Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
ELEANOR SHARPSTON
presentate il 13 luglio 2016[1]

Causa C-188/15

Asma Bougnaouie
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
contro
Micropole SA

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia)]

«Politica sociale — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Direttiva 2000/78/CE — Discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali — Requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa — Significato — Discriminazione diretta e indiretta — Uso del velo islamico»

1. In che misura il divieto di discriminazione in base alla religione o alle convinzioni personali posto dal diritto dell'Unione, e in particolare dalla direttiva 2000/78[2], rende illegittimo il licenziamento di una dipendente musulmana praticante motivato dal fatto che quest'ultima rifiuta di conformarsi a istruzioni del datore di lavoro (un'impresa del settore privato) che le impongono di non indossare un velo o foulard quando si trova a contatto con i clienti dell'impresa? La questione è stata sottoposta alla Corte in relazione all'articolo 4, paragrafo 1, di detta direttiva. Come esporrò di seguito, in tale contesto assumono rilievo anche questioni scaturenti dalla distinzione stabilita dall'articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b), tra discriminazione diretta e indiretta[3].

1 — Lingua originale: l'inglese.

2 — Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303 pag. 16).

3 — Una domanda di pronuncia pregiudiziale basata su fatti analoghi (ancorché non identici) è stata sottoposta alla Corte dallo Hof van Cassatie (Corte di cassazione, Belgio) nella causa C-157/15, Achbita (pendente dinanzi alla Corte). La questione proposta da tale giudice è diversa, in quanto riguarda sostanzialmente la differenza tra discriminazione diretta e indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b), della direttiva 2000/78. La mia collega, avvocato generale Kokott, ha presentato le sue conclusioni in detta causa il 31 maggio 2016.

Contesto normativo

Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali

2. L'articolo 9 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (in prosieguo: la «CEDU») [4] così recita:

«1. Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.

2. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui».

3. Ai sensi dell'articolo 14 della CEDU:

«Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione».

4. L'articolo 1 del protocollo n. 12 della CEDU è intitolato «Divieto generale di discriminazione» [5]. Il suo paragrafo 1 dispone quanto segue:

«Il godimento di ogni diritto previsto dalla legge deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione».

Trattato sull'Unione europea

5. L'articolo 3, paragrafo 3, TUE così prevede:

«L'Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico.

L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali (...)».

4 — Firmato a Roma il 4 novembre 1950. Tutti gli Stati membri sono firmatari della CEDU, ma l'Unione europea in quanto tale non vi ha ancora aderito; v. parere 2/13, EU:C:2014:2454.

5 — Il protocollo è stato aperto alla firma il 4 novembre 2000. Degli Stati membri dell'Unione europea, finora l'hanno firmato Austria, Belgio, Croazia, Cipro, Repubblica ceca, Estonia, Finlandia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia e Spagna. Fino ad ora, esso è stato ratificato solo da Croazia, Cipro, Finlandia, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Romania, Slovenia e Spagna.

6. L'articolo 4, paragrafo 2, TUE così recita:

«L'Unione rispetta l'uguaglianza degli Stati membri davanti ai trattati e la loro identità nazionale insita nella loro struttura fondamentale, politica e costituzionale, compreso il sistema delle autonomie locali e regionali. Rispetta le funzioni essenziali dello Stato, in particolare le funzioni di salvaguardia dell'integrità territoriale, di mantenimento dell'ordine pubblico e di tutela della sicurezza nazionale. In particolare, la sicurezza nazionale resta di esclusiva competenza di ciascuno Stato membro».

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

7. L'articolo 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»)[6] è intitolato «Libertà di pensiero, di coscienza e di religione». Il suo paragrafo 1 è del seguente tenore:

«Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti».

8. L'articolo 16 della Carta, intitolato «Libertà d'impresa», così dispone:

«È riconosciuta la libertà d'impresa, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali».

9. L'articolo 21 della Carta è intitolato «Non discriminazione». Il suo paragrafo 1 enuncia quanto segue:

«È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

Direttiva 2000/78

10. I considerando della direttiva 2000/78 enunciano, in particolare, quanto segue:

«(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, 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 [CEDU] e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto [dell'Unione].

(…)

(9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.

(…)

6 — GU 2010, C 83, pag. 389.

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, 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.

(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 europea]. (…)

(…)

(15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. (…)

(…)

(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.

(…)».

11. L'articolo 1 della direttiva dispone che essa 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 trattamento».

12. L'articolo 2 della direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», prevede, in particolare, quanto segue:

«1. 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.

2. Ai fini del paragrafo 1:

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

b) sussiste discriminazione indiretta 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 o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

   i) 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; (…)

(…)

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

13. Ai sensi dell'articolo 3 della direttiva, intitolato «Campo d'applicazione»:

«1. Nei limiti dei poteri conferiti [all'Unione europea], la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(…)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(…)».

14. L'articolo 4 della direttiva 2000/78 è intitolato «Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Il suo paragrafo 1 così dispone:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

15. L'articolo 4, paragrafo 2, riguarda le differenze di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali di una persona nello specifico contesto di attività professionali di chiese e di «altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali».

16. L'articolo 6 della direttiva 2000/78 prevede talune deroghe alle disposizioni della medesima concernenti le discriminazioni collegate all'età.

17. L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva dispone che, allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.

Diritto francese

18. L'articolo L. 1121-1 del Code du travail (Codice del lavoro) dispone quanto segue:

«Nessuno può imporre ai diritti delle persone o alle libertà individuali o collettive restrizioni che non siano giustificate dalla natura del compito da svolgere e proporzionate all'obiettivo perseguito».

19. Ai sensi dell'articolo L. 1321-3 del Codice del lavoro, nella versione vigente all'epoca dei fatti:

«Il regolamento interno non può contenere:

1) disposizioni contrarie alle leggi o ai regolamenti o alle norme delle convenzioni e degli accordi collettivi di lavoro applicabili all'impresa o stabilimento;

2) disposizioni che impongano ai diritti delle persone e alle libertà individuali e collettive restrizioni che non siano giustificate dalla natura del compito da svolgere o proporzionate all'obiettivo perseguito;

3) disposizioni che discriminino i lavoratori nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, a parità di capacità professionale, in ragione dell'origine, del sesso, dei costumi, dell'orientamento sessuale, dell'età (…) delle opinioni politiche, delle attività sindacali o mutualistiche, delle convinzioni religiose, dell'aspetto fisico, del cognome o a motivo del loro stato di salute o della loro disabilità».

20. L'articolo L. 1132-1 del Codice del lavoro enuncia quanto segue:

«Nessuno può essere escluso da una procedura di assunzione o dall'accesso a uno stage o a un periodo di formazione presso un'impresa e nessun lavoratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di una misura discriminatoria, diretta o indiretta, (…) segnatamente in materia di retribuzione, misure di partecipazione o distribuzione di azioni, formazione, riqualificazione, assegnazione, qualificazione, classificazione, promozione, trasferimento o rinnovo contrattuale in ragione dell'origine, del sesso, dei costumi, dell'orientamento o identità sessuale, dell'età (…) delle opinioni politiche, delle attività sindacali o mutualistiche, delle convinzioni religiose, dell'aspetto fisico, del cognome (…) o a motivo del loro stato di salute o della loro disabilità».

21. Ai sensi dell'articolo L. 1133-1 del Codice del lavoro:

«L'articolo L. 1132-1 non preclude differenze di trattamento che rispondano a un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato».

Fatti, procedimento e questione pregiudiziale

22. La sig.ra Asma Bougnaoui è stata assunta in qualità di ingegnere progettista dalla Micropole SA, descritta nell'ordinanza di rinvio come società di consulenza, di ingegneria e di formazione specializzata nello sviluppo e nell'integrazione di soluzioni decisionali. Prima di lavorare per detta società come dipendente, ella aveva svolto presso la stessa un tirocinio di fine studi. Il suo rapporto di lavoro con la Micropole è iniziato il 15 luglio 2008.

23. Il 15 giugno 2009, la ricorrente è stata convocata ad un colloquio in vista di un eventuale licenziamento ed è stata successivamente licenziata con lettera del 22 giugno 2009. Tale lettera (in prosieguo: la «lettera di licenziamento») era del seguente tenore:

«Lei ha svolto il Suo tirocinio di fine studi a decorrere dal 4 febbraio 2008; successivamente, in data 1° agosto 2008 [7], è stata assunta dalla nostra società in qualità di ingegnere progettista. Nell'ambito delle Sue mansioni, è chiamata a intervenire nel quadro di incarichi per conto di nostri clienti.

7 — Non è chiaro il perché la lettera di licenziamento dovesse riportare tale data, dal momento che le parti sembrano concordare che il rapporto di lavoro tra la sig.ra Bougnaoui e la Micropole è iniziato il 15 luglio 2008. Non attribuisco rilevanza a tale aspetto, quanto meno ai fini delle presenti conclusioni.

Le abbiamo chiesto di intervenire per il cliente Groupama lo scorso 15 maggio presso il suo sito di Tolosa. Successivamente a tale intervento, il cliente ci ha riferito che la circostanza che Lei indossasse il velo – che effettivamente porta ogni giorno – aveva infastidito alcuni suoi collaboratori. Il cliente ha inoltre chiesto che non vi fosse "alcun velo la prossima volta".

Al momento della Sua assunzione presso la nostra società e dei Suoi colloqui con il Suo responsabile operativo e con la responsabile della selezione del personale l'argomento del velo era stato affrontato molto chiaramente con Lei. Avevamo precisato che rispettiamo pienamente il principio della libertà di opinione nonché le convinzioni religiose individuali, ma che, quando fosse stata a contatto con i clienti dell'impresa, all'interno o all'esterno della stessa, non avrebbe potuto portare il velo in qualsiasi circostanza. Infatti, nell'interesse e ai fini dello sviluppo dell'impresa, siamo costretti, di fronte ai nostri clienti, a far sì che le scelte personali dei nostri dipendenti siano espresse con discrezione.

Durante il nostro colloquio dello scorso 17 giugno[8], abbiamo ribadito tale principio di necessaria neutralità chiedendoLe di applicarlo nei confronti della nostra clientela. Le abbiamo nuovamente chiesto se poteva accettare detti obblighi professionali acconsentendo a non portare il velo e Lei ha risposto in senso negativo.

Riteniamo che tali fatti giustifichino, per le predette ragioni, la risoluzione del Suo contratto di lavoro. Atteso che la Sua posizione rende impossibile la prosecuzione della Sua attività al servizio dell'impresa, poiché per causa a Lei addebitabile non possiamo prendere in considerazione la prosecuzione di prestazioni presso i nostri clienti, Lei non avrà diritto al preavviso. Poiché il mancato rispetto del preavviso è a Lei imputabile, non riceverà la retribuzione per il periodo di preavviso.

Siamo dispiaciuti per questa situazione in quanto le Sue competenze professionali e il Suo potenziale ci lasciavano sperare in una collaborazione duratura».

24. Nel novembre 2009, la sig.ra Bougnaoui ha impugnato il suo licenziamento dinanzi al Conseil de prud'hommes (giudice competente in materia di lavoro) di Parigi, sostenendo che esso costituiva un atto discriminatorio basato sulle sue convinzioni religiose. L'Association de défense des droits de l'homme (Associazione per la tutela dei diritti dell'uomo; in prosieguo: l'«ADDH») è intervenuta volontariamente nel procedimento. Con sentenza del 4 maggio 2011, il suddetto giudice ha dichiarato che il licenziamento si basava su una causa seria e reale, ha condannto la Micropole a corrispondere alla sig.ra Bougnaoui la somma di EUR 8 378,78 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e ha respinto nel merito le altre sue domande.

25. Su appello della sig.ra Bougnaoui e appello incidentale della Micropole, la Cour d'appel de Paris (Corte d'appello di Parigi) ha confermato la decisione del Conseil de prud'hommes con sentenza del 18 aprile 2013.

26. La sig.ra Bougnaoui ha impugnato tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio. Nutrendo dubbi sulla corretta interpretazione del diritto dell'Unione nelle circostanze del caso di specie, detto giudice ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, la seguente questione:

«Se le disposizioni di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva [2000/78] debbano essere interpretate nel senso che, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, il desiderio di un cliente di una società di consulenza informatica che i servizi informatici di quest'ultima non siano più garantiti da una dipendente, ingegnere progettista, che indossa un velo islamico costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

8 — Sebbene la lettera di licenziamento riporti tale data, l'ordinanza di rinvio indica che un colloquio ha avuto luogo il 15 giugno 2009. Naturalmente, potrebbero esservi stati due colloqui. In ogni caso, ritengo che tale circostanza sia irrilevante per quanto concerne la questione sottoposta alla Corte.

27. Hanno presentato osservazioni scritte dinanzi alla Corte la sig.ra Bougnaoui e l'ADDH, la Micropole, i governi francese e svedese nonché la Commissione europea. Le medesime parti, con l'aggiunta del governo del Regno Unito, hanno presentato osservazioni orali all'udienza tenutasi il 15 marzo 2016.

