa, al fine di determinare se vi siano indizi sufficienti perché i fatti che consentono di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta»¹³. In particolare, la valutazione della comparabilità ricade nella competenza del giudice nazionale¹⁴. Occorre quindi distinguere, da un lato, il potere d'interpretazione, che appartiene alla Corte e, dall'altro, l'applicazione del diritto ai fatti di causa, che ricade nella competenza del giudice nazionale.
- 34 Quanto precede dovrebbe chiarire la lettura della sentenza Achbita, in quanto sembra risultarne che la Corte faccia leva sulla constatazione di un'applicazione «generale ed indifferenziata» della norma interna che vieta di indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi sul posto di lavoro, pur non escludendo la possibilità che, sulla base di elementi del fascicolo di cui non ha avuto conoscenza, l'applicazione di tale norma all'interessato sia stata diversa dall'applicazione della stessa a qualsiasi altro dipendente¹⁵.
- 35 Orbene, questa sfumatura rilevata nella motivazione della sentenza non sembra trovare riscontro nel dispositivo di quest'ultima: «L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, [...] deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico,

?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5) ; WATTIER, S., «L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne» [L'impatto del fatto religioso sul diritto sociale ed economico dell'Unione europea], J.D.E., 2020, pag. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94illet=4); J.D.E., 2020, p. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4); BRIBOSIA, E. e RORIVE, I., «Affaires Achbita et Bougnaoui: entre neutralité et préjugés» [Cause Achbita e Bougnaoui: tra neutralità e pregiudizi], R.T.D.H., n. 112, 2017, pag. 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017).

¹⁰ Sentenza del 10 maggio 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punto 41).

¹¹ Idem, punto 42.

¹² Considerando 15 della direttiva 2000/78.

¹³ Sentenza del 16 luglio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punto 80).

¹⁴ Sentenza del 10 maggio 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punto 52).

¹⁵ Sentenza Achbita, punti 30 e 31.

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 ai sensi di tale direttiva».

- 36 Ci si chiede se esista ancora un margine di valutazione per il giudice nazionale, oppure se a quest'ultimo sia negata qualsiasi possibilità di valutare in concreto il carattere paragonabile. Più in particolare, ci si chiede se, di fronte ad una norma interna come quella oggetto di causa, il giudice nazionale possa tuttavia concludere per la sussistenza di una discriminazione diretta.
- 37 In un'ordinanza in una causa analoga ¹⁶, il giudice del rinvio ha già dichiarato che *«non si può seriamente contestare che il codice disciplinare di A., che vieta in concreto di indossare qualsiasi segno espressione di una convinzione, comporti “un trattamento meno favorevole o svantaggioso” nei confronti di coloro che aderiscono ad una religione la quale, a loro avviso, prescrive di indossare un particolare segno, o nei confronti di coloro per i quali l'uso di un determinato segno riveste maggiore importanza e intendono esercitare la loro libertà di religione, rispetto ad altri membri del personale di A.»*.
- 38 Per quanto riguarda il divieto previsto dal codice disciplinare della resistente, la stessa constatazione sembra poter essere formulata da diversi punti di vista:
- la ricorrente che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, è trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che non aderisce ad alcuna religione, non nutre alcuna convinzione filosofica e non dichiara alcun orientamento politico e che, per tale motivo, non ha alcun bisogno di indossare alcun segno politico, filosofico o religioso ¹⁷ ;
 - la ricorrente che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, è trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che aderisce a una convinzione filosofica o politica qualsiasi, ma la cui necessità di esibire ciò pubblicamente indossando un segno (che reca un significato ulteriore) è minore o addirittura inesistente;
 - la ricorrente che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, è trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che aderisce a un'altra religione, o addirittura alla stessa religione, ma la cui

¹⁶ 26 novembre 2015, R.G. 13/7828/A, punto 81, estratti e note in *A.P.T.*, 2016, pag. 491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr ?docEtiq=apt2016_4p491)

¹⁷ V. anche le conclusioni dell'avvocato generale Sharpston nella causa Bougnaoui e ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, paragrafo 88).

