

**Causa C-341/19****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

30 aprile 2019

**Giudice del rinvio:**

Bundesarbeitsgericht (Germania)

**Data della decisione di rinvio:**

30 gennaio 2019

**Convenuta, ricorrente in appello e ricorrente in cassazione:**

MH Müller Handels GmbH

**Ricorrente, convenuta in appello e resistente in cassazione:**

MJ

**Oggetto del procedimento principale**

Parità di trattamento nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, libertà di religione in relazione al fatto di indossare un velo sul luogo di lavoro

**Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale**

Interpretazione del diritto dell'Unione, articolo 267 TFUE

**Questioni pregiudiziali**

1. Se un'accertata disparità di trattamento indiretta fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78/CE, derivante da una norma interna di un'impresa privata, possa essere considerata ragionevolmente giustificata solo qualora tale norma vieti di indossare qualsiasi segno visibile e non solo segni vistosi e ampi di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico.

2. In caso di soluzione negativa della prima questione:
- a) Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78/CE, debba essere interpretato nel senso che i diritti di cui all'articolo 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'articolo 9 della CEDU possano essere tenuti in considerazione per stabilire se un'accertata disparità di trattamento indiretta, fondata sulla religione, sia ragionevolmente giustificata sulla base di una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e ampi di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico.
  - b) Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78/CE, debba essere interpretato nel senso che le norme nazionali di rango costituzionale che tutelano la libertà di religione possano essere considerate disposizioni più favorevoli ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE, per stabilire se un'accertata disparità di trattamento indiretta, fondata sulla religione, sia ragionevolmente giustificata sulla base di una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e ampi di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico.
3. In caso di soluzione negativa della seconda questione, sub a) e b):
- Se, quando si esamina un'istruzione basata su una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e ampi di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico, le disposizioni nazionali di rango costituzionale che tutelano la libertà di religione debbano essere disapplicate a causa del diritto primario dell'Unione, anche se quest'ultimo, ad esempio l'articolo 16 della Carta, riconosce le leggi e le prassi nazionali.

#### **Disposizioni di diritto dell'Unione citate**

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), in particolare, gli articoli 10 e 16

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, in particolare, articoli 2 e 8

#### **Disposizioni nazionali citate**

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Costituzione della Repubblica federale di Germania; in prosieguo: il «GG»), in particolare, gli articoli 4 e 12

Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile tedesco; in prosieguo: il «BGB»), in particolare, l'articolo 134

Gewerbeordnung (legge recante disciplina del commercio e dell'industria; in prosieguo: il «GewO»), in particolare, l'articolo 106

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento; in prosieguo: l'«AGG»), in particolare, gli articoli 1, 3 e 7

### **Breve esposizione dei fatti e del procedimento**

- 1 La controversia tra le parti verte essenzialmente sulla legittimità dell'istruzione di non indossare un velo islamico sul posto di lavoro.
- 2 La convenuta è una società di diritto tedesco che gestisce drogherie-profumerie in Germania. La ricorrente è musulmana credente. Dal 2002 è alle dipendenze della convenuta in qualità di consulente di vendita e cassiera.
- 3 Al suo ritorno dal congedo parentale nel 2014, diversamente che in precedenza, la ricorrente indossava un velo e rifiutava di dare seguito alla richiesta della convenuta di rimuovere lo stesso sul posto di lavoro. Di conseguenza, in un primo tempo non le veniva assegnata alcuna occupazione e successivamente le veniva affidato un incarico diverso, per il quale non doveva rimuovere il velo. Il 21 giugno 2016 le veniva, nondimeno, chiesto di rimuovere il velo. In seguito al suo rifiuto, la ricorrente veniva lasciata a casa. Nel luglio 2016, la stessa ha ricevuto un'istruzione con cui le si chiedeva di presentarsi al lavoro priva di segni vistosi e ampi di natura politica, religiosa e di altre convinzioni ideologiche (in prosieguo: l'«istruzione controversa»).
- 4 La ricorrente ha presentato quindi un ricorso, al fine di far dichiarare inefficace l'istruzione controversa e chiede, inoltre, una remunerazione.
- 5 Il ricorso è stato accolto in prima e in seconda istanza. Con il ricorso per cassazione («Revision»), la convenuta chiede anche il rigetto del ricorso.