Osservazioni preliminari

Introduzione

28. In generale, la questione che si chiede alla Corte di esaminare riguarda l'incidenza delle norme antidiscriminazione di diritto dell'Unione sull'uso di indumenti religiosi. Si chiede alla Corte di esaminare tale questione con particolare riguardo all'utilizzo di tali indumenti nel contesto di un rapporto di lavoro di diritto privato da parte di una donna musulmana praticante. Negli ultimi decenni sono intervenuti molti cambiamenti per quanto riguarda i costumi sociali in generale e il mercato del lavoro in particolare. Se una volta ci si poteva attendere che persone di religioni e origini etniche diverse vivessero e lavorassero separatamente, ormai non è più così. Questioni che in un passato relativamente recente erano considerate di nessuna o, tutt'al più, di scarsa rilevanza sono state oggi poste in rilievo, talora in modo spiacevole. Sotto questo profilo, il contesto può essere percepito come relativamente «moderno» e in alcuni ambienti potrebbe essere considerato sensibile. In tale contesto esistono inoltre tesi e prassi profondamente diverse all'interno dell'Unione europea.

29. Spesso (forse generalmente) non tutte le pratiche religiose di una determinata religione sono percepite da coloro che vi aderiscono come assolutamente «fondamentali» ai fini della loro osservanza religiosa. Quest'ultima si manifesta in vari modi e con diverse intensità. Inoltre, la stessa persona, nel corso del tempo, può considerare essenziali per la propria osservanza religiosa elementi diversi. Infatti, è relativamente comune che i livelli di convinzione personale, e quindi la personale osservanza ad essa associata, varino nel corso della vita di una persona. Alcuni diventano meno osservanti con il passare del tempo, mentre per altri vale il contrario. Analogamente, tra coloro che aderiscono a una determinata fede, il livello di osservanza religiosa può variare nel corso dell'anno religioso. Un livello superiore di osservanza – che il praticante può ritenere opportuno manifestare in vari modi – può quindi essere associato a momenti specifici dell'anno religioso [9], mentre una «minore» osservanza può sembrare adeguata alla stessa persona in altri momenti [10].

30. Le questioni che si pongono nelle presenti conclusioni non riguardano la fede islamica o le sole persone di sesso femminile. L'utilizzo di indumenti religiosi non è limitato a una specifica religione o ad uno dei sessi in particolare. In alcuni casi, vigono regole che possono essere definite tassative, sebbene non si applichino necessariamente a tutti coloro che aderiscono alla fede in questione o in qualsiasi circostanza. In altri casi, possono esservi uno o più tipi di indumenti di cui i fedeli possono disporre e gli stessi possono scegliere di indossare sempre (quanto meno in pubblico) oppure in occasioni e/o luoghi che considerano appropriati. Così, solo a titolo d'esempio, alle suore di fede cattolica romana e anglicana veniva tradizionalmente richiesto di indossare un tipo di abito che comprende un copricapo o un velo. In alcuni ordini, tale abbigliamento distintivo può oggi essere sostituito da un piccolo e discreto crocifisso posto su comuni abiti civili. Analogamente, è noto l'uso

9 — V., ad esempio, sentenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (in prosieguo: la «Corte di Strasburgo») del 1º luglio 2014, S.A.S. c. Francia, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 12.

10 — A titolo d'esempio, è noto che l'affluenza nelle chiese raggiunge il livello più elevato nel periodo natalizio (con punte massime alla messa di mezzanotte e/o alla messa di Natale) e molti cristiani «compiono uno sforzo» per la Quaresima, prima delle festività pasquali. Un fenomeno analogo si osserva nell'ebraismo. Infatti, le sinagoghe ricorrono talora alla distribuzione di biglietti di ingresso per gestire le affluenze alle funzioni del Rosh Hashanah (il capodanno ebraico) e del Yom Kippur (il Giorno dell'espiazione), mentre in altri momenti dell'anno tale procedura non è necessaria, essendovi spazio sufficiente per chiunque intenda presenziare.

della kippah [11] da parte degli aderenti di sesso maschile alla religione ebraica. Sebbene esista un ampio dibattito sulla questione se sia obbligatorio coprirsi sempre il capo (anziché solo durante la preghiera), di fatto molti osservanti ortodossi di quella religione seguono tale regola [12]. I Sikh di sesso maschile sono tenuti, in generale, ad indossare sempre un dastar (o turbante) e a non toglierlo in pubblico [13].

31. Inoltre, possono esistere svariati tipi di indumenti religiosi di cui coloro che aderiscono a una determinata fede possono disporre. Consta che la sig.ra Bougnaoui indossava il cosiddetto «hijab», vale a dire un tipo di foulard che copre la testa e il collo ma lascia scoperto il volto. Altri indumenti indossati dalle donne musulmane sono il niqab, un velo integrale che copre il viso e che presenta solo un'apertura per gli occhi, il burqa, un indumento che copre integralmente il corpo e che comprende una griglia all'altezza degli occhi, e il «chadar», o «chador», o «abaya», un velo nero che ricopre interamente il corpo dalla testa alle caviglie ma lascia scoperto il volto [14].

32. Infine, per quanto riguarda il tipo di indumento che le donne di fede musulmana possono scegliere di indossare per la testa e per il corpo, rilevo che, come in quasi tutte le altre religioni, esistono diverse scuole di pensiero nell'ambito della religione musulmana quanto alle norme esatte cui i fedeli devono attenersi. Non tutte le suddette scuole impongono regole a tale riguardo. Alcuni ritengono che le donne siano libere di non indossare alcun tipo di indumento per la testa o per il corpo. Secondo altre scuole di pensiero, le donne devono sempre indossare tali indumenti quando sono in pubblico. Alcune donne musulmane adottano un approccio selettivo, scegliendo se indossare o meno un indumento religioso in funzione del contesto [15].

33. Le questioni, peraltro, non riguardano esclusivamente l'uso di indumenti religiosi. L'uso di simboli religiosi ha parimenti dato luogo a controversie ed è ovvio che essi possano differire sia per dimensioni che per significato. Ad esempio, la Corte di Strasburgo ha fondato parte della motivazione della sua sentenza nella causa Eweida sul fatto che il crocifisso indossato dalla sig.ra Eweida era «discreto» [16]. Risulta che il crocifisso in questione era molto piccolo, pendente da una collanina. Esso poteva quindi essere percepito come relativamente, anche se certamente non del tutto, poco appariscente. Altre persone che aderiscono alla fede cristiana possono scegliere di indossare crocifissi notevolmente più grandi, di vari centimetri di lunghezza. A volte, tuttavia, può non essere ragionevole attendersi che l'interessato compia una scelta «discreta». Ad esempio, è difficile immaginare come un Sikh di sesso maschile possa essere discreto o poco appariscente nell'osservanza dell'obbligo di indossare un dastar [17]. Egli può solo o indossare il turbante prescritto dalla sua religione o non indossarlo affatto.

11 — Nota anche come kippa, kipoh, yarmulke o, più colloquialmente, zucchetto.

12 — V., Oxtoby, W.G., *A Concise Introduction to World Religions*, Oxford University Press, Oxford, 2007.

13 — V. Cole, W.O. e Sambhi, P.S., *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*, Macmillan, 1993. Nel Regno Unito, gli avvocati Sikh di sesso maschile hanno conciliato il loro obbligo religioso con le regole di abbigliamento della professione (parrucca e toga) sostituendo il normale dastar nero con un dastar bianco distintivo.

14 — V., per ulteriori informazioni: *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, Le Monde, 11 giugno 2015, disponibile online: http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99.

15 — V., ad esempio, sentenza della Corte di Strasburgo del 1° luglio 2014, S.A.S. c. Francia, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511. Dal punto 12 di detta sentenza risulta che la ricorrente, musulmana devota, indossava il niqab in pubblico e in privato, ma non sistematicamente. Ella desiderava poterlo indossare a suo piacimento, in particolare a seconda dei suoi sentimenti spirituali. In alcune occasioni (ad esempio durante eventi religiosi quali il Ramadan) riteneva di doverlo indossare in pubblico al fine di esprimere le sue convinzioni religiose, personali e culturali. Il suo scopo non era infastidire gli altri, bensì sentirsi in pace con sé stessa.

16 — Sentenza del 15 gennaio 2013, Eweida e a. c. Regno Unito, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94.

17 — V., supra, paragrafo 30.

Gli Stati membri

34. Nella sua sentenza adottata nella causa Leyla Şahin c. Turchia, la Corte di Strasburgo ha osservato che «non è possibile discernere in Europa una concezione uniforme del significato della religione nella società (…) e il senso o l'impatto delle espressioni pubbliche di una convinzione religiosa variano a seconda dell'epoca e del contesto» [18]. Nulla indica che la situazione sia cambiata a circa dieci anni dalla pronuncia di detta sentenza.

35. Per quanto riguarda la diffusione delle convinzioni religiose negli Stati membri, da un'indagine demoscopica condotta su richiesta della Commissione europea nel 2012 [19] è emerso che, nell'Unione europea, la percentuale media di persone che si dichiaravano credenti cristiani era pari al 74%. Tuttavia, le cifre variano notevolmente da uno Stato membro all'altro. È stata registrata una percentuale del 99% a Cipro, immediatamente seguito dalla Romania con il 98%, dalla Grecia con il 97%, da Malta con il 96%, dal Portogallo con il 93% e da Polonia e Irlanda con il 92%. Le percentuali più basse sono invece state registrate in Estonia, il 45%, e nella Repubblica ceca, il 34%. Per quanto riguarda le persone che aderiscono alla fede islamica, la percentuale più elevata è stata registrata in Bulgaria, con l'11%, seguita dal Belgio con il 5%. In 16 Stati membri tale percentuale era pari a 0. Per quanto riguarda le persone che si sono dichiarate atee o agnostiche, la percentuale più elevata è stata registrata nella Repubblica ceca, rispettivamente con il 20% e il 39%, mentre il 41% della popolazione dei Paesi Bassi si considera agnostica. Entrambe le percentuali erano pari a zero a Cipro e in Romania. Quanto alla discriminazione in base alla religione o alle convinzioni personali percepita negli Stati membri, dall'indagine risulta che il 51% degli europei in generale la considerava rara o inesistente, mentre il 39% la riteneva diffusa. La discriminazione basata su tali motivi era percepita come più diffusa in Francia (66%) e in Belgio (60%), mentre le percentuali corrispondenti nella Repubblica ceca e in Lettonia erano pari al 10%.

36. Anche le legislazioni e la giurisprudenza degli Stati membri in materia di uso di indumenti religiosi negli ambienti di lavoro presentano un alto grado di varietà [20].

37. A un estremo si situano alcuni Stati membri che hanno adottato norme che pongono un divieto generalizzato di utilizzare alcuni tipi di indumenti in pubblico. La Francia [21] e il Belgio [22] hanno promulgato leggi che vietano di indossare in luoghi pubblici indumenti che coprano il volto. Sebbene dette leggi non riguardino specificamente il settore del lavoro, la loro portata è talmente ampia che esse possono inevitabilmente limitare le opportunità di accesso al mercato del lavoro di talune persone (tra le quali le donne musulmane che scelgono di indossare il burqa o il niqab).

18 — Sentenza del 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turchia, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 109.

19 — V. Commissione europea, Eurobarometro Speciale 393, *Report on Discrimination in the EU in 2012*, novembre 2012. La relazione non include la Croazia. Devo precisare che le cifre citate vanno prese con una certa cautela. Esse non si basano su statistiche ufficiali, ma sulle risposte date alle domande poste e non operano una distinzione tra membri praticanti e non praticanti di una determinata fede religiosa né operano necessariamente una distinzione tra appartenenza religiosa e appartenenza etnica. Le richiamo per mostrare che in tale contesto non esiste alcuna «norma» negli Stati membri.

20 — Segnalo che la panoramica che segue non ha alcuna pretesa di esaustività. I riferimenti ad alcune leggi e decisioni giudiziarie degli Stati membri sono intesi solo ad evidenziare taluni aspetti delle norme adottate in questo settore che mi sembrano particolarmente rilevanti. Tale panoramica è necessariamente incompleta.

21 — Loi no 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (legge n. 2010-1192 del'11 ottobre 2010, recante il divieto di celare il volto in luoghi pubblici).

22 — Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (legge del 1º giugno 2011, recante il divieto di indossare qualsiasi indumento che nasconda il volto interamente o in larga parte). Il divieto si applica in tutti luoghi accessibili al pubblico.

38. In tale contesto, sono inoltre rilevanti i principi di *laïcité* e di *neutralité* [23], segnatamente, di nuovo, in Francia e in Belgio. In forza di tali principi è fatto divieto ai funzionari pubblici francesi di indossare simboli o indumenti religiosi sul posto di lavoro [24]. Del pari, in Belgio i dipendenti pubblici sono tenuti all'osservanza rigorosa del principio di neutralità [25].

39. Altri Stati membri concedono maggiore libertà ai loro dipendenti pubblici. Ad esempio, in Germania, il Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) ha recentemente dichiarato che un divieto di indossare simboli religiosi sul posto di lavoro fondato sul rischio teorico di pregiudicare la neutralità dello Stato nel settore dell'istruzione pubblica è in contrasto con la libertà di religione e che il fatto di dare priorità ai valori giudaico-cristiani costituisce un'illegittima discriminazione diretta. Un siffatto divieto può essere giustificato solo nel caso in cui l'aspetto esteriore dei docenti possa determinare o contribuire a determinare un rischio sufficientemente concreto di compromettere la neutralità dello Stato o la pacifica coesistenza nell'ambito del sistema scolastico [26]. In altri Stati membri ancora, non esistono restrizioni, in linea di principio, all'uso di simboli o indumenti religiosi da parte dei dipendenti pubblici. È il caso, ad esempio, della Danimarca, dei Paesi Bassi e del Regno Unito [27]. Aggiungo che in nessuno di tali Stati membri la legge prevede formalmente una distinzione tra le norme giuridiche applicabili ai lavoratori del settore pubblico e quelle applicabili ai lavoratori del settore privato.

