



Corte di giustizia dell'Unione europea

**COMUNICATO STAMPA n. 30/17**

Lussemburgo, 14 marzo 2017

Sentenze nelle cause C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions e C-188/15 Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers

Stampa e Informazione

## **Non costituisce una discriminazione diretta la norma interna di un'impresa che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso**

*Tuttavia, in mancanza di siffatta norma, la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio del cliente che i suoi servizi non siano più prestati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa tale da escludere l'esistenza di una discriminazione*

### **Causa C-157/15, G4S Secure Solutions**

Il 12 febbraio 2003, Samira Achbita, di fede musulmana, è stata assunta come receptionist dall'impresa G4S. Tale impresa privata fornisce, in particolare, servizi di ricevimento e accoglienza a clienti sia del settore pubblico sia del settore privato. All'epoca dell'assunzione della sig.ra Achbita, una regola non scritta interna alla G4S vietava ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

Nell'aprile 2006, la sig.ra Achbita ha informato il datore di lavoro del fatto che intendeva indossare il velo islamico durante l'orario di lavoro. In risposta, la direzione della G4S le ha comunicato che il fatto di indossare un velo non sarebbe stato tollerato in quanto portare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi era contrario alla neutralità cui si atteneva l'impresa nei suoi contatti con i clienti. Il 12 maggio 2006, dopo un periodo di assenza dal lavoro per malattia, la sig.ra Achbita ha comunicato al proprio datore di lavoro che avrebbe ripreso l'attività lavorativa il 15 maggio e che da allora in poi avrebbe indossato il velo islamico.

Il 29 maggio 2006, il comitato aziendale della G4S ha approvato una modifica del regolamento interno, entrata in vigore il 13 giugno 2006. Essa prevede che «è fatto 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». Il 12 giugno 2006, a causa del perdurare della sua volontà di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro, la sig.ra Achbita è stata licenziata. Essa ha contestato tale licenziamento dinanzi ai giudici del Belgio.

Adito della controversia, lo Hof van Cassatie (Corte di cassazione, Belgio) si interroga sull'interpretazione della direttiva dell'Unione sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro<sup>1</sup>. In sostanza, tale giudice intende sapere se il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna generale di un'impresa privata, costituisca una discriminazione diretta.

Nella sua sentenza odierna, la Corte di giustizia rammenta innanzitutto che nella direttiva si intende per «principio di parità di trattamento» l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata, tra le altre cose, sulla religione. Sebbene la direttiva non contenga alcuna definizione della nozione di «religione», il legislatore dell'Unione ha fatto riferimento alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU) nonché alle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, riaffermate nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione. Pertanto, la nozione di

<sup>1</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

religione deve essere interpretata nel senso che essa comprende sia il fatto di avere convinzioni religiose, sia la libertà degli individui di manifestarle pubblicamente.

La Corte rileva che la norma interna della G4S si riferisce al fatto di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose e riguarda quindi qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, senza distinzione alcuna. Tale norma tratta, pertanto, in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, segnatamente, in maniera generale ed indiscriminata, una neutralità di abbigliamento. Dagli elementi del fascicolo di cui dispone la Corte non risulta che tale norma interna sia stata applicata in modo diverso alla sig.ra Achbita rispetto agli altri dipendenti della G4S. **Di conseguenza, siffatta norma interna non implica una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi della direttiva.**

La Corte rileva che non è tuttavia escluso che il giudice nazionale possa arrivare alla conclusione che la norma interna istituisca **indirettamente** una disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, qualora fosse dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro in essa contenuto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia.

Tuttavia, siffatta disparità di trattamento non costituirebbe una discriminazione indiretta qualora fosse giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento fossero appropriati e necessari. La Corte, pur sottolineando che il giudice nazionale investito della controversia è l'unico competente a stabilire se e in quale misura la norma interna sia conforme a tali requisiti, fornisce indicazioni al riguardo.

Essa rileva che è legittima la volontà di un datore di lavoro di mostrare ai suoi clienti, sia pubblici sia privati, un'immagine di neutralità, in particolare qualora siano coinvolti soltanto i dipendenti che entrano in contatto con i clienti. Tale intenzione, infatti, rientra nell'ambito della libertà d'impresa, riconosciuta dalla Carta.

Inoltre, il divieto di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose è idoneo ad assicurare la corretta applicazione di una politica di neutralità, a condizione che tale politica sia realmente perseguita in modo coerente e sistematico. A tale proposito, il giudice nazionale deve verificare se la G4S avesse stabilito, prima del licenziamento della sig.ra Achbita, una politica generale ed indifferenziata al riguardo.

Nel caso di specie, occorre altresì verificare se il divieto interessi unicamente i dipendenti della G4S che hanno rapporti con i clienti. In caso affermativo, il divieto deve essere considerato strettamente necessario per il conseguimento della finalità perseguita.

Occorre inoltre verificare se, tenendo conto dei vincoli inerenti all'impresa, e senza che quest'ultima debba sostenere un onere aggiuntivo, fosse possibile per la G4S proporre alla sig.ra Achbita un posto di lavoro che non comportasse un contatto visivo con i clienti, invece di procedere al suo licenziamento.

La Corte conclude, pertanto, che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, **non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi della direttiva.**

Siffatto divieto può invece costituire una **discriminazione indiretta** qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia. Tuttavia, **tale discriminazione indiretta può essere oggettivamente giustificata da una finalità legittima**, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, purché i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. Spetta alla Corte di cassazione belga verificare se sussistono tali condizioni.

## Causa C-188/15, Bougnaoui e ADDH

Asma Bougnaoui ha incontrato, nell'ottobre del 2007, durante una fiera dello studente, prima di essere assunta dall'impresa privata Micropole, un rappresentante di quest'ultima, che l'ha informata della circostanza che il fatto di indossare il velo islamico avrebbe potuto porre problemi quando fosse stata a contatto con i clienti di tale società. Quando la sig.ra Bougnaoui si è presentata, il 4 febbraio 2008, alla Micropole per effettuare il proprio tirocinio di fine studi, indossava una semplice fascia. Successivamente, sul luogo di lavoro ha indossato un velo islamico. Alla fine del tirocinio, la Micropole l'ha assunta, a decorrere dal 15 luglio 2008, sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, in qualità di ingegnere progettista. In seguito alla lamentela di un cliente cui era stata assegnata dalla Micropole, tale impresa ha ribadito il principio di necessaria neutralità nei confronti della clientela e le ha chiesto di non indossare più il velo. La sig.ra Bougnaoui ha risposto negativamente ed è stata di conseguenza licenziata. Essa ha contestato il suo licenziamento dinanzi ai giudici francesi.

Adita della controversia, la Corte di cassazione francese chiede alla Corte di giustizia se la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i suoi servizi non siano più forniti da una dipendente che indossa il velo islamico possa essere considerata un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» ai sensi della direttiva.

Nella sua sentenza odierna, la Corte rileva innanzitutto che la decisione di rinvio non consente di sapere se la questione della Corte di cassazione si basi sulla constatazione di una disparità di trattamento direttamente o indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

Spetta pertanto alla Corte di cassazione verificare se il licenziamento della sig.ra Bougnaoui si sia basato sul mancato rispetto di una norma interna che vieta di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose. In caso affermativo, spetta a tale giudice verificare se ricorrono le condizioni rilevate nella sentenza G4S Secure Solutions, ossia se la disparità di trattamento, derivante da una norma interna apparentemente neutra che rischia di comportare, di fatto, un particolare svantaggio per talune persone, sia oggettivamente giustificata dal perseguimento di una politica di neutralità e se sia appropriata e necessaria.

Per contro, nel caso in cui il licenziamento della sig.ra Bougnaoui non si basasse sull'esistenza di siffatta norma interna, occorrerebbe determinare se la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i suoi servizi non siano più prestati da una dipendente che indossa un velo islamico sia giustificata ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva, secondo la quale gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento vietata dalla direttiva non costituisce 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.

A tale riguardo, la Corte rammenta che è solo in casi strettamente limitati che una caratteristica collegata, in particolare, alla religione può costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Infatti, tale nozione rinvia a un requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui viene espletata un'attività lavorativa e non include considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente.

La Corte risponde quindi che **la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio del cliente che i suoi servizi non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi della direttiva.**

---

**IMPORTANTE:** Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

---

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.*

*Il testo integrale delle sentenze ([C-157/15](#) e [C-188/15](#)) è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia*

*Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575*

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