### **Principali argomenti delle parti nel procedimento principale**

- 6 La ricorrente considera inefficace l'istruzione controversa in quanto violerebbe la sua libertà di religione, tutelata dalla costituzione. Ella indosserebbe il velo esclusivamente per adempiere ad un precetto religioso, che considera obbligatorio. Ciò rientrerebbe nella libertà di religione.
- 7 La volontà della convenuta di perseguire una politica di neutralità, basandosi sulla libertà d'impresa, non avrebbe priorità assoluta rispetto alla libertà di religione. Piuttosto, sarebbe opportuno effettuare un controllo di proporzionalità.
- 8 La giurisprudenza della Corte di giustizia non si opporrebbe a tale tesi. Il diritto dell'Unione fisserebbe solo requisiti minimi, per cui una disparità di trattamento legittima a norma del diritto dell'Unione potrebbe essere illegittima a norma del diritto nazionale, come nel caso di specie.

- 9 La convenuta considera l'istruzione legittima. Essa avrebbe da sempre applicato un codice di abbigliamento che prevede, tra l'altro, il divieto di indossare qualsiasi copricapo sul posto di lavoro. Dal luglio 2016, in tutti i punti vendita si applicherebbe la norma che vieta di indossare sul posto di lavoro segni vistosi e ampi di natura religiosa, politica e di altre convinzioni ideologiche. L'obiettivo della convenuta sarebbe quello di preservare la neutralità dell'impresa e, tra l'altro, evitare conflitti tra i dipendenti. Tali problemi, riconducibili alle diverse religioni e culture, si sarebbero già verificati in passato in tre casi. Tali casi non riguardavano, tuttavia, il fatto di indossare un velo o altro simbolo religioso.
- 10 La tesi espressa dalla convenuta è corroborata dalla sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), in cui la Corte di giustizia ha dato maggiore importanza alla libertà d'impresa tutelata dall'articolo 16 della Carta, rispetto alla libertà di religione. Ai fini dell'efficacia di un divieto di manifestazioni religiose, non sarebbe necessario dimostrare la sussistenza di svantaggi economici e la mancanza di clientela. Un risultato diverso non potrebbe emergere nemmeno dai diritti fondamentali nazionali.

#### **Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale**

- 11 La domanda di pronuncia pregiudiziale è necessaria in quanto l'esito della controversia dipende da questioni di diritto dell'Unione che la Corte di giustizia non ha ancora risolto in via definitiva.

#### ***Legislazione nazionale pertinente***

- 12 A livello del diritto nazionale, l'istruzione controversa si fonda sull'articolo 106, prima frase, del GewO, ai sensi del quale il datore di lavoro può «precisare secondo equità il contenuto, il luogo e l'ora della prestazione lavorativa». Questo diritto di impartire istruzioni non si applica senza restrizioni. Da un lato, come risulta direttamente dalla formulazione della disposizione, l'istruzione deve essere impartita «secondo equità». Dall'altro, secondo la giurisprudenza del giudice del rinvio, essa non può essere in contrasto con un divieto di legge. Nella fattispecie, un siffatto divieto potrebbe essere costituito dall'articolo 7, in combinato disposto con l'articolo 1, dell'AGG, ai sensi del quale i lavoratori non possono essere oggetto, tra l'altro, di una discriminazione fondata sulla religione. È altresì vietata la discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, dell'AGG, quando una disposizione apparentemente neutra può mettere in una posizione di particolare svantaggio persone di una determinata religione rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- 13 Se l'istruzione controversa fosse in contrasto con l'articolo 7 dell'AGG, essa sarebbe inefficace a norma dell'articolo 134 del BGB, ai sensi del quale ogni atto giuridico in contrasto con un divieto di legge è nullo.

- 14 Nell'esaminare le suddette disposizioni nazionali, si deve tenere conto anche dei diritti fondamentali sanciti dal GG. In particolare, occorre esaminare se l'istruzione controversa e la norma generale su cui essa si fonda, alla quale la convenuta fa riferimento, costituiscano una restrizione inammissibile della libertà di religione tutelata dall'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG.
- 15 Secondo una giurisprudenza consolidata del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale tedesca), la tutela dei diritti fondamentali incide indirettamente anche sui rapporti giuridici tra privati. Nell'interpretare le disposizioni normative, i giudici devono considerare i diritti fondamentali come decisioni di valore costituzionale, in particolare per quanto riguarda l'interpretazione delle clausole generali del diritto civile e di concetti giuridici indeterminati. A seconda delle circostanze del singolo caso, eventuali posizioni conflittuali in materia di diritti fondamentali devono essere considerate nella loro interazione e ponderate.
- 16 Dalla giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht si evince, inoltre, che indossare un velo islamico rientra nell'ambito di tutela della libertà di religione ai sensi dell'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG. Tale diritto fondamentale si estende sia alla libertà interiore di credere o non credere, sia alla libertà esteriore di manifestare e diffondere il credo. Vi rientra il diritto dell'individuo di orientare il proprio comportamento complessivo agli insegnamenti di un credo e di agire in conformità a tale convinzione. Le donne musulmane che indossano un velo tipico del loro credo possono invocare tale tutela anche nell'esercizio della loro professione. Il fatto che nell'Islam siano rappresentate opinioni diverse sul cosiddetto requisito di copertura è irrilevante.
- 17 La libertà di religione può, tuttavia, essere limitata da diritti fondamentali in conflitto tra loro. Nel caso di specie si deve tenere conto della libertà d'impresa del datore di lavoro, tutelata dall'articolo 12, comma 1, del GG. Secondo la giurisprudenza costante del Bundesverfassungsgericht e del giudice del rinvio, i diritti fondamentali in conflitto tra loro devono essere limitati in modo tale da renderli il più possibile efficaci per tutte le parti coinvolte. In questo contesto, tuttavia, il giudice del rinvio chiede al datore di lavoro di indicare i rischi reali che la continuazione dell'uso del velo islamico da parte della dipendente interessata comporterebbe in termini di inconvenienti operativi o perdite economiche effettivi. Semplici supposizioni e timori non sarebbero sufficienti.

