

Velo islamico, per la Corte di giustizia UE è ammissibile vietarlo sul lavoro

Secondo le conclusioni dell' Avvocato Generale della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella causa C-157/15, diffuse con il comunicato stampa del 31 Maggio 2016 n.54, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione il divieto posto ad una lavoratrice di fede musulmana di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro se tale divieto si fonda su una regola aziendale generale intesa a vietare sul posto di lavoro segni politici, filosofici e religiosi visibili e non poggia su stereotipi o pregiudizi nei confronti di una o più religioni determinate oppure nei confronti di convinzioni religiose in generale.

.....

Discutibile e pericolosa affermazione dell'Avvocatura Generale della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, a proposito del divieto di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro, secondo cui il datore di lavoro può vietare il velo islamico e altri segni religiosi, politici e filosofici visibili ai propri dipendenti, senza rischiare accuse di discriminazione e al fine di realizzare la legittima politica di neutralità religiosa e ideologica perseguita dal datore di lavoro. Secondo tale interpretazione, il principio di neutralità religiosa e ideologica, infatti, giustifica una misura di questo genere che è conforme al diritto Ue.

Secondo le conclusioni depositate dall'Avvocato generale , che non sono vincolanti ma sono tuttavia generalmente seguite dalla Corte, non è in contrasto con la direttiva 2000/78 sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recepita in Italia con DLgs n. 216/2003, la decisione di un datore di lavoro privato di vietare, in via generale, l'esibizione di simboli religiosi

Il fatto

A rivolgersi ai Giudici Europei, è stata la Corte di Cassazione belga, alle prese con un ricorso di una lavoratrice di fede musulmana, occupata come receptionist presso una società belga, che dopo tre anni di attività, ha insistito di poter indossare un velo islamico al lavoro. La donna era stata quindi licenziata, in quanto presso la società era vietato portare segni religiosi, politici e filosofici visibili.

Con il sostegno del centro belga per le pari opportunità e la lotta al razzismo, la medesima lavoratrice ha citato per danni la società dinanzi ai giudici belgi, rimanendo soccombente nei primi due gradi di giudizio.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La Corte di Cassazione belga, investita della controversia, ha chiesto alla Corte UE, in tale contesto, precisazioni quanto al divieto, previsto dal diritto dell'Unione, di discriminazioni fondate sulla religione o sulle convinzioni personali (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).

Le affermazioni dell'Avvocatura Generale

Anche se a prima vista il divieto in questione potrebbe costituire una discriminazione indiretta fondata sulla religione, l'Avvocato generale ha ritenuto invece che tale discriminazione potrebbe essere giustificata al fine di attuare una politica legittima di neutralità religiosa e ideologica perseguita dal datore di lavoro nella propria azienda, sempreché in tale contesto il principio di proporzionalità venga rispettato.

La direttiva, ha osservato l'Avvocato Generale, punta alla creazione di ambienti di lavoro non discriminatori, vietando in modo assoluto ogni atto di questo genere, ma ammettendo talune disparità di trattamento necessarie al perseguimento di un obiettivo legittimo e in presenza di alcuni requisiti. Come la finalità dell'azienda che punta a rafforzare la neutralità religiosa e ideologica.

E' in questo senso che volge il no ai propri dipendenti che non possono indossare simboli religiosi, politici e filosofici sulla base di un regolamento interno codificato proprio per rafforzare l'attuazione effettiva dei principi perseguiti, primo tra tutti la neutralità in materia religiosa. Una finalità legittima e necessaria all'attuazione della politica aziendale che, ha osservato l'Avvocato generale, è anche proporzionale, perché non procura un eccessivo pregiudizio sui legittimi interessi dei lavoratori ed è applicabile in maniera generale e del tutto indifferenziata, tant'è che include anche il divieto di "indossare segni visibili di una convinzione politica o filosofica". Se è vero che il divieto di mostrare simboli religiosi può costituire un'ingerenza nella libertà di religione garantita dall'articolo 10 della Carta dei diritti fondamentali, è anche vero che, se rivolta verso ogni simbolo visibile, non ha carattere discriminatorio.

La religione rappresenta per molte persone una parte importante della loro identità e la libertà di religione costituisce uno dei fondamenti di una società democratica, tuttavia, ha concluso l'Avvocato Generale, mentre un lavoratore non può "mettere nell'armadietto" il proprio sesso, il colore della propria pelle, la propria origine etnica, il proprio orientamento sessuale, la propria età o il proprio handicap non appena entra nei locali del proprio datore di lavoro, dallo stesso lavoratore può essere pretesa una

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

certa riservatezza per quanto attiene all'esercizio della religione sul luogo di lavoro, sia che si tratti di pratiche religiose o di comportamenti motivati dalla religione sia che si tratti come nella specie del suo abbigliamento. Il grado di riservatezza che può essere preteso da un lavoratore dipende da una valutazione complessiva di tutte le circostanze rilevanti del singolo caso concreto.

Considerazioni

Dall'interpretazione appare che il divieto posto ad una lavoratrice di fede musulmana di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione se tale divieto si fonda su una disposizione aziendale generale intesa a vietare sul posto di lavoro segni politici, filosofici e religiosi visibili e non poggia su stereotipi o pregiudizi nei confronti di una o più religioni o di convinzioni religiose in generale.

Secondo il comunicato emesso dalla Corte di Giustizia Europea , quindi, il divieto in questione "può essere giustificato". Di fatto ciò crea un precedente quantomeno discutibile.

Si tratta infatti di una decisione che riflette un punto di vista in linea con quello sostenuto dalla laicità francese, cioè che la libertà religiosa si mantiene attraverso la cancellazione di tutti i simboli religiosi nella sfera pubblica. La religione, in sostanza, viene considerata una questione strettamente privata.

Per altri paesi europei , però, come l'Italia , la libertà religiosa invece si manifesta con la possibilità per tutti di esibire i propri segni di appartenenza.

In generale, occorre ricordare che le conclusioni dell'avvocato generale non vincolano comunque la Corte di giustizia. Il compito dell'avvocato generale consiste nel proporre alla Corte, in piena indipendenza, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato. Spetta poi alla Corte di Cassazione, nella fattispecie belga, decidere in base al rispetto delle prescrizioni del diritto dell'Unione.

E' importante inoltre ricordare che il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale e spetta poi al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte.

Tale decisione comunque vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Attendiamo pertanto la decisione UE.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)