

**Causa C-258/24**

**Domanda di pronuncia pregiudiziale**

**Data di deposito:**

12 aprile 2024

**Giudice del rinvio:**

Bundesarbeitsgericht (Germania)

**Data della decisione di rinvio:**

1° febbraio 2024

**Resistente in primo grado, ricorrente in appello, resistente in appello e ricorrente in cassazione:**

Katholische Schwangerschaftsberatung

**Ricorrente in primo grado, resistente in appello, ricorrente in appello e resistente in cassazione:**

JB

---

**BUNDESARBEITSGERICHT  
(CORTE FEDERALE DEL  
LAVORO, GERMANIA)**

[OMISSIS]

**In nome del popolo!**

pronunciata il

1° febbraio 2024

**ORDINANZA**

[OMISSIS]

Nella causa

Katholische Schwangerschaftsberatung (Consultorio cattolico per la gravidanza)

resistente in primo grado, ricorrente in appello, resistente in appello e ricorrente in cassazione:

[OMISSIS] [contro]

JB

ricorrente in primo grado, resistente in appello, ricorrente in appello e resistente in cassazione,

la Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), in esito all'udienza tenutasi il 1° febbraio 2024, [OMISSIS] ha così statuito:

I. Ai sensi dell'articolo 267 TFUE vengono sottoposte alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni pregiudiziali:

1. Se sia compatibile con il diritto dell'Unione, in particolare con 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 (in prosieguo: la «direttiva 2000/78»), alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1 e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»)

una disciplina nazionale a norma della quale un'organizzazione privata la cui etica è fondata sulla religione

può esigere dalle persone alle sue dipendenze che non abbandonino una determinata Chiesa nel corso del rapporto di lavoro

o può subordinare il mantenimento del rapporto di lavoro alla condizione che la persona alle sue dipendenze la quale, nel corso del rapporto di lavoro, abbia abbandonato una determinata Chiesa, vi aderisca nuovamente,

ove detta organizzazione non esiga, quanto al resto, dalle persone alle sue dipendenze di appartenere a tale Chiesa

e la persona alle sue dipendenze non tenga in pubblico comportamenti apertamente contrari alla Chiesa.

2. In caso di risposta affermativa alla prima questione: quali ulteriori requisiti vigano, se del caso, ai sensi della direttiva 2000/78, letta alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della

Carta, ai fini della giustificazione di una siffatta differenza di trattamento basata sulla religione.

- II. Il procedimento per cassazione («Revision») è sospeso fino alla decisione della Corte di giustizia dell'Unione europea sulla domanda di pronuncia pregiudiziale.

## Motivazione

### A. Oggetto del procedimento principale

La controversia tra le parti ha ad oggetto la validità di due licenziamenti causati dall'abbandono della Chiesa nonché i crediti connessi.

L'organizzazione resistente è un'associazione femminile e professionale della Chiesa cattolica in Germania che si dedica ad opere di assistenza a favore di bambini, giovani, donne e delle loro famiglie in particolari condizioni di vita. Tra le sue funzioni rientra l'attività di consulenza alle donne in gravidanza. Il resistente ha adottato linee guida che si applicano all'attività di consulenza alle donne in gravidanza, che la ricorrente si è impegnata a rispettare. Esse dispongono (per estratto) quanto segue:

«Tutelare la vita umana dall'inizio alla fine è un comandamento di Dio. Su tale base, la Chiesa cattolica offre consiglio e assistenza (...). Questa attività di consulenza è parte della coscienza ecclesiale e della missione propria della Chiesa cattolica. (...) L'impegno della Chiesa nel tutelare la vita del nascituro e l'offerta di consiglio e assistenza alle donne in gravidanza che si trovano in situazioni di necessità e di conflitto proseguirà anche in futuro. (...)

#### Articolo 1 Obiettivo e funzioni

- (1) L'obiettivo del consulto è tutelare il nascituro sostenendo la donna (e la sua famiglia) in tutte le fasi della gravidanza e dopo la nascita del figlio.
- (2) Il consulto deve essere orientato ad incoraggiare la donna a proseguire la gravidanza e ad accettare il suo bambino nonché ad aprirle prospettive di vita con il figlio, in particolare quando si trova in una situazione di necessità e di conflitto. (...)

#### Articolo 12 Riconoscimento dei consultori da parte della Chiesa

- (1) I consultori cattolici devono essere riconosciuti dalla Chiesa. (...)

#### Articolo 13 Obblighi delle lavoratrici e dei lavoratori

Tutte le lavoratrici e i lavoratori che operano nei consultori cattolici si impegnano per iscritto a rispettare le presenti linee guida. Detta dichiarazione (Allegato 1) deve essere inserita nel fascicolo personale. Il mancato rispetto delle presenti linee guida ha conseguenze sotto il profilo del diritto del lavoro.

#### Articolo 15 Entrata in vigore

(1) Le presenti linee guida entrano in vigore il 1° gennaio 2001».

In Germania l'interruzione volontaria della gravidanza non è sanzionabile penalmente solo nel caso in cui le gestanti in situazioni di necessità e di conflitto si siano sottoposte a un consulto, presso un consultorio riconosciuto, in base alle condizioni previste dagli articoli 218 e 219 dello Strafgesetzbuch (codice penale tedesco; in prosieguo: lo «StGB»). A seguito di una lettera inviata dal papa al vescovo di Limburgo nel 2002, il resistente, contrariamente ad altri consultori in Germania, non rilascia alcun certificato dell'avvenuto consulto, che costituisce la condizione necessaria affinché un'interruzione volontaria della gravidanza non sia sanzionata penalmente.

