

LUISS 

Corso di laurea in Scienze Politiche

Cattedra di Diritto dell'Unione Europea

Le discriminazioni sul posto di lavoro e
la competenza del Diritto Europeo
alla luce del caso C-344/20

Prof. Francesco Cherubini

RELATORE

Elio Eduardo Brillante - Matr. 098672

CANDIDATO

INDICE

Introduzione	3
CAPITOLO 1 LE DISCRIMINAZIONI SUL POSTO DI LAVORO E LA COMPETENZA DEL DIRITTO EUROPEO IN MATERIA	5
1.1 I presupposti della direttiva 2000/78/CE riguardo alla parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro	7
1.2 La discriminazione diretta e la discriminazione indiretta alla luce della direttiva 2000/78/CE.....	10
1.3 L'interpretazione dell'articolo 1, dell'articolo 2 e dell'articolo 8, della direttiva 2000/78/CE.....	11
CAPITOLO 2 IL CASO C-344/20: L.F. C. S.C.R.L	14
2.1 Il procedimento principale: i fatti	14
2.2 Il contesto normativo	16
2.3 I quesiti pregiudiziali	18
CAPITOLO 3	22
3.1 Le conclusioni dell'Avvocato generale	22
3.2 Argomentazioni delle parti	30
3.3 Il giudizio della Corte	30
Conclusioni	33
Bibliografia	34
Sitografia	35

INTRODUZIONE

Nel marzo 2018 L.F, donna musulmana che indossa l'*Hijab*, ossia il velo che viene usato dalle donne professanti la fede islamica, presenta domanda per uno stage presso la S.C.R.L, azienda che si occupa della locazione e gestione di alloggi sociali destinati a coloro i quali non possono accedere al mercato privato degli affitti.

Poco dopo la sua richiesta di colloquio, la ricorrente viene convocata per un colloquio presso l'azienda, durante la quale le viene spiegato che la politica interna della società non permette ai loro dipendenti di indossare nel luogo di lavoro abiti e simboli che manifestino il proprio credo religioso.

La ricorrente comunica all'azienda che non avrebbe inteso rimuovere il velo durante le ore lavorative, di conseguenza la sua richiesta di stage non sarebbe stata accolta.

L.F, a seguito della risposta negativa da parte di coloro ai quali aveva richiesto lo stage, porta la questione dinanzi a un giudice di rinvio, operante presso il *Tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese, Belgio), affermando che l'esito negativo della sua richiesta di internship fosse dovuto direttamente e indirettamente al suo credo religioso; conseguentemente, si manifestava nitidamente una violazione delle disposizioni della legge generale contro le discriminazioni, che include le discriminazioni basate sul credo religioso e le convinzioni personali.

Il giudice di rinvio del caso ritiene che la questione rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78/CE, sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro all'interno dell'Unione Europea e altresì ritiene che l'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a, della suddetta direttiva, che esplicava la nozione di discriminazione fondata su motivi religiosi o convinzioni personali, necessitasse ulteriori chiarimenti da parte della Corte.

Una volta rinviata la questione alla Corte di Giustizia Europea, essa ribadisce, anzitutto, che una norma interna di un'impresa privata che vieti di manifestare o indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non costituisce una discriminazione diretta ai sensi del diritto comunitario, allorché essa imponga indiscriminatamente a tutti i dipendenti la neutralità del comportamento. La Corte aggiunge, tuttavia, che una disposizione regolamentare come quella oggetto del caso in esame, potrebbe essere fonte di una discriminazione indiretta, se venisse dimostrato che l'oggetto, apparentemente neutro, comporti uno svantaggio di fatto per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia; la verifica di tale circostanza spetterebbe al giudice del rinvio. Qualora, si verificasse l'evenienza di uno svantaggio di fatto nei confronti del manifestante del proprio credo, la discriminazione non ricorrerebbe se la misura fosse giustificata da una finalità legittima e se i mezzi impiegati per il suo conseguimento fossero appropriati e necessari.

Nel contesto attuale, la parità di trattamento e l'eliminazione delle discriminazioni sul luogo di lavoro rappresentano obiettivi cruciali per le società democratiche.

La mia tesi si propone di approfondire e far emergere come il diritto europeo svolga un ruolo fondamentale nel plasmare le norme e i principi che guidano il trattamento equo e non discriminatorio dei lavoratori.

Entrando nel dettaglio dello sviluppo della mia tesi, il primo capitolo esamina i presupposti essenziali della direttiva 2000/78/CE, delineando il quadro normativo che definisce la parità in ambito occupazionale e lavorativo. Successivamente, procederò con l'analisi degli obiettivi e delle finalità di tale direttiva, delineando il contesto giuridico che la rende uno strumento essenziale per affrontare le discriminazioni sul posto di lavoro.

A seguire, nel medesimo capitolo, esaminerò la discriminazione diretta e indiretta, concetti chiave presenti nella direttiva 2000/78/CE. Queste forme di discriminazione rappresentano sfide significative nella realizzazione della parità sul luogo di lavoro. Un'analisi approfondita di tali forme di discriminazione è fondamentale per comprendere integralmente il ruolo della direttiva nella lotta per un ambiente di lavoro giusto ed equo.

Infine, il primo capitolo esplorerà l'interpretazione degli articoli 1, 2 e 8 della direttiva 2000/78/CE. Questa analisi si pone l'obiettivo, in primo luogo, di chiarire il significato e l'ambito di applicazione dei suddetti articoli, che costituiscono le basi su cui si fonda la direttiva, e, in secondo luogo, di evidenziare il loro ruolo nella promozione dell'uguaglianza in ambito lavorativo.

Nel secondo capitolo, esamineremo il caso C-344/20: L.F. C. S.C.R.L., costruendo una descrizione dettagliata del procedimento principale, inclusi i fatti e il contesto normativo in cui esso si è sviluppato. Analizzeremo i quesiti pregiudiziali sollevati in questo caso specifico, marcando l'importanza e la complessità delle questioni discusse.

Il terzo capitolo affronterà le conclusioni dell'Avvocato Generale, le argomentazioni delle parti e il giudizio della Corte relative al caso C-344/20:

In conclusione, questa tesi si propone di analizzare approfonditamente la direttiva 2000/78/CE, e di applicare le conoscenze acquisite prendendo in considerazione un caso concreto. Risulta, così come il diritto europeo sia uno strumento cruciale nella promozione della parità e nella lotta contro le discriminazioni sul posto di lavoro.

CAPITOLO 1

LE DISCRIMINAZIONI SUL POSTO DI LAVORO E LA COMPETENZA DEL DIRITTO EUROPEO IN MATERIA

La discriminazione costituisce un fenomeno sociale che trova luogo quando un individuo o un gruppo di persone mettono in atto azioni che offendono, umiliano, deridono e minacciano l'incolumità di altre persone sulla base di caratteristiche come l'appartenenza religiosa, il sesso biologico, la razza, l'etnia, la presenza di disabilità, l'identità di genere o l'orientamento sessuale. L'attenzione verso la tematica delle discriminazioni ha acquisito negli anni crescente importanza tra gli studiosi di diritto, scienze politiche e sociali, tra i cittadini comuni e, non ultimo, anche tra i rappresentanti dei cittadini a cui è affidato il compito di emanare leggi in grado di difendere i diritti di tutti i cittadini. A fronte di un notevole impegno dichiarato da più parti per combattere qualsiasi tipo di discriminazione, ancora oggi le cronache ci informano di atti discriminatori che si verificano nei confronti di persone appartenenti a minoranze in qualsiasi ambito di vita (lavorativo, scolastico, nelle relazioni interpersonali, ecc.). Nelle società occidentali tipicamente le manifestazioni discriminatorie a bassa intensità vengono a volte sottovalutate e non sanzionate in quanto non percepite come azioni effettivamente violente o in grado di produrre effetti reali sulla vita delle persone, come avviene nel caso delle micro-aggressioni verbali (semplici battute apparentemente innocenti) o dall'assunzione di atteggiamenti di ostilità. Ad ogni modo, una cospicua letteratura sviluppata nell'ambito delle scienze sociali¹ ha mostrato come anche simili episodi, qualora non adeguatamente sanzionati e scoraggiati, possono produrre una *escalation* di violenza. In particolare, gli atteggiamenti basati sul pregiudizio possono trasformarsi in condotte prevaricatorie (ad esempio escludere o marginalizzare coloro percepiti come "diversi", ecc.) fino a divenire vere e proprie azioni discriminatorie (ad esempio negare l'accesso a pubblici servizi, ostacolare lo sviluppo delle carriere sul lavoro, ecc.). Ancora, a un livello ancora più alto tali comportamenti possono prendere la forma di vere e proprie aggressioni di tipo verbale o fisico. Proseguendo su questa linea i fenomeni discriminatori, se portati all'eccesso, possono avere conseguenze tragiche per l'intera umanità giustificando anche le azioni più riprovevoli (si pensi ad esempio all'Olocausto o ai crimini etnici).

Per quanto concerne l'Italia, nel 2022 l'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori (OSCAD²) ha mostrato come nel nostro Paese si sia assistito negli ultimi 15 anni a un aumento consistente dei crimini d'odio, ossia

¹ ALLPORT (1959: 1-10).

² OSCAD (2022).

quei crimini basati sul pregiudizio e sulla discriminazione. Nello specifico nel 2009 l'Osservatorio ha registrato 134 reati motivati da pregiudizio mentre nel 2021, anno di ultima rilevazione, tali episodi erano divenuti 1445. Il 70% di tali crimini sono stati commessi per motivi razziali, etnici o religiosi mentre i reati compiuti sulla base dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere delle vittime rappresentano il 10% del totale. Il medesimo Osservatorio segnala inoltre come tra i reati maggiormente frequenti rientrano l'incitamento alla violenza (28% dei casi) e l'aggressione fisica (22% dei casi³).

