



Secondo l'avvocato generale Tanchev, i requisiti per lo svolgimento di un'attività lavorativa imposti da organizzazioni religiose sono soggetti al sindacato giurisdizionale relativo a un'asserita discriminazione illecita fondata sulle convinzioni personali

I giudici nazionali sono tenuti a bilanciare il diritto dell'organizzazione all'autonomia e all'autodeterminazione con il diritto del lavoratore o del lavoratore potenziale a non essere discriminato sulla base delle convinzioni personali

Vera Egenberger ha presentato la propria candidatura per un posto vacante pubblicato dall'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, un'opera di soccorso della Chiesa protestante in Germania, regolata dal diritto privato e che persegue in via esclusiva fini di beneficenza, caritatevoli e religiosi. Il lavoro, a tempo determinato di 18 mesi, comportava l'elaborazione di una relazione sull'osservanza, da parte della Germania, della Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Esso includeva la rappresentanza pubblica e professionale dell'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e il coordinamento del processo di formazione dei pareri all'interno dell'organizzazione. Nell'avviso di posto vacante era richiesta l'appartenenza a una Chiesa protestante oppure a una Chiesa rientrante nell'Associazione delle Chiese cristiane in Germania.

La sig.ra Egenberger non ha ottenuto il posto. Sostiene che il rifiuto è dovuto al fatto che ella non appartiene ad alcuna comunità religiosa. Ha pertanto presentato ricorso dinanzi ai Tribunali tedeschi del lavoro per ottenere un risarcimento pari all'incirca a EUR 10 000, affermando di essere stata discriminata a motivo delle sue convinzioni personali.

Al fine di determinare se, alla luce del diritto dell'Unione, la sig.ra Egenberger abbia subito una discriminazione illecita o sia piuttosto stata oggetto di una differenza di trattamento giustificata, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) ha sollevato una serie di questioni dinanzi alla Corte di giustizia. In particolare, chiede alla Corte di chiarire i limiti del sindacato giurisdizionale sui requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa imposti dalle organizzazioni religiose che fanno valere il privilegio ecclesiastico dell'autodeterminazione¹. Il Bundesarbeitsgericht afferma che, secondo il diritto tedesco, tale sindacato giurisdizionale è limitato a un controllo di plausibilità, sulla base dell'identità di una religione definita dal credo. Il giudice tedesco chiede inoltre chiarimenti su come bilanciare i concorrenti interessi in questione, vale a dire la libertà di convinzione personale e il diritto a non essere discriminati in base alla religione o al credo, da un lato, e il diritto delle organizzazioni religiose all'autonomia e all'autodeterminazione, dall'altro.

Nelle sue odierne conclusioni, l'avvocato generale Evgeni Tanchev sottolinea che la direttiva dell'Unione essenziale per dirimere la controversia² (in prosieguo: la «direttiva») contiene una norma speciale che è stata sviluppata per trattare la specifica situazione delle circostanze in cui le

¹ L'avvocato generale sottolinea che le istituzioni collegate alla Chiesa sono indicate come il secondo più grande datore di lavoro in Germania, impiegando circa 1.3 milioni di persone e occupando una posizione quasi monopolistica in alcune regioni e in taluni settori di attività.

² 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).

organizzazioni religiose possono legittimamente applicare una differenza di trattamento fondata sulle convinzioni personali³. Tale norma stabilisce i parametri per il criterio del sindacato giurisdizionale da applicare quando un'organizzazione religiosa viene contestata per aver sostenuto che la disparità di trattamento in base alle convinzioni personali non costituisce una discriminazione illecita. Ci si chiede, cioè, se, a causa della natura delle attività in questione o del contesto in cui esse vengono espletate, la religione o la convinzione personale di una persona costituiscano un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione.

In primo luogo, l'avvocato generale Tanchev ritiene che un datore di lavoro, quale l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung – o rispettivamente la Chiesa per esso –, non abbia la facoltà di definire autonomamente in maniera vincolante se, per la natura dell'attività o per il contesto in cui viene espletata, l'appartenenza di un candidato a una determinata religione rappresenti un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione.