La ricorrente è madre di cinque figli ed è dipendente del resistente dal 2006, inizialmente in qualità di consulente di progetto nell'ambito della consulenza alle donne in gravidanza. Dall'11 giugno 2013 al 31 maggio 2019 la stessa ha usufruito di un congedo parentale. In precedenza, essa era alle dipendenze del resistente nell'ambito della consulenza alle donne in gravidanza. Nell'ottobre 2013, la ricorrente ha dichiarato il proprio abbandono della Chiesa cattolica dinanzi a un'autorità municipale in qualità di autorità statale competente a tale scopo.

L'abbandono della Chiesa è, nell'ordinamento tedesco, una legittima cessazione dell'appartenenza, registrata dallo Stato, a una Chiesa. Dal momento in cui l'abbandono produce effetti, tutti gli obblighi basati sull'adesione personale alla Chiesa organizzata in base al diritto pubblico vengono meno per la parte statale del «diritto ecclesiastico». Il preesistente obbligo di corresponsione dell'imposta ecclesiastica della persona che ha lasciato la Chiesa cessa alla fine del mese in cui la dichiarazione di abbandono ha iniziato ad avere efficacia. L'autorità municipale comunica la dichiarazione di abbandono della Chiesa sia all'amministrazione tributaria sia alla Chiesa o alla comunità religiosa o filosofica in questione. Il datore di lavoro della persona che ha lasciato la Chiesa ne viene pertanto a conoscenza solo perché i dati fiscali modificati (cessazione dell'obbligo di corrispondere l'imposta ecclesiastica) del suo dipendente sono messi a sua disposizione dall'amministrazione tributaria.

In virtù di un riferimento contenuto nel contratto di lavoro, la Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa) costituisce parte integrante del rapporto di lavoro. Essa, nella versione della

decisione dell'assemblea generale della Conferenza episcopale tedesca del 27 aprile 2015 (in prosieguo: il «regolamento di base»), applicabile al caso di specie, così recita (per estratto):

«Articolo 1 Principi fondamentali del servizio ecclesiastico

Tutti coloro che operano all'interno di un'istituzione della Chiesa cattolica contribuiscono congiuntamente attraverso il loro lavoro, indipendentemente dal loro status lavorativo, a consentire che l'istituzione realizzi il proprio contributo alla missione della Chiesa (comunità di servizio). (...)

Articolo 4 Obblighi di lealtà

(1) Dalle lavoratrici e dai lavoratori di confessione cattolica si attende il riconoscimento e il rispetto dei principi del credo e dell'etica cattolica. (...) (...)

(2) Dalle lavoratrici e dai lavoratori cristiani di confessione non cattolica si attende il rispetto delle verità e dei valori del Vangelo, nonché il loro contributo nel praticarli all'interno dell'istituzione.

(3) Dalle lavoratrici e dai lavoratori non cristiani si attende la disponibilità ad adempiere, nello spirito della Chiesa, i compiti che saranno a loro affidati all'interno di un'istituzione ecclesiastica.

(4) Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono astenersi da comportamenti contrari alla Chiesa. (...)

Articolo 5 Violazioni degli obblighi di lealtà

(1) Ove una lavoratrice o un lavoratore non soddisfi più i requisiti relativi al proprio rapporto di lavoro, il datore di lavoro si impegna, tramite servizi di consulenza, affinché la lavoratrice o il lavoratore ponga rimedio stabilmente a tale mancanza. Nel caso concreto, occorre esaminare se un siffatto colloquio chiarificatore o un'ammonizione, una censura formale o un'altra misura (ad esempio, trasferimento, avviso di modifica delle condizioni di lavoro) siano idonei a porre rimedio alla violazione degli obblighi. Come misura estrema è previsto il licenziamento.

(2) Ai fini di un licenziamento per motivi specificamente ecclesiastici, la Chiesa considera gravi, in particolare, le seguenti violazioni degli obblighi di lealtà ai sensi dell'articolo 4:

1. Per tutte le lavoratrici e i lavoratori:

a) la presa di posizione in pubblico contro principi basilari della Chiesa cattolica (ad esempio, la promozione dell'interruzione volontaria della gravidanza o l'istigazione alla xenofobia), (...)

2. Per le lavoratrici e i lavoratori cattolici:

a) l'abbandono della Chiesa cattolica (...).

(3) In presenza di una grave violazione degli obblighi di lealtà ai sensi del paragrafo 2, la possibilità di mantenere il rapporto di lavoro dipende dalla valutazione delle circostanze del caso di specie. Deve essere al riguardo attribuita particolare rilevanza alla coscienza ecclesiale, posto che gli interessi della Chiesa non prevalgono in linea di principio sulle esigenze del dipendente. Occorre tenere in debito conto, tra l'altro, la consapevolezza della lavoratrice o del lavoratore di aver violato gli obblighi di lealtà, l'interesse a mantenere il posto di lavoro, l'età, la durata del rapporto di lavoro e le prospettive di un nuovo impiego. Per quanto riguarda le lavoratrici e i lavoratori che operano nel servizio pastorale, catechistico, sulla base di una missione canonica o di un altro incarico episcopale conferito per iscritto, l'esistenza di una grave violazione degli obblighi di lealtà di cui al paragrafo 2 esclude di norma la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro. In tali casi, si può evitare di ricorrere al licenziamento, in via eccezionale, ove ciò risulti inadeguato nel caso di specie per gravi motivi. Lo stesso vale per l'abbandono della Chiesa cattolica da parte di una lavoratrice o di un lavoratore».

Al termine del congedo parentale della ricorrente, il resistente, con lettera del 1° giugno 2019, ha risolto il rapporto di lavoro in via straordinaria, senza preavviso o, in subordine, in via ordinaria, a decorrere dal 31 dicembre 2019. In precedenza, il resistente aveva tentato, senza successo, di indurre la ricorrente ad aderire nuovamente alla Chiesa cattolica. Al momento del licenziamento, nell'ambito del servizio di consulenza alle donne in gravidanza lavoravano quattro dipendenti del resistente appartenenti alla Chiesa cattolica e due dipendenti del resistente appartenenti alla Chiesa protestante.

Nei due gradi di giudizio nel merito il ricorso contro il licenziamento è stato accolto. Inoltre, il Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro) ha respinto l'impugnazione proposta dal resistente avverso la condanna in primo grado a corrispondere un'indennità per discriminazione pari a EUR 2 314,22 nonché un'indennità a titolo di retribuzione per il periodo compreso tra il 1° giugno 2019 e il 31 maggio 2020 (in cui il resistente non aveva accettato le prestazioni lavorative della ricorrente). Con il ricorso per cassazione («Revision»), il resistente insiste sulla richiesta di rigetto della domanda avversaria.

## **B. Normativa tedesca pertinente**

### **I. Diritto costituzionale e giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale, Germania)**

Articolo 4, paragrafi 1 e 2, della legge fondamentale della Repubblica federale di Germania (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland; in prosieguo: il «GG») [OMISSIS]:

«(1) La libertà di fede e di coscienza e la libertà di confessione religiosa e ideologica sono inviolabili.

(2) È garantito il libero esercizio del culto».

Articolo 140 del GG:

«Le disposizioni degli articoli 136, 137, 138, 139 e 141 della Costituzione tedesca dell'11 agosto 1919 sono parte integrante della presente legge fondamentale».

Articolo 137, paragrafo 3, prima frase, della costituzione tedesca dell'11 agosto 1919 (in prosieguo: la «WRV»):

«Ogni associazione religiosa disciplina e gestisce in modo autonomo i propri interessi, nei limiti delle leggi generali».

Ai sensi della giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale), l'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG tutela altresì la libertà di religione in forma associata. Il suo elemento basilare è costituito dalla determinazione della specificità del servizio ecclesiastico (la peculiarità della Chiesa). La sua formulazione spetta unicamente alle Chiese [decisione del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) del 22 ottobre 2014, 2 BvR 661/12, punto 101, BVerfGE 137, 273]. Esso ricomprende tutte le misure finalizzate a garantire la dimensione religiosa dell'agire nel senso della coscienza ecclesiale e della preservazione del rapporto diretto dell'attività con la missione fondamentale della Chiesa. Qualora le Chiese o le loro istituzioni si avvalgano dell'autonomia privata per costituire rapporti di lavoro, a tali rapporti si applica, infatti, come conseguenza della scelta della legge applicabile, la normativa nazionale in materia di lavoro. L'integrazione dei rapporti di lavoro, tra l'altro, nelle istituzioni ecclesiastiche nell'ambito della normativa nazionale in materia di lavoro non elimina tuttavia l'appartenenza di tali rapporti di lavoro agli «interessi propri» della Chiesa [decisione del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) del 22 ottobre 2014, 2BvR 661/12, punto 110, BVerfGE 137, 273]. Le Chiese potrebbero quindi fondare l'organizzazione del servizio ecclesiastico, anche quando quest'ultimo viene disciplinato sulla base di contratti di lavoro, sul particolare modello di una comunità di servizio cristiano per tutti i loro dipendenti [decisione del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) del 4 giugno 1985, 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 1718/83, 2



BvR 856/84, sub B II 1 d della motivazione, BVerfGE 70, 138]. In caso di controversie nel quadro di rapporti di lavoro ecclesiastico, gli organi giurisdizionali dello Stato dovrebbero rispettare, quale criterio, le direttive della relativa Chiesa organizzata in base al diritto pubblico, segnatamente, la sua coscienza definita dalla fede e la natura del servizio ecclesiastico e fondare su di esse le proprie valutazioni e decisioni a condizione che esse non contrastino con le garanzie costituzionali fondamentali [decisione del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) del 22 ottobre 2014, 2 BvR 661/12, punto 118, BVerfGE 137, 273]. Nell'ordinamento nazionale, per quanto interessa nel caso di specie, non esistono disposizioni giuridiche speciali che disciplinino i rapporti giuridici nell'ambito dei rapporti di lavoro ecclesiastici.

## II. Disposizioni legislative

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento; in prosieguo: l'«AGG») del 14 agosto 2006 (BGBl. I, pag. 1897), modificato da ultimo dagli articoli 14 e 15 della legge del 22 dicembre 2023 (BGBl. I, n. 414):

### «Articolo 1 Obiettivo della legge

L'obiettivo della presente legge è la prevenzione o l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fondata sulla razza, l'origine etnica, il sesso, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'identità sessuale.