40. Esistono ampie differenze tra gli Stati membri anche per quanto riguarda l'impiego nel settore privato. Sottolineo che tale settore sembra essere connotato da una mancanza generalizzata di restrizioni rilevanti. Quelle cui farò riferimento in prosieguo rappresentano quindi più l'eccezione che la regola.

41. In Francia, la Sezione Plenaria (*assemblée plénière*) della Cour de cassation (Corte di cassazione) francese ha esaminato, in un recente caso relativo a un asilo privato in una zona disagiata del dipartimento di Yvelines, un codice di abbigliamento, stabilito da un datore di lavoro, che vietava ai dipendenti di indossare simboli religiosi come parte del loro abbigliamento. La vicedirettrice aveva violato tale codice rifiutandosi di togliere il velo islamico ed era stata licenziata. Il giudice nazionale ha dichiarato, basandosi in particolare sugli articoli L. 1121-1 e L. 1321-3 del Codice del lavoro, che le restrizioni alla libertà dei lavoratori di manifestare le loro convinzioni religiose devono essere giustificate dalla natura dell'attività lavorativa svolta e proporzionate all'obiettivo perseguito. Pertanto, le imprese private non possono prevedere, tra le loro condizioni di lavoro, restrizioni generalizzate e imprecise a una libertà fondamentale. Per contro, le restrizioni sufficientemente precise, giustificate dalla natura dell'attività lavorativa svolta e proporzionate all'obiettivo perseguito possono essere legittime. A tal riguardo, detto giudice ha osservato che l'impresa in questione aveva solo diciotto dipendenti, i quali erano o potevano venire a contatto con bambini e genitori. Su tale base, esso ha confermato la restrizione, rilevando al contempo che dalla sua sentenza non derivava che il principio di laicità, ai sensi dell'articolo 1 della Costituzione, si applica agli impiegati del settore privato che non gestiscano un servizio pubblico [28].

23 — Traducibili genericamente in inglese come «(State) secularism» e «(State) neutrality».

24 — V., per quanto riguarda il settore scolastico pubblico, loi n. 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics (legge n. 2004-228 del 15 marzo 2004 che disciplina, in applicazione del principio di laicità, l'uso di simboli o indumenti che manifestino un'appartenenza religiosa nelle scuole pubbliche primarie e secondarie) e, più in generale, parere del Conseil d'État (Consiglio di Stato) del 3 maggio 2000, Mlle Marteaux, n. 217017.

25 — V. arrêté royal du 14 Juin 2007, modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État (regio decreto del 14 giugno 2007 recante modifica del regio decreto del 2 ottobre 1937 relativo allo Statuto degli agenti dello Stato), articolo 8.

26 — V. ordinanza del 27 gennaio 2015, 1 BvR 471/10 e 1 BvR 1181/10.

27 — Ciò non significa che non possano esistere restrizioni basate, ad esempio, su motivi di salute e sicurezza.

28 — Cour de cassation, assemblée plénière, 25 giugno 2014, arrêt n. 13-28.845 («Baby Loup»).

42. Sebbene il principio di *laïcité* non si applichi generalmente ai rapporti di lavoro nel settore privato in Francia, possono essere imposte restrizioni all'uso di indumenti religiosi, anzitutto, per motivi di salute, sicurezza o igiene a fini di tutela delle persone [29]. Inoltre, la restrizione può essere giustificata quando sia necessaria per il corretto funzionamento dell'impresa. Così, i) un lavoratore subordinato non può rifiutarsi di espletare determinate mansioni chiaramente indicate nel suo contratto di lavoro e note all'inizio del rapporto di lavoro [30], ii) è necessario evitare un inaccettabile disequilibrio tra i diritti dei dipendenti a esercitare la loro libertà di religione e gli interessi del datore di lavoro nonché tra i dipendenti in generale, ad esempio, in termini di permessi per festività religiose [31] e iii) i rapporti con i clienti possono costituire il fondamento di una restrizione, ma solo nel caso in cui sia dimostrabile un danno all'impresa; il semplice timore che un tale danno si verifichi non è sufficiente [32].

43. In Germania, in linea di principio è possibile imporre ai lavoratori del settore privato il divieto di indossare simboli religiosi sul posto di lavoro, sia in base a contratti collettivi sia in forza del potere direttivo del datore di lavoro. Tuttavia, tale divieto può essere imposto solo in via eccezionale [33]. Per contro, nei Paesi Bassi, il College voor de Rechten van de Mens (Istituto per i diritti umani) ha dichiarato che una norma o una direttiva che vieti espressamente l'uso di simboli religiosi deve essere considerata una discriminazione diretta [34].

44. In alcuni altri Stati membri, talune restrizioni all'uso di indumenti e simboli religiosi da parte dei lavoratori del settore privato sono state ammesse per motivi di i) salute e sicurezza [35] o di ii) tutela degli interessi commerciali del datore di lavoro [36].

29 — V. decisione della Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Alta autorità per la lotta contro le discriminazioni e per l'uguaglianza) (HALDE) n. 2009-117 del 6 aprile 2009, punti 40 e 41.

30 — V., a titolo d'esempio,Cour de cassation, chambre social, 12 luglio 2010, n. 08-45.509 e Cour de cassation, chambre social, 24 marzo 1998, n. 95-44.738.

31 — V. decisione della HALDE n. 2007-301 del 13 novembre 2007.

32 — Ad esempio, è stata dichiarato valido il licenziamento di una commessa la quale indossava sul posto di lavoro un indumento religioso che le copriva integralmente il corpo, in quanto la medesima non portava un simile indumento al momento dell'assunzione (v. Cour d'Appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, 9 settembre 1997, n. 97/703.306). Tuttavia, il solo fatto che il dipendente lavori a contatto con i clienti non giustifica una restrizione alla sua libertà di manifestare la propria religione. Di conseguenza, è stato dichiarato illegittimo il licenziamento di una lavoratrice la quale si rifiutava di togliere il velo, che aveva indossato fin dall'inizio del suo lavoro senza causare alcun problema con i clienti dell'impresa con i quali era a contatto (v. CA de Paris, 19 giugno 2003, n. 03-30.212).

33 — Così, il Bundesarbeitsgericht (Tribunale federale del lavoro) ha dichiarato che il licenziamento di un'addetta alle vendite di un grande magazzino in ragione del fatto che si era rifiutata di togliere il velo non poteva essere giustificato dai motivi previsti dal Kündigungsschutzgesetz (legge relativa alla tutela contro i licenziamenti ingiusti), in quanto nulla le impediva di espletare le sue mansioni di commessa e il suo comportamento non arrecava pregiudizio al datore di lavoro. V. sentenza del 10 ottobre 2002, 2 AZR 472/01.

34 — Decisione dell'Istituto per i diritti umani del 18 dicembre 2015. Le decisioni di detto Istituto, pur non essendo giuridicamente vincolanti, sono altamente persuasive e nella maggior parte dei casi vengono seguite dai giudici nazionali.

35 — È il caso di Belgio, Danimarca, Paesi Bassi e Regno Unito.

36 — Così: i) in Belgio, con sentenza del 15 gennaio 2008 (*Journal des tribunaux du travail*, n. 9/2008, pag. 140), la Cour du travail de Bruxelles (Tribunale del lavoro di Bruxelles) ha dichiarato che un datore di lavoro poteva invocare considerazioni oggettive concernenti l'immagine commerciale della sua azienda per licenziare una commessa che indossava il velo; ii) in Danimarca, lo Højesteret (Corte suprema) ha dichiarato che un datore di lavoro può imporre un codice di abbigliamento inteso a riflettere l'immagine commerciale dell'impresa che non consenta l'uso del velo, purché le norme ivi contenute si applichino a tutti i dipendenti (Ufr. 2005, 1265H); iii) i giudici olandesi hanno accolto ricorsi di datori di lavoro fondati sulla priorità dell'immagine professionale e di rappresentanza dell'impresa nell'applicazione di un codice di abbigliamento [v. l'analisi della Commissie Gelijke Behandeling (Commissione per le pari opportunità) per quanto riguarda le norme relative alle uniformi della polizia e la «neutralità dello stile di vita» (CGB-Advies/2007/08)], e iv) sembra che nel Regno Unito un datore di lavoro possa imporre un codice di abbigliamento ai dipendenti ma, nel caso in cui le norme di tale codice rechino pregiudizio a uno di essi a motivo della sua religione, il datore di lavoro deve giustificarle (v. Vickers, L., Migration, Labour Law and Religious Discrimination, in *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2014, capitolo 17).

La giurisprudenza della Corte di Strasburgo

45. La Corte di Strasburgo ha dichiarato che la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, sancita dall'articolo 9 della CEDU, rappresenta uno dei «fondamenti di una società democratica» ai sensi di detta Convenzione [37] e che la libertà religiosa implica, inter alia, la libertà di manifestare la propria religione, individualmente e in privato, oppure insieme ad altri e in pubblico [38]. Essa ha affermato che sussiste un'ingerenza in tale diritto quando il provvedimento in questione consiste nel divieto di indossare un velo islamico [39].

46. Gli elementi fondamentali della giurisprudenza della Corte di Strasburgo rilevanti ai fini delle presenti conclusioni sono i) la deroga al diritto generale alla libertà di religione sancito dall'articolo 9, paragrafo 2, della CEDU e ii) l'articolo 14 della CEDU, che vieta la discriminazione fondata su vari motivi, compresa la religione.

47. Gran parte di tale giurisprudenza verte sull'applicazione di norme nazionali relative all'uso di indumenti islamici. In questi casi, dopo avere accertato che ricorre un'ingerenza nel diritto generale sancito dall'articolo 9, paragrafo 1, la Corte di Strasburgo procede ad esaminare se la misura sia «necessaria in una società democratica» ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2. A tal fine, essa verifica se i provvedimenti adottati a livello nazionale fossero giustificati in linea di principio, vale a dire se i motivi addotti per giustificarli appaiano «rilevanti e sufficienti» e siano proporzionati all'obiettivo legittimo perseguito. Per pronunciarsi su quest'ultimo punto, essa deve ponderare la tutela dei diritti e delle libertà altrui con il comportamento addebitato al ricorrente [40]. Atteso che, per le ragioni che esporrò infra al paragrafo 81, nelle presenti conclusioni non intendo esaminare dettagliatamente le misure adottate dagli Stati, esporrò solo succintamente la giurisprudenza della Corte di Strasburgo in tale materia. Tuttavia, vale la pena descrivere alcuni dei casi in cui detta Corte ha ravvisato la sussistenza del requisito della «proporzionalità rispetto all'obiettivo legittimo perseguito».

48. La Corte di Strasburgo ha dichiarato così, inter alia, quanto segue:

— che un divieto di indossare un velo islamico durante le lezioni imposto a una maestra di bambini «in giovanissima età» nel settore dell'istruzione pubblica era giustificato in linea di principio e proporzionato all'obiettivo dichiarato di tutelare i diritti e le libertà altrui, l'ordine pubblico e la pubblica sicurezza, ed era pertanto «necessario in una società democratica» [41];

— che principi analoghi si applicavano a un divieto di portare copricapi (nella fattispecie un velo islamico) imposto ad una docente universitaria associata, dipendente pubblico [42], e a un divieto simile imposto a un'insegnante di religione in una scuola secondaria pubblica [43];

— che, analogamente, un divieto di indossare indumenti religiosi (nella fattispecie un velo islamico) imposto a un'assistente sociale impiegata presso il servizio di psichiatria di un ospedale pubblico non era in contrasto con l'articolo 9 della CEDU [44].

37 — V. ad esempio, decisioni del 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, e del 24 gennaio 2006, Kurtulmuş c. Turchia, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

38 — Sentenza del 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turchia, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 105.

39 — V., ad esempio, decisione del 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

40 — Per un esempio di applicazione di detto criterio, v. decisione del 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

41 — Decisione del 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

42 — Decisione del 24 gennaio 2006, Kurtulmuş c. Turchia, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

43 — Decisione del 3 aprile 2007, Karaduman c. Turchia, CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.

44 — Sentenza del 26 novembre 2015, Ebrahimian c. Francia, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.

49. Nell'ultima di tali sentenze, la Corte di Strasburgo si è pronunciata per la prima volta su un divieto imposto ai dipendenti pubblici di un settore diverso da quello dell'istruzione. In tale contesto, essa ha constatato che esiste un nesso tra la neutralità del servizio pubblico ospedaliero e il comportamento dei suoi operatori, che impone di evitare che i pazienti possano avere dubbi circa tale imparzialità. Lo Stato contraente non aveva abusato del potere discrezionale di cui dispone in virtù dell'articolo 9, paragrafo 2, della CEDU [45].

50. In un diverso contesto, la Corte di Strasburgo ha dichiarato che la tutela della salute e della sicurezza degli infermieri e dei pazienti di un ospedale pubblico costituiva un obiettivo legittimo. La valutazione di un obbligo di tutela di tale natura in un reparto ospedaliero è un ambito in cui le autorità nazionali devono godere di un ampio potere discrezionale. Una restrizione all'uso di un crocifisso (cristiano) e di una catenina che era «visibile e accessibile», imposto a un'infermiera che lavorava nel reparto di geriatria di un ospedale psichiatrico, non era sproporzionato ed era quindi necessario in una società democratica [46].