- necessità di esibire ciò pubblicamente indossando un segno (che reca un significato ulteriore) è minore o addirittura inesistente;
- muovendo dalla constatazione che una convinzione non è necessariamente di natura religiosa, filosofica o politica e che potrebbe essere di altro genere (artistico, estetico, sportivo, musicale, ecc.)¹⁸, la ricorrente che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, viene trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che ha convinzioni diverse da quelle religiose, filosofiche o politiche e che le manifesta con l'abbigliamento;
 - muovendo dal principio che l'aspetto negativo della libertà di manifestare le proprie convinzioni religiose comporta allo stesso modo che l'individuo non può essere obbligato a rivelare la sua appartenenza o le sue convinzioni religiose¹⁹, la ricorrente che intende esercitare la propria libertà di religione mediante l'uso di un velo, che non è di per sé un simbolo univoco di tale religione, dato che un'altra donna potrebbe scegliere di portarlo per motivi estetici, culturali o anche sanitari e che non si distingue necessariamente da una semplice bandana, è trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che potrebbe manifestare verbalmente le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche, in quanto per la lavoratrice che indossa il velo ciò comporta una violazione ancora più grave alla libertà di religione, sulla base dell'articolo 9, paragrafo 1, della CEDU poiché, se non si vuole lasciare libero spazio ai pregiudizi, il fatto che un velo costituisca un segno che manifesta una convinzione non è evidente, potendo venire alla luce, nella maggior parte dei casi, solo se la parte che lo porta viene obbligata, anche solo implicitamente, a rivelare la propria motivazione al suo datore di lavoro, proprio come è avvenuto nel caso di specie²⁰ ;
 - la ricorrente che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, è trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che appartiene alla stessa convinzione che scelga di manifestarlo portando la barba, il che non è specificamente vietato dal codice disciplinare, a differenza di una manifestazione mediante l'abbigliamento.
- 39 Nella sentenza impugnata in cassazione dinanzi al giudice del rinvio nella causa Achbita, il Tribunale del lavoro di Anversa aveva ritenuto che il fascicolo non contenesse alcun elemento che indicasse che la società datrice di lavoro «*si è o si sarebbe comportata in modo più tollerante nei confronti di una persona*

¹⁸ Idem, punto 110.

¹⁹ V. la Guida all'articolo 9 della CEDU, aggiornata al 31 dicembre 2019, pag. 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf

²⁰ V. sopra al punto 2, cronologia dei fatti.

utilizzabile come termine di paragone, in particolare un lavoratore appartenente a un'altra religione o filosofia che si sia rifiutato o si sarebbe rifiutato in modo duraturo di rispettare tale divieto». Questo approccio alla questione della comparabilità sembra viziato, in quanto ricerca il termine di paragone esclusivamente tra i lavoratori che rientrano nello stesso criterio protetto e, peggio ancora, tra i lavoratori che rientrano nello stesso criterio protetto ampliato in modo artificiale. Ciò equivale a dire, per assurdo, che una norma aziendale che vieti l'assunzione di qualsiasi lavoratore di «razza nera» non creerebbe alcuna differenza di trattamento e non costituirebbe una discriminazione diretta, in quanto qualsiasi lavoratore di «razza nera» che chiedesse un impiego presso il datore di lavoro interessato vedrebbe respinta la propria candidatura.