### Articolo 2 Ambito di applicazione

(1) Ai sensi della presente legge, le discriminazioni fondate su uno dei motivi indicati all'articolo 1 sono illecite per quanto attiene:

1. (...)
2. le condizioni di occupazione e di lavoro, comprese la retribuzione e le condizioni di licenziamento, in particolare quelle riportate nei contratti collettivi e nei contratti individuali di lavoro, e le misure adottate al momento dell'esecuzione e della cessazione di un rapporto di lavoro, nonché in caso di avanzamento di carriera.

(...)

### Articolo 3 Definizioni

(1) Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. (...)



(2) Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio alcune persone rispetto ad altre, sulla base di uno dei motivi indicati all'articolo 1, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

(...)

#### Articolo 7 Divieto di discriminazione

I lavoratori non possono essere oggetto di discriminazione sulla base di uno dei motivi di cui all'articolo 1; ciò vale anche quando l'autore della discriminazione si limita a supporre la presenza di uno dei motivi di cui all'articolo 1 nell'ambito del fatto discriminatorio.

(...)

#### Articolo 8 Differenze di trattamento consentite in ragione di requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

(1) Una differenza di trattamento per uno dei motivi di cui all'articolo 1 è consentita quando tale motivo, a causa della natura dell'attività lavorativa da esercitare o delle condizioni in cui essa viene esercitata, costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

(...)

#### Articolo 9 Differenze di trattamento consentite in ragione della religione o delle convinzioni personali

(...)

(2) Il divieto di disparità di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali non pregiudica il diritto delle comunità religiose di cui al paragrafo 1, delle istituzioni ad esse correlate, a prescindere dalla forma giuridica, o delle associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, di chiedere ai loro dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti delle regole di coscienza proprie di tali enti».

2. Articolo 134 del codice civile tedesco (Bürgerliches Gesetzbuch; in prosieguo: il «BGB»), nella versione pubblicata il 2 gennaio 2002 (BGBl. I, pag. 42, rettificato a pag. 2909 e BGBl. 2003 I, pag. 738):

«Articolo 134 Divieto imposto dalla legge

Qualsiasi negozio giuridico contrario a un divieto imposto dalla legge è nullo salvo che la legge disponga altrimenti».

### **C. Diritto dell'Unione**

Secondo la presente Sezione, nell'ambito del diritto dell'Unione sono pertinenti:

- Articolo 1, articolo 2, paragrafo 2, articolo 3, paragrafo 1, lettera c), e articolo 4 della 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 ([OMISSIS] in prosieguo: la «direttiva 2000/78»),
- Articolo 17 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea ([OMISSIS] in prosieguo: il «TFUE») e
- Articolo 10, paragrafo 1, e articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione ([OMISSIS] in prosieguo: la «Carta»).

### **D. Necessità di una decisione della Corte di giustizia dell'Unione europea e illustrazione delle questioni pregiudiziali**

#### **I. Sulla prima questione pregiudiziale**

1. Secondo la presente Sezione, la ricorrente è oggetto di discriminazione diretta, ai sensi degli articoli 1 e 3, paragrafo 1, prima frase, dell'AGG, a causa dei licenziamenti effettuati il 1° giugno 2019 da parte del resistente per motivi religiosi. Ciò costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

a) A norma dell'articolo 2, paragrafo 1, punto 2, dell'AGG, sono vietate le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1 dell'AGG, in particolare per quanto riguarda le condizioni di licenziamento. La risoluzione di un contratto di lavoro costituisce una siffatta condizione di licenziamento. Essa rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 in base all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della medesima.

b) La ricorrente, che non opera nel servizio pastorale, catechistico, sulla base di una missione canonica o di un altro incarico episcopale conferito per iscritto, è discriminata rispetto agli altri dipendenti, a causa della sua iniziale adesione alla Chiesa cattolica, per effetto dei licenziamenti del resistente (articolo 3, paragrafo 1, prima frase, dell'AGG) e quindi direttamente per motivi di religione (articolo 1 dell'AGG).

aa) L'articolo 1 dell'AGG riprende, con il termine «religione», la corrispondente nozione di cui alla direttiva 2000/78. È vero che la direttiva non definisce, di per sé, detta nozione. Tuttavia, nella seconda frase del considerando 1 della direttiva, il legislatore dell'Unione ha fatto riferimento, segnatamente, ai diritti fondamentali quali sono 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»). Tra di essi rientra anche l'articolo 9 della CEDU. Secondo tale disposizione, ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, diritto che include non solo la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, ma anche la libertà religiosa negativa (sentenze della Corte EDU del 25 giugno 2020, 52484/18, punto 43 e seg., e del 6 aprile 2017, 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, punti 77 e segg.). L'articolo 9 della CEDU garantisce così parimenti la libertà di non aderire a una religione (sentenza della Corte EDU del 18 marzo 2011, 30814/06, punto 60). L'articolo 10, paragrafo 1, della Carta contiene una formulazione identica. Come emerge dalle spiegazioni relative alla Carta (GU 2007, C 303, pag. 17), il diritto sancito dall'articolo 10, paragrafo 1, di quest'ultima corrisponde a quello garantito all'articolo 9 della CEDU; in forza dell'articolo 52, paragrafo 3, della Carta, esso ne ha lo stesso significato e la stessa portata (v. sentenze della Corte del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, punto 48, e del 14 marzo 2017, G4S Secure Solution, C-157/15, punti 25 e segg.). Il medesimo sembra quindi includere il diritto di porre fine a un rapporto di adesione a una Chiesa o a una comunità religiosa.