51. Per contro, nel contesto del divieto generalizzato di indossare in luoghi pubblici indumenti che coprano il volto, imposto dalla legislazione francese, la Corte di Strasburgo ha dichiarato, esaminando la questione della necessità in relazione alla pubblica sicurezza, ai sensi, tra l'altro, dell'articolo 9 della CEDU, che tale divieto può essere considerato proporzionato rispetto all'obiettivo legittimo della pubblica sicurezza solo se esiste una minaccia generale a tale obiettivo [47].

52. Per quanto riguarda l'impiego nel settore privato, al momento esiste un'unica sentenza della Corte di Strasburgo direttamente pertinente nel contesto dell'uso di indumenti religiosi, vale a dire la sentenza Eweida e a. c. Regno Unito [48]. La questione controversa dinanzi alla Corte nel caso della sig.ra Eweida verteva sul fatto che ella indossava apertamente un crocifisso, definito «discreto», in violazione delle condizioni di lavoro (dell'epoca), che erano intese a riflettere una certa immagine aziendale. La Corte di Strasburgo ha dichiarato che siffatta restrizione costituiva un'ingerenza nei diritti conferiti all'interessata dall'articolo 9, paragrafo 1, della CEDU [49]. Per stabilire se la misura in questione fosse giustificata in linea di principio e proporzionata, occorreva trovare il giusto equilibrio tra gli interessi contrapposti del singolo e della comunità nel suo insieme, fatto salvo in ogni caso il potere discrezionale dello Stato [50]. La volontà del datore di lavoro di riflettere l'immagine della sua impresa era legittima, ma doveva essere ponderata con la volontà della sig.ra Eweida di manifestare il suo credo religioso. Dal momento che il crocifisso che ella indossava era discreto, esso non poteva aver leso la sua immagine professionale. Il suo datore di lavoro aveva già autorizzato altri dipendenti ad indossare altri indumenti religiosi, quali turbanti e hijab, e l'impresa aveva successivamente modificato il suo codice di abbigliamento per consentire l'uso visibile di gioielli simbolici religiosi.

45 — §§ 63 e 67. Tuttavia, occorre sottolineare che detta sentenza non è rimasta esente da critiche nell'ambito della stessa Corte di Strasburgo. Nel suo parere parzialmente conforme e parzialmente dissenziente, il giudice O'Leary ha osservato che la precedente giurisprudenza della Corte EDU verteva essenzialmente su questioni strettamente connesse ai valori che gli istituti scolastici dovrebbero trasmettere e che nella sentenza in questione era stata esaminata solo marginalmente la notevole portata della giurisprudenza in un contesto più ampio. Per quanto riguarda il margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati contraenti in relazione ai copricapi a connotazione religiosa, detto giudice ha dichiarato che tale margine di discrezionalità si accompagna al controllo europeo nei casi soggetti all'applicazione della CEDU, che non può essere semplicemente eluso invocando detto margine di discrezionalità, per quanto ampio possa essere. Nel suo parere dissenziente, il giudice De Gaetano ha affermato, a sostegno della sua tesi secondo cui era stata commessa una violazione dell'articolo 9 della CEDU, che la sentenza si basava su ciò che egli definiva «la premessa erronea (e molto pericolosa) (…) secondo cui non si può garantire agli utenti un servizio imparziale se il dipendente pubblico che lo presta manifesta in qualsiasi modo la propria appartenenza religiosa (…). Un principio di diritto costituzionale o una "tradizione" costituzionale possono facilmente finire con l'essere idealizzati, minando in tal modo qualsiasi valore sotteso alla [CEDU] (…)».

46 — Sentenza del 15 gennaio 2013, Eweida e a. c. Regno Unito, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, §§ 99 e 100.

47 — Sentenza del 1° luglio 2014, S.A.S. c. Francia, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 139. Poiché tale condizione non era soddisfatta, il governo francese è rimasto soccombente per quanto riguarda tale motivo. Tuttavia, la misura è stata confermata sulla base dello specifico obiettivo della «convivenza» fatto valere da detto governo.

48 — Sentenza del 15 gennaio 2013, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

49 — § 91.

50 — § 84.

Poiché non constava alcuna reale lesione di interessi altrui, le autorità nazionali - nella fattispecie i giudici nazionali che avevano respinto le domande della sig.ra Eweida - non avevano tutelato il suo diritto di manifestare la propria religione, in violazione dell'obbligo positivo posto dall'articolo 9 della CEDU [51].

53. Per quanto riguarda la funzione dell'abbigliamento islamico e il suo ruolo nella vita delle donne che lo indossano, vorrei soffermarmi su ciò che sembra essere uno scostamento nell'approccio della Corte di Strasburgo tra la sua giurisprudenza anteriore e quella più recente [52]. Nella sentenza Dahlab c. Svizzera [53], ad esempio, essa ha rilevato che «l'uso di un velo potrebbe avere un effetto di proselitismo, in quanto pare essere imposto alle donne da un precetto coranico che (…) è difficile contemperare con il principio della parità tra i sessi. Sembra quindi difficile conciliare l'uso di un velo islamico con il messaggio di tolleranza, rispetto per gli altri e, soprattutto, uguaglianza e non discriminazione che, in una società democratica, ogni insegnante deve trasmettere ai suoi allievi» [54].

54. Per contro, nella sentenza S.A.S. c. Francia [55], la Corte di Strasburgo ha respinto gli argomenti dedotti dal governo francese riguardo alla parità tra i sessi nei seguenti termini:«119. (…) La Corte ritiene, tuttavia, che uno Stato parte non possa invocare la parità tra i sessi per vietare una prassi che alcune donne – quale la ricorrente – rivendicano nell'esercizio dei diritti sanciti [dagli articoli 8, paragrafo 2, e 9, paragrafo 2, della CEDU], salvo ammettere che le persone possano essere tutelate a tale titolo contro l'esercizio dei loro stessi diritti e libertà fondamentali (…).

120. (…) Per quanto essenziale possa essere, il rispetto della dignità umana non può validamente giustificare un divieto generalizzato di indossare il velo integrale in luoghi pubblici. La Corte è consapevole che l'indumento in questione è percepito come una stranezza da molti osservatori. Rileva tuttavia che esso è espressione di un'identità culturale che contribuisce al pluralismo di cui si nutre la democrazia (…)».

55. L'altro ambito nel quale constato un mutamento di approccio è quello della libertà dei lavoratori di lasciare il loro impiego e, implicitamente, di trovare un altro lavoro altrove. In una sua precedente decisione, la Commissione europea per i diritti dell'uomo aveva dichiarato che ciò costituiva «la garanzia ultima del diritto [del lavoratore] alla libertà di religione» [56]. Più recentemente, la stessa Corte di Strasburgo ha assunto una posizione diversa, affermando che, «vista l'importanza che riveste la libertà di religione in una società democratica, la Corte considera che, qualora venga denunciata una restrizione di tale libertà sul luogo di lavoro, anziché affermare che la possibilità di cambiare impiego esclude qualsiasi ingerenza nell'esercizio del diritto in questione, un migliore approccio sarebbe quello di valutare tale possibilità tra tutte le circostanze prese in considerazione quando si esamina la proporzionalità della restrizione» [57].

51 — § 94.

52 — Riconosco, naturalmente, che i contesti sono diversi, dato che la giurisprudenza anteriore riguarda il settore dell'istruzione e quella più recente la sfera pubblica.

53 — Decisione del 15 febbraio 2001, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

54 — V. anche sentenza del 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turchia, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 111.

55 — Sentenza del 1° luglio 2014, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511.

56 — V. decisione del 3 dicembre 1996, Konttinen c. Finlandia, CE:ECHR:1996:1203DEC002494994, confermata con decisione del 9 aprile 1997, Stedman c. Regno Unito, CE:ECHR:1997:0409DEC002910795, in cui la Commissione ha osservato che il ricorrente era «libero di dimettersi».

57 — Sentenza del 15 gennaio 2013, Eweida e a. c. Regno Unito, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 83.

56. Per quanto riguarda le presunte violazioni dell'articolo 14 della CEDU, la Corte di Strasburgo ha dichiarato che tale disposizione non ha un'esistenza autonoma, in quanto produce effetti solo in relazione ai diritti e alle libertà tutelati dalle altre disposizioni sostanziali della CEDU e dei suoi protocolli [58]. Nella sentenza Eweida e a. c. Regno Unito [59] essa ha dichiarato che, nel caso della sig.ra Eweida, dal momento che era stata ravvisata una violazione dell'articolo 9, non occorreva esaminare separatamente la sua doglianza fondata sull'articolo 14 [60]. Nel caso della seconda ricorrente in detta causa, essa ha dichiarato che gli elementi da ponderare per valutare la proporzionalità del provvedimento sotto il profilo dell'articolo 14, in combinato disposto con l'articolo 9, sarebbero stati analoghi e che pertanto nulla le consentiva di concludere per una violazione della prima delle suddette disposizioni, dato che non era stata accertata alcuna violazione dell'articolo 9 [61].

57. Sebbene l'obiettivo sotteso al protocollo n. 12 allegato alla CEDU sia garantire una maggiore tutela contro le discriminazioni, fino ad ora tale protocollo ha avuto una rilevanza molto limitata. In particolare, finora l'hanno ratificato appena nove Stati membri [62] e la giurisprudenza della Corte di Strasburgo al riguardo è molto scarsa [63].

Le differenze tra un approccio basato sulle restrizioni e un approccio basato sulla discriminazione

58. Nelle sue osservazioni scritte, la Micropole ha sottolineato ciò che a suo avviso costituisce una differenza fondamentale, in questo settore giuridico, tra la restrizione di un diritto e il divieto di discriminazione. Il loro ambito di applicazione è diverso e il primo è notevolmente più flessibile del secondo. A suo parere, essi andrebbero differenziati.

59. Questo punto è importante e merita un esame più approfondito.

60. È senz'altro vero che il principale approccio della Corte di Strasburgo nell'applicazione della CEDU sia consistito nell'adottare quello che si potrebbe definire l'approccio basato sulle restrizioni in relazione all'articolo 9. Come rilevato supra al paragrafo 56, l'articolo 14 ha avuto un ruolo secondario. Poiché la Carta ha acquistato efficacia vincolante nel diritto dell'Unione a seguito dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, si potrebbe presumere che la Corte di giustizia adotti ora il medesimo approccio nell'applicazione delle disposizioni corrispondenti di tale atto, vale a dire gli articoli 10 e 21.

61. Questa tesi mi sembra troppo semplicistica.

62. La direttiva 2000/78 impone una serie di divieti in materia di discriminazione. A tal fine, essa segue l'approccio adottato fin dall'inizio in quello che è attualmente il diritto dell'Unione [64]. Nel contesto della discriminazione in base all'età, la Corte ha dichiarato che il principio di non discriminazione deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione cui la direttiva dà espressione concreta in materia di occupazione e di condizioni di lavoro [65]. Lo stesso deve valere per il principio di non discriminazione in base alla religione o alle convinzioni personali.

58 — Sentenza del 15 gennaio 2013, Eweida e a. c. Regno Unito, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 85. Per tale motivo, l'articolo 14 della CEDU è stato definito «parassitario» da taluni autori. V. Haverkort-Spekenbrink, S., *European Non-discrimination Law*, School of Human Rights Research Series, Volume 59, pag. 127.

59 — Sentenza del 15 gennaio 2013, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

60 — § 95.

61 — § 101.

62 — V. supra, nota 5.

63 — V. a titolo d'esempio, sentenze del 22 dicembre 2009, Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina, CE:ECHR:2009:1222JUD002799606, e del 15 luglio 2014, Zornić c. Bosnia Erzegovina, CE:ECHR:2014:0715JUD000368106. Dette cause vertevano sul diritto dei ricorrenti di candidarsi alle elezioni per la Camera dei popoli e la presidenza della Bosnia-Erzegovina.

64 — V. infra, paragrafi 68 e segg.

65 — V. sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 38).

63. Al contempo esiste però una differenza fondamentale nell'analisi intellettuale sottesa ai due approcci. È vero che la posizione può essere sostanzialmente la medesima nel contesto della discriminazione indiretta, in quanto le deroghe consentite dalla normativa dell'Unione presuppongono l'esistenza di un obiettivo legittimo e proporzionato e rispecchiano quindi la posizione espressa dalla CEDU. Tuttavia, nel contesto della discriminazione diretta, la tutela offerta dal diritto dell'Unione è più intensa. Qui, un'ingerenza in un diritto conferito dalla CEDU può sempre essere giustificata in ragione del fatto che persegue un obiettivo legittimo ed è proporzionata. Secondo la legislazione dell'Unione, invece, le deroghe sono consentite solo se la misura di cui trattasi le prevede specificamente [66].

64. Tale differenza di approccio mi sembra del tutto legittima: l'articolo 52, paragrafo 3, della Carta prevede espressamente che il diritto dell'Unione può concedere una protezione più estesa di quella conferita dalla CEDU.

65. Rilevo incidentalmente che è chiaro che le norme che disciplinano la discriminazione indiretta possono essere notevolmente più flessibili di quelle relative alla discriminazione diretta. Si potrebbe obiettare che l'applicazione delle regole poste dal diritto dell'Unione alla seconda categoria è eccessivamente rigida e che sarebbe opportuna una «miscela» delle due categorie.

