



## COMUNICATO STAMPA n. 37/26

Lussemburgo, 17 marzo 2026

Sentenza della Corte nella causa C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

### **Un'associazione cattolica non può licenziare una dipendente per il solo motivo che quest'ultima ha abbandonato la Chiesa cattolica**

*Un tale licenziamento presuppone tra l'altro, che, per la natura delle attività espletate, il requisito di non abbandonare tale chiesa sia essenziale, legittimo e giustificato tenuto conto dell'etica di tale associazione*

Nella sentenza odierna, la Corte di giustizia precisa come garantire il giusto equilibrio tra, da un lato, gli interessi di un datore di lavoro, la cui etica si fonda sulla religione, a che la sua etica e il suo diritto all'autonomia non siano messi in discussione e, dall'altro, gli interessi dei dipendenti a non essere discriminati per la loro religione. Il diritto dell'Unione riconosce a ciascuno Stato membro un margine di discrezionalità nell'ambito di tale bilanciamento. Anche se i giudici nazionali devono, in linea di principio, astenersi dal valutare la legittimità dell'etica stessa della chiesa o dell'organizzazione interessata, spetta nondimeno a tali giudici, e non alla chiesa o all'organizzazione interessata, valutare se un requisito professionale sia, per la natura delle attività in questione o per il contesto in cui esse vengono espletate, essenziale, legittimo e giustificato tenuto conto di tale etica. Nel caso di specie, la Corte considera che un'associazione cattolica come l'associazione tedesca Katholische Schwangerschaftsberatung (associazione cattolica di consulenza in materia di gravidanza) non può, in linea di principio, licenziare una dipendente cattolica per il solo motivo che quest'ultima ha abbandonato la Chiesa cattolica, mentre tale associazione, in particolare, impiega non cattolici per la stessa attività. In una situazione del genere, infatti, l'abbandono in sé non sembra mettere in discussione l'etica o il diritto all'autonomia dell'associazione. Spetta tuttavia, in ultimo luogo, alla Corte federale del lavoro tedesca valutare la questione nel caso specifico.

La Katholische Schwangerschaftsberatung è un'associazione interna alla Chiesa cattolica tedesca che fornisce consulenza alle donne incinte. Essa impone a tutti i suoi dipendenti di rispettare le direttive della Chiesa cattolica secondo le quali ogni consulenza in materia di gravidanza ha lo scopo di tutelare la vita del nascituro e deve pertanto ispirarsi all'intento di incoraggiare la donna incinta a proseguire la gravidanza e ad accettare il figlio.

Quando una delle sue consulenti, membro della Chiesa cattolica, ha abbandonato <sup>1</sup> quest'ultima <sup>2</sup>, la Katholische Schwangerschaftsberatung l'ha licenziata proprio per tale motivo. Infatti, il diritto canonico applicabile considera l'abbandono della Chiesa cattolica una grave violazione degli obblighi di lealtà.

La consulente in questione aveva giustificato il suo abbandono con il fatto che la diocesi di Limburgo prelevava, oltre all'imposta ecclesiastica, un contributo ecclesiastico supplementare dalle persone cattoliche che, come lei, erano sposate, nell'ambito di un matrimonio interconfessionale, con un coniuge con reddito elevato. Peraltro, detta associazione impiegava, nello stesso servizio di consulenza, anche dipendenti non appartenenti alla Chiesa cattolica, che non erano soggetti allo stesso obbligo di lealtà e non erano quindi esposti al rischio di essere licenziati per questo stesso motivo. La consulente ha quindi contestato il suo licenziamento dinanzi ai giudici tedeschi.

La Corte federale del lavoro, ritenendo che il licenziamento della consulente integri una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione, esprime dubbi sulla possibilità di giustificare tale disparità di trattamento. Ha pertanto chiesto alla Corte di giustizia di interpretare le norme dell'Unione relative alla parità di trattamento in materia di

occupazione e di condizioni di lavoro <sup>3</sup>, alla luce della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea <sup>4</sup>.

La Corte risponde che **il diritto dell'Unione osta a** una normativa nazionale ai sensi della quale un'organizzazione privata la cui etica sia fondata su una religione può **esigere da un dipendente** appartenente a una determinata chiesa che pratica tale religione **di non abbandonare tale chiesa** nel corso del rapporto di lavoro, **a pena di licenziamento** <sup>5</sup>, **mentre**

- tale organizzazione impiega altre persone per svolgere le stesse mansioni del dipendente in questione senza richiedere che siano membri di questa stessa chiesa, e
- tale dipendente non tiene in pubblico comportamenti ostili a detta chiesa,

**qualora, per la natura delle attività professionali di detto dipendente o per il contesto in cui esse vengono espletate, tali requisiti non siano essenziali, legittimi e giustificati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di detta organizzazione.**

Sebbene tale valutazione spetti, nel caso di specie, alla Corte federale del lavoro, la Corte fornisce tuttavia a quest'ultima una serie di indicazioni.

Secondo la Corte, **il requisito controverso non appare, in particolare, «essenziale»** per l'attività di consulente in materia di gravidanza. Infatti, la Katholische Schwangerschaftsberatung ha affidato incarichi analoghi a dipendenti che non sono membri della Chiesa cattolica. Ciò pare dimostrare che per la stessa associazione l'appartenenza a tale Chiesa non è necessaria, essendo invece sufficiente che tali consulenti si impegnino a rispettare le direttive della Chiesa cattolica in materia.

Inoltre, **la consulente** ha giustificato il suo abbandono con il prelievo di un contributo ecclesiastico supplementare a cui è soggetta in quanto suo marito non è cattolico e ha un reddito elevato. Con questo abbandono, ella **non ha preso le distanze né si è allontanata dai precetti e dai valori fondamentali della Chiesa cattolica**. Inoltre, non risulta che non sia più disposta a onorare le suddette direttive, che si è impegnata a rispettare nel suo contratto di lavoro.

In ogni caso, spetta alla Katholische Schwangerschaftsberatung dimostrare che l'asserito rischio di violazione della propria etica o del proprio diritto all'autonomia è probabile e serio, di modo che il requisito controverso risulti effettivamente necessario e proporzionato.

**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: Luca Costanzo ☎ (+352) 4303 8575

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

Restate in contatto!



<sup>1</sup> Con dichiarazione dinanzi all'autorità civica competente. Quest'ultima ne informa soltanto la Chiesa cattolica nonché il datore di lavoro, affinché questi possa tenerne conto nel calcolo della remunerazione del lavoratore.

<sup>2</sup> E si è rifiutata di tornare a farne parte.

<sup>3</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.

<sup>4</sup> In concreto, il diritto fondamentale alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione nonché il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sulla religione.

<sup>5</sup> Oppure torni a far parte di tale chiesa, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro.