



COMUNICATO STAMPA n. 181/23

Lussemburgo, 28 novembre 2023

Sentenza della Corte nella causa C-148/22 | Commune d'Ans

Segni religiosi sul luogo di lavoro: una pubblica amministrazione può decidere di vietare all'insieme dei suoi dipendenti di indossare segni religiosi

I giudici nazionali verificano se le misure adottate realizzino una conciliazione tra la libertà di religione e le finalità legittime che sono alla base di tale divieto

Al fine di creare un ambiente amministrativo totalmente neutro, una pubblica amministrazione può vietare di indossare in modo visibile sul luogo di lavoro qualsiasi segno che riveli convinzioni filosofiche o religiose. Una regola del genere non è discriminatoria se viene applicata in maniera generale e indiscriminata a tutto il personale di tale amministrazione e si limita allo stretto necessario.

A una dipendente del Comune di Ans (Belgio), che svolge la sua funzione di responsabile dell'ufficio principalmente senza contatto con gli utenti del servizio pubblico, è stato vietato di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro. Poco dopo il Comune ha modificato il proprio regolamento di lavoro e attualmente richiede ai propri dipendenti di osservare una rigorosa neutralità: è vietata qualsiasi forma di proselitismo e non è consentito indossare segni vistosi della propria appartenenza ideologica o religiosa ai dipendenti, ivi compresi quelli che non sono a contatto con gli utenti. L'interessata intende ottenere l'accertamento della violazione della sua libertà di religione e della discriminazione da lei subita.

Investito del procedimento, il Tribunale del lavoro di Liegi si è chiesto se la regola di rigorosa neutralità stabilita dal Comune desse luogo a una discriminazione contraria al diritto dell'Unione¹.

La Corte risponde che la **politica di rigorosa neutralità** imposta da una pubblica amministrazione ai suoi dipendenti al fine di creare al suo interno un ambiente amministrativo totalmente neutro **può essere considerata oggettivamente giustificata da una finalità legittima**. Altrettanto giustificata sarebbe la scelta di un'altra pubblica amministrazione a favore di una politica che consenta, in maniera generale e indiscriminata, di indossare segni visibili di convinzioni, in particolare filosofiche o religiose, anche nei contatti con gli utenti, o l'introduzione di un divieto di indossare siffatti segni limitato alle situazioni che implicano contatti del genere.

Infatti, ogni Stato membro, e ogni ente infrastatale nell'ambito delle sue competenze, dispone di un margine di discrezionalità nella concezione della neutralità del servizio pubblico che intende promuovere sul luogo di lavoro, **a seconda del suo proprio contesto**. Ciò premesso, tale finalità deve essere perseguita in modo **coerente e sistematico**, e le misure adottate per conseguirla devono essere limitate allo **stretto necessario**.

Spetta ai giudici nazionali verificare il rispetto di tali criteri.

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 e, se del caso, la sintesi della sentenza](#) sono pubblicati sul sito CURIA il giorno della pronuncia.

Contatto stampa: Cristina Marzagalli ☎ (+352) 4303 8575.

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

Restate in contatto!



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.