Anche a livello europeo si è rilevato un notevole incremento dei crimini d'odio tra i Paesi dell'Unione⁴: ad esempio in Germania è stato registrato un aumento del 6% dei reati razziali che incitano alla violenza verso gruppi minoritari (rifugiati, immigrati, tedeschi neri, asiatici, ecc.⁵). Dati simili sono stati rilevati nella maggioranza dei Paesi dell'Unione⁶. Inoltre, il Report effettuato per conto dell'Unione Europea dalla Fundamental Rights Agency (FRA) relativo al periodo 2009-2019⁷ ha restituito un quadro molto preoccupante circa la presenza di pregiudizi verso disabili, ebrei, persone appartenenti alla comunità LGBTQI+, rifugiati politici, rom e musulmani. Per tutti questi motivi nel 2020 il Presidente della Commissione Europea Ursula von der Leyen ha annunciato nuove misure per contrastare tutti i crimini d'odio (nonché i discorsi d'odio) commessi a causa della razza, della religione, del genere o della sessualità delle vittime. In particolare le tematiche relative al contrasto e alla prevenzione dei crimini basati sul pregiudizio sono stati inseriti all'interno del programma di lavoro della Commissione Europea del 2021 e prevedono il monitoraggio e la registrazione dei crimini d'odio commessi sul territorio europeo, nonché l'identificazione dei fattori che possono contribuire al verificarsi di atti violenti nei confronti di persone che appartengono a minoranze in linea con quanto previsto dall'articolo 83 del TFUE il quale prevede che:

il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando mediante direttive secondo la procedura legislativa ordinaria, possono stabilire norme minime relative alla definizione dei reati e delle sanzioni in sfere di criminalità particolarmente grave che presentano una dimensione transnazionale derivante dal carattere o dalle implicazioni di tali reati o da una particolare necessità di combatterli su basi comuni⁸.

Con specifico riferimento alle discriminazioni che trovano luogo sul lavoro, invece, la direttiva di riferimento è la 2000/78/CE⁹ (parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro) a cui verrà dedicato il paragrafo che segue.

³ *Ibidem*.

⁴ PERŠAK (2022: 85-119).

⁵ CONNOLLY (2021).

⁶ PERŠAK (2022: 85-119).

⁷ Fundamental Rights Agency (2020).

⁸ Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, 13 dicembre 2007, art. 83.

⁹ Direttiva (CE) del Consiglio, del 27 novembre 2000, 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

1.1 I presupposti della direttiva 2000/78/CE riguardo alla parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro

La direttiva 2000/78/CE¹⁰, emanata dal Consiglio il 27 novembre 2000, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro e mira a combattere le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale, sulla disabilità, la religione e le convinzioni personali sul luogo di lavoro.

La suddetta direttiva vieta le discriminazioni sia a livello occupazionale, sia durante la formazione professionale e in ultimo anche nelle condizioni di lavoro e si applica sia ai datori di lavoro appartenenti alla sfera pubblica sia a quelli appartenenti alla sfera privata

La disposizione richiede inoltre che tutti gli Stati membri dell'Unione Europea attuino delle norme volte a vietare la discriminazione sul luogo di lavoro delle categorie di persone elencate all'interno del testo.

L'enunciato del Consiglio prevede anche azioni volte a promuovere l'eguaglianza e la diversità, come la promozione di opportunità di formazione e sviluppo professionale per i gruppi sottorappresentati.

Per queste ragioni ritengo utile iniziare la mia trattazione a partire dalla suddetta direttiva e il contesto nel quale essa si inserisce.

La direttiva 2000/78/CE assieme alla direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 declinano il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Le due direttive in esame rappresentano un punto di svolta nella legislazione europea in quanto a partire dalle stesse inizia ad affermarsi all'interno dell'Unione Europea il principio di non discriminazione "come fonte autonoma di diritti"¹¹, poiché si parla del tema dell'uguaglianza e della diversità all'interno di un atto del Consiglio Europeo.

Allo stesso tempo si avvia un nuovo tipo di legislazione antidiscriminatoria, con particolare riferimento alla sfera religiosa, che condurrà a sostenere "la nuova frontiera del diritto di libertà religiosa è quella, oggi in via di espansione, che parte della dottrina invoca nel nome del diritto antidiscriminatorio"¹².

La direttiva 2000/78/CE inizia citando l'articolo 6 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE¹³) il quale recita che l'Unione Europea si fonda

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ DAVIS (2001: 133).

¹² BORGHI (2019: 25).

¹³ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.

sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario¹⁴.

Il principio di parità di trattamento tra uomini e donne risulta, già al tempo dell'emanazione della direttiva 2000/78/CE, consolidato specialmente dalla direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa "all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso all' lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro"¹⁵.

Per quanto riguarda invece il diritto di tutti all' uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni la direttiva 2000/78/CE sostiene che essi:

sono dei diritti universali e che sono riconosciuti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari¹⁶.

E a sua volta l'articolo 7 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, approvata il 10 dicembre 1948 dall' Assemblea Generale delle Nazioni Unite, recita che:

Tutti sono eguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte della legge. Tutti hanno diritto ad una eguale tutela contro ogni discriminazione che violi la presente Dichiarazione come contro qualsiasi incitamento a tale discriminazione¹⁷.

La direttiva 2000/78/CE lascia impregiudicate "le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano"¹⁸, quindi ogni singolo stato può avvalersi della sua legislazione per quanto riguarda le singole posizioni giuridiche del cittadino all' interno "della famiglia, nello stato e nella comunità giuridica"¹⁹ questo riferimento in materia di discriminazioni può

¹⁴ Direttiva 2000/78/CE, considerando 1.

¹⁵ Ivi, considerando 2.

¹⁶ Ivi, considerando 4.

¹⁷ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, art 7.

¹⁸ Direttiva 2000/78/CE, considerando 22.

¹⁹ Governo italiano, dipartimento per gli affari Interni e Territoriali, lo stato civile. Informazioni.

essere applicato al matrimonio, alle unioni civili e al diritto di cittadinanza tutti soggetti che vengono trattati all' interno della direttiva 2000/78/CE.

Premettendo come già detto che la direttiva 2000/78/CE è rivolta a tutte le persone sia appartenenti al settore pubblico sia appartenenti al settore privato, in merito alle condizioni “di accesso all' occupazione e al lavoro”²⁰, “all' accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali”²¹, “all' occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione”²² ed infine “all' affiliazione e all' attività in un' organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni”²³.

Tuttavia, allo stesso tempo la direttiva in esame specifica che essa “non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all' ammissione e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati”²⁴, quindi si nota come la direttiva continui a lasciare discrezionalità agli stati membri in materia d' immigrazione.

Ritengo doveroso a questo punto della mia trattazione e soprattutto in vista dell' analisi della sentenza C-344/20, analizzare gli altri casi in cui la direttiva 2000/78/CE, non si applica e lascia discrezionalità agli Stati membri.

A mio avviso è importante sottolineare, come d' altronde è fatto nel testo della direttiva, che la stessa impone dei requisiti minimi in materia di eguaglianza nelle condizioni lavorative ma ogni stato membro è libero di introdurre tutte le disposizioni che ritiene maggiormente favorevoli al caso in questione e allo stesso tempo non può usare la direttiva come motivo di regresso rispetto ad una condizione di partenza più egualitaria.

Allo stesso tempo ci sono dei campi che la direttiva lascia a discrezione degli stati membri e nei quali essa non agisce.

La direttiva 2000/78/CE dice che essa “lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l' età pensionabile”²⁵ quindi si può notare come già la questione dell' età pensionabile viene lasciata alla discrezionalità di ogni singolo stato membro.

Allo stesso modo all' interno della direttiva in questione viene specificato che la stessa non è volta a favorire la formazione e occupazione di individui non competenti e al considerando 17 afferma che

la presente direttiva non prescrive l' assunzione, la promozione o il mantenimento dell' occupazione né prevede la formazione di un individuo non

²⁰ Direttiva 2000/78/CE, art. 3, par 1, c. a.

²¹ Ivi, c.b.

²² Ivi, c.c.

²³ Ivi, c. d.

²⁴ Direttiva 2000/78/CE, art. 3, par. 2.

²⁵ Direttiva 2000/78/CE, considerando 14.

competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili²⁶.

1.2 La discriminazione diretta e la discriminazione indiretta alla luce della direttiva 2000/78/CE

Le discriminazioni possono trovare luogo sia in modo dichiaratamente aperto sia in modalità più subdole e nascoste. A tal riguardo ha assunto rilevanza nel diritto nazionale e internazionale la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta²⁷.

La discriminazione diretta è definita nelle direttive europee come “quella situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente, in base a un determinato fattore c.d. di rischio [discriminatorio], di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga”²⁸ e preveda che sia presente, al momento dell'atto, un intento esplicito di discriminare una persona in ragione di uno specifico fattore di rischio (ad esempio l'etnia o il genere).

Maggiormente complessa risulta invece essere la definizione di discriminazione indiretta. Secondo quanto riportato nella Relazione congiunta della Commissione Europea al Parlamento e al Consiglio Europeo sull'applicazione della direttiva 2000/43/CE²⁹ la discriminazione indiretta si verifica nel momento in cui:

una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutra può mettere persone che possiedono una determinata caratteristica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Si tratta in questo caso di una nozione complessa e sfumata che non ha inizialmente permesso, a numerosi Stati membri, di predisporre azioni tese a contrastarla. Ancora oggi, infatti, nella pratica risulta molto difficoltoso identificare e sanzionare episodi di discriminazione indiretta.

Alcuni Stati membri³⁰ hanno riferito al Parlamento Europeo notevoli preoccupazioni circa la poca chiarezza o l'assenza di comprensione della nozione stessa di discriminazione indiretta da parte dei giudici nazionali, ossia di coloro che sono chiamati a valutare episodi in cui la discriminazione, qualora presente, appare sfumata e non certa. Altri Stati dell'Unione³¹ hanno

²⁶ Ivi, considerando 17.

²⁷ CHECCHINI (2012: 259 ss).

²⁸ CONSIGLIO (2020: 79).

²⁹ Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, *relazione congiunta sull'applicazione della direttiva 2000/43/CE e della direttiva 2000/78/CE*.

³⁰ Ad esempio, l'Irlanda e la Danimarca.