- 40 Questa logica porta a svuotare della sua efficacia la norma contro la discriminazione, poiché basterà constatare che tutte le persone che rientrano nello stesso criterio protetto sono soggette allo stesso regime nei confronti della misura controversa per concludere che non sussiste un trattamento sfavorevole o uno svantaggio e, di conseguenza, escludere qualsiasi forma di discriminazione. Questa logica nasconde anche il fatto che due lavoratori che condividono la stessa religione non avvertono necessariamente la stessa esigenza di esprimere le proprie convinzioni mediante l'abbigliamento, e che tali differenze sono fonte di svantaggi per il lavoratore che attribuisce maggiore importanza all'uso di un segno che manifesta una convinzione. A questo proposito, va ricordato che il diritto alla libertà di religione si applica alle opinioni che raggiungono un sufficiente grado di forza, serietà, coerenza e importanza, e che, supponendo che questa condizione sia soddisfatta, *«il dovere di neutralità e imparzialità dello Stato è incompatibile con qualsiasi discrezionalità da parte sua circa la legittimità delle convinzioni religiose o il modo in cui esse sono manifestate»*²¹ e che l'individuo *«non è tenuto a dimostrare di aver agito nel rispetto di un comando della religione in questione»*²².
- 41 La sentenza Achbita sembra far parte della stessa logica riduttiva, che contiene un'evidente contraddizione. Infatti, la Corte ha in quella sede escluso l'esistenza di una discriminazione diretta per non aver avuto la percezione che l'applicazione della norma interna controversa *«sia stata diversa dall'applicazione della medesima norma a qualsiasi altro dipendente»*, ma ha comunque aperto la porta all'esame del caso concreto dal punto di vista della discriminazione indiretta che potrebbe risultare dall'accertamento che la norma interna, apparentemente neutra, *«comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia»*²³. Ebbene, se la norma interna non comporta alcuno svantaggio per il lavoratore identificato dal criterio protetto dal

²¹ Corte EDU, 15 gennaio 2013, Eweida e altri c. Regno Unito (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>).

²² Idem, punto 82.

²³ Sentenza Achbita, punti 31 e 34.

punto di vista della discriminazione diretta, ci si chiede come si potrebbe ciononostante riscontrare una discriminazione indiretta, dato che, per ipotesi, non vi è alcuno svantaggio.

- 42 Inoltre, nel valutare l'esistenza di una discriminazione diretta, la Corte sembra fondere le convinzioni religiose, le convinzioni filosofiche e le convinzioni politiche in un unico criterio protetto. Ciò vuol forse dire che tali criteri non devono essere distinti, mentre l'articolo 1 della direttiva 2000/78 sembra invece operare la distinzione, in quanto indica «*la religione o le convinzioni personali*», così come l'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione ha ad oggetto «*le convinzioni religiose o filosofiche, le convinzioni politiche*»? In definitiva, ci si chiede se l'articolo 1 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono i due aspetti di uno stesso criterio protetto o, al contrario, che la religione e le convinzioni personali costituiscono criteri distinti, essendovi, da un lato, quello della religione, che ricomprende la convinzione ad essa collegata, e dall'altro, le convinzioni personali, di qualsiasi tipo.
- 43 La risposta a questa domanda è determinante, perché se la religione è classificata nella stessa categoria delle convinzioni personali non religiose, si riduce il campo di ricerca del termine di paragone. Ne conseguirebbe una riduzione del livello di protezione garantito agli interessati. In presenza di una regola come quella controversa, un lavoratore che dichiara di appartenere a una convinzione religiosa non può essere comparato a un lavoratore animato da convinzioni filosofiche o politiche.
- 44 Infine, se la religione e le convinzioni personali dovessero essere considerate come due aspetti dello stesso criterio protetto ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, si dovrebbe affermare che questa non è l'interpretazione adottata nel diritto interno all'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione, che distingue «*le convinzioni religiose o filosofiche, le convinzioni politiche*». Considerando che la tutela garantita separatamente alle convinzioni religiose, filosofiche e politiche è in grado di rafforzare il livello di questa tutela evidenziandone le specificità e rendendole più visibili, ci si chiede se non si debba consentire al giudice nazionale di continuare a promuovere questa diversità quando egli applica il diritto ai fatti.
- 45 Infatti, la direttiva 2000/78 fissa «*requisiti minimi*», lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli e la sua attuazione «*non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro*» (considerando 28). Ciò si riflette nell'articolo 8 della direttiva, che stabilisce:

«I Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.»