66. Non sono di quest'avviso.

67. La distinzione tra le due categorie di discriminazione è un elemento fondamentale di tale settore della legislazione dell'Unione. A mio parere non vi sono motivi per discostarsene, con l'inevitabile perdita di certezza del diritto che ne deriverebbe. Atteso che la distinzione è chiara, il datore di lavoro è obbligato a riflettere con attenzione sulle norme specifiche che intende introdurre nel suo regolamento interno. A tal fine, egli deve valutare debitamente le regole che vuole imporre e la loro applicazione ai suoi dipendenti.

Il divieto di discriminazione nel diritto dell'Unione

68. Quando è stato originariamente adottato il Trattato di Roma, l'unica disposizione sostanziale contenuta nel suo titolo relativo alla politica sociale era l'articolo 119, che prevedeva espressamente l'obbligo per gli Stati membri di garantire la parità di retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso. Le altre disposizioni di tale titolo avevano una portata ridotta e non conferivano direttamente molti diritti ai cittadini. Da allora, la situazione nell'Unione europea si è notevolmente evoluta.

69. Inizialmente, la tutela si è sviluppata soprattutto in materia di occupazione, con l'adozione della direttiva 75/117 sull'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile [67], seguita dalla direttiva 76/207 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro [68] e dalla fondamentale sentenza della Corte «Defrenne (n. 2)» [69]. Di conseguenza, la legislazione pertinente contemplava un divieto di discriminazione fondata sul sesso, accompagnato (in virtù della sentenza della Corte) da una distinzione tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta.

66 — V. altresì, in relazione alla direttiva 2000/78, paragrafo 70 infra.

67 — Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU 1975, L 45, pag. 19).

68 — 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 al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU 1976, L 39, pag.40).

69 — Sentenza dell'8 aprile 1976, Defrenne, (43/75, EU:C:1976:56). Per un'analisi più approfondita, v. Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, capitolo 1.

70. L'adozione dell'articolo 13 CE (divenuto, in seguito a modifica, articolo 19 TFUE) a seguito dell'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam del 1° maggio 1999 ha comportato un rafforzamento dei poteri per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Le disposizioni di detto Trattato hanno costituito le basi della direttiva 2000/43 sulla discriminazione in ragione della razza o dell'origine etnica [70] e della direttiva 2000/78 [71]. Queste due direttive adottano lo stesso schema: è previsto un divieto generalizzato di discriminazione diretta, soggetto solo alle specifiche deroghe previste dalla legislazione, accompagnato da un divieto di discriminazione indiretta, la quale può tuttavia essere giustificata qualora il provvedimento di cui trattasi sia oggettivamente giustificato da un obiettivo legittimo e i mezzi per conseguire tale obiettivo siano appropriati e necessari [72].

71. Nelle conclusioni relative alla causa Coleman [73], l'avvocato generale Poiares Maduro ha rilevato che l'uguaglianza è uno dei principi fondamentali del diritto dell'Unione. A suo avviso, i valori sottesi all'uguaglianza sono quelli della dignità umana e dell'autonomia della persona. Affinché il requisito della dignità umana sia soddisfatto, occorre come minimo il riconoscimento del fatto che ogni essere umano ha uguale valore. L'autonomia personale, dal suo canto, impone (per usare le stesse parole dell'avvocato generale) che «i singoli siano in grado di determinare e di condurre la propria esistenza attraverso una serie successiva di scelte tra diverse opzioni». Caratteristiche quali il credo religioso, l'età, la disabilità e l'orientamento sessuale non dovrebbero giocare alcun ruolo quando si tratti di valutare se sia giusto trattare qualcuno in modo meno favorevole [74]. Ha poi osservato quanto segue: «11. Analogamente, l'impegno a garantire l'autonomia significa che nessuno dev'essere privato di opzioni in settori di importanza fondamentale per la sua vita in ragione della sua appartenenza a una delle categorie sospette. L'accesso al lavoro e alla crescita professionale ha un significato fondamentale per chiunque, non soltanto come mezzo di sostentamento ma anche come strumento importante di appagamento personale e di realizzazione delle proprie potenzialità. Il discriminatore che discrimina un individuo appartenente a una categoria sospetta lo priva ingiustamente di opzioni. Di conseguenza, la capacità di tale persona di condurre una vita autonoma risulta seriamente compromessa, in quanto un aspetto importante della sua vita viene plasmato non dalle sue proprie scelte bensì dal pregiudizio di qualcun altro. Trattando le persone appartenenti a tali gruppi in modo meno favorevole a causa delle loro caratteristiche, il discriminatore impedisce loro di esercitare la loro autonomia. A questo punto, è equo e ragionevole che intervenga la normativa antidiscriminazione. In sostanza, attribuendo valore all'uguaglianza e impegnandoci nella realizzazione dell'uguaglianza attraverso la legge, miriamo a sostenere la possibilità per ciascuno di condurre una vita autonoma».

72. Condivido pienamente tali osservazioni. Esse evidenziano che la discriminazione ha sia un impatto economico (in quanto può incidere sulle possibilità di una persona di guadagnarsi da vivere nel mercato del lavoro) sia un impatto morale (in quanto può pregiudicare l'autonomia dell'interessato). Aggiungo che la normativa antidiscriminazione deve essere applicata, al pari di ogni altra normativa, in modo da assicurarne l'efficacia, nonché conformemente a principi consolidati.

70 — Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU 2009, L 180, pag. 22).

71 — Va rilevato che la portata delle tutele offerte dalle due direttive è diversa. Ad esempio, l'articolo 3 della direttiva 2000/43 prevede che l'ambito di applicazione della stessa si estende «e) alla protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria; f) alle prestazioni sociali; g) all'istruzione [e] h) all'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, incluso l'alloggio». Tali elementi non sono elencati nella direttiva 2000/78. Si vedrà che una misura che costituisce una discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali può anche rappresentare, in talune circostanze, una discriminazione in base al sesso o alla razza. Sebbene la Commissione abbia adottato una proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (COM(2008) 426 definitivo), a tale proposta, che avrebbe esteso l'ambito della tutela nelle materie oggetto della direttiva 2000/78, non è ancora stato dato seguito.

72 — Il medesimo approccio è adottato dalla normativa vigente in materia di discriminazione fondata sul sesso, vale a dire la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — Paragrafi da 8 a 10.

Proselitismo e comportamento sul lavoro

73. Quando il datore di lavoro stipula un contratto di lavoro con un lavoratore subordinato, non ne compra l'anima. Ne compra tuttavia il tempo. Per tale motivo, occorre distinguere chiaramente tra la libertà di manifestare la propria religione – la cui portata e le cui possibili limitazioni nell'ambito dei rapporti di lavoro sono al centro del procedimento dinanzi al giudice nazionale – e il proselitismo in nome della propria religione. Conciliare la suddetta libertà con il diritto del datore di lavoro alla libertà d'impresa richiede, come dimostrerò, un'attenta ponderazione tra due diritti concorrenti. Il secondo dei due comportamenti suddetti, a mio parere, semplicemente non può trovare spazio in un contesto lavorativo. Il datore di lavoro può quindi legittimamente imporre ed applicare regole che vietino il proselitismo, sia per garantire che il tempo di lavoro per il quale ha pagato venga destinato agli scopi della sua impresa, sia per creare condizioni di lavoro armoniose per i suoi dipendenti[75]. Devo precisare che, a mio avviso, l'uso di abbigliamento distintivo in quanto parte dell'osservanza religiosa rientra pienamente nella prima categoria, e non nella seconda.

74. Analogamente, occorre tracciare una chiara distinzione tra le regole adottate legittimamente da un'impresa che indicano alcune modalità di comportamento richieste («siate sempre cortesi con i clienti») o non consentite («quando rappresentate la nostra impresa negli incontri con i clienti, non fumate, non masticate gomme e non bevete alcolici») e le regole che costituiscono un'ingerenza nei diritti individuali di una determinata categoria di lavoratori in base a caratteristiche vietate (siano esse la religione o un'altra delle caratteristiche identificate dal legislatore come motivi illegittimi di discriminazione). La pericolosità dell'argomento «poiché il nostro dipendente X indossa un velo islamico» (o una kippah, o un dastar) (o è nero, omosessuale o donna) «non può comportarsi in modo adeguato con i nostri clienti» non dovrebbe richiedere ulteriore trattazione.

Parità tra i sessi

75. Alcuni percepiscono l'uso del velo come un'asserzione femminista, in quanto rappresenta il diritto di una donna di affermare la sua scelta e la sua libertà religiosa di essere una musulmana che intende manifestare in tal modo la propria fede. Altri vedono nel velo un simbolo dell'oppressione delle donne. Entrambe le opinioni possono certamente trovare conferma in singoli casi e in contesti specifici[76]. Ciò che la Corte non dovrebbe fare, a mio parere, è ritenere che, dal momento che possono ricorrere situazioni nelle quali il velo deve o può essere considerato oppressivo, ciò valga in tutti i casi. Semmai, adotterei l'atteggiamento della Corte di Strasburgo descritto supra al paragrafo 54; la migliore interpretazione è nel senso che si tratta di un'espressione della libertà culturale e religiosa.

75 — Pertanto, a mio parere, un provvedimento che vieti il proselitismo, pur potendo comportare una discriminazione diretta, sarebbe potenzialmente coperta dalla deroga di cui all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva in quanto necessaria per tutelare i diritti e le libertà altrui. Siffatta discriminazione, tuttavia, dovrebbe essere fondata su «misure previste dalla legislazione nazionale»: v. il testo di tale deroga.

76 — Così, lo specifico contesto del caso di specie è quello di una donna istruita che intende partecipare al mercato del lavoro di uno Stato membro dell'Unione. In tale contesto, sarebbe paternalistico presumere che ella indossi lo hijab solo per perpetuare disparità e percezioni di ruolo esistenti. Il lettore richiamerà subito alla mente altri possibili, diversi contesti nei quali potrebbe porsi la questione delle donne che indossano il velo islamico e in cui si potrebbe più legittimamente trarre una simile conclusione.

Analisi

La portata della questione proposta

76. Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede chiarimenti sull'applicazione dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 al desiderio (che in definitiva, a quanto sembra, ha portato al licenziamento della lavoratrice) espresso da un cliente al datore di lavoro che i servizi di quest'ultimo non siano più forniti da una dipendente che indossa un velo islamico. Detto giudice chiede se tale desiderio possa costituire un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» ai sensi della suddetta disposizione, in ragione della natura delle specifiche attività lavorative di cui trattasi o del contesto nel quale vengono espletate.

77. Il tenore letterale di tale questione e i fatti all'origine della controversia principale sollevano una serie di problemi.

78. Anzitutto, sebbene il giudice del rinvio utilizzi il termine «*foulard*» nella questione sottoposta alla Corte, in altri punti dell'ordinanza di rinvio si parla di «*voile*» (velo) [77]. In risposta ai quesiti posti dalla Corte in udienza, è stato chiarito che i due termini devono essere considerati sinonimi. Il capo di abbigliamento in questione era costituito da un copricapo che lasciava il volto interamente scoperto. In prosieguo, per motivi di coerenza e di chiarezza, utilizzerò il termine «velo».

79. In secondo luogo, sebbene l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 indichi chiaramente che la medesima si applica sia al settore pubblico che a quello privato, è indubbio che possano esservi differenze, in alcuni casi sostanziali, per quanto riguarda la portata delle norme nazionali relative a tali settori [78]. Nelle sue osservazioni scritte e orali, il governo francese ha posto l'accento sulla rigorosa separazione esistente nel settore pubblico di detto Stato membro per effetto dell'applicazione del principio di *laïcité*. Poiché il caso di specie riguarda in realtà un rapporto di lavoro del settore privato, detto governo suggerisce che la Corte limiti la sua risposta a quest'unico settore. In altre parole, essa non dovrebbe esaminare questioni relative ai lavoratori del settore pubblico.

80. Il governo francese, pur avendo ammesso in udienza che l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 si estende al settore pubblico, ha insistito sulla prevalenza in tale ambito delle norme sulla *laïcité*, argomento che nelle sue osservazioni scritte ha fondato principalmente sull'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva, letto alla luce dell'articolo 4, paragrafo 2, TUE.

81. Riconosco che in tale contesto possano sorgere questioni complesse concernenti il rapporto specifico tra la direttiva e le disposizioni nazionali, comprese quelle di diritto costituzionale. Ciò detto, desidero precisare che non accolgo né respingo la tesi del governo francese relativa all'applicabilità del principio di *laïcité* all'impiego nel settore pubblico nel contesto della direttiva 2000/78. Le altre parti che hanno presentato osservazioni alla Corte nel caso di specie non hanno affrontato questo punto, sicché non sono state discusse approfonditamente le questioni che ne derivano o potrebbero derivarne. Pertanto, limiterò le considerazioni che seguono al solo settore privato.

82. In terzo luogo, l'ordinanza di rinvio fornisce solo poche informazioni sul contesto fattuale della controversia principale. Risulta quindi difficile definire con certezza il contesto preciso in cui è sorta la questione posta dal giudice del rinvio. Ritornerò su questo punto più avanti [79].

77 — Si potrebbe pensare che il termine «velo» indichi sempre un indumento che copre il viso. Non è così; v., ad esempio, la definizione fornita dal *Shorter Oxford English Dictionary*, che si riferisce a un articolo di tessuto che «copre il capo *o* il viso» (il corsivo è mio).

78 — A tal riguardo v., segnatamente, paragrafo 38 supra.

79 — V. infra, paragrafo 109.

Sussisteva una discriminazione illegittima nel caso di cui al procedimento principale?

83. Il punto di partenza dell'esame della questione se sussistesse una discriminazione illegittima nel caso di cui al procedimento principale deve essere la lettera di licenziamento. Tuttavia, da detta lettera non emerge quali fossero esattamente i termini del divieto imposto alla sig.ra Bougnaoui. Invitata in udienza a pronunciarsi a tale riguardo, la sig.ra Bougnaoui ha sostenuto che detto divieto si applicava all'uso del velo islamico in occasione di contatti con clienti dell'impresa del datore di lavoro. La Micropole ha affermato che vigeva un divieto generalizzato all'uso di simboli religiosi (compreso, si deve presumere, l'abbigliamento) nei locali di tali clienti, che si applicava a tutte le religioni e convinzioni personali.

84. In ogni caso, sembra comunque chiaro che il licenziamento della sig.ra Bougnaoui era connesso a una regola del codice di abbigliamento del suo datore di lavoro che imponeva un divieto di indossare indumenti religiosi.

85. Tuttavia, si potrebbe anche osservare che detto licenziamento è stato deciso non a motivo della religione della ricorrente (vale a dire il fatto che ella aderisca alla fede islamica), bensì della sua manifestazione (vale a dire il fatto che ella indossava un velo). La questione è se il divieto posto dalla direttiva 2000/78 riguardi non solo la religione o le convinzioni personali di un lavoratore, ma anche le manifestazioni di tali religione o convinzioni personali.

86. A mio parere è così.

87. È vero che la direttiva non menziona espressamente la questione della manifestazione. Tuttavia, da una lettura attenta dell'articolo 9 della CEDU e dell'articolo 10 della Carta emerge che, in ogni caso, il diritto di manifestare la propria religione o le proprie convinzioni personali deve essere considerato parte integrante della libertà sancita dai suddetti articoli. Infatti, entrambe le disposizioni, dopo avere stabilito il diritto alla libertà di religione, indicano poi che tale libertà «include» il diritto di manifestarla. Pertanto, non traggo alcuna indicazione dal fatto che la direttiva taccia su questo punto [80]. Solo per fare un esempio: se la soluzione fosse diversa, un Sikh di sesso maschile, cui la sua religione impone di indossare un turbante, non godrebbe di alcun diritto in relazione a tale specifica manifestazione del suo credo e rischierebbe quindi di essere privato della stessa tutela che la direttiva mira a garantire.

88. Su tale base, non sembra possibile concludere altrimenti se non che la sig.ra Bougnaoui è stata trattata meno favorevolmente a motivo della sua religione rispetto a come sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga. Un ingegnere progettista occupato presso la Micropole che non avesse scelto di manifestare il suo credo religioso indossando un particolare abbigliamento non sarebbe stato licenziato [81]. Pertanto, il licenziamento della sig.ra Bougnaoui costituiva una discriminazione diretta nei suoi confronti fondata sulla sua religione o sulle sue convinzioni personali ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

89. Ciò posto, il licenziamento sarebbe legittimo solo se fosse stata applicata una delle deroghe previste da detta direttiva. Poiché il giudice nazionale ha formulato la sua questione in riferimento all'articolo 4, paragrafo 1, esaminerò anzitutto tale disposizione.

80 — A tale proposito e in un diverso contesto, v. altresì conclusioni dell'avvocato generale Bot nelle cause riunite Y e Z (C-71/11 e C-99/11, EU:C:2012:224), il quale ha osservato che esigere da una persona che dissimuli, modifichi o rinunci alla manifestazione pubblica della sua fede significherebbe privarla di un diritto fondamentale che le è garantito dall'articolo 10 della Carta (punti 100 e 101).

81 — Ho esaminato la distinzione che occorre operare tra discriminazione diretta e indiretta nelle mie conclusioni relative alle cause riunite Bressol e a. (C-73/08, EU:C:2009:396, paragrafi 55 e 56). Nel caso di specie è proprio il divieto di indossare il velo che manifesta l'appartenenza religiosa della lavoratrice a determinare il trattamento sfavorevole, ossia il licenziamento.

L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78

90. L'articolo 4 è intitolato «Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Qualora siano soddisfatte le condizioni di cui al paragrafo 1, viene esclusa dall'ambito di applicazione di detta direttiva una differenza di trattamento che, altrimenti, costituirebbe una discriminazione. Ciò vale a prescindere dalla circostanza che la discriminazione cui dà luogo la differenza di trattamento sia diretta o indiretta. Passo ora ad esaminare tali condizioni.

91. In primo luogo, l'articolo 4 non si applica automaticamente. Uno Stato membro deve prima avere «stabilito» che sia così [82]. Il giudice a quo fa riferimento nella sua ordinanza di rinvio all'articolo L. 1133-1 del Codice del lavoro senza affermare espressamente che si tratta della disposizione di diritto nazionale volta a dare attuazione all'articolo 4, paragrafo 1. Presumo tuttavia che sia questo il caso.

92. In secondo luogo, gli Stati membri possono prevedere che una differenza di trattamento non costituisce una discriminazione solo se detta differenza è «basata su una caratteristica» correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1. La Corte ha dichiarato che «non è il motivo su cui è basata la disparità di trattamento a costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma una caratteristica ad esso legata» [83].

93. Nel caso di specie, la lettera che ha risolto il rapporto di lavoro della sig.ra Bougnaoui indicava che ella era stata licenziata a motivo dell'inottemperanza o del rifiuto presunti di conformarsi alle regole stabilite dal datore di lavoro in relazione all'uso di un copricapo a connotazione religiosa in occasione di contatti con i clienti. Atteso che il fatto di indossare il velo islamico è (o quanto meno dovrebbe essere riconosciuto come) una manifestazione di credo religioso [84], una norma che vieti l'uso di tale copricapo è chiaramente idonea a costituire una «caratteristica correlata» a una religione o convinzione personale. Anche questa condizione deve essere considerata soddisfatta.

94. In terzo luogo, la caratteristica in questione deve costituire un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» per la natura della specifica attività lavorativa o il contesto in cui essa viene espletata. Inoltre, la finalità deve essere legittima e il requisito proporzionato.

95. La Corte ha dichiarato che l'articolo 4, paragrafo 1, deve essere interpretato restrittivamente [85]. Invero, tenuto conto dell'enunciato del considerando 23 di tale direttiva, secondo cui la deroga può essere applicata solo «in casi strettamente limitati», è molto difficile immaginare come potrebbe essere diversamente. Ne consegue che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 dev'essere applicato in una maniera specifica [86]Non può essere utilizzato al fine di giustificare un'eccezione per tutte le attività che un determinato datore di lavoro possa eventualmente svolgere.

82 — V. sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 46), da cui risulta che il contratto collettivo della Lufthansa che prevedeva la cessazione automatica dei contratti di lavoro ad un'età determinata traeva origine e legittimazione dall'articolo 14, paragrafo 1, del Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato) e costituiva pertanto una misura «rientrant[e] nella "legislazione nazionale"» (v. punto 59 della sentenza).

83 — Sentenza del 12 gennaio 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punto 35).

84 — A tale proposito v. supra, paragrafo 75.

85 — V. sentenze del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 72), e del 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 47). L'articolo 4, paragrafo 1, può forse applicarsi più spesso alla discriminazione diretta che a quella indiretta (un esempio evidente di discriminazione fondata sul sesso sarebbe una norma che riservasse alle «sole donne» l'ingresso in una squadra sportiva professionistica femminile). Tuttavia, non è inimmaginabile che tale discriminazione possa essere indiretta. Ad esempio, un norma secondo cui i candidati a un posto di addetto alla sicurezza devono essere alti più di un metro e settantacinque, ancorché apparentemente neutra, escluderebbe tendenzialmente più le donne che gli uomini e potrebbe inoltre svantaggiare in misura relativamente maggiore taluni gruppi etnici rispetto ad altri.

86 — È interessante notare che la formulazione dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 è diversa nelle varie versioni linguistiche. La versione inglese usa l'espressione «by reason of the particular occupational activities concerned» che corrisponde essenzialmente a quella tedesca («aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit»), a quella neerlandese («vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten») e a quella portoghese («em virtude da natureza da actividade profissional em causa»). Le versioni francese («en raison de la nature d'une activité professionnelle»), italiana («per la natura di un'attività lavorativa») e spagnola («debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate») adottano un approccio che pone meno l'accento sulla particolare natura delle attività in questione. Ciononostante, sembra chiaro che debba essere posto l'accento sulle specifiche attività che il dipendente è chiamato a svolgere.

96. La definizione restrittiva della deroga si riflette nella formulazione dell'articolo 4, paragrafo 1. Il requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere non solo «essenziale», ma anche «determinante». Ciò significa, come osserva, a mio avviso giustamente, il governo svedese, che la deroga deve essere limitata agli elementi assolutamente necessari per svolgere l'attività lavorativa di cui trattasi.

97. Applicando tale disposizione nel contesto della discriminazione in base all'età, la Corte ha ammesso che un requisito basato sull'età in relazione al possesso di capacità fisiche particolarmente significative può soddisfare tale criterio ove sia applicato ai vigili del fuoco, la cui attività è caratterizzata da un impegno di natura fisica e comprende la lotta agli incendi e il soccorso alle persone [87]. Ha inoltre dichiarato che detto requisito è soddisfatto nel caso di una condizione legata all'età per il pensionamento dei piloti di linea, in quanto è innegabile che le capacità fisiche diminuiscano con l'età e che le carenze fisiche, in tale professione, possano avere conseguenze significative [88]. Analogamente, la Corte ha ammesso che il fatto di possedere capacità fisiche particolari può soddisfare tale condizione nel contesto di un requisito basato sull'età per l'ammissione a un posto di agente di polizia, in ragione del fatto che le funzioni attinenti alla protezione di persone e beni, alla detenzione e custodia degli autori di atti criminosi e al pattugliamento a scopo preventivo possono esigere l'uso della forza fisica [89].

98. La Corte ha avuto occasione di esaminare un'analoga deroga al principio della parità di trattamento basata sul sesso di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 76/207 [90] nel contesto della discriminazione diretta in base al sesso e del servizio nelle forze armate. Le diverse conclusioni sull'applicabilità della deroga di cui all'articolo 2, paragrafo 2, di tale direttiva [91], raggiunte nelle cause Sirdar [92] e (meno di tre mesi dopo) Kreil [93] confermano che è importante vagliare attentamente l'argomento secondo cui una determinata caratteristica è essenziale per l'espletamento di una specifica attività lavorativa. Esse dimostrano inoltre che occorre tenere conto tanto dell'attività quanto del contesto (anziché dell'una o dell'altro isolatamente) per stabilire se una certa caratteristica sia realmente ed effettivamente essenziale (o, per utilizzare la terminologia della direttiva 2000/78, un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento di un'attività lavorativa»).

99. Per quanto riguarda il divieto di discriminazione in base alla religione o alle convinzioni personali, la deroga sarebbe ovviamente applicabile nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Così, ad esempio, si potrebbe escludere per tali motivi un lavoratore Sikh di sesso maschile che abbia insistito per motivi religiosi ad indossare un turbante da un lavoro per il quale sia richiesto l'uso del casco protettivo. Lo stesso potrebbe valere per una musulmana addetta a un macchinario industriale potenzialmente pericoloso la quale indossi un particolare indumento che potrebbe dare luogo a gravi

87 — V. sentenza del 12 gennaio 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punto 40).

88 — V. sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punto 67).

89 — V. sentenza del 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 41).

90 — 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 al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU 1976, L 39, pag. 40).

91 — L'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 76/207 dispone quanto segue: «La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escluderne dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione determinante».

92 — Sentenza del 26 ottobre 1999 (C-273/97, EU:C:1999:523). La sig.ra Sirdar voleva essere autorizzata ad accettare un'offerta di lavoro (inviatale per errore) come cuoca nel Corpo dei Royal Marines, i commando d'élite dell'esercito britannico. La ratio sottesa alla politica di esclusione delle donne dal servizio presso tale unità è illustrata ai punti da 6 a 9 della sentenza. La dettagliata motivazione con cui la Corte ha confermato l'applicabilità dell'esclusione è esposta ai punti da 28 a 32 della medesima sentenza.

93 — Sentenza dell'11 gennaio 2000 (C-285/98, EU:C:2000:2, punto 29). La sig.ra Kreil intendeva lavorare presso il settore servizio di manutenzione (elettromeccanica di sistemi d'arma) del Bundeswehr (Forze Armate federali tedesche). La legge nazionale consentiva di arruolare le donne unicamente nei servizi di sanità e nelle formazioni di musica militare. Pur citando ampi brani della sentenza Sirdar, la Corte ha nondimeno dichiarato che, «[t]enuto conto della sua portata, una siffatta esclusione, che si applica alla quasi totalità degli impieghi militari della Bundeswehr, non può considerarsi come una misura di deroga giustificata dalla natura specifica degli impieghi di cui trattasi o dalle particolari condizioni per il loro esercizio» (punto 27) e che «la direttiva osta all'applicazione di disposizioni nazionali, come quelle del diritto tedesco, che escludano in generale le donne dagli impieghi militari comportanti l'uso di armi e che ne autorizzino l'accesso soltanto ai servizi di sanità e alle formazioni di musica militare» (punto 32).

problemi di sicurezza. Sebbene non intenda affermare che non esistono altre circostanze nelle quali il divieto di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali possa ricadere nell'ambito dell'articolo 4, paragrafo 1, mi è difficile immaginare quali potrebbero essere siffatte circostanze.