³¹ Ad esempio, l'Estonia, la Slovenia e la Finlandia.

evidenziato un'ulteriore criticità che si riferisce al fatto di non disporre ancora di una giurisprudenza tale da orientare l'interpretazione di quegli episodi che potrebbero rappresentare manifestazioni di discriminazione indiretta³².

Ad esempio, nel Report on the Implementation of the Race and General Framework Directives³³, si segnalava la necessità di chiarire la nozione di “particolare svantaggio” la quale non permetteva di valutare accuratamente gli episodi specifici che di volta in volta si potevano presentare all'interno di uno specifico contesto lavorativo.

A questo riguardo è utile descrivere un caso specifico che si è verificato in Irlanda che ha visto protagonisti Stokes contro Christian Brothers High School. In questo caso a un ragazzo nomade (Stokes) è stato impedito di iscriversi a una scuola di secondo grado in quanto l'Istituto aveva ricevuto troppe domande per gli effettivi posti disponibili. Per giungere a creare una graduatoria e decidere a chi permettere l'iscrizione la scuola ha utilizzato una serie di criteri per classificare i potenziali candidati, tra cui figurava essere figlio di un ex alunno del medesimo Istituto. Interpretando alla lettera la nozione di discriminazione indiretta e in particolare il passaggio in cui si sostiene che “una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutra può mettere persone che possiedono una determinata caratteristica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone” la corte irlandese ha ritenuto che effettivamente il criterio stabilito dalla scuola collocava Stokes in una posizione di svantaggio, ma non meno di quanto facesse rispetto ad altre persone. Dunque, lo svantaggio non costituiva un “particolare svantaggio” come segnalato nella normativa. Secondo quanto riportato da diversi autori³⁴ in questo caso la Corte Suprema irlandese non è riuscita a interpretare correttamente le normative europee in tema di discriminazione probabilmente a causa della poca giurisprudenza nazionale esistente sulla tematica, la quale al tempo non era ancora sviluppata e non riusciva a fornire indicazioni per interpretare correttamente gli eventi. Infatti, la valutazione dei fatti sulla base dei quali è possibile sostenere che si sia verificata effettivamente discriminazione indiretta è di competenza delle autorità giudiziarie nazionali.

1.3 L'interpretazione dell'articolo 1, dell'articolo 2 e dell'articolo 8, della direttiva 2000/78/CE

Per gli scopi di questo elaborato alcuni degli articoli della direttiva 2000/78/CE meritano un approfondimento. Tra questi particolare attenzione

³² Nel loro contributo comune, gli organismi per la promozione della parità di trattamento hanno indicato una necessità specifica di monitoraggio per garantire l'applicazione uniforme della nozione di discriminazione indiretta. Cfr. *Equality law in Practice – Report on the Implementation of the Race and General Framework Directives*, relazione dell'Equinet, maggio 2013.

³³ *Equality Law in Practice – Report on the Implementation of the Race and General Framework Directives*, Equinet, the European Network of Equality Bodies, 2013.

³⁴ SHIVAUN (2015: 81).

deve essere posta sugli articoli 1, 2 e 8, ossia quelli che vengono citati con maggiore frequenza all'interno della sentenza C-344/20 che sarà oggetto di analisi nel secondo e terzo capitolo di questa tesi.

Nello specifico, l'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE riguardante gli obiettivi della direttiva stessa recita che:

La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento³⁵.

In primo luogo, si può osservare come questo articolo della direttiva sia volto a delineare gli obiettivi della direttiva stessa specificando come essa abbia l'intenzione di stabilire un quadro normativo per la lotta alle discriminazioni basate su tutti gli elementi sopracitati sul luogo di lavoro all'interno dei paesi membri dell'Unione Europea.

Dunque, l'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE cita proprio i motivi - discriminazioni fondate sulla religione e sulle convinzioni personali - per cui L.F. ricorrente del processo C-344/20 promuove un'azione inibitoria davanti a un giudice del rinvio contro S.C.R.L, azienda ricorrente, "contestando il rifiuto di offrirle uno stage, che lei considera basato direttamente o indirettamente sulle sue convinzioni religiose e, di conseguenza, su una violazione delle disposizioni della legge generale contro la discriminazione"³⁶.

L'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE riguardante la nozione di discriminazione riporta che: "Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1"³⁷.

Quindi la direttiva specifica che per principio di parità di trattamento si intende la totale assenza di ogni tipo di discriminazione (sia diretta che indiretta) e specifica su cosa sono basate questi due tipi di discriminazioni, come già analizzato nel paragrafo precedente.

Infine, L'articolo 8 della direttiva 2000/78/CE, sui requisiti minimi, afferma che: "Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva"³⁸ e che "l'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva"³⁹.

Quindi, il Consiglio Europeo attraverso la direttiva 2000/78/CE fissa degli obiettivi minimi in materia di discriminazioni sul luogo di lavoro nei paesi

³⁵ Direttiva 2000/78/CE, articolo 1.

³⁶ Causa C-344/20, conclusioni, fatti, procedimenti e questioni pregiudiziali, par. 15.

³⁷ Direttiva 2000/78/CE, articolo 2.

³⁸ Direttiva 2000/78/CE, articolo 8, c. a.

³⁹ Ivi, c. b.

membri dell'Unione Europea senza negare agli stati membri, a cui spetta la valutazione dei singoli episodi di discriminazione, di adottare tutte le disposizioni ritenute più favorevoli in materia di contrasto alla discriminazione. Ovviamente allo stesso tempo l'articolo 8 specifica che, nel caso in cui un certo stato avesse già adottato disposizioni più favorevoli in materia di discriminazione rispetto a quelle citate dalla direttiva, questa non può essere utilizzato per ridurre il livello di protezione già adottato dagli Stati membri.

In conclusione, notiamo come questi tre fondamentali articoli della direttiva 2000/78/CE, per le materie di cui trattano, vadano perfettamente ad inserirsi nel contesto della causa C-344/20 ed in essa vengano riportati ed applicati. In considerazione della direttiva 2000/78/CE e in particolare degli articoli sopracitati nel 2018 è stato possibile che una donna di fede musulmana praticante abbia potuto ricorrere alla corte dopo essersi sentita discriminata a causa della sua fede religiosa.

CAPITOLO 2

IL CASO C-344/20: L.F. C. S.C.R.L

2.1 Il procedimento principale: i fatti

Il caso C-344/20 riguarda la controversia tra una giovane donna di religione musulmana (d'ora in avanti L.F.) e l'azienda S.C.R.L., la quale si occupa di allocazione di alloggi per persone che non dispongono e non risultano in grado di fornirsi di un alloggio⁴⁰.

Il 14 marzo 2018 L.F. ha presentato, nell'ambito della sua formazione professionale in buroca, una candidatura all'azienda S.C.R.L. con l'auspicio di essere selezionata per svolgere un tirocinio non retribuito della durata di sei settimane. L.F. è stata convocata per un colloquio conoscitivo dai responsabili dell'azienda in data 22 marzo 2018 che ha avuto esito positivo. Tuttavia i responsabili dell'azienda hanno richiesto a L.F. di accettare la cosiddetta regola di neutralità prevista nel regolamento aziendale in vigore all'interno di S.C.R.L. la quale stabilisce che “i dipendenti si impegnano a rispettare la politica di rigorosa neutralità vigente all'interno dell'azienda” e aggiunge che i medesimi dipendenti “non dovranno pertanto manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche, di qualsiasi tipo”. In altre parole, in quanto L.F. indossava il velo islamico i responsabili dell'azienda le chiedevano di non indossarlo durante il tempo trascorso all'interno dei locali dell'azienda.

L.F. ha comunicato ai responsabili di S.C.R.L. il proprio rifiuto di conformarsi a tale norma e che avrebbe continuato a indossare il velo così come previsto dalla sua religione. La candidatura della giovane non ha avuto seguito e nel mese successivo rispetto a quello in cui si era tenuto il colloquio (aprile 2018) L.F. ha deciso di reiterare la sua domanda di tirocinio presso l'azienda S.C.R.L., offrendosi di indossare un copricapo differente e non un vero e proprio velo. La risposta di S.C.R.L. è stata tuttavia negativa in quanto è stato comunicato alla candidata che non sarebbe stato offerto alcun tirocinio a persone che si rifiutavano di conformarsi alla norma di neutralità in quanto all'interno dei locali aziendali non era permesso l'utilizzo di alcun copricapo, a prescindere se esso fosse un cappello, un berretto o un velo.

In seguito a tale risposta L.F. ha presentato nel mese di maggio 2019 una segnalazione per discriminazione presso l'ente pubblico indipendente competente per la lotta contro la discriminazione. Tale ente si è dunque attivato per chiedere spiegazioni alla S.C.R.L. la quale ha continuato a sostenere la liceità

⁴⁰ LICASTRO (2022: 2313-2319).

delle proprie politiche interne. Dunque, L.F. ha avviato un procedimento giudiziario nei confronti di S.C.R.L. per discriminazione lamentando, tramite un'azione inibitoria, "la mancata conclusione di un contratto di tirocinio, che essa ritiene direttamente o indirettamente fondata sulla convinzione religiosa, e mira ad ottenere la constatazione di una violazione, da parte di S.C.R.L., in particolare, delle disposizioni della legge generale contro la discriminazione"⁴¹.

Di fronte al giudice del rinvio cui era stato affidato il caso i rappresentanti legali della S.C.R.L. hanno sostenuto che il proprio regolamento interno non produca alcuna discriminazione diretta in quanto grazie alle sue norme consente di trattare in maniera equa e neutrale tutti i dipendenti imponendo loro "in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente, una neutralità di abbigliamento che osta all'uso di segni visibili delle loro convinzioni religiose, filosofiche o politiche"⁴². A tal proposito la S.C.R.L. richiama all'attenzione della corte anche alcune sentenze della Corte di giustizia su casi simili, in particolare quelle del 14 marzo 2017 riguardanti la società inglese di sicurezza privata G4S Secure Solutions (C-157/15⁴³) e il caso Bougnaoui e ADDH (C-188/15⁴⁴).

Presa visione di quest'ultime sentenze e analizzata la normativa di riferimento (il TFUE e la direttiva 2000/78/CE) il giudice di rinvio ha comunque ritenuto che l'interpretazione della nozione di "discriminazione diretta" adottata dalla Corte di giustizia, soprattutto nella prima di queste due sentenze, poneva "un problema serio" in quanto non era presente una comparabilità tra le situazioni considerate la quale è di competenza dei giudici nazionali. Dunque, era necessario effettuare una distinzione tra il potere d'interpretazione assegnato alla Corte europea e l'applicazione del diritto ai fatti accaduti che invece rientra nella competenza dei giudici nazionali.

Nello specifico, nella sentenza riguardante G4S Secure Solutions la Corte di giustizia avrebbe basato il proprio giudizio sulla constatazione che era stata applicata una regola interna che vietava di indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi sul luogo di lavoro in modo generale e indiscriminato senza escludere la possibilità che l'applicazione della medesima regola alla persona interessata potesse avere ripercussioni differenti rispetto a quelle prodotte su altri dipendenti. Per questo motivo non risultava chiaro se i giudici nazionali disponessero ancora di un margine discrezionale per valutare concretamente la comparabilità delle situazioni considerate. Inoltre, non vi era chiarezza rispetto alla possibilità che la Corte avesse voluto indicare, in entrambe le sentenze menzionate, un solo criterio protetto, costituito dalle convinzioni religiose, filosofiche e politiche. In altre parole, non era chiaro se in

⁴¹ Sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, del 13 ottobre 2022, C-344/20, procedimento principale e questioni pregiudiziali, co.19.

⁴² Sentenza della corte di giustizia dell'Unione europea del 13 ottobre 2022, C-344/20, procedimento principale e questioni pregiudiziali co.20.

⁴³ Sentenza della Corte di giustizia, 14 marzo 2017, C-157/15

⁴⁴ Sentenza della Corte di giustizia, 14 marzo 2017, C-188/15

presenza di un regolamento interno un dipendente poteva richiamare a motivo della propria volontà di non adempiere alle norme organizzative una convinzione religiosa o una convinzione politica o filosofica⁴⁵. Tale problematica ne richiamerebbe un'altra riguardante il fatto che le disposizioni nazionali che accordano una protezione separata alle convinzioni religiose, alle convinzioni filosofiche e alle convinzioni politiche potrebbero creare situazioni maggiormente favorevoli ad ostacolare atti discriminatori rispetto a quelle previste dalla direttiva 2000/78⁴⁶.

Per tutti questi motivi il *Tribunal du Travail Francophone de Bruxelles* (Tribunale del lavoro di Bruxelles di lingua francese) del Belgio ha ritenuto doveroso sospendere il procedimento giudiziario tra L.F. e S.C.R.L. e di rivolgersi alla Corte di giustizia. La domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte è pervenuta in cancelleria in data 27 luglio 2020.

2.2 Il contesto normativo

Per interpretare i fatti che hanno coinvolto L.F. e l'azienda S.C.R.L. la Corte di giustizia ha considerato soprattutto quanto predisposto dalla direttiva 2000/78⁴⁷ e in particolare i considerando 1, 4, 11 e 12⁴⁸ e gli articoli 1, 2, 3 e 8. Inoltre, è stata presa in considerazione la legge belga in materia di discriminazione sul lavoro, ossia la *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (legge del 10 maggio 2007 sulla lotta a talune forme di discriminazione).

⁴⁵ PATTA (2022: 2313-2319).

⁴⁶ Direttiva 2000/78, art. 8, par. 1.

⁴⁷ LICASTRO (2022: 54-90).

⁴⁸ Direttiva 2000/78, Considerando 1: Conformemente all'articolo 6 [TUE], l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla [c]onvenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali[, firmata a Roma il 4 novembre 1950] e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto [dell'Unione]. Considerando 4: Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla [d]ichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla [c]onvenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La [c]onvenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Considerando 11: La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato [FUE], in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone. Considerando 12: Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta [l'Unione].

Procedendo per ordine, l'articolo 1 della direttiva 2000/78 ha l'obiettivo di "stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento" mentre l'articolo 2 specifica che con l'espressione "parità di trattamento" si intende il verificarsi di ogni sorta di discriminazione, diretta o indiretta, riferibile a ciascuno dei criteri citati nell'articolo 1 di cui sopra. In particolare si verificherebbe discriminazione diretta nel momento in cui un individuo riceve un trattamento diverso e meno favorevole rispetto a quello che sarebbe stato riservato ad altri in una situazione simile a causa di uno dei motivi elencati nell'articolo 1; la discriminazione indiretta si verifica invece quando "una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione [...]" 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 [...]".

L'articolo 3 della direttiva 2000/78 specifica, all'interno del paragrafo 1, che "[...] la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato [...]" per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione.

Infine, l'articolo 8 della medesima Direttiva recita, al paragrafo 1, che "Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva".

In riferimento al diritto belga la sopracitata *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*, che intende recepire le indicazioni contenute nella direttiva 2000/78, sottolinea, all'articolo 3, l'intento di "stabilire (...) un quadro generale per combattere la discriminazione basata sull'età, sull'orientamento sessuale, sullo stato civile, sulla nascita, sul patrimonio, sulle convinzioni religiose o filosofiche, sulle convinzioni politiche, sulla lingua, sullo stato di salute attuale o futuro, su una disabilità, su una caratteristica fisica o genetica o sull'origine sociale". L'articolo 5 della medesima legge al paragrafo 1 recita: "ad eccezione delle materie di competenza delle Comunità o delle Regioni, la presente legge si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli enti pubblici [...]"; mentre l'articolo 7 stabilisce che "ogni distinzione diretta basata su uno dei criteri protetti costituisce discriminazione diretta, a meno che tale distinzione diretta sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e che i mezzi per raggiungere tale finalità siano idonei e necessari" in linea con quanto affermato nella direttiva 2000/78.

Ancora, l'articolo 8 della legge belga citata decreta, al paragrafo 1, che una distinzione diretta basata sugli elementi citati nell'articolo 3 (età, orientamento sessuale, convinzioni religiose o filosofiche) "può essere giustificata unicamente da esigenze professionali essenziali e determinanti".

2.3 I quesiti pregiudiziali

Come precedentemente sottolineato nel paragrafo 2.1 il giudice di rinvio belga ha ritenuto opportuno sospendere il giudizio circa la controversia tra L.F. e S.C.R.L. per sottoporre la questione direttamente alla Corte Europea⁴⁹. A tal proposito egli ha formulato le seguenti questioni pregiudiziali⁵⁰:

1. Se l'articolo 1 della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono i due aspetti di uno stesso criterio protetto o, al contrario, che la religione e le convinzioni personali costituiscono criteri distinti, essendovi, da un lato, quello della religione, che ricomprende la convinzione ad essa collegata, e dall'altro, le convinzioni personali, di qualsiasi tipo.

In questo caso il giudice del rinvio ha chiesto delucidazioni sull'interpretazione dell'articolo 1 della direttiva 2000/78 con specifico riferimento alla possibilità di valutare l'espressione "religione o [...] convinzioni personali" come aspetti di un unico motivo di discriminazione (o se tale espressione faccia riferimento a motivi di discriminazione differenti. A tal proposito, la Corte ha ritenuto che i termini "religione" e "convinzioni personali" costituiscono due aspetti di un solo e unico motivo di discriminazione⁵¹.

Tale decisione è derivata dalla constatazione che nell'articolo 19 del TFUE si segnalava la necessità di adottare tutte le azioni necessarie a ostacolare le discriminazioni basate sulla religione o sulle convinzioni personali; in modo simile, l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea cita tra i motivi di discriminazione la religione o le convinzioni personali⁵². Tra le convinzioni personali non rientrano tuttavia le convinzioni politiche o sindacali né tantomeno le preferenze artistiche, sportive, estetiche o di altro tipo.

2. Nel caso in cui l'articolo 1 della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che la religione e le convinzioni personali sono due aspetti dello stesso criterio protetto, se ciò osti a che, sulla base dell'articolo 8 della stessa direttiva e al fine di evitare un abbassamento del livello di tutela contro la discriminazione, il giudice nazionale continui ad interpretare una norma di diritto interno come quella dell'articolo

⁴⁹ LICASTRO (2022: 2313-2319).

⁵⁰ Sentenza della Corte di giustizia, del 13 ottobre 2022, causa C344/20, *L.F. c. S.C.R.L.*

⁵¹ Sentenza della Corte di giustizia, del 15 luglio 2021, C-804/18 e C-341/19, *WABE e MH Müller Handel*, punto 47. In questo caso la regola interna prevedeva che "[s]ul luogo di lavoro, alla presenza di genitori, bambini o terzi, i collaboratori non possono indossare nessun segno visibile relativo alle loro convinzioni politiche, personali o religiose [...] né possono compiere nessun rito derivante da dette convinzioni"; inoltre, la direttiva interna vietava "l'uso, sul luogo di lavoro, di segni vistosi e di grandi dimensioni di natura religiosa, politica o filosofica" mentre nel caso L.F. e S.C.R.L. la regola impediva ai lavoratori di "manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche, di qualsiasi tipo". V. LICASTRO (2022).

⁵² PATTA (2022: 2313-2319).

4, paragrafo 4, della [legge generale contro la discriminazione], nel senso che le convinzioni religiose, filosofiche e politiche costituiscono criteri protetti distinti.

Con questa richiesta il giudice del rinvio cercava di comprendere quale fosse il margine di discrezionalità nel valutare episodi di discriminazione da parte dei giudici nazionali.

Per rispondere a questa questione si doveva considerare che i motivi di discriminazione sono esclusivamente quelli indicati nell'articolo 1 della direttiva 2000/78 e che le eventuali discriminazioni basate su religione o convinzioni personali dovessero essere considerate come aspetti di un singolo motivo di discriminazione. La Corte ha concluso chiarendo che la direttiva 2000/78 lascia di fatto un margine di discrezionalità agli Stati dell'Unione ma che tale margine deve "andare di pari passo con un controllo, che spetta al giudice dell'Unione, consistente, in particolare, nel verificare se le misure adottate a livello nazionale siano giustificate in linea di principio e se siano proporzionate" così come avvenuto in altre casistiche⁵³.

È stato inoltre segnalato che all'interno della direttiva 2000/78, il legislatore dell'Unione non ha espressamente elencato quali siano gli obiettivi "legittimi che possono essere invocati a giustificazione di una disparità di trattamento"⁵⁴. Ad ogni modo nella gestione delle controversie spetterà ai giudici nazionali degli Stati membri valutare la legittimità di alcuni divieti limitando però "allo stretto necessario" le restrizioni alle libertà personali.

Dunque, l'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 non vieta a un giudice nazionale di assegnare maggiore importanza agli interessi religiosi o agli interessi d'impresa.

3. Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 possa essere interpretato nel senso che la regola contenuta nel codice disciplinare di un'impresa che vieta ai lavoratori di "manifestare in alcun modo, né verbalmente, né con un particolare abbigliamento o in altro modo, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche di qualsiasi tipo" costituisca una discriminazione diretta in tutti quei casi in cui ricorra una delle seguenti situazioni

ossia quando colei che vuole esercitare la propria libertà di religione indossando un indumento visibile dotato di un significato ulteriore è trattata in maniera meno favorevolmente rispetto a un'altra persona:

- non religiosa, che non nutre alcuna convinzione filosofica e che non dichiara alcun orientamento politico e che, quindi, non ha motivo o necessità di indossare alcun simbolo (ipotesi a);
- rispetto a una persona che possiede una convinzione filosofica o politica qualsiasi ma presenta una volontà minore (o inesistente) di esibire pubblicamente dei simboli (ipotesi b);

⁵³ Sentenza della Corte di giustizia del 15 luglio 2021, C-804/18 e C-341/19, *WABE e MH Müller Handel*, punto 86.

⁵⁴ Direttiva 2000/78: art. 2, par. 2, lettera b).

– rispetto a un altro lavoratore che aderisce a un'altra religione, o addirittura alla stessa religione, ma che presenti una volontà minore (o inesistente) di esibire pubblicamente simboli religiosi.

Inoltre, tenuto conto che esistono anche convinzioni non religiose, politiche o filosofiche si dovrebbe chiarire se la lavoratrice che intende indossare in modo visibile un segno della sua religione riceva un trattamento meno favorevole rispetto ad un altro lavoratore che presenti convinzioni differenti da quelle religiose, filosofiche o politiche ma che le manifesti tramite un particolare abbigliamento.

Ancora, si dovrebbe far chiarezza sulla possibilità che una lavoratrice che intende indossare un capo d'abbigliamento per credenze religiose possa ricevere un trattamento differenziato e meno favorevole rispetto a un'altra persona che indossa sul lavoro i medesimi capi d'abbigliamento per fini estetici o sanitari; infine, si dovrebbe far chiarezza sulla possibilità che una lavoratrice che intende indossare un capo d'abbigliamento per credenze religiose possa ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato a un'altra persona che manifesta le sue credenze religiose secondo modalità non specificate all'interno dei regolamenti interni delle aziende (ad esempio lasciandosi crescere la barba).

Come segnalato da parte della dottrina⁵⁵ tale questione rappresenta probabilmente quella che spinge ad effettuare riflessioni profonde sui diritti fondamentali degli individui.

A tal proposito, il simbolismo stesso costituisce una tematica “meta sociale” in quanto sebbene gli esseri umani utilizzino segni di riconoscimento per comunicare con altri e manifestare la propria appartenenza a una comunità⁵⁶, questi ultimi possono comunque creare disturbo a coloro che non appartengono alle medesime cerchie sociali. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE ci si chiedeva dunque se un regolamento che vieta a tutti i dipendenti di esternare le proprie convinzioni (anche religiose) mediante il ricorso a specifici capi d'abbigliamento costituisca di fatto una discriminazione. Nel caso che vede contrapposti L.F. e S.C.R.L. le regole interne dell'azienda obbligano i dipendenti a una “generalizzata neutralità” delle condotte, senza effettuare alcuna preclusione specifica.

In particolare, il concetto di neutralità tenta di evitare i conflitti e renderli meno frequenti riducendo la probabilità che si possano osservare atteggiamenti di astio; tuttavia, la mancanza del confronto non permette di risolvere eventuali conflitti. Proprio in questa direzione dovrebbero essere condotti sforzi in futuro trovando strumenti e metodologie che consentano, di volta in volta, di valutare le situazioni considerando tutti gli elementi in gioco. Ad esempio, nel caso L.F. e S.C.R.L. vi sarebbe anche una discriminazione all'interno di un'altra discriminazione rilevabile nel fatto che l'obbligo di indossare il velo ricade esclusivamente sulle donne ma non sugli uomini.

⁵⁵ PATTA (2022: 2313-2319).

⁵⁶ SARACENI (2017: 152).

La Corte ha chiarito che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato considerando che “una norma interna che vieti di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, non costituisce una discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali”, in quanto impone a tutti, in modo generalizzato, una neutralità di abbigliamento⁵⁷. Tenuto conto che qualsiasi persona può avere convinzioni religiose specifiche la regola non sembra quindi discriminare una persona in maniera maggiore di un'altra⁵⁸.

Risulta di competenza del giudice del rinvio valutare e stabilire che l'obbligo sancito dal regolamento interno (apparentemente neutrale) abbia comportato di fatto per L.F. una discriminazione facendo in modo che essa ricevesse un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato ad altri suoi colleghi⁵⁹.

⁵⁷ LICASTRO (2022: 54-90).

⁵⁸ Sentenza della Corte di giustizia, *WABE e MH Müller Handel*, del 15 Luglio 2021.

⁵⁹ PATTA (2022: 2313-2319).

CAPITOLO 3

3.1 Le conclusioni dell'Avvocato generale

La domanda di pronuncia pregiudiziale si riferisce alla tematica della discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi della direttiva 2000/78. La giurisprudenza in questione è rappresentata dalle sentenze *G4S Secure Solution*, *Bougnaoui* e *ADDH e WABE* le quali hanno trattato aspetti simili a quelli che rientrano nel caso *L.F. e S.C.R.L.*⁶⁰. I fatti in questione e il quadro normativo di riferimento sono stati dettagliatamente descritti nel capitolo precedente.

Nelle sue conclusioni l'Avvocato generale ha posto rilevanza sulle questioni associate alla discrezionalità riconosciuta agli Stati membri da parte della Corte di giustizia tenendo sempre conto della finalità generale dei vari provvedimenti normativi che perseguono lo scopo di garantire a tutti i cittadini parità di trattamento sul lavoro.

Inoltre, l'Avvocato generale ha anche spiegato la *ratio* sottostante alle sue considerazioni con riferimento anche a quanto accaduto in sentenze precedenti come i già citati casi *G4S Secure Solution* e *WABE* in cui risultava necessario accertare la presenza di discriminazioni sul luogo di lavoro (in particolare all'interno di un'azienda privata). Per concludere, l'Avvocato generale ha anche esaminato la relazione che sussiste tra diritto nazionale e diritto europeo con specifico riferimento alla possibilità che una norma nazionale possa favorire in misura maggiore (rispetto alle direttive europee) un cittadino, assicurando ad esso più tutele contro le discriminazioni che trovano luogo sul lavoro.

In riferimento a quest'ultima questione l'articolo 8 della direttiva 2000/78 stabilisce che i Paesi dell'Unione hanno la facoltà di inserire o mantenere disposizioni maggiormente favorevoli per assicurare la protezione dalle discriminazioni; inoltre, la presenza di una direttiva europea non può rappresentare un motivo valido per ridurre il livello di protezione contro la discriminazione.

L'Avvocato generale ha sottolineato che precedentemente alla sentenza *WABE* era già accaduto che la Corte avesse dovuto interpretare l'articolo 8 della direttiva 2000/78. Ad esempio, nella sentenza *Bulicke*⁶¹ la Corte aveva ritenuto che il suddetto articolo non ostacolasse le norme processuali nazionali che, proprio nel tentativo di recepire le indicazioni della Direttiva stessa, producano l'effetto di modificare una normativa precedente che prevedeva invece

⁶⁰ Conclusioni dell'Avvocato generale Laila Medina del 28 aprile 2022, causa C-344/20, LF contro S.C.R.L.

⁶¹ Sentenza della Corte di giustizia, dell'8 luglio 2010, causa C-246/09, Susanne Bulicke c. Allo stesso modo la Corte ha Deutsche Büro Service GmbH.

“un termine per chiedere un risarcimento in caso di discriminazione fondata sul sesso”⁶².

Ancora più in particolare era stato sostenuto che l’articolo 8 della direttiva 2000/78

non osti ad una normativa nazionale in virtù della quale un’associazione di avvocati, la cui finalità statutaria consisteva nel difendere in giudizio le persone aventi un determinato orientamento sessuale, sia automaticamente legittimata ad avviare un procedimento giurisdizionale inteso a far rispettare gli obblighi risultanti da tale direttiva e, eventualmente, ad ottenere il risarcimento del danno⁶³.

Differentemente, nel caso *WABE* (riguardante una controversia per discriminazione indiretta) la Corte è stata chiamata ad affrontare aspetti più sostanziali della questione riguardanti il fatto che disposizioni costituzionali nazionali finalizzate a tutelare la libertà di religione e di coscienza potessero essere considerate come disposizioni “più favorevoli” per garantire tutela dalle discriminazioni. Si è creato quindi un problema rispetto al peso da attribuire alla libertà di religione e di coscienza, nonché relativamente al bilanciamento di queste stesse libertà con altri scopi dotati di legittimità che possono essere invocate a motivo di una discriminazione indiretta (fondata sulle convinzioni personali o sulle credenze religiose). In quell’occasione la Corte ha evidenziato che il legislatore dell’Unione non ha effettuato alcuna conciliazione tra “la libertà di pensiero, di convinzione e di religione, da un lato, e gli obiettivi legittimi che possono essere invocati a giustificazione di una disparità di trattamento, dall’altro”. Per questo motivo tale conciliazione è stata ritenuta di competenza dei giudici degli Stati nazionali⁶⁴ i quali sono sicuramente maggiormente in grado di valutare il contesto in cui si sono verificati i fatti e di approfondire l’indagine dei motivi adottati per giustificare una differenza di trattamento fondata, direttamente o indirettamente, sulla religione o sulle convinzioni personali⁶⁵.

Per quanto concerne la valutazione rispetto all’esistenza di una differenza di trattamento tra lavoratori l’Avvocato Generale ha sottolineato che tipicamente la direttiva 2000/78 è stata spesso interpretata all’interno di un contesto che prevedeva la presenza di discriminazioni tra sottogruppi e gruppi esterni effettuando un confronto tra il trattamento riservato a coloro che posseggono una specifica caratteristica e coloro che non la posseggono. Tuttavia, le sentenze recenti hanno mostrato come si sia posta maggiore attenzione alla

⁶² Conclusioni dell’Avvocato generale Laila Medina, LF c. S.C.R.L.

⁶³ *Ibidem*. Sentenza della Corte di giustizia, del 22 aprile 2020, causa C-507/18, NH c. Associazione per i diritti LGBTI – Rete Lanford.

⁶⁴ Sentenza della Corte di giustizia, del 26 febbraio 2013, C-399/11, Melloni.

⁶⁵ *Ibidem*.

possibilità che si verifichi discriminazioni all'interno di uno specifico gruppo e non tra gruppi.

In particolare, l'Avvocato generale ha sottolineato che la Direttiva 2000/78 non indica in maniera precisa le persone o i gruppi di riferimento che devono essere utilizzati come termine di paragone per comprendere se si sia verificata o meno una discriminazione⁶⁶.

Ad esempio, in quei casi in cui è necessario valutare l'esistenza di una discriminazione verso persone con disabilità le eventuali differenze di trattamento devono essere valutate in riferimento a quelle persone che sono interessate dal motivo stesso alla base della discriminazione (in questo caso rappresentata da una condizione di disabilità). Il confronto viene dunque effettuato con persone appartenenti a un gruppo interessato dalla stessa caratteristica protetta, pratica che appare distinta da quella che cerca invece di ricercare analogie e differenze tra il trattamento riservato a due gruppi distinti che non presentano motivi di discriminazione comuni. In questo modo è possibile mostrarsi maggiormente sensibili alle specifiche necessità di un sottogruppo ed estendere la tutela della parità anche ad altre persone che presentano lo stesso fattore di rischio per un'eventuale discriminazione (soprattutto se indiretta).

Richiamando le conclusioni riportate da un altro Avvocato generale nel caso *Cresco Investigation*⁶⁷ - l'Avvocato Bobek – la Medina osserva che la possibilità di concentrarsi su sottogruppi specifici aumenta la probabilità di definire dettagliatamente e di riconoscere gli episodi di discriminazione diretta e indiretta così come definiti all'interno della Direttiva 2000/78; tale possibilità tuttavia potrebbe anche condurre a esiti divergenti anche in quelle situazioni in cui si valutano situazioni apparentemente analoghe. Creare classificazioni molto ampie in cui rientrano le convinzioni religiose e filosofiche riduce la possibilità di effettuare confronti attendibili in quanto una persona che percepisce discriminazione per motivi religiosi sarebbe comparato anche con persone che percepiscono discriminazioni dovute a convinzioni filosofiche.

Per questo motivo, nelle sue conclusioni, l'Avvocato generale sostiene la necessità di valutare in modo autonomo ogni motivo di discriminazione riferendosi, nel caso *L.F. contro S.C.R.L.*, alla possibilità di valutare le convinzioni religiose come motivi autonomi di discriminazione). Dunque, “in linea di principio, non sussiste alcuna discriminazione diretta se la regola di neutralità interna si applica allo stesso modo a tutti i membri di quel gruppo perché un legame causale diretto tra la suddetta regola e il criterio protetto sarà meno visibile. Ciò si verificherebbe anche nel caso di dipendenti di un'azienda vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento”.

⁶⁶ Sentenza della Corte di giustizia, del 22 gennaio 2019, causa C-193/17, *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*, punto 47. Sentenze della Corte di giustizia, del 26 gennaio 2021, C-16/19, *VL c. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, punti 29, 30 e 35.

⁶⁷ Sentenza della Corte di giustizia, *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*, paragrafi 55 e 62.

Differentemente, se le convinzioni religiose costituiscono un motivo autonomo di discriminazione, il confronto dovrebbe essere effettuato proprio tra persone discriminate a causa della religione e delle convinzioni religiose, escludendo ad esempio tutte quelle persone che percepiscono di essere discriminate per via delle proprie convinzioni filosofiche o spirituali.

In conclusione, la restrizione della cerchia di persone da prendere in considerazione per effettuare un confronto all'interno di uno specifico gruppo rende maggiormente evidenti gli aspetti differenzianti che necessitano di più protezione soprattutto nei casi di discriminazione indiretta.

L'Avvocato generale rileva infatti come vi sia una sostanziale differenza tra quelle situazioni in cui i dipendenti vincolati da prescrizioni religiose siano discriminati direttamente o indirettamente da una regola interna con carattere di neutralità segnalando che:

mentre la constatazione di una discriminazione diretta si basa su un approccio che vieta, in linea di principio, le pratiche che discriminano tali dipendenti, soggetto solo a un meccanismo chiuso di giustificazioni, la constatazione di una discriminazione indiretta consente di bilanciare diritti e libertà in contrasto tra loro all'interno della loro giustificazione e adotta, quindi, una prospettiva più consequenziale nei confronti della discriminazione⁶⁸.

Risulta quindi di centrale importanza stabilire se le differenze che derivano dalle prescrizioni religiose debbano essere affrontate promuovendo l'uniformità o la diversità.

A tal riguardo, nei casi G4S Secure Solutions e WABE la Corte ha ritenuto che una regola di neutralità interna che pone un divieto circa la possibilità di indossare in modo visibile simboli religiosi, politici o filosofici non possa essere considerata l'espressione di una discriminazione diretta in quanto ogni dipendente è trattato in modo omogeneo; altresì la Corte ha indicato che il confronto da condurre per stabilire se fosse presente discriminazione diretta era da effettuarsi tra persone appartenenti allo stesso sottogruppo. Secondo l'Avvocato Generale:

le sentenze G4S Secure Solutions e WABE dimostrano un approccio risoluto della Corte quanto alla valutazione dell'esistenza di una discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali in sede di esame di una regola di neutralità interna. Tale approccio esclude la sussistenza di una discriminazione diretta anche nei confronti dei lavoratori ai quali la religione o le convinzioni personali impongono prescrizioni in materia di abbigliamento. Solo un divieto espresso, nell'ambito della regola di neutralità interna, di indossare segni vistosi di grandi dimensioni di convinzioni religiose può portare a constatare la sussistenza una discriminazione diretta⁶⁹.

⁶⁸ Conclusioni dell'Avvocato Generale Laila Medina, LF c. S.C.R.L.

⁶⁹ *Ibidem*

Ad ogni modo i giudici nazionali potrebbero giungere a un giudizio diverso interpretando differientemente una regola di neutralità interna qualora rilevino la presenza di una discriminazione indiretta ingiustificata.

In riferimento alla discrezionalità in merito alla possibilità di considerare le credenze religiose come motivo autonomo di discriminazione l'Avvocato Generale ha sostenuto, richiamando l'articolo 8 della Direttiva 2000/78 che

l'unico filone di ragionamento a sostegno della tesi secondo cui la religione e le convinzioni religiose, da un lato, e le convinzioni filosofiche e spirituali, dall'altro, debbano essere analizzate come due facce dello stesso motivo di discriminazione discende dal punto 47 della sentenza WABE⁷⁰.

In quell'occasione la Corte non ha accertato l'equivalenza tra convinzioni religiose, filosofiche e spirituali, impedendo di fatto di fornire una protezione autonoma a ciascun gruppo discriminato. Le leggi nazionali possono invece considerare in maniera autonoma queste forme di discriminazione. Risulta rilevante capire che, nel caso in cui la discrezionalità riservata agli Stati membri fosse limitata alle discriminazioni indirette (come avvenuto nel caso *WABE*) i giudici nazionali potrebbero incontrare difficoltà nel decidere su aspetti delicati e personali come quelli legati alle credenze religiose.

A tal riguardo, l'Avvocato Generale sostiene che, a suo parere, non era questo l'intento della Direttiva 2000/78.

L'Avvocato Generale sostiene che l'articolo 8 della Direttiva 2000/78 deve essere interpretato in modo che possa consentire agli Stati membri e ai loro giudici nazionali di:

adottare una siffatta protezione autonoma quale strumento legittimo per stabilire, in primo luogo, se i dipendenti vincolati da prescrizioni religiose in materia di abbigliamento non debbano essere posti, in linea di principio, in una situazione in cui potrebbero dover scegliere tra l'osservanza delle prescrizioni derivanti dalla loro fede e il mantenimento del loro posto di lavoro. In secondo luogo, essi devono altresì conservare la competenza per definire il modo in cui intendono contrastare i pregiudizi contro le differenze derivanti dalla religione o dalle convinzioni religiose sul posto di lavoro.

Alle sue conclusioni l'Avvocato generale Medina aggiunge anche una riflessione circa le modalità di affrontare i pregiudizi e le discriminazioni all'interno dei luoghi di lavoro: in particolare la Medina segnala come vi possa essere un approccio basato dalla discriminazione diretta che prevede di normalizzare le differenze tra le persone controllando in modo rigoroso la presenza di pregiudizi e che promuove la tolleranza e il rispetto. Tale eventualità conduce pian piano nell'accettazione di coloro che sono inizialmente considerati "diversi".

⁷⁰ Conclusioni dell'Avvocato Generale Laila Medina, LF contro S.C.R.L.

Un secondo approccio è invece basato sulla discriminazione indiretta in cui è possibile, soprattutto per le aziende, tollerare un esiguo grado di pregiudizio per evitare di “subire gravi conseguenze economiche”⁷¹. In quest’ultimo caso le differenze relative alle convinzioni religiose potrebbero essere affrontate promuovendo un approccio orientato all’uniformità da realizzarsi mediante il divieto di esibire nei luoghi di lavoro simboli religiosi visibili (tramite l’introduzione nel regolamento aziendale di una norma di neutralità come nel caso L.F. contro S.C.R.L.)

L’Avvocato generale segnala inoltre la sua mancata intenzione di voler discutere quale di questi due approcci sia maggiormente appropriato per rispondere all’etica sottesa alla normativa 2000/78 che è stata sviluppata per combattere anche le discriminazioni “fondate sulla religione o le convinzioni religiose”. Essa però aggiunge ulteriori considerazioni segnalando come in alcuni Stati dell’Unione la religione e le convinzioni ad essa associate possono essere considerate come una “caratteristica inscindibile delle persone” e quindi legittimate a ricevere una maggiore protezione. In questi casi la presenza di una regola di neutralità interna che di fatto obbliga un dipendente a rinunciare alle prescrizioni in materia di abbigliamento previste dalla sua religione o spinge l’individuo ad effettuare una scelta tra la possibilità di rispettare i precetti religiosi o mantenere il proprio lavoro possa essere affrontate meglio adottando un approccio che consideri “tale regola come inscindibilmente legata al motivo della religione, considerato autonomamente, e, quindi, come una differenza di trattamento vietata in quanto discriminazione diretta”. Dunque, in simili situazioni “il contenuto specifico delle prescrizioni religiose, comprese quelle relative all’abbigliamento e la loro natura di precetto, si basano su una valutazione che spetta esclusivamente al giudice nazionale effettuare”⁷².

A questo riguardo la Medina segnala anche che la Corte di Giustizia Europea ha riconosciuto tale protezione diretta contro la discriminazione in tutti quei casi in cui la persona non poteva rinunciare a una caratteristica inscindibile del proprio essere, come ad esempio l’età⁷³ o anche lo stato civile o l’orientamento sessuale.

A sostegno delle sue considerazioni l’Avvocato generale cita la causa Hay⁷⁴ in cui la Corte ha riconosciuto dichiarato che fosse presente una disparità di trattamento sul lavoro basata sullo status matrimoniale dei dipendenti in quanto il matrimonio era un’istituzione riservata solo a persone del sesso opposto e dunque i lavoratori di orientamento omosessuale ricevevano un trattamento peggiore rispetto a quello dei propri colleghi eterosessuali. Nel caso in questione l’Avvocato generale ha dunque segnalato che se la religione e le

⁷¹ Sentenza della Corte di Giustizia dell’Unione Europea del 15 luglio 2021, C-804/18 e C341/19 (cause riunite), punto 67.

⁷² Conclusioni dell’Avvocato Generale Laila Medina, LF contro S.C.R.L.

⁷³ Sentenza della Corte di Giustizia dell’Unione Europea del 26 gennaio 2021, C-16/19, punto 49

⁷⁴ Sentenza della Corte di Giustizia dell’Unione Europea del 12 dicembre 2013, C-267/12

convinzioni religiose fossero considerate “caratteristiche inscindibili dell’essere di una persona”, gli Stati dell’Unione potrebbero promuovere, in linea con quanto previsto dall’articolo 8 della direttiva 2000/78, un approccio molto simile a quello adottato nella sentenza Hay, fornendo protezione diretta a coloro che intendono rispettare le prescrizioni religiose indossando specifici capi d’abbigliamento. Sebbene nella sentenza WABE i giudici europei giunsero a una conclusione differente l’Avvocato generale ha quindi invitato la Corte a considerare che le tematiche trattate possono essere osservate da prospettive diverse che “dipendono dal significato concreto che la religione e le convinzioni religiose rivestono per gli individui in ogni Stato membro”.

A questo proposito diviene di centrale rilevanza la nozione di “particolare disagio” che fa riferimento alle sensazioni esperite dai dipendenti che sono vincolati, nei loro comportamenti, dalle prescrizioni religiose relative all’abbigliamento, e che al tempo stesso sono obbligati a rispondere a una norma di neutralità interna. Il “particolare disagio” potrebbe comunque divenire, per alcune categorie di lavoratori, svantaggio materiale nel momento in cui impedisce a una persona l’accesso non solo al mondo del lavoro ma anche alla vita sociale. SI pensi ad esempio alle donne musulmane che non potrebbero raggiungere l’emancipazione necessaria per raggiungere l’autonomia e realizzarsi⁷⁵.

Spetta ai giudici nazionali secondo l’Avvocato generale stabilire se tali eventualità possono verificarsi nei casi che, di volta in volta, vengono posti alla loro attenzione. In caso di doppia discriminazione, infatti, potrebbe risultare fondamentale rafforzare la protezione nei confronti di alcune categorie di persone.

Le normative nazionali che stabiliscono una protezione autonoma della religione e delle convinzioni religiose come motivo unico di discriminazione non sono in contrasto con gli articoli contenuti nella Direttiva 2000/78 e rappresentano strumenti in grado di assicurare maggiore tutela a specifiche categorie di persone. La direttiva 2000/78 rappresenta senza dubbio uno strumento che offre protezione ai cittadini in materia di discriminazione ma non può rappresentare un limite a quelle norme nazionali che offrono una protezione nei confronti degli atti discriminatori ancora maggiore rispetto a quella prevista dalle norme europee.

Anche all’interno delle sentenze G4S Secure Solutions e WABE la presenza di “requisiti minimi” previsti dalla Direttiva 2000/78 per ostacolare il verificarsi di discriminazioni sul lavoro non escludono la possibilità per gli Stati dell’Unione e per i loro giudici di assicurare ai cittadini un grado maggiore di protezione contro le eventuali disparità di trattamento che possono manifestarsi negli ambienti lavorativi.

Per tutti questi motivi l’Avvocato generale ha sostenuto che:

⁷⁵ Come segnalato in precedenza le donne musulmane sarebbero infatti sottoposte a una doppia discriminazione in quanto alla discriminazione religiosa si aggiungerebbe anche la discriminazione di genere.

l'articolo 8 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso consente agli Stati membri di attuare detta direttiva proteggendo la religione e le convinzioni religiose come motivo autonomo di discriminazione. Devo aggiungere in questa fase che, affinché ciò avvenga, il legislatore nazionale deve affrontare tale distinzione al momento dell'adozione – o della successiva modifica – della normativa di attuazione della direttiva 2000/78 in uno Stato membro.

La Medina ha inoltre consigliato di verificare se nel caso L.F. contro S.C.R.L. la Direttiva 2000/78 sia stata attuata nel diritto belga “definendo la religione e le convinzioni religiose in modo autonomo, come motivo distinto da quello delle convinzioni filosofiche e spirituali”. Nella legge belga i criteri protetti sono chiaramente elencati nell'articolo 4, paragrafo 4, della legge generale contro la discriminazione⁷⁶ e sono rappresentati da caratteristiche quali l'età, l'orientamento sessuale, lo stato civile, la nazionalità, il patrimonio, le convinzioni religiose o filosofiche, le convinzioni politiche, le convinzioni sindacali, la lingua, lo stato di salute attuale o futuro, una disabilità, una caratteristica fisica o genetica, l'origine sociale.

All'interno della legge belga le convinzioni religiose e filosofiche sono inserite entrambe tra i criteri protetti, separate solo da una congiunzione rappresentata dalla lettera “o” la quale suggerisce di considerare le due tipologie di discriminazioni come separate, autonome così come suggerito anche dall'analisi della giurisprudenza⁷⁷ ma anche come due aspetti del medesimo motivo di discriminazione.

Quindi, in assenza di una differenziazione fra queste due tipologie di convinzioni e in linea con quanto sostenuto dalla Corte nella sentenza WABE le due convinzioni vanno mantenute distinte. Tale approccio dovrebbe essere anche assunto dai giudici nazionali che saranno chiamati a valutare episodi di discriminazione sul lavoro.

Le conclusioni alle quali è giunto l'Avvocato generale Medina sono quindi le seguenti:

L'articolo 8 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, deve essere interpretato nel senso che consente agli Stati membri di attuare tale direttiva in modo da proteggere la religione e le convinzioni religiose come motivo autonomo di discriminazione.

L'articolo 8 della direttiva 2000/78 osta, tuttavia, all'interpretazione di una disposizione che si riferisce alle «convinzioni religiose o filosofiche» nell'elenco dei motivi di discriminazione della legge nazionale che traspone la suddetta direttiva come disposizione più favorevole alla tutela del principio della parità di trattamento, implicando, in particolare, che le convinzioni religiose e filosofiche costituiscono motivi distinti di protezione.

⁷⁶ Loi du 10 mai 2007.

⁷⁷ Sentenza della Corte di giustizia, del 15 luglio 2021, C-804/18 e C-341/19

3.2 Argomentazioni delle parti

Nel procedimento giudiziario che ha visto coinvolto L.F., da un lato, e la S.C.R.L. dall'altro, i fatti sono stati riportati dalle parti in maniera differente in quanto ognuno ha cercato legittimamente di difendere la sua posizione e confermare le proprie tesi.

L.F. ha denunciato una discriminazione subita, prima presso l'organismo pubblico indipendente competente riguardo alla lotta contro le discriminazioni e dopo l'interscambio di corrispondenza tra il suddetto organismo e S.C.R.L., ha deciso di ricorrere al procedimento principale, proponendo un'ingiunzione dinanzi al giudice del rinvio. In particolare, L.F. contesta alla S.C.R.L. la mancata ammissione ad un programma di tirocinio, nella sua opinione, dovuto direttamente o indirettamente sulle sue convinzioni religiose, e pretende che si dichiari che S.C.R.L. abbia infranto le disposizioni della legge generale contro le discriminazioni.

L'impresa S.C.R.L. dinanzi al giudice del rinvio ha sostenuto mediante i suoi legali che sulla base della sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, che il regolamento interno adottato non genera discriminazione diretta, in quanto la norma di neutralità in esso contenuta permette di trattare in modo uniforme tutti i lavoratori della società, imponendo a ciascuno di essi, in maniera generale e indifferenziata, una neutralità nell'abbigliamento, che si oppone all'uso di simboli visibili delle proprie convinzioni religiose, filosofiche e politiche.

3.3 Il giudizio della Corte

La Corte nel caso L.F. contro S.C.L.R. era costituita dal Presidente di Sezione Prechal, dai giudici Arastey Sahún, Biltgen (relatore), Wahl e Passer. L'Avvocato Generale era costituito da Laila Medina mentre il cancelliere era Calot Escobar.

Gli avvocati delle parti erano rappresentati da Van der Plancke (per L.F.) e Kamp e Perdieu (per S.C.R.L.); erano poi presenti con il ruolo di agenti Pochet, Van den Broeck e Van Regemorter (per il governo belga), Majczyna (per il governo polacco), da Martin e Van Hoof (per la Commissione Europea).

Dopo aver ascoltato le parti e aver preso nota delle conclusioni dell'Avvocato Generale presentate all'udienza del 28 aprile 2022, la Corte è giunta a una sentenza in cui si stabilisce quanto segue:

1. la Corte osserva che l'articolo 1 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che l'espressione «la religione o le convinzioni personali» ivi contenuta costituisce un solo e unico motivo di discriminazione che comprende tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali.

A questo riguardo la Corte evidenzia che il motivo di discriminazione basato sulla religione o le convinzioni personali deve essere distinto dal motivo attinente alle opinioni politiche o a qualsiasi altra opinione mantenendo coerenza rispetto a sentenze passate (G4S Secure Solutions e *WABE*); inoltre, la Corte stabilisce che una disposizione di un regolamento di lavoro di un'impresa che vieta ai dipendenti di manifestare verbalmente, con l'abbigliamento o in qualsiasi altro modo, le loro convinzioni religiose o filosofiche, di qualsiasi tipo, non costituisce, nei confronti dei dipendenti che intendono esercitare la loro libertà di religione e di coscienza indossando visibilmente un segno o un indumento con connotazione religiosa, una discriminazione diretta "basata sulla religione o sulle convinzioni personali" a condizione che tale disposizione sia applicata in maniera generale e indiscriminata.

Tenendo conto del fatto che qualsiasi individuo può avere specifiche credenze religiose, filosofiche o spirituali, una regola neutra non istituisce una differenza di trattamento tra i dipendenti. Tuttavia, la medesima regola potrebbe costituire discriminazione indiretta. Stabilire se la discriminazione indiretta si sia effettivamente verificata spetta però ai giudici nazionali del Belgio (*Tribunal du travail francophone de Bruxelles*). Inoltre, la Corte ha aggiunto che la discriminazione indiretta non sarebbe da ritenersi attuata qualora essa fosse giustificata in maniera oggettiva da una finalità legittima e anche in quei casi in cui i mezzi impiegati per il conseguimento di tali finalità fossero appropriati e necessari, ricordando al contempo che la semplice volontà di un datore di lavoro di condurre una politica di neutralità, sebbene costituisca, di per sé, una finalità legittima, non è sufficiente, in quanto tale, a giustificare in modo oggettivo una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. Questo perché il carattere oggettivo di una simile giustificazione potrebbe essere rintracciato solo se vi fosse un'esigenza reale del datore di lavoro, che spetta a quest'ultimo dimostrare.

Per concludere la Corte ha anche affermato, in linea con le conclusioni dell'Avvocato Generale, che, in sede di valutazione dell'esistenza di una giustificazione a una discriminazione indiretta, il diritto dell'Unione Europea (nello specifico l'articolo 8) non impedisce in alcun modo a un Paese membro o ai suoi giudici nazionali di riconoscere una maggiore importanza agli interessi religiosi dei singoli individui o a quelli degli imprenditori (ossia gli interessi derivanti dalla libertà d'impresa), purché tale scelta sia in linea con il diritto interno.

A questo riguardo la Corte ha fornito ulteriori precisazioni affermando che il margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri non può tuttavia estendersi fino a consentire a questi ultimi o ai giudici nazionali di scindere, in plurimi motivi, uno dei motivi di discriminazione elencati tassativamente all'articolo 1 della Direttiva 2000/78. Dunque, le discriminazioni basate sulla religione o sulle credenze religiose devono essere sempre interpretate come singolo motivo di discriminazione.

La Corte di giustizia europea non ha quindi risolto una controversia considerata nazionale. Rientra nella competenza dei giudici nazionali risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte stessa.

CONCLUSIONI

Nel primo capitolo della mia tesi, ho provveduto ad esaminare i presupposti della direttiva 2000/78/CE riguardo alla parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Ho, inoltre, proceduto ad analizzare la discriminazione diretta e la discriminazione indiretta alla luce di tale direttiva e ho analizzato l'interpretazione degli articoli 1, 2 e 8 della direttiva stessa. Da questo capitolo emerge chiaramente l'importanza del diritto europeo nel garantire la parità sul luogo di lavoro e nel combattere le discriminazioni. Il quadro normativo delineato dalla direttiva 2000/78/CE fornisce un solido fondamento giuridico per affrontare le discriminazioni e promuovere l'uguaglianza nelle opportunità lavorative. Il medesimo capitolo ha posto le basi per comprendere il contesto in cui si inserisce il caso specifico analizzato specificatamente nel capitolo successivo.

Nel secondo capitolo, ho esaminato in dettaglio il caso C-344/20: L.F. C. S.C.R.L. In primo luogo, ho analizzato i fatti e il contesto normativo in cui si è verificato questo caso. In secondo luogo, ho incentrato la mia analisi sui quesiti pregiudiziali sollevati, procedendo così ad un'analisi approfondita degli stessi. Questo caso rappresenta un esempio concreto delle sfide e delle questioni giuridiche legate alle discriminazioni sul posto di lavoro nell'ambito del diritto europeo. La sua considerazione mi ha permesso di applicare i concetti e i principi discussi nel primo capitolo a una situazione reale.

Nel terzo capitolo, sono state esaminate le conclusioni dell'Avvocato Generale, le argomentazioni delle parti e il giudizio della Corte riguardo al caso C-344/20: L.F. C. S.C.R.L. Le conclusioni dell'Avvocato Generale forniscono un'importante prospettiva su come la Corte possa decidere su una questione legale così complessa. Le argomentazioni delle parti e il giudizio finale della Corte hanno confermato il sostanziale apporto del diritto europeo nella lotta contro le discriminazioni sul posto di lavoro. Questo capitolo ha, dunque, dimostrato come il diritto europeo abbia un impatto concreto sulla protezione dei diritti dei lavoratori e sull'eliminazione delle discriminazioni.

In conclusione, questa tesi ha analizzato in modo approfondito il quadro normativo europeo relativo alle discriminazioni sul posto di lavoro, utilizzando il caso C-344/20: L.F. C. S.C.R.L. come esempio concreto. È emerso chiaramente che il diritto europeo svolge un ruolo cruciale nella promozione della parità e nella lotta contro le discriminazioni nel contesto lavorativo. La direttiva 2000/78/CE rappresenta uno strumento fondamentale per affrontare le discriminazioni dirette e indirette. Si evidenzia, inoltre, l'importanza delle conclusioni dell'Avvocato Generale e del giudizio della Corte nella definizione delle norme e dei principi che guidano la giurisprudenza europea in materia di discriminazione sul lavoro. In definitiva, il diritto europeo costituisce un pilastro essenziale nelle costituzioni dei paesi membri per garantire un ambiente di lavoro giusto ed equo per tutti i lavoratori.

BIBLIOGRAFIA

ALLPORT, G.W. (1959). Religion and Prejudice, *Crane Review*, 2, 1-10.

BARBERA, M. (2007). Introduzione - Il Nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità, in M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giappichelli, Torino;

BORGHI, A. (2019). Sulla libertà di manifestare le proprie opinioni religiose nel luogo di lavoro: brevi note in merito ai casi Achbita e Bougnaoui, in *Stato, Chiese e Pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 32, p. 25;

CHECCHINI, B. (2012). Divieto di discriminazione e libertà negoziale, in C. Salvi (a cura di), *Diritto civile e principi costituzionali europei e italiani*, Giappichelli, Torino;

CONSIGLIO, E. (2020). Cosa è la discriminazione. Un'introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio, Giappichelli, Torino, 2020, p. 79.

DAVIS, P. (2001), Preliminary Remarks, in S. Sciarra (a cura di), *Labour Law in Courts: National Judges and the European Court of Justice*, Hart Publishing, Oxford-Portland, 2001, p. 133;

FUNDAMENTAL RIGHTS AGENCY (FRA) (2020). *Overview of antisemitic incidents recorded in the European Union 2009–2019*, 2020, Publication Office of the European Union, Luxemburg;

PERŠAK, N. (2022), Criminalising Hate Crime and Hate Speech at EU Level: Extending the List of Eurocrimes Under Article 83 (1) TFEU. In *Criminal Law Forum*, Vol. 33, No. 2, pp. 85-119. Dordrecht: Springer Netherlands.

SITOGRAFIA

CONNOLLY, K. (2021). German society “brutalized” as far-right crimes hit record levels, The Guardian, 4 May 2021. Documento disponibile online https://www.theguardian.com/world/2021/may/04/rightwing-extremism-germany-stability-interior-minister-says?CMP=fb_gu&utm_medium=Social&utm_source=Facebook#Echobox=1620165576;

CONSIGLIO EUROPEO (2020). Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000. Bruxelles. Documento disponibile online <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>;

EQUALITY LAW IN PRACTICE (2013). Report on the Implementation of the Race and General Framework Directives is published by Equinet, the European Network of Equality Bodies, Brussels, 2013. Documento disponibile online <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2013/07/Equinet-Equality-Law-in-Practice-2013-Report-FINALCOVERS.pdf>;

OSCAD – Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (2022). Documento disponibile online https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/presentazione_attivita_oscad.pdf;

COMMISSIONE EUROPEA (2014). Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio. Relazione congiunta sull’applicazione della direttiva 2000/43/CE e della direttiva 2000/78/CE. Documento disponibile online <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A52014DC0002>;

TRATTATO SUL FUNZIONAMENTO DELL’UNIONE EUROPEA (2012). Documento disponibile online <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>