Sebbene il sindacato giurisdizionale sull'etica della Chiesa debba essere limitato⁴, ciò non significa che un giudice di uno Stato membro sia esentato dal valutare le *attività in questione*, sullo sfondo dell'etica di una religione, per determinare se la religione o le convinzioni personali di un soggetto costituiscano un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In secondo luogo, l'avvocato generale è dell'avviso che il Bundesarbeitsgericht, nel valutare se l'appartenenza a una particolare religione per determinate occupazioni costituisca un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto della natura delle attività o del contesto in cui esse vengono espletate, nonché dell'etica dell'organizzazione, è tenuto a prendere in considerazione quanto segue:

- il diritto delle organizzazioni religiose all'autonomia e all'autodeterminazione è un diritto fondamentale riconosciuto e tutelato dal diritto dell'Unione. La direttiva, e in particolare il suo riferimento all'«etica» delle organizzazioni religiose⁵, deve essere interpretata conformemente a tale diritto fondamentale;
- gli Stati membri hanno un ampio ma non illimitato margine di valutazione rispetto alle occupazioni per le quali la religione o il credo integrano i requisiti essenziali, legittimi e giustificati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a causa della natura di tali attività o del contesto in cui vengono espletate;
- la direttiva deve essere attuata in modo tale che il modello scelto dai singoli Stati membri per gestire i rapporti tra le Chiese, le associazioni religiose o comunità e lo Stato sia rispettato e non pregiudicato;
- la parola «giustificato», contenuta nella direttiva, richiede un'analisi dell'adeguatezza dei requisiti occupazionali, che implicano una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, a tutelare il diritto dell'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung all'autonomia e all'autodeterminazione, nel senso che detti requisiti sono idonei al raggiungimento di tale obiettivo;
- i termini «essenziale, legittimo», contenuti nella direttiva, richiedono **un'analisi della prossimità delle attività in questione alla missione evangelizzatrice dell'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung;**

³ Ibidem articolo 4, paragrafo 2.

⁴ Ad esempio, ai sensi della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, l'ingerenza dello Stato nell'organizzazione interna delle Chiese è vietata. Inoltre, determinare l'affiliazione religiosa di una comunità religiosa è un compito che spetta solo alle sue massime autorità spirituali e non allo Stato.

⁵ V. supra nota 2, articolo 4, paragrafo 2.

- **l'impatto, in termini di proporzionalità, sul legittimo fine di garantire l'effetto utile del divieto di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, deve essere ponderato rispetto al diritto dell'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung alla propria autonomia e autodeterminazione, tenendo in debito conto il fatto che la direttiva non opera alcuna distinzione tra assunzione e licenziamento.**

In terzo luogo, l'avvocato generale osserva che la presente causa riguarda una controversia tra due parti private, il che significa che i giudici nazionali sono tenuti a fare tutto quanto in loro potere per interpretare il diritto nazionale conformemente alla direttiva. Tuttavia, se ciò risulta impossibile per il giudice nazionale a motivo di un chiaro conflitto tra la direttiva e le rilevanti disposizioni del diritto nazionale, tale obbligo non trova applicazione.

Pertanto, se il Bundesarbeitsgericht dovesse giungere alla conclusione che la legge tedesca in esame non può essere interpretata conformemente al divieto, contenuto nella direttiva, di discriminazione fondata sulle convinzioni personali, il rimedio disponibile per la sig.ra Egenberger ai sensi del diritto dell'Unione sarebbe un'azione di responsabilità dello Stato per danni, da intentare contro la Germania. Questo perché il divieto di discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali, come enucleato nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, non è, a parere dell'avvocato generale, un diritto soggettivo avente un'applicazione orizzontale tra le parti private in circostanze in cui esso è in concorrenza con il diritto delle organizzazioni religiose all'autonomia e all'autodeterminazione.

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