#### ***Disposizioni applicabili del diritto dell'Unione e della CEDU***

- 18 Un'interpretazione delle disposizioni pertinenti del GewO e dell'AGG fondata esclusivamente sui diritti fondamentali nazionali non sarebbe sufficiente. In particolare, va osservato che le disposizioni dell'AGG hanno lo scopo di trasporre la direttiva 2000/78 nel diritto tedesco. Pertanto, l'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, è determinante ai fini della comprensione della nozione di «discriminazione indiretta» ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, dell'AGG. Inoltre, la fattispecie rientra nell'ambito di applicazione

della Carta, dal momento che l'AGG attua il diritto dell'Unione (cfr. articolo 51, paragrafo 1, prima frase, della Carta). In questo caso sono rilevanti sia la libertà di religione, tutelata dall'articolo 10 della Carta, sia la libertà d'impresa, sancita dall'articolo 16 della stessa.

- 19 Per quanto riguarda l'articolo 10 della Carta va inoltre rilevato che il diritto ivi garantito, conformemente alle spiegazioni relative alla Carta, corrisponde al diritto garantito dall'articolo 9 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (in prosieguo: la «CEDU») e che, ai sensi dell'articolo 52, paragrafo 3 della Carta, ha lo stesso significato e portata di quest'ultima. Secondo la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (in prosieguo: la «Corte EDU»), indossare abiti religiosi, ad esempio un velo, è un comportamento tutelato dall'articolo 9 della CEDU (cfr., tra l'altro, Corte EDU, 18 settembre 2018, *Lachiri* c. Belgio, CE:ECHR:2018:0918JUD000341309, punto 31). I giudici nazionali investiti della questione del divieto di indossare il velo imposto da un datore di lavoro privato hanno il diritto, ai sensi dell'articolo 9 della CEDU, di garantire un livello di protezione adeguato e di stabilire un giusto equilibrio tra i diritti degli interessati e quelli dei terzi. Nell'ambito di un codice di abbigliamento, il diritto dei lavoratori di professare il proprio credo deve essere ponderato con la volontà del datore di lavoro di trasmettere una certa immagine dell'azienda (Corte EDU, 15 gennaio 2013, *Eweida* e a. c. Regno Unito, CE:CEDU:2013:0115JUD00484242010, articoli 84, 91 e 94).

### ***Prima questione pregiudiziale***

- 20 Secondo il giudice del rinvio, l'istruzione controversa costituisce una disparità di trattamento indiretta della ricorrente (potenziale svantaggio o discriminazione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, dell'AGG e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78), poiché tale istruzione basata su una norma generale mette la ricorrente in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone a causa della sua religione. L'esito della controversia dipende dal fatto che l'istruzione, in virtù della deroga di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- 21 Il giudice del rinvio concorda con la Corte di giustizia nel ritenere che la volontà di un datore di lavoro di dare ai clienti un'immagine di neutralità rientri nella libertà d'impresa riconosciuta dall'articolo 16 della Carta ed ha, pertanto, un obiettivo legittimo (cfr. sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punto 38).
- 22 Tuttavia, alla luce della suddetta sentenza e della sentenza del 14 marzo 2017, *Bougnaoui* e *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), si può discutere sul fatto che solo un divieto assoluto che includa qualsiasi forma visibile di manifestazione religiosa sia idoneo ad assicurare l'obiettivo di una politica di neutralità

dell'impresa o se, come nel caso di specie, sia sufficiente a tal fine un divieto limitato a segni vistosi e ampi, a condizione che sia applicato in modo coerente e sistematico.

