



**Secondo l'avvocato generale Wathelet, il divieto di discriminazioni basate sulla religione osta a che un primario cattolico di un ospedale cattolico sia licenziato a causa del suo divorzio e del suo successivo nuovo matrimonio**

*L'obbligo per un primario cattolico di rispettare la sacralità e l'indissolubilità del matrimonio secondo la concezione della Chiesa cattolica non costituisce un vero e proprio requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa, né tanto meno un requisito essenziale e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa*

Dal 2000 al 2009, JQ, di religione cattolica, era primario del reparto di medicina interna di un ospedale cattolico a Düsseldorf, in Germania. L'ospedale è gestito dall'IR, società a responsabilità limitata tedesca sottoposta alla vigilanza dell'arcivescovo cattolico di Colonia. Avendo appreso che JQ si era risposato civilmente, dopo aver ottenuto lo scioglimento del matrimonio con la prima moglie ai sensi del diritto civile tedesco, ma senza che il suo primo matrimonio, concluso secondo il rito cattolico, fosse stato annullato, l'IR risolveva il contratto di lavoro.

Secondo l'IR, con la conclusione di un matrimonio non valido per il diritto canonico, JQ avrebbe gravemente violato gli obblighi derivanti dal proprio rapporto di lavoro. Infatti, in base al diritto canonico, il matrimonio di un cattolico vincolato da un precedente matrimonio sarebbe invalido. Inoltre, secondo le regole stabilite dalla Chiesa cattolica in Germania, la vita privata dei dipendenti ecclesiastici svolgenti funzioni direttive, quali i primari, dovrebbe testimoniare i principi della dottrina cattolica in materia di fede e di morale. Pertanto, la conclusione di un matrimonio nullo, come inteso alla luce della fede e dell'ordinamento giuridico della Chiesa cattolica, costituirebbe una grave violazione degli obblighi di lealtà, che giustificerebbe in questo caso il licenziamento di JQ.

Dal canto suo, JQ ritiene che il licenziamento violi il principio della parità di trattamento, in quanto, secondo le norme ecclesiastiche in questione, il divorzio e il successivo nuovo matrimonio di un primario protestante o aconfessionale non avrebbero prodotto alcuna conseguenza sul rapporto di lavoro con l'IR.

Il Bundesarbeitsgericht (Tribunale federale del lavoro, Germania), al cui esame la controversia è stata sottoposta, si chiede se il principio tedesco del diritto all'autodeterminazione ecclesiastica, che consente alla Chiesa cattolica di esigere una lealtà diversa dai propri dipendenti a seconda della loro religione laddove svolgano funzioni analoghe, sia conforme al diritto dell'Unione e, più specificamente, al divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla religione sancito, in particolare, dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro<sup>1</sup>. In tale contesto, il giudice medesimo chiede alla Corte di giustizia di interpretare la direttiva. (39)

Nelle conclusioni odierne, l'avvocato generale Melchior Wathelet osserva, anzitutto, che il licenziamento di JQ sarebbe manifestamente illegittimo, in quanto discriminazione diretta basata sulla religione, se le Chiese e le organizzazioni la cui etica sia basata sulla religione non godessero di un **regime giuridico privilegiato ai sensi sia del diritto costituzionale tedesco sia della direttiva**.

<sup>1</sup> 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).

A tal riguardo, il Bundesarbeitsgericht (Tribunale federale del lavoro, Germania) dovrà, in primo luogo, verificare se l'IR sia effettivamente un'organizzazione privata la cui etica sia basata sulla religione. La mera circostanza che l'IR sia sottoposta alla vigilanza dell'Arcivescovo di Colonia e che il suo scopo sociale sia l'adempimento delle missioni della Caritas non è sufficiente a tal proposito. Al contrario, è necessario accertare se la prassi degli ospedali gestiti dall'IR sia conforme alla dottrina della Chiesa cattolica per quanto riguarda la prestazione di servizi sanitari in modo da distinguerli in maniera marcata dagli ospedali pubblici. Nel caso in cui, in particolare, risultasse che, secondo il catechismo della Chiesa cattolica, gli ospedali gestiti dall'IR non effettuino aborti o non somministrino la cosiddetta pillola «del giorno dopo», a differenza degli ospedali pubblici, l'IR potrebbe essere qualificata come un'organizzazione privata la cui etica è basata sulla religione.

L'avvocato generale ricorda poi che, secondo la direttiva, una disparità di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisce discriminazione quando, per la natura delle attività o per il contesto in cui sono esercitate, la religione o le convinzioni personali costituiscono un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa essenziale, legittimo e giustificato alla luce dell'etica dell'organizzazione.

Secondo l'avvocato generale, è sotto l'aspetto oggettivo dell'attività professionale del datore di lavoro ecclesiastico, nella specie la prestazione di servizi sanitari, che dev'essere esaminata la comparabilità delle situazioni in cui si trovano, da un lato, i lavoratori di confessione cattolica e, dall'altro, lavoratori di un'altra confessione o aconfessionali per quanto riguarda la causa del licenziamento in questione.