100. Tuttavia, non vedo come i motivi che la Micropole sembra addurre nella lettera di dimissioni indirizzata alla sig.ra Bougnaoui, vale a dire l'interesse commerciale della sua impresa nei rapporti con i clienti, possano giustificare l'applicazione della deroga di cui all'articolo 4, paragrafo 1. Come giustamente osservato dalla Commissione, in primo luogo, la Corte ha dichiarato che la discriminazione diretta (quale è stata a mio avviso quella in esame) non può trovare giustificazione in motivi relativi al danno finanziario che potrebbe derivarne per il datore di lavoro [94]. In secondo luogo, sebbene la libertà di iniziativa privata costituisca uno dei principi generali del diritto dell'Unione [95] e sia attualmente sancita dall'articolo 16 della Carta, la Corte ha dichiarato che tale libertà «non costituisce una prerogativa assoluta, ma va considerat[a] alla luce della sua funzione sociale (…). In tal senso, possono essere apportate limitazioni all'esercizio di tale libertà purché, conformemente all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, siano previste dalla legge e, nel rispetto del principio di proporzionalità, siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui» [96]. A tale proposito, la Corte ha dichiarato, in relazione alla salvaguardia della libertà fondamentale di ricevere informazioni nonché della libertà e del pluralismo dei media garantiti dall'articolo 11 della Carta, che legittimamente il legislatore dell'Unione ha potuto adottare norme che comportano limitazioni della libertà d'impresa privilegiando, con riguardo alla necessaria ponderazione dei diritti e degli interessi in gioco, l'accesso del pubblico all'informazione rispetto alla libertà contrattuale implicita nella libertà d'impresa [97].

101. Lo stesso ragionamento deve valere nel caso di specie per il diritto di non essere discriminati. Interpretando l'articolo 4, paragrafo 1, nel modo proposto dalla Micropole si rischierebbe quanto meno di «normalizzare» la deroga prevista da tale disposizione. Ciò non può essere considerato legittimo. Come ho già rilevato [98], la deroga è intesa ad essere applicata solo in casi strettamente limitati.

102. Pertanto, non vedo alcun fondamento sulla base del quale si possa affermare che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 si applica alle attività svolte dalla sig.ra Bougnaoui in qualità di dipendente della Micropole. Nulla nell'ordinanza di rinvio o nelle informazioni fornite alla Corte sembra indicare che l'interessata non fosse in grado, in quanto indossava il velo islamico, di espletare le sue mansioni di ingegnere progettista - anzi, la lettera di licenziamento fa espressamente riferimento alle sue competenze professionali. A prescindere dai termini esatti del divieto imposto alla sig.ra Bougnaoui, l'obbligo di non indossare un velo quando fosse a contatto con i clienti del suo datore di lavoro non poteva, a mio parere, essere considerato un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

Le altre deroghe in materia di discriminazione diretta

103. Prima di concludere la mia analisi della discriminazione diretta, esaminerò le altre deroghe applicabili a tale tipo di discriminazione in forza della direttiva 2000/78.

94 — V. sentenza del 3 febbraio 2000, Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, punto 29).

95 — Sentenza del 9 settembre 2004, Spagna e Finlandia/Parlamento e Consiglio (C-184/02 e C-223/02, EU:C:2004:497, punto 51).

96 — Sentenza del 14 ottobre 2014, Giordano/Commissione (C-611/12 P, EU:C:2014:2282, punto 49).

97 — Sentenza del 22 gennaio 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, punto 66).

98 — V. supra, paragrafo 95.

104. La prima è costituita dall'articolo 2, paragrafo 5. Tale disposizione è insolita, dato che non esiste un equivalente nel resto della normativa antidiscriminazione dell'Unione [99]. La Corte ha dichiarato che detta disposizione è intesa a prevenire e comporre un conflitto tra, da una parte, il principio della parità di trattamento e, dall'altra, la necessità di assicurare l'ordine, la sicurezza e la salute pubblici, la prevenzione dei reati nonché la tutela dei diritti e delle libertà individuali, che sono indispensabili al funzionamento di una società democratica. Ha inoltre stabilito che la disposizione in parola, in quanto deroga al principio di non discriminazione, deve essere interpretata in maniera restrittiva [100].

105. La deroga di cui all'articolo 2, paragrafo 5, non è applicabile nel procedimento principale. In primo luogo, nulla indica che una normativa nazionale pertinente sia stata adottata per dare attuazione a detta deroga. In secondo luogo, quand'anche così fosse, non vedo come potrebbe essere invocata per giustificare una discriminazione come quella in esame. Respingo l'idea che il divieto imposto ai lavoratori di indossare indumenti religiosi quando sono a contatto con i clienti dell'impresa del loro datore di lavoro possa essere necessario per «la tutela dei diritti e delle libertà individuali, che sono *indispensabili al funzionamento di una società democratica*» [101]. Siffatto argomento, nella misura in cui è rilevante ai fini della direttiva 2000/78, deve essere esaminato nel contesto della discrezionalità concessa dalle norme che disciplinano la discriminazione indiretta [102], e non in quello della deroga prevista dall'articolo 2, paragrafo 5.

106. La seconda è l'eccezione prevista dall'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78. Detta disposizione si applica alle «attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali». Il considerando 24 della direttiva indica che tale eccezione è stata introdotta per dare attuazione alla dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali [103]. Data la natura delle attività della Micropole, la deroga non è applicabile al caso di specie.

107. Le altre due disposizioni che derogano al principio della parità di trattamento sono quelle previste agli articoli 6 e 7 della direttiva. La prima riguarda talune giustificazioni delle disparità di trattamento collegate all'età e la seconda misure mantenute o adottate dagli Stati membri per evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1. Evidentemente, esse non sono pertinenti al caso in esame.

108. Alla luce di quanto precede, ritengo che una regola contenuta nel regolamento interno di un'impresa che vieta ai dipendenti della stessa di indossare simboli o indumenti religiosi in occasione dei contatti con i clienti costituisca una discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali, alla quale non sono applicabili né l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 né alcun altra deroga al divieto di discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali prevista dalla suddetta direttiva. Ciò vale a fortiori se la regola in questione si applica solo all'uso del velo islamico.

99 — Risulta che l'articolo 2, paragrafo 5, è stato inserito nella direttiva nelle ultime ore di negoziazione (a quanto sembra, su insistenza del governo del Regno Unito). V. Ellis, E. e Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*Oxford University Press, 2012, pag. 403. V. altresì quarta relazione della House of Lords Select Committee on European Union (commissione ristretta della Camera dei Lord per l'Unione europea) sessione 2000-01, «The EU Framework Directive on Discrimination», punto 37, secondo cui «(…) [l'articolo 2, paragrafo 5] è stato aggiunto alla direttiva solo il 17 ottobre, apparentemente su insistenza del Regno Unito. Il 25 ottobre, il ministro ha scritto che tale disposizione era intesa "a chiarire che la direttiva non impedirà agli Stati membri di agire a tutela dei soggetti minacciati, ad esempio, da culti religiosi dannosi o dalla pedofilia».

100 — V. sentenza del 13 settembre 2011, Prigge (C-447/09, EU:C:2011:573, punti 55 e 56).

101 — Il corsivo è mio. Come ho rilevato supra (alla nota 75), l'articolo 2, paragrafo 5, potrebbe, ad esempio, coprire una norma che vieti il proselitismo sul luogo di lavoro.

102 — V. infra, paragrafi 109 e segg.

103 — La dichiarazione n. 11, allegata al Trattato di Amsterdam, enuncia che «[l]'Unione europea rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri. L'Unione europea rispetta ugualmente lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali».

Discriminazione indiretta

109. Si potrebbe ritenere che le conclusioni esposte al precedente paragrafo 108 siano sufficienti per rispondere alla questione posta dal giudice del rinvio. Tuttavia, la Corte potrebbe non condividere la mia analisi. Ho inoltre indicato le difficoltà che essa deve affrontare per definire esattamente la portata della controversia principale [104]. Potrebbe accadere che una delle parti di detto procedimento adduca dinanzi al giudice nazionale altri fatti dai quali risulti che la discriminazione in parola è indiretta, o che le parti si trovano in una situazione giuridica diversa. Pertanto, esaminerò la questione della discriminazione indiretta e valuterò l'applicabilità dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 al procedimento principale. Lo farò, tuttavia, solo succintamente.

110. Nella seguente analisi della discriminazione indiretta presumerò che esista una (ipotetica) regola aziendale che impone a tutti i dipendenti un codice di abbigliamento totalmente neutro. Così, un indumento che riflettesse in qualunque modo la personalità di chi lo indossa sarebbe comunque vietato. Secondo tale codice di abbigliamento, tutti i simboli e indumenti religiosi sarebbero (evidentemente) vietati – ma lo sarebbe anche la maglietta di un tifoso della squadra di calcio del Barcellona o una cravatta indicante che colui che la indossa ha frequentato una determinata università di Cambridge o Oxford. Ai trasgressori verrebbe rammentato il codice di condotta aziendale e segnalato che tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare il codice di abbigliamento neutro. Qualora reiterassero comportamenti che contravvengono a detta regola, verrebbero licenziati. Tale norma, per come è qui formulata, è apparentemente neutra. Essa non discrimina chiaramente coloro ai quali le loro convinzioni religiose impongano di indossare uno specifico indumento. Tuttavia, è indirettamente discriminatoria nei loro confronti. Qualora gli interessati restassero fedeli alle loro convinzioni religiose, non avrebbero altra scelta se non violare la norma e subirne le conseguenze.

111. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), un requisito che sarebbe altrimenti discriminatorio e quindi illegittimo può tuttavia essere ammesso qualora la disposizione, il criterio o la prassi in questione siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Finalità legittima

112. La direttiva 2000/78 non definisce la nozione di finalità legittima ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i). È chiaro, tuttavia, che la legittimità di una finalità può essere fondata sulla politica sociale, specialmente se detta politica trova specifico riscontro in disposizioni del Trattato. Così, l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva menziona, in quanto legittime finalità, «giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale», ciascuno dei quali può trovare la propria fonte nell'articolo 3, paragrafo 3, TUE [105].

113. In un'ottica più ampia, mi sembra che costituisca una finalità legittima anche tutelare i diritti e le libertà altrui, ad esempio offrire protezione ai soggetti impressionabili, quali bambini in giovanissima età o anziani che abbiano subito un deterioramento delle facoltà mentali e possano quindi essere assimilati ai soggetti rientranti nella prima categoria [106].

104 — V. supra, paragrafo 82.

105 — V., in tal senso, sentenza del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punto 64).

106 — V., per quanto riguarda la giurisprudenza della Corte di Strasburgo, decisione del 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, citata supra al paragrafo 48. In detta decisione, la Corte di Strasburgo ha descritto gli allievi della ricorrente come «bambini in giovanissima età». Mi sembra che i bambini in età scolare primaria possano essere fondatamente definiti «impressionabili». Dopo il passaggio alla scuola secondaria essi possono essere considerati più maturi e quindi maggiormente in grado di formarsi un proprio parere e/o di gestire senza problemi le differenze culturali.

114. Ritengo inoltre che, ove sia soddisfatto il requisito della finalità legittima previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, ad esempio nel caso di un divieto basato su questioni connesse alla salute e alla sicurezza, sia parimenti soddisfatta la condizione della «finalità legittima» di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i),[107]. Sotto quest'aspetto, i criteri sono gli stessi.

115. Ritengo altresì che l'interesse dell'impresa del datore di lavoro costituisca una finalità legittima e che la legislazione non sia intesa a limitare tale libertà più di quanto sia appropriato e necessario[108].

116. Mi sembra che tale aspetto possa essere particolarmente rilevante nei seguenti ambiti:

— il datore di lavoro può voler proiettare una determinata immagine ai suoi clienti; ritengo quindi che una prassi che imponga ai dipendenti di indossare un'uniforme o un determinato tipo di abbigliamento, o di mantenere un aspetto «elegante», rientri nella nozione di finalità legittima[109];

— lo stesso può valere per le norme che disciplinano l'orario di lavoro; un obbligo di essere disponibili a lavorare con orari flessibili, compresi orari disagevoli, ove lo impongano le esigenze dell'attività lavorativa, è a mio avviso legittimo[110];

— misure adottate da un datore di lavoro per preservare l'armonia tra i dipendenti nell'interesse dell'impresa nel suo complesso.

117. Ho già rilevato, tuttavia, come la Corte abbia dichiarato che la libertà d'iniziativa privata non costituisce una prerogativa assoluta, ma può essere soggetta a limitazioni, purché, tra l'altro, queste ultime siano previste dalla legge[111]. Nel caso di specie, è chiaro che le limitazioni imposte dal diritto alla parità di trattamento, in termini di libertà dalle discriminazioni fondate, inter alia, sulla religione o sulle convinzioni personali, sono previste dalla legge. La direttiva 2000/78 le contempla espressamente.