- 23 La decisione della Corte di giustizia nella causa G4S Secure Solutions si fondava su una norma che vietava di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose. La sentenza della Corte di giustizia nella causa Bougnaoui e ADDH fa riferimento a tale decisione. Al giudice del rinvio non è chiaro se la Corte di giustizia si sia limitata a prendere in considerazione i fatti rilevanti nella causa G4S Secure Solutions, citandoli nella sentenza Bougnaoui e ADDH pronunciata lo stesso giorno, o se la motivazione contenga una dichiarazione generale. Per tale motivo si formula la prima questione pregiudiziale.

***Seconda questione pregiudiziale, sub a) e b)***

- 24 La seconda questione, sub a) e b), riguarda la valutazione del carattere appropriato ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78. Se la Corte di giustizia giungesse alla conclusione che anche un divieto limitato a segni vistosi e ampi può essere idoneo a perseguire l'obiettivo di una politica di neutralità dell'impresa, sarebbe necessario esaminare se tale divieto sia necessario e appropriato.
- 25 Il giudice del rinvio ritiene che una norma come quella invocata dalla convenuta si limiti allo stretto necessario (cfr. sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punto 42), in quanto fa unicamente divieto di indossare segni vistosi e ampi e riguarda solo il personale in contatto con i clienti.
- 26 Il carattere appropriato del divieto ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, non può essere valutato senza adire la Corte di giustizia.
- 27 Per il giudice del rinvio si pone anzitutto la questione fondamentale se, nel valutare tale carattere appropriato, sia possibile una ponderazione degli interessi divergenti. In caso affermativo, si pone l'ulteriore questione se tale ponderazione degli interessi contrapposti (nella fattispecie l'articolo 16 della Carta, da un lato, e l'articolo 10 della Carta o l'articolo 9 della CEDU, dall'altro) debba essere effettuata già in sede di valutazione del carattere appropriato di una norma che stabilisce un divieto di manifestazione, o solo quando la norma viene applicata nel caso singolo, ad esempio, nel caso di un'istruzione al lavoratore o di avviso di licenziamento.
- 28 Qualora nella valutazione del carattere appropriato ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, si possa tenere conto dei diritti sanciti dalla Carta e dalla CEDU, il giudice del rinvio ritiene che la libertà di religione tutelata dall'articolo 10 della Carta e dall'articolo 9 della CEDU vada

privilegiata. La norma invocata dalla convenuta vieta, tra l'altro, di indossare simboli religiosi vistosi e di ampie dimensioni senza un motivo sufficiente.

- 29 La ricorrente può invocare la tutela offerta da questi diritti anche nei confronti della convenuta, vale a dire nei rapporti tra privati (cfr. sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 49).
- 30 Ai sensi dell'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, limitazioni della libertà di religione sono, di fatto, possibili. Il giudice del rinvio ritiene pertanto, al pari della Corte EDU, che gli interessi contrapposti debbano essere ponderati. Nella fattispecie, tuttavia, la libertà di religione prevale sull'obiettivo di una politica di neutralità dell'impresa tutelato dall'articolo 16 della Carta, in quanto le interferenze addotte dal convenuto non sono sufficientemente significative per giustificare un divieto di manifestazione.
- 31 Inoltre, secondo la Corte EDU, la libertà di religione è un presupposto del pluralismo, indispensabile per la democrazia. I conflitti tra credenti e persone di altre confessioni o non credenti non dovrebbero essere risolti eliminando, bensì preservando la diversità religiosa (Corte EDU, 16 dicembre 2004, Supreme Holy Council of the Muslim Community c. Bulgaria, CE:CEDU:2004:1216JUD003902397, punto 93).
- 32 Nel caso in cui la Corte di giustizia concluda che i diritti in conflitto tra loro, sanciti dalla Carta e dalla CEDU, non possono essere tenuti in considerazione nell'ambito della valutazione del carattere appropriato, sorge l'ulteriore questione se il diritto nazionale di rango costituzionale, in particolare la libertà di credo e di confessione tutelata dall'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG, possa costituire una disposizione più favorevole ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78. In base a tale disposizione, gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella direttiva.
- 33 Senza adire la Corte di giustizia, il giudice del rinvio non può valutare in quali circostanze si debba presumere l'esistenza di una disposizione più favorevole ai sensi della direttiva. Si pone la questione se ciò riguardi solo le disposizioni nazionali volte a tutelare il diritto alla protezione dalla discriminazione o se vi rientrino anche disposizioni che, come nel caso della libertà di credo e di confessione di cui all'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG, sono volte alla tutela dei diritti di libertà. Nella giurisprudenza della Corte di giustizia tale questione, su cui sono state espresse opinioni contrastanti in dottrina, è, a quanto consta, ancora irrisolta.
- 34 Il giudice nazionale ritiene che anche i diritti di libertà possono essere considerati disposizioni più favorevoli ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, purché comportino un aumento del livello di tutela in base alla legislazione sulla discriminazione.