L'avvocato generale sottolinea che, **nel caso di specie, il requisito in questione non è l'appartenenza ad una determinata religione<sup>2</sup>, bensì l'adesione ad una particolare convinzione della Chiesa cattolica**, vale a dire la concezione del matrimonio definita dalla dottrina e dal diritto canonico della Chiesa cattolica, **il quale comprende il rispetto della forma religiosa del matrimonio e della natura sacra e indissolubile dei legami matrimoniali.**

**L'avvocato generale ritiene chiaro che tale convinzione non costituisce, come nel caso di specie, un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tanto meno un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa essenziale e giustificato.** (66)

In primo luogo, detto requisito non attiene **in alcun modo** all'attività professionale dell'IR e di JQ, vale a **dire la prestazione di servizi sanitari e di assistenza ai malati**. Prova ne sia che l'appartenenza alla Chiesa cattolica non è una condizione per occupare la posizione di primario del reparto di medicina interna e che l'IR assume non cattolici per occupare posizioni di responsabilità medica affidando loro funzioni direttive. Inoltre, a fronte del riferimento alla vita privata e familiare di JQ, il requisito in questione risulta privo di qualsiasi nesso con i compiti amministrativi sul medesimo incumbenti in qualità di primario del reparto in questione. **Non si tratta, pertanto, di un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa essenziale.**

Inoltre, il rispetto della concezione del matrimonio secondo la dottrina e il diritto canonico della Chiesa cattolica **non** costituisce un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa **essenziale, in quanto** non appare necessario, in considerazione della rilevanza dell'attività professionale dell'IR, vale a dire la prestazione di servizi sanitari, affinché l'IR possa affermare la propria etica o esercitare il proprio diritto all'autonomia. A tal riguardo, va osservato che non vi è alcuna aspettativa da parte di pazienti e colleghi quanto al fatto che il primario del reparto di medicina interna sia cattolico e ancor meno che non abbia contratto un matrimonio invalido secondo la dottrina e il diritto canonico della Chiesa cattolica. Al contrario, ciò che conta per questi pazienti e colleghi sono le qualifiche e le competenze mediche del primario del servizio, nonché le sue qualità di buon amministratore.

Per le stesse ragioni, il requisito in questione è **lungi dall'essere giustificato**. Il divorzio e il successivo nuovo matrimonio civile di JQ non comportano alcun rischio probabile o grave per

---

<sup>2</sup> Come nella causa sfociata nella sentenza della Corte del 17 aprile 2018, Egenberger ([C-414/16](#), cfr. CS n. [46/18](#)).

l'affermazione dell'etica dell'IR o per l'esercizio del proprio diritto all'autonomia. Inoltre, va osservato che l'IR non ha nemmeno preso in considerazione la possibilità di sollevare JQ dalle proprie mansioni di primario del reparto di medicina interna, ma lo ha direttamente licenziato, mentre, qualora laddove si fosse trattato di un medico non svolgente funzioni direttive, non sarebbe stato vincolato dal requisito in questione.

Nell'ipotesi in cui il Bundesarbeitsgericht (Tribunale federale del lavoro, Germania) non fosse in grado di interpretare il diritto tedesco conformemente alla direttiva, l'avvocato generale osserva altresì che **il principio di non discriminazione basato sulla religione** o sulle convinzioni personali **costituisce**, alla luce del contesto storico in cui l'Unione è stata fondata, **un valore costituzionale fondamentale dell'ordinamento giuridico dell'Unione**<sup>3</sup>, che la Corte ha riconosciuto quale **principio generale del diritto dell'Unione**.

**Secondo l'avvocato generale, tale principio conferisce ai singoli un diritto soggettivo come tale invocabile nelle controversie tra privati.**

Di conseguenza, nel caso in cui il Bundesarbeitsgericht (Tribunale federale del lavoro, Germania) non fosse in grado di interpretare il diritto nazionale pertinente in senso conforme con la direttiva, il giudice medesimo sarebbe tenuto, nell'ambito delle proprie competenze, a garantire la tutela giuridica derivante per i singoli dal principio generale di non discriminazione basata sulla religione e a **garantire la piena efficacia** di tale principio **disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria**.

---

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

**IMPORTANTE:** Le domande di pronuncia pregiudiziale permettono ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di un procedimento dinanzi ad essi, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non si pronuncia sulla controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la controversia conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione è parimenti vincolante per gli altri giudici nazionali che sarebbero aditi per un problema analogo.

---

*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*

---

<sup>3</sup> L'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vieta oggi espressamente qualsiasi discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. Tuttavia, il caso in questione si è verificato prima dell'entrata in vigore della Carta ed essa non è pertanto applicabile.