

Legittimo (ma condizionato) il divieto del velo islamico sul lavoro

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza n. C-157/15 del 14 marzo 2017, ha statuito che non costituisce una discriminazione diretta la norma interna di un'impresa che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso e quindi, nella fattispecie, il velo islamico.

.....

I Giudici dell'Unione Europea, con la sentenza qui in commento, hanno definito la questione sulla quale già nel passato si era espresso l'Avvocato Generale della stessa Corte (con le sue conclusioni espresse il 31 maggio 2016, delle quali Vi abbiamo dato notizia lo scorso 9 giugno 2016, ndr.), stabilendo che un'azienda, nel caso in cui segua una politica di neutralità religiosa ed ideologica, può vietare alla dipendente di indossare il velo islamico durante le attività lavorative e se la lavoratrice non rispetta il divieto, si può procedere al licenziamento.

Il fatto

La vicenda vede protagonista un'azienda privata belga, fornitrice di servizi di sicurezza e di vigilanza, che aveva assunto , nel 2003, una lavoratrice musulmana come receptionist.

L'ufficio personale della società aveva comunicato alla dipendente che , sulla base di una regola interna non scritta, era fatto divieto ai prestatori, di indossare, sul luogo di lavoro, segni che manifestassero ideologie di natura politica, filosofica, ovvero religiosa.

Tre anni dopo, la lavoratrice aveva comunicato al datore l'intenzione di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro, durante l'orario della prestazione.

La direzione aziendale aveva risposto che l'annunciata condotta non sarebbe stata tollerata, in quanto mettersi addosso segni che manifestassero ideologie collideva con la neutralità cui l'impresa improntava le relazioni coi propri clienti.

Il mese successivo, dopo un periodo di malattia, la lavoratrice aveva reso noto alla direzione che sarebbe rientrata indossando il velo.

La società, quindi , aveva proceduto ad una modifica del regolamento interno, con la quale veniva formalizzato il "divieto ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi".

La lavoratrice, ritenendo tale divieto discriminatorio, si era rifiutata di toglierlo ed anzi era andata avanti nel tempo ad indossarlo e da ciò ne era derivato il suo licenziamento.

La dipendente aveva quindi adito i vari gradi di giudizio fino alla Corte di Cassazione belga e da qui la vicenda era passata al vaglio dei giudici della Corte Europea, alla quale era stato posto il quesito se il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna, in un contesto imprenditoriale privato, potesse rappresentare una discriminazione di tipo diretto.

La decisione

I Giudici Europei hanno dato ragione alla società.

Nelle motivazioni a supporto della pronuncia, la Corte innanzitutto ha ricordato che nel diritto dell'Unione Europea la parità di trattamento rappresenta un diritto fondamentale del lavoratore, garantito dalla Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recepita in Italia con il DLgs n.216/2003 e dalle sentenze della Corte di Giustizia.

Gli eurogiudici hanno proseguito chiarendo che “anche le problematiche legate al perimetro della nozione di religione fissata dalla sopra citata direttiva e le definizioni di discriminazione diretta e indiretta, vanno interpretate tenendo conto dell'articolo 9 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, delle tradizioni costituzionali comuni e riaffermato dall' art 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea”. In considerazione di tutto ciò la nozione di religione ha, quindi, un'accezione ampia e include sia la circostanza di poter avere convinzioni religiose, sia la libertà degli individui di esternarle pubblicamente e quindi il diritto di manifestare il proprio credo.

Definito tutto ciò, la Corte UE ha quindi ammesso il diritto di porre limitazioni alla manifestazione del credo sul posto di lavoro, se l'azienda persegue un obiettivo legittimo come l'affermazione di una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa.

Questa è, infatti, stata considerata dai Giudici una finalità legittima, che può giustificare alcune limitazioni alla manifestazione pubblica del proprio credo, sempre però che le stesse riguardino tutti i dipendenti, i quali devono venire trattati tutti allo stesso modo, “imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento”, che può portare anche al divieto di indossare segni religiosi.

In altre parole, nel momento in cui il principio di parità di trattamento di cui sopra è rispettato, il datore di lavoro non commette una discriminazione diretta e, quindi, agisce in modo conforme al diritto Ue, mentre se si verifica il caso in cui la regola interna che fissa il

divieto di indossare segni visibili vale solo con riferimento ad alcuni dipendenti, il datore di lavoro incorre in una violazione del diritto dell'Unione.

Per la fattispecie esaminata dalla Corte Europea , si era verificata la prima ipotesi.

Al contempo, però, la Corte ha avvertito che i giudici nazionali investiti della specifica controversia risultano legittimati a stabilire se ed in quale misura, la norma aziendale interna sia conforme ai sopra descritti requisiti e quindi , una volta chiamati a decidere, devono “interpretare” la norma o il regolamento interno, per escludere che lo stesso possa rappresentare “indirettamente”, una disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali: in tal caso dovrebbe essere dimostrato che l’obbligo formalmente neutro, in essa contenuto, comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia.

Pertanto, in conclusione, una volta esclusa l’esistenza di una discriminazione diretta, la Corte ha ammesso che, anche azioni che in sé possono costituire una disparità di trattamento, possono essere consentite se giustificate in modo oggettivo da una finalità legittima e se i mezzi impiegati sono appropriati e necessari. Ed è proprio tra le finalità legittime, che la Corte mette in primo piano l’esigenza, per un datore di lavoro, di adottare “una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa”, per dare ai propri clienti un segno della libertà di impresa garantita anche dall’articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali.

In definitiva

Per la Corte di Giustizia Europea un’azienda è libera di vietare , con una norma interna, ai propri dipendenti di indossare qualunque segno visibile delle proprie convinzioni religiose, nonché politiche o filosofiche.

Dalla pronuncia qui esaminata ne discendono però alcuni principi da annotare.

In primo luogo è stato definito chiaramente che il regolamento aziendale che impone la neutralità dell’abbigliamento non identifica una discriminazione diretta sulle lavoratrici che indossano il velo islamico, quando tale disposizione trova applicazione in via generale ed indiscriminata nei confronti di tutti i dipendenti. Non è possibile infatti raffigurare in tale caso una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione, ai sensi della riferita Direttiva 200/78/CE.

Nelle motivazioni della sentenza, però, gli eurogiudici hanno precisato anche che un’attenzione particolare deve essere posta dai giudici al fatto che in alcuni casi potrebbe essere ravvisabile una discriminazione indiretta, fondata sulla religione o sulle convinzioni

personali, laddove si dimostri che l'obbligo di neutralità di abbigliamento imposto, tenda strumentalmente ad arrecare un o svantaggio maggiore per coloro che aderiscano ad una particolare religione o ideologia.

Da ultimo, la Corte Europea ha sottolineato, inoltre, che la discriminazione indiretta può comunque essere giustificata da una finalità legittima, come il perseguimento da parte del datore di lavoro di una politica di neutralità religiosa, filosofica o politica, nei rapporti con i clienti, sempre che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

A ulteriore chiarimento di quanto espresso dalla Corte e di come quindi il principio che soggiace alla sentenza sia da temperare con i termini del singolo caso specifico, vale la pena di accennare che gli eurogiudici, sempre nella giornata di ieri, hanno avuto occasione di esaminare un altro caso, questa volta francese, (Causa C-188/15), per il quale hanno giudicato negativamente il comportamento di un datore di lavoro che aveva licenziato una propria dipendente, al fine di accondiscendere al desiderio di un cliente che non voleva che i servizi dell'azienda gli fossero forniti da una lavoratrice che indossava il velo islamico. La pronuncia, in questo caso limitativa del potere del datore di lavoro di imporre il divieto di indossare il velo islamico e pertanto a lui avversa, è scaturita infatti, nello specifico dal fatto che non è stato dimostrato in giudizio che l'assenza del velo era un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma al contrario erano state incluse unicamente considerazioni soggettive quali "la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente".

Non si era quindi in presenza dei principi così come sopra definiti e giustificanti il comportamento datoriale.