bb) Il resistente si basa sul fatto che, conformemente alle disposizioni del regolamento di base richiamato nel contratto di lavoro, lo stesso potrebbe licenziare i dipendenti che, in base all'ordinamento nazionale, abbiano abbandonato la Chiesa cattolica e che non vi aderiscano nuovamente, per il solo fatto di aver lasciato la Chiesa. La discriminazione della ricorrente determinata da detto licenziamento è direttamente connessa all'esercizio della sua libertà religiosa negativa. Il licenziamento di un dipendente che non sia mai stato in precedenza membro della Chiesa cattolica non può essere basato sull'articolo 5, paragrafo 2, punto 2, lettera a), e sull'articolo 3, paragrafo 4, del regolamento di base. La conseguente disparità di trattamento rispetto a persone che cessano di appartenere ad altre comunità religiose e a quelle che non ne hanno mai fatto parte è quindi direttamente fondata su motivi di religione ai sensi degli articoli 1 e 3, paragrafo 1, prima frase, dell'AGG.

cc) Non sussiste pertanto, nei confronti della ricorrente, una disparità di trattamento soltanto indiretta a causa della religione o una discriminazione soltanto indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78. Il resistente non opera una distinzione in funzione di «una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri», bensì direttamente ed esclusivamente a seconda che, in base all'ordinamento nazionale, un dipendente abbia posto fine al suo rapporto di appartenenza alla Chiesa cattolica. In tal modo, il resistente non dà neppure rilevanza al fatto che, a seguito dell'abbandono, il

dipendente rispetti, in linea con quanto richiesto ai lavoratori cristiani non cattolici ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento di base, le verità e i valori del Vangelo e dia il proprio contributo nel praticarli all'interno dell'istituzione o che, a seguito di detto abbandono, sia pronto ad adempiere nello spirito della Chiesa i compiti che gli sono affidati in conformità con quanto richiesto ai lavoratori non cristiani ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, del regolamento di base.

## 2. Rilevanza della questione pregiudiziale ai fini della decisione

È necessario che la Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «Corte») risponda alla prima questione pregiudiziale al fine di consentire alla presente Sezione di valutare se la differenza di trattamento nei confronti della ricorrente sia giustificata ai sensi dell'articolo 9 o dell'articolo 8 dell'AGG. Solo allora la Sezione potrà pronunciarsi sulla questione decisiva in relazione all'invalidità dei licenziamenti.

a) La presente Sezione ritiene che non vi siano altri motivi di invalidità dedotti contro la validità dei licenziamenti del 1° giugno 2019. In particolare, la valutazione caso per caso prevista dall'articolo 5, paragrafo 3, frasi quinta e sesta, del regolamento di base per il datore di lavoro che licenzia non può giustificare l'invalidità dei licenziamenti. Le disposizioni di cui trattasi si limitano ad autorizzare un datore di lavoro ad astenersi dal procedere a un licenziamento nel caso di specie. Tuttavia, la sua decisione non è soggetta ad alcun controllo giurisdizionale al riguardo.

b) È quindi rilevante ai fini della decisione stabilire se la discriminazione diretta della ricorrente, determinata dai licenziamenti dovuti all'abbandono della Chiesa cattolica da parte della medesima, possa essere giustificata alla luce delle disposizioni del diritto dell'Unione.

aa) In forza dell'ordinamento nazionale, l'articolo 9 o l'articolo 8 dell'AGG dovrebbero essere interpretati tenendo conto della più recente giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale). In base a quest'ultima, dal punto di vista della Chiesa cattolica, l'abbandono della Chiesa non è compatibile né con la sua credibilità né con la leale cooperazione che essa esige tra le parti contraenti [v. decisione del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) del 4 giugno 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, sub B II 4 c della motivazione, BVerfGE 70, 138].

bb) Tuttavia, l'articolo 9 dell'AGG recepisce l'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78 e l'articolo 8 dell'AGG recepisce, tra l'altro, l'articolo 4, paragrafo 1, della stessa (Bundestags-Drucksache 16/1780, pag. 35).

Entrambe le disposizioni del diritto nazionale devono quindi, per quanto possibile, essere oggetto di un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione (sentenze della Corte dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, punti 63 e segg., e del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, punti 71 e segg.).

(1) Secondo la giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale), la legge fondamentale, autorizzando, nell'articolo 23, paragrafo 1, seconda frase, della stessa, il trasferimento di diritti di sovranità all'Unione europea, riconosce altresì l'attribuzione, prevista dalla legge di approvazione dei trattati, di un primato di applicazione del diritto dell'Unione. In linea di principio, ciò vale altresì per quanto riguarda il diritto costituzionale nazionale contrario ad esso e comporta generalmente, in caso di conflitto, l'inapplicabilità del diritto nazionale nel caso concreto [decisione del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) del 21 giugno 2016, 2 BvE 13/13 e altri, [OMT-Programm] punto 118].

(2) La direttiva 2000/78 concretizza, nel settore da essa disciplinato, il principio generale di non discriminazione adesso sancito dall'articolo 21 della Carta (sentenze della Corte del 21 ottobre 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, punto 32, e del 26 gennaio 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, punto 33). La presente Sezione ritiene, contrariamente a voci isolate della dottrina nazionale vicina alle Chiese, che il diritto dell'Unione, secondo l'interpretazione fornita dalla Corte, non sia di per sé inapplicabile in Germania. Esso non si basa su un atto *ultra vires* né incide sull'identità costituzionale della Repubblica federale di Germania in base alla giurisprudenza della Corte costituzionale federale [v., al riguardo, la motivazione dettagliata nella decisione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) del 20 febbraio 2019, 2 AZR 746/14, punti 48 e segg.].

cc) La possibilità di interpretare l'articolo 9 dell'AGG nel senso che l'obbligo di non abbandonare una determinata comunità religiosa o di aderirvi nuovamente dopo averla lasciata, nel corso di un rapporto di lavoro, può costituire un requisito di lealtà giustificato qualora tra i dipendenti vi siano allo stesso tempo persone per le quali la cessata adesione a un'altra comunità religiosa o il loro totale disinteresse per una comunità del genere non comporta sanzioni, dipende pertanto dalla risposta alla questione se l'articolo 4, paragrafo 2, commi primo e secondo, della direttiva 2000/78, letto alla luce dell'articolo 21 della Carta, consenta una siffatta interpretazione. Secondo il tenore letterale della direttiva, ciò è quanto meno dubbio. A quanto risulta, non esiste ancora una giurisprudenza pertinente della Corte al riguardo. Ove, tenuto conto del diritto dell'Unione, l'articolo 9 dell'AGG non possa giustificare la differenza di trattamento a danno della ricorrente in ragione del suo abbandono della Chiesa cattolica, occorrerebbe stabilire se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 ammetta una lettura corrispondente dell'articolo 8 dell'AGG.

dd) La presente Sezione non dubita che il resistente sia un'organizzazione privata la cui etica è fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, commi primo e secondo, della direttiva 2000/78. Ciò si evince già dall'influenza del vescovo della diocesi di Limburgo, sancita dallo statuto del resistente.



ee) L'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 distingue tra la giustificazione di una differenza di trattamento in ragione di un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa (primo comma), da un lato, e le esigenze di lealtà (secondo comma), dall'altro.

(1) L'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78 menziona, tra l'altro, la religione quale possibile requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò include, almeno secondo il suo tenore letterale, l'obbligo di non abbandonare una determinata comunità religiosa o di aderirvi nuovamente. Inoltre, in base all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, la religione o le convinzioni personali di una persona possono costituire un «requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa» solo per la natura dell'attività di cui trattasi o il contesto del suo esercizio (v., al riguardo, anche sentenza della Corte del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16).

(a) Nella presente causa, il resistente non subordina l'esercizio dell'attività all'appartenenza a una determinata Chiesa o comunità religiosa organizzata in base al diritto pubblico. Esso non impone ai dipendenti di essere membri della Chiesa cattolica. Conformemente alle disposizioni del regolamento di base, i dipendenti semplicemente non possono abbandonare la Chiesa cattolica. Nella misura in cui un siffatto abbandono non abbia avuto luogo, il dipendente può per il resto non appartenere a nessuna Chiesa o comunità religiosa o appartenere a un'altra Chiesa o comunità religiosa e lasciarla.

(b) Tuttavia, la presente Sezione non ritiene escluso che, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, tenuto conto dell'autonomia delle Chiese e delle altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, tutelata dall'articolo 17 TFUE e dall'articolo 10, paragrafo 1, della Carta (v., al riguardo, sentenza della Corte del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, punto 50), al di là della sua formulazione, non solo l'adesione a una particolare religione, ma anche il fatto di non aver lasciato una particolare comunità religiosa o la volontà di aderirvi nuovamente possa essere un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 4, del regolamento di base, chi abbia abbandonato la Chiesa cattolica non è idoneo a svolgere alcun servizio all'interno della stessa. In base al diritto canonico, l'abbandono della Chiesa rientra tra i più gravi delitti contro la fede e l'unità della Chiesa [v. decisione del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) del 4 giugno 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, sub B II 4 c della motivazione, BVerfGE 70, 138]. Con la prima questione pregiudiziale si chiede pertanto se l'abbandono della Chiesa cattolica da parte di un dipendente, dichiarato in forza dell'ordinamento nazionale, laddove non ricorrano ulteriori circostanze, comporti l'inidoneità dell'interessato al servizio presso un datore di lavoro appartenente alla Chiesa.

(c) Nel corso della causa, la ricorrente ha sostenuto di aver lasciato la Chiesa cattolica perché la diocesi di Limburgo impone, oltre all'imposta nazionale sul

culto, uno speciale contributo ecclesiastico per le persone che, come la ricorrente, vivono con un coniuge avente un reddito elevato in un «matrimonio tra persone di fede diversa». Il resistente ha affermato che, a causa dell'abbandono della Chiesa cattolica da parte della ricorrente, non ha fiducia nel fatto che quest'ultima, nello svolgimento della sua attività, tenga conto delle prescrizioni etiche del resistente e si ritenga ancora vincolata dalla dottrina della Chiesa cattolica. Lasciando la Chiesa cattolica, la stessa avrebbe manifestato la propria volontà di non avere più alcun rapporto con essa.