- 35 Se la Corte di giustizia esprimesse un parere contrario, la libertà di credo e di confessione tutelata dall'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG non costituirebbe, tuttavia, una disposizione più favorevole ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 e non potrebbe essere tenuta in considerazione nella valutazione del carattere appropriato.

*Sulla terza questione pregiudiziale*

- 36 La terza questione pregiudiziale riguarda il rapporto tra il diritto dell'Unione e il diritto costituzionale nazionale. Nell'ipotesi in cui la Corte di giustizia risolva la seconda questione, sub a) e b), nel senso che per determinare l'esistenza di una discriminazione inammissibile fondata sulla religione non possono essere tenuti in considerazione né i diritti sanciti dalla Carta e dalla CEDU, né le disposizioni nazionali di rango costituzionale, la questione che si pone al giudice del rinvio è se il diritto dell'Unione, nella fattispecie l'articolo 16 della Carta, osti del tutto all'inclusione di diritti fondamentali nazionali nella determinazione dell'efficacia di un'istruzione del datore di lavoro.
- 37 La questione dell'inapplicabilità del diritto nazionale sorge quando il diritto dell'Unione conferisce agli individui un diritto invocabile in quanto tale nell'ambito di una controversia che li vede opposti in un settore disciplinato dal diritto dell'Unione, ed è impossibile interpretare il diritto nazionale conformemente al diritto dell'Unione (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti 75 e 76). Tale diritto soggettivo ha efficacia diretta (cfr., con riferimento all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punti 67 e 69 e segg.). Se non esiste un diritto soggettivo, direttamente produttivo di effetti sul rapporto di diritto privato, una richiesta di risarcimento dei danni nei confronti dello Stato membro può essere presa in considerazione solo se il diritto della direttiva «puro» è stato trasposto in modo scorretto, in assenza di un diritto primario direttamente applicabile (cfr. sentenze del 7 agosto 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punti 43 e segg., e del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 43).
- 38 Secondo il giudice del rinvio, nel procedimento principale può essere preso in considerazione come diritto soggettivo in tal senso solo l'articolo 16 della Carta, ma non la direttiva 2000/78. Nella giurisprudenza della Corte di giustizia, a quanto consta, non è stata ancora chiarita la questione se un individuo possa invocare l'articolo 16 della Carta nell'ambito di una controversia esclusivamente tra privati. Esiste una giurisprudenza relativa alla riserva formulata in modo identico nell'articolo 27 della Carta, che fa riferimento al diritto dell'Unione e alle «legislazioni e prassi nazionali». Secondo la Corte di giustizia ne risulta che tale articolo deve essere precisato mediante disposizioni del diritto dell'Unione o del diritto nazionale, affinché una normativa nazionale contraria ad una direttiva non debba essere disapplicata esclusivamente sulla base di tale articolo (sentenza del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punti 44 e segg.). Senza un rinvio pregiudiziale, il giudice nazionale non può,

tuttavia, valutare se la giurisprudenza relativa all'articolo 27 della Carta possa essere applicata alla libertà d'impresa tutelata dall'articolo 16 della Carta.

- 39 Il giudice del rinvio interpreta esso stesso il diritto dell'Unione nel senso che, nell'esame di un'istruzione come quella di cui trattasi nella fattispecie, l'articolo 16 della Carta e il primato del diritto dell'Unione non ostano all'inclusione di diritti nazionali di rango costituzionale. Se la Corte di giustizia condividesse questa tesi, si potrebbe tenere conto della libertà di credo e di confessione tutelata dall'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG. In tal caso, secondo il giudice del rinvio, l'istruzione controversa sarebbe inefficace dal momento che, nell'ambito della ponderazione da effettuare, la libertà d'impresa riveste importanza minore rispetto alla libertà religiosa della ricorrente. Il ricorso per cassazione («Revision») sarebbe, pertanto, respinto. Per contro, se l'articolo 16 della Carta ostasse alla possibilità di tenere conto dei diritti fondamentali nazionali, il ricorso per cassazione sarebbe fondato. La terza questione pregiudiziale è, pertanto, rilevante ai fini della decisione.