2 L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente.»

- 46 Alla luce di quanto precede e al fine di comprendere meglio il concetto di discriminazione diretta al centro della presente controversia, occorre sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali.

4. Questioni pregiudiziali

- 1) Se l'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono due aspetti di uno stesso criterio protetto o, al contrario, nel senso che la religione e le convinzioni personali costituiscono criteri distinti, essendovi, da un lato, quello della religione, che ricomprende la convinzione ad essa collegata e, dall'altro, quello delle convinzioni personali, di qualsiasi tipo.
- 2) Nel caso in cui l'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono due aspetti dello stesso criterio protetto, se ciò osti a che, sulla base dell'articolo 8 della stessa direttiva e al fine di evitare un abbassamento del livello di tutela contro la discriminazione, il giudice nazionale continui ad interpretare una norma di diritto interno come quella dell'articolo 4, paragrafo 4, della legge 10 maggio 2007 sulla lotta a talune forme di discriminazione, nel senso che le convinzioni religiose, filosofiche e politiche costituiscono criteri protetti distinti.
- 3) Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, possa essere interpretato nel senso che la regola contenuta nel codice disciplinare di un'impresa che vieta ai lavoratori di *«manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche di qualsiasi tipo»* costituisca una discriminazione diretta, laddove l'attuazione concreta di tale regola interna lasci ritenere che ricorra una delle seguenti ipotesi:
 - a) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che non aderisce ad alcuna religione, non nutre alcuna convinzione filosofica e non dichiara alcun orientamento

politico e che, per tale motivo, non ha alcun bisogno di indossare alcun segno politico, filosofico o religioso;

- b) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che aderisce a una convinzione filosofica o politica qualsiasi, ma la cui necessità di esibire ciò pubblicamente indossando un segno (che reca un significato ulteriore) è minore o addirittura inesistente;
- c) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che aderisce a un'altra religione, o addirittura alla stessa religione, ma la cui necessità di esibire ciò pubblicamente indossando un segno (che reca un significato ulteriore) è minore o addirittura inesistente;
- d) muovendo dalla constatazione che una convinzione non è necessariamente di natura religiosa, filosofica o politica e che potrebbe essere di altro genere (artistico, estetico, sportivo, musicale, ...) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che ha convinzioni diverse da quelle religiose, filosofiche o politiche e che le manifesta con l'abbigliamento;
- e) muovendo dal principio che l'aspetto negativo della libertà di manifestare le proprie convinzioni religiose comporta allo stesso modo che l'individuo non può essere obbligato a rivelare la sua appartenenza o le sue convinzioni religiose, la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione mediante l'uso di un velo, che non è di per sé un simbolo univoco di tale religione, dato che un'altra lavoratrice potrebbe scegliere di portarlo per motivi estetici, culturali o anche sanitari e che non si distingue necessariamente da una semplice bandana, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che potrebbe manifestare verbalmente le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche, in quanto per la lavoratrice che indossa il velo ciò comporta una violazione ancora più grave alla libertà di religione, sulla base dell'articolo 9, paragrafo 1, della CEDU poiché, se non si vuole lasciare libero spazio ai pregiudizi, il fatto che un velo costituisca un segno distintivo di una convinzione non è evidente, e potrà venire [alla] luce, nella maggior parte dei casi, solo se la parte che lo porta viene obbligata a rivelare la propria motivazione al datore di lavoro;

- f) la lavoratrice che intende esercitare la propria libertà di religione indossando in modo visibile un segno (che reca un significato ulteriore), nella fattispecie un velo, sia trattata meno favorevolmente rispetto a un altro lavoratore che appartiene alla stessa convinzione che scelga di manifestarlo portando la barba (ipotesi non specificamente vietata dalla regola interna, a differenza di una manifestazione mediante l'abbigliamento).

DOCUMENTO DI LAVORO