(d) Secondo la presente Sezione, la sola cessazione dell'adesione alla Chiesa cattolica, attuata conformemente all'ordinamento nazionale, non può giustificare, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, la differenza di trattamento fondata sulla religione consistente nel licenziamento di un dipendente in precedenza cattolico.

È vero che il mancato rispetto delle prescrizioni etico-religiose imposte da un datore di lavoro appartenente alla Chiesa può determinare l'inidoneità del dipendente. L'abbandono, di per sé, non costituisce però un elemento di valutazione sufficiente per una supposizione del genere. I motivi della cessazione dell'adesione, come sostiene la ricorrente senza essere contraddetta, non devono essere fondati su cause di carattere etico-religioso, ma possono anche derivare dalla sfera privata, che esula dal giudizio del datore di lavoro. Pertanto, non esiste alcuna base fattuale che consenta di supporre che, sulla base della sola dichiarazione di abbandono della Chiesa, il lavoratore non soddisferà come faceva in precedenza i requisiti professionali che gli sono applicabili. Lo stesso vale per l'affermazione del datore di lavoro secondo cui, a causa della mera cessazione dell'adesione alla Chiesa, lo stesso avrebbe perso fiducia nella corretta esecuzione delle mansioni da parte del suo dipendente. Al contrario, il datore di lavoro deve dimostrare che, sulla base di elementi verificabili, sussistono dubbi quanto al fatto che il dipendente, in ragione di un mutamento della sua fede o delle sue convinzioni etiche, non sia più disposto a soddisfare i relativi requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa imposti dal suo datore di lavoro o non sia più in grado di soddisfarli. Per contro, se si seguisse l'approccio del resistente (punto 35), la verifica dell'idoneità del lavoratore, asseritamente venuta meno, non sarebbe soggetta a un controllo giurisdizionale effettivo. Ciò è tanto più vero in quanto, ai sensi dell'articolo 13 delle linee guida del resistente (punto 2), tutti i dipendenti che operano nei consultori erano tenuti, in base al contratto di lavoro, a rispettare le linee guida.

(2) Allo stesso modo, la cessata adesione a una Chiesa, laddove non ricorrano circostanze particolari, non può giustificare una differenza di trattamento determinata da un licenziamento ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78.

(a) L'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 contiene, rispetto al primo comma della medesima disposizione, la precisazione secondo la quale, tra i requisiti professionali che una Chiesa o un'altra organizzazione



pubblica o privata la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali possono esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze, figura il requisito che tali persone abbiano un atteggiamento di buona fede e lealtà nei confronti dell'etica di tale Chiesa o organizzazione. Come emerge, segnatamente, dall'inciso «[a] condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate», detta facoltà deve tuttavia essere esercitata nel rispetto delle altre disposizioni della direttiva 2000/78, in particolare dei criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, di tale direttiva, i quali devono, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo (sentenza della Corte dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, punto 46). A tal riguardo, occorre esaminare un'eventuale giustificazione della discriminazione diretta alla luce dei criteri elaborati dalla Corte nelle sentenze del 17 aprile 2018 (Egenberger, C-414/16) e dell'11 settembre 2018 (IR, C-68/17).

(b) Secondo la presente Sezione, la cessata adesione a una Chiesa organizzata in base al diritto pubblico, attuata conformemente all'ordinamento nazionale, non costituisce di per sé un comportamento sleale da parte di un dipendente. Lo stesso vale nel caso in cui il dipendente abbia un rapporto di lavoro con un datore di lavoro appartenente alla Chiesa cattolica. Qualora il datore di lavoro abbia dipendenti che aderiscono ad altre confessioni cristiane o ad altre convinzioni personali oppure dipendenti non cristiani, un dipendente membro della Chiesa cattolica non ha alcun obbligo, derivante dal rapporto di lavoro, di mantenere la propria adesione alla Chiesa cattolica. Ciò vale anche alla luce dell'obbligo, risultante dal diritto canonico, di conservare la comunione con la Chiesa [canone 209, paragrafo 1, Codex Iuris Canonici (codice di diritto canonico; in prosieguo: il «CIC»)]. Il regolamento di base potrebbe validamente dare origine a un siffatto obbligo previsto dal contratto di lavoro solo se esso fosse giustificato, nel caso di specie, dai requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. In caso contrario, esso comporterebbe obblighi supplementari rispetto ai dipendenti non cristiani, per i quali non esistono, in linea di principio, motivi di carattere professionale. Analogamente, l'obbligo, previsto dal diritto della Chiesa cattolica, di contribuire finanziariamente alle attività proprie delle Chiese (canone 222, paragrafo 1, in combinato disposto con il canone 1263 del CIC, pag. 354 del fascicolo precedente) non comporta che un lavoratore cattolico debba mantenere stabilmente la propria adesione in forza del diritto ecclesiastico quale obbligo accessorio derivante dal rapporto di lavoro. Un datore di lavoro appartenente alla Chiesa cattolica non può neppure esigere che solo i dipendenti cattolici versino contributi finanziari per le attività proprie della Chiesa cattolica.