118. A tal riguardo, sottolineo che, per i membri osservanti di una religione, l'identità religiosa forma parte integrante della loro stessa persona. I precetti di una religione – la sua disciplina e le norme di comportamento da essa previste – non sono elementi da applicare quando si è al di fuori del posto di lavoro (ad esempio, alla sera e nei fine settimana per coloro che svolgono un lavoro d'ufficio), ma che possono essere garbatamente accantonati durante l'orario di lavoro. Ovviamente, a seconda delle specifiche norme della religione di cui trattasi e dello specifico livello di osservanza della persona considerata, taluni elementi possono non essere obbligatori per l'interessato e quindi negoziabili. Ma sarebbe del tutto errato presumere che, mentre il sesso o il colore della pelle accompagnano sempre una persona, ciò non valga per la religione[112].

119. Il presente procedimento rappresenta un classico esempio di tale situazione. Due diritti tutelati - il diritto di professare e manifestare una religione e la libertà d'impresa – sono potenzialmente confliggenti. Occorre trovare una soluzione che ne consenta una coesistenza armoniosa ed equilibrata. In quest'ottica, passo ad esaminare la questione della proporzionalità.

107 — Nota relativa alla versione inglese delle conclusioni.

108 — V. infra, paragrafo 100.

109 — A tale proposito, v. sentenza della Corte di Strasburgo del 15 gennaio 2013, Eweida e a. c. Regno Unito CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94. Nella fattispecie, la maniera più logica di conciliare i legittimi interessi commerciali del datore di lavoro con la libertà del lavoratore di manifestare la sua religione è prevedere che i gli indumenti religiosi obbligatori costituiscano *parte integrante* dell'uniforme. V. infra, paragrafo 123.

110 — Tuttavia, un obbligo (lecito) di lavorare con un orario «disagevole» o «flessibile» non va confuso con il fatto di insistere affinché il dipendente lavori, a qualsiasi costo, in un giorno particolarmente importante per la sua religione (ad esempio imporre a un cristiano devoto di lavorare il giorno di Natale, il Venerdì santo o a Pasqua, o a un ebreo osservante di lavorare il giorno del Rosh Hashanah, del Yom Kippur o di Pesach). A mio avviso, quest'ultimo tipo di obbligo sarebbe illegittimo.

111 — V. supra, paragrafo 100.

112 — V., per analogia, sentenza del 5 settembre 2012, Y e Z (C-71/11 e C-99/11, EU:C:2012:518, punti 62 e 63).

Proporzionalità

120. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 prevede che i mezzi impiegati per il conseguimento degli obiettivi perseguiti dalla misura in questione devono anche essere appropriati e necessari. In altri termini, tali mezzi devono essere proporzionati.

121. Nell'ambito dell'esame di proporzionalità ai fini della direttiva 2000/78 svolto nelle sue conclusioni, nella causa Ingeniørforeningen i Danmark [113], l'avvocato generale Kokott ha osservato che, in forza del principio di proporzionalità, «i provvedimenti adottati, pur se idonei e necessari al conseguimento di obiettivi legittimi, non devono tuttavia causare inconvenienti sproporzionati rispetto agli scopi perseguiti» e che occorre «trovare un giusto equilibrio tra i differenti interessi in gioco». Sono pienamente d'accordo.

122. In tale contesto, ritengo che il punto di partenza di qualsiasi analisi debba essere il fatto che un lavoratore, in linea di principio, ha il diritto di indossare indumenti o simboli religiosi, ma il datore di lavoro ha o può avere a sua volta il diritto di imporre restrizioni [114].

123. Mi sembra quindi che, qualora la politica aziendale di un'impresa imponga ai dipendenti di indossare un'uniforme, non sia irragionevole pretendere che questi ultimi facciano tutto il possibile per conformarvisi. Pertanto, un datore di lavoro può richiedere che i dipendenti che indossano un velo islamico ne scelgano uno dello stesso colore dell'uniforme (o proporre una versione di tale uniforme che integri il velo) [115].

124. Analogamente, se un lavoratore ha la possibilità di indossare un simbolo religioso con discrezione, come ad esempio nel caso della sig.ra Eweida di cui alla sentenza della Corte di Strasburgo [116], può essere proporzionato imporgli di farlo.

125. La proporzionalità può variare in funzione delle dimensioni dell'impresa interessata. Più grande è l'impresa, più è probabile che essa disponga delle risorse che le consentono di essere flessibile in termini di ripartizione dei compiti tra i suoi dipendenti. Così, ci si può attendere che un datore di lavoro di una grande impresa adotti iniziative per trovare un accordo ragionevole con il suo personale più di quanto non ci si aspetti da un datore di lavoro di un'impresa medio-piccola.

126. Se una determinata forma di osservanza religiosa non è considerata essenziale da una persona che aderisce a tale religione, diminuiscono i rischi di conflitti come quello che ha dato origine al presente procedimento. Il datore di lavoro chiederà al dipendente di astenersi da una determinata pratica. Poiché tale pratica è (relativamente) poco importante per il dipendente, quest'ultimo può decidere di ottemperare. Il potenziale conflitto viene meno.

127. Ma come trattare i casi in cui la pratica in questione sia considerata essenziale dal lavoratore?

128. Ho già rilevato che possono esservi situazioni nelle quali un particolare tipo di osservanza che il dipendente considera essenziale per la pratica della sua religione implica che il medesimo non possa svolgere un determinato lavoro [117]. Più spesso, a mio avviso, il datore di lavoro e il lavoratore dovranno valutare insieme le possibili opzioni per trovare una soluzione che concili il diritto del lavoratore di

113 — C-499/08, EU:C:2010:248, paragrafo 68.

114 — Come ha effettivamente dichiarato la Corte di Strasburgo nella sua sentenza del 15 gennaio 2013, Eweida e a. c. Regno Unito, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

115 — V., a tale riguardo, http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441, relativa a una recente proposta della Police Scotland (corpo di polizia nazionale scozzese) di introdurre uno hijab come elemento facoltativo dell'uniforme al fine di incentivare all'arruolamento le donne di fede musulmana.

116 — V. sentenza del 15 gennaio 2013, Eweida e a. c. Regno Unito, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94.

117 — A tale proposito v. supra, paragrafo 99.

manifestare il suo credo religioso con il diritto del datore di lavoro alla libertà d'impresa [118]. Sebbene il lavoratore non goda, a mio parere, di un diritto assoluto ad insistere affinché gli sia consentito di svolgere alle sue condizioni un determinato lavoro nell'ambito dell'azienda, tuttavia non lo si dovrebbe immediatamente invitare a cercare un'altra occupazione [119]. Una qualche soluzione intermedia tra queste due posizioni può essere proporzionata. A seconda dello specifico problema considerato, la soluzione potrà comportare o meno una restrizione alla libertà del lavoratore di manifestare la sua religione, ma non lederà un aspetto dell'osservanza religiosa che il medesimo considera essenziale [120].

129. Desidero svolgere un'ulteriore specifica osservazione in merito alla questione sollevata nel caso di specie.

130. La società occidentale considera il contatto visivo come un elemento fondamentale di qualunque rapporto che comporti una comunicazione faccia a faccia tra i rappresentanti di un'impresa e i suoi clienti [121]. Ne consegue, a mio avviso, che sarebbe proporzionata una norma diretta a vietare l'uso di indumenti religiosi che coprano interamente gli occhi e il volto durante l'espletamento di un'attività lavorativa che implichi tale contatto con i clienti. La ponderazione di interessi sarebbe favorevole al datore di lavoro. Per contro, qualora fosse richiesto al lavoratore di svolgere un lavoro che non implica un rapporto visivo con i clienti, ad esempio in un call centre, verrebbe meno la giustificazione per la *medesima norma*. La ponderazione sarebbe favorevole al lavoratore. E se il lavoratore intende indossare solo un tipo di copricapo che lascia interamente scoperti il volto e gli occhi, non ravviso alcuna giustificazione per il divieto di indossarlo.

131. Nelle sue osservazioni scritte e orali, la Micropole ha posto l'accento sul fatto che la parte dell'orario di lavoro in cui la sig.ra Bougnaoui era a contatto con i clienti, e quindi soggetta al divieto di indossare il velo islamico, non era superiore al 5%. Su tale base, detta impresa sostiene che la restrizione era proporzionata. Ritengo che questo argomento non sia pertinente. Il tempo per il quale viene applicato un divieto non influisce sul motivo per cui il lavoratore intende indossare il copricapo in questione. Le convinzioni religiose della sig.ra Bougnaoui riguardo a ciò che costituisce per lei un abbigliamento adeguato come musulmana osservante implicano che debba indossare un velo islamico (lo hijab) mentre è al lavoro. Se è questa la sua posizione nell'ambiente quotidiano a lei familiare dell'impresa del datore di lavoro, è ragionevole presumere che lo sia a fortiori quando ella si trova al di fuori di tale ambiente e a contatto con soggetti esterni a detta impresa.

132. Sebbene spetti in definitiva al giudice nazionale la responsabilità di statuire su tale questione e possano esservi altri elementi rilevanti per l'esame di proporzionalità di cui la Corte non sia stata informata, ritengo improbabile che nel procedimento principale possa essere accolto un argomento basato sulla proporzionalità del divieto imposto dal regolamento interno della Micropole, a prescindere dalla circostanza che il divieto riguardasse l'uso di simboli o indumenti religiosi in generale o soltanto l'uso del velo islamico.

118 — Così, ad esempio, nella causa Eweida risultava che la British Airways aveva effettivamente raggiunto un simile accordo con i dipendenti di fede musulmana.

119 — Sull'evoluzione della posizione assunta dalla Corte di Strasburgo in tale contesto, v. supra, paragrafo 55.

120 — Supponiamo, ad esempio, che il lavoratore si consideri tenuto a pregare tre volte al giorno. In una normale giornata lavorativa, tale esigenza può essere soddisfatta con relativa facilità: pregando prima e dopo il lavoro e durante la pausa pranzo. Solo l'ultima preghiera ha luogo nell'ambito dell'orario effettivo di lavoro, e si svolge durante il tempo libero previsto (la pausa pranzo). Supponiamo ora che viga l'obbligo di pregare cinque volte al giorno. Il lavoratore afferma di avere bisogno di essere autorizzato a pregare due volte in più durante l'orario di lavoro. La prima questione è se tale necessità sussista realmente – non è possibile riservare una o entrambe le preghiere a momenti precedenti o successivi al lavoro? Ma può accadere che i momenti di preghiera siano collegati a specifiche ore del giorno. In tal caso, esistono forse pause caffè o per fumare durante l'orario di lavoro che il lavoratore può utilizzare per pregare; tuttavia, probabilmente l'interessato dovrà accettare di estendere il suo orario di lavoro o di arrivare prima sul luogo di lavoro al fine di compensare il datore di lavoro per la sua assenza temporanea, necessaria per adempiere gli obblighi religiosi. Se necessario, il lavoratore dovrà accettare l'ulteriore vincolo (un orario di lavoro più lungo) e il datore di lavoro dovrà concedergli tale opzione anziché insistere sull'impossibilità di trovare una soluzione e licenziare il dipendente.

121 — Per un'analisi più dettagliata sull'importanza della comunicazione non verbale in un contesto commerciale, v. Woollcott, L.A., *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983.

133. Per concludere, ritengo che nella grande maggioranza dei casi sia possibile raggiungere, sulla base di una discussione ragionevole tra il lavoratore e il datore di lavoro, un accordo che contemperi adeguatamente i diritti concorrenti del lavoratore a manifestare la sua religione e del datore di lavoro alla libertà di impresa. Talora, tuttavia, tale accordo potrà non essere raggiunto. In ultima analisi, l'interesse dell'impresa a generare il massimo profitto non dovrebbe prevalere, a mio avviso, sul diritto del lavoratore di manifestare le proprie convinzioni religiose. A tal riguardo, richiamo l'attenzione sulle insidie dell'argomento «dobbiamo fare X perché altrimenti i nostri clienti non sarebbero soddisfatti». Se il comportamento del cliente è esso stesso espressione di pregiudizi basati su uno dei «motivi vietati», quale la religione, mi sembra particolarmente pericoloso esentare il datore di lavoro dal rispetto del principio della parità di trattamento per assecondare tale pregiudizio. La direttiva 2000/78 è intesa a fornire una tutela nell'ambito lavorativo contro i trattamenti sfavorevoli (vale a dire, dalle discriminazioni) basati su uno dei motivi vietati. Non si tratta di perdere un posto di lavoro per accrescere il profitto dell'imprenditore.

134. Alla luce di quanto precede, concludo che ove ricorra una discriminazione indiretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali, l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che gli interessi commerciali del datore di lavoro costituiscono una finalità legittima ai sensi di detta disposizione. Tuttavia, tale discriminazione è giustificata solo se proporzionata a detta finalità.

Conclusione

135. Pertanto, propongo alla Corte di rispondere alla questione sottopostale dalla Cour de Cassation (Corte di cassazione, Francia) nei termini seguenti:

1) Una regola contenuta nel regolamento interno di un'impresa che vieti ai dipendenti di quest'ultima di indossare simboli o indumenti religiosi in occasione dei contatti con i clienti costituisce una discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali alla quale non sono applicabili né l'articolo 4, paragrafo 1, 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, né alcun altra deroga al divieto di discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali prevista dalla suddetta direttiva. Ciò vale a fortiori se la regola in questione si applica solo all'uso del velo islamico.

2) Ove ricorra una discriminazione indiretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali, l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che gli interessi commerciali del datore di lavoro costituiscono una finalità legittima ai sensi di detta disposizione. Tuttavia, tale discriminazione è giustificata solo se proporzionata a detta finalità.