(c) A ciò si aggiunge il fatto che la dichiarazione di cessata adesione alla Chiesa cattolica è resa dinanzi a un'autorità dello Stato. Ai sensi dell'ordinamento nazionale, solo la Chiesa interessata e il datore di lavoro ne sono informati.

Quest'ultimo unicamente affinché tenga conto dei dati fiscali corretti e calcoli correttamente la retribuzione e le relative deduzioni. La cessata adesione non comporta ulteriori forme di pubblicità. Solo nel caso in cui il lavoratore rendesse pubblico l'abbandono apertamente e in modo inappropriato, si potrebbe

configurare un comportamento contrario alla Chiesa e dunque sleale, che – come avviene per gli altri dipendenti – potrebbe portare, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, punto 1, del regolamento di base, al licenziamento per motivi correlati alla condotta.

(d) Indipendentemente da ciò, la formulazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 potrebbe consentire una distinzione tra un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica della Chiesa o dell'organizzazione e un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'organizzazione in quanto datore di lavoro.

Se è vero che un dipendente, con la cessata adesione, può aver tenuto un comportamento sleale nei confronti della Chiesa, quest'ultimo tuttavia potrebbe non necessariamente costituire un comportamento sleale nei confronti del suo datore di lavoro, di cui deve rispettare l'etica nello svolgimento dell'attività lavorativa.

(e) La sentenza della Corte di giustizia dell'11 settembre 2018 (IR, C-68/17) non rende obsoleta l'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 richiesta dalla presente Sezione. Essa non riguarda la presente ipotesi, in cui un'organizzazione privata la cui etica si fonda sulla religione esige dalle persone alle sue dipendenze che non abbandonino la Chiesa per la durata del rapporto di lavoro o che vi aderiscano nuovamente qualora l'abbiano abbandonata. Piuttosto, ciò che era rilevante ai fini della decisione era la contrazione di un secondo matrimonio civile non ammessa dal diritto ecclesiastico. Tuttavia, altri criteri potrebbero essere applicati a tal fine, sulla base della distinzione eventualmente pertinente tra un atteggiamento leale nei confronti della Chiesa e un atteggiamento leale nei confronti dell'etica della Chiesa.

ff) Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno dei motivi di discriminazione di cui all'articolo 1 può essere giustificata quando, per la natura di una determinata attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, la caratteristica in questione costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato. Il requisito di idoneità consistente nel non aver lasciato una determinata comunità religiosa potrebbe costituire una siffatta «caratteristica correlata» alla religione (sulla distinzione in funzione del motivo su cui si fonda la differenza di trattamento, v. sentenze della Corte del 21 ottobre 2021, *Komisija za zaščita ot diskriminatsia*, C-824/19, punto 44, e del 7 novembre 2019, *Cafaro*, C-396/18, punto 59). Tuttavia, in base alla formulazione della disposizione, e diversamente rispetto a quanto previsto dall'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, la questione se sussista un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, oltre a una finalità legittima e a un requisito proporzionato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della medesima direttiva non dovrebbe essere affrontata alla luce dell'«etica dell'organizzazione». A ciò si oppone anche il fatto che la nozione di «requisito

essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 rinvia a un requisito che non può includere le considerazioni soggettive del datore di lavoro, ma che è dettato oggettivamente dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata (sentenza della Corte del 14 marzo 2017, Bougnaoui e ADDH, C-188/15, punto 40). Peraltro, per svolgere attività di consulenza alle donne in gravidanza non è oggettivamente necessario non aver abbandonato la Chiesa cattolica. Tuttavia, non sembra del tutto escluso che l'etica di un'organizzazione fondata sulla religione debba essere ritenuta un requisito oggettivo che può essere distinto in modo adeguato da considerazioni puramente soggettive ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE, nel qual caso si dovrebbe considerare anche la suddetta distinzione tra etica e coscienza. In tale contesto potrebbe doversi tener conto dell'autonomia delle Chiese e delle altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, tutelata dall'articolo 17 TFUE e dall'articolo 10, paragrafo 1, della Carta (sull'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, v. sentenza della Corte del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, punto 50). Tuttavia, dal momento che consente di derogare al principio di non discriminazione, l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, letto alla luce del considerando 23 della medesima, poiché fa riferimento a «casi strettamente limitati» nei quali una simile differenza di trattamento può essere giustificata deve essere interpretato restrittivamente (sentenze della Corte del 21 ottobre 2021, Komisija za zaščita ot diskriminatsia, C-824/19, punto 45, e del 15 luglio 2021, Tartu Vangla, C-795/19, punto 33).

## II. Sulla seconda questione pregiudiziale

In caso di risposta affermativa alla prima questione, ci si chiede quali ulteriori requisiti vi siano, se del caso, affinché la differenza di trattamento basata sulla religione di cui trattasi nel caso di specie sia giustificata. Poiché, senza l'interpretazione richiesta dalla Corte nell'ambito della prima questione pregiudiziale, la presente Sezione non è in grado di valutare se possa configurarsi una giustificazione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, commi primo e secondo, della direttiva 2000/78 o dell'articolo 4, paragrafo 1, della medesima direttiva, alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, non è chiaro se e, eventualmente, quali altre condizioni debbano essere soddisfatte ai fini di una giustificazione.

[OMISSIS]