

**La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di divieto di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose
(CGUE, Grande Sezione, Sentenza 15 luglio 2021, C-804/18 e C-341/19)**

L'articolo 1 e l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), 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, devono essere interpretati nel senso che una norma interna di un'impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non costituisce, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in applicazione di precetti religiosi, una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, ove tale norma sia applicata in maniera generale e indiscriminata. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, derivante da una norma interna di un'impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti, a condizione che, in primo luogo, tale politica risponda ad un'esigenza reale di detto datore di lavoro, circostanza che spetta a quest'ultimo dimostrare prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di detti clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono; in secondo luogo, che detta differenza di trattamento sia idonea ad assicurare la corretta applicazione di tale politica di neutralità, il che presuppone che tale politica sia perseguita in modo coerente e sistematico e, in terzo luogo, che detto divieto si limiti allo stretto necessario tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali derivante da una norma interna di un'impresa che vieta, sul luogo di lavoro, di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose allo scopo di assicurare una politica di neutralità all'interno di tale impresa può essere giustificata solo se detto divieto riguardi qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Un divieto che si limiti all'uso di segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose vistosi e di grandi dimensioni è tale da costituire una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, che non può in ogni caso essere giustificata sulla base di tale medesima disposizione. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione

come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

15 luglio 2021 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Divieto di discriminazioni fondate sulla religione o sulle convinzioni personali – Norma interna di un'impresa che vieta di indossare, sul luogo di lavoro, qualsiasi segno visibile di natura politica, filosofica o religiosa o di indossare segni politici, filosofici o religiosi vistosi e di grandi dimensioni – Discriminazione diretta o indiretta – Proporzionalità – Bilanciamento della libertà di religione e di altri diritti fondamentali – Validità della politica di neutralità adottata dal datore di lavoro – Necessità di dimostrare l'esistenza di un danno economico subito dal datore di lavoro»

Nelle cause riunite C-804/18 e C-341/19,

aventi ad oggetto due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, rispettivamente, dall'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo, Germania) (C-804/18), e dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) (C-341/19), con decisioni del 21 novembre 2018 e del 30 gennaio 2019, pervenute in cancelleria, rispettivamente, il 20 dicembre 2018 e il 30 aprile 2019, nei procedimenti

IX

contro

WABE eV (C-804/18),

e

MH Müller Handels GmbH

contro

MJ (C-341/19),

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vicepresidente, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra e A. Kumin, presidenti di sezione, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (relatore), P.G. Xuereb, L.S. Rossi e I. Jarukaitis, giudici,

avvocato generale: A. Rantos

cancelliere: D. Dittert, capo unità

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 24 novembre 2020,

considerate le osservazioni presentate:

- per IX, da K. Bertelsmann, Rechtsanwalt;
- per la WABE eV, da C. Hoppe, Rechtsanwalt;
- per la MH Müller Handels GmbH, da F. Werner, Rechtsanwalt;
- per MJ, da G. Sendelbeck, Rechtsanwalt;
- per il governo greco, da E.M. Mamouna e K. Boskovits, in qualità di agenti;
- per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;

- per il governo svedese, da H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg e A. Falk, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann, M. Van Hoof e C. Valero, in qualità di agenti, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 25 febbraio 2021, ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettere a) e b), dell'articolo 4, paragrafo 1, e dell'articolo 8, 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 (GU 2000, L 303, pag. 16), nonché degli articoli 10 e 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguito: la «Carta»).

2 La domanda di pronuncia pregiudiziale proposta nella causa C-804/18 è stata presentata nell'ambito di una controversia tra IX e il suo datore di lavoro, la WABE eV (in prosieguito: la «WABE»), un'associazione registrata in Germania che gestisce numerosi asili nido, in merito alla sospensione di IX dalle sue funzioni a seguito del suo rifiuto di rispettare il divieto imposto dalla WABE ai suoi dipendenti di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di natura politica, filosofica o religiosa quando sono a contatto con i genitori o i loro figli.

3 La domanda di pronuncia pregiudiziale proposta nella causa C-341/19 è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la MH Müller Handels GmbH (in prosieguito: la «MH»), società che gestisce una catena di drogherie nel territorio tedesco, e MJ, una sua dipendente, in merito alla legalità dell'ingiunzione rivolta dalla MH a quest'ultima di astenersi dall'indossare, sul luogo di lavoro, segni vistosi e di grandi dimensioni di natura politica, filosofica o religiosa.

Contesto normativo

Direttiva 2000/78

4 I considerando 1, 4, 11 e 12 della direttiva 2000/78 così recitano:

«(1) Conformemente all'articolo 6 [TUE], l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla [c]onvenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali[, firmata a Roma il 4 novembre 1950] e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto [dell'Unione].

(...)

(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla [d]ichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla [c]onvenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La [c]onvenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

(...)

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato [FUE], in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del

tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(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]. (...)».

5 L'articolo 1 di tale direttiva così dispone:

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

6 L'articolo 2 di detta direttiva prevede 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».

7 L'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva così dispone:

«Nei limiti dei poteri conferiti all'[Unione], 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:

(...)

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

(...)».

8 Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78:

«Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva».

Diritto tedesco

Il GG

9 L'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (legge fondamentale della Repubblica federale di Germania), del 23 maggio 1949 (BGBl. 1949 I, pag. 1; in prosieguo: il «GG») così dispone:

«(1) La libertà di fede e di coscienza e la libertà di confessione religiosa e ideologica sono inviolabili.

(2) È garantito il libero esercizio del culto».

10 L'articolo 6, paragrafo 2, del GG prevede quanto segue:

«La cura e l'educazione dei figli sono un diritto naturale dei genitori e il primo dovere che su di loro incombe. La comunità statale vigila sulla loro attuazione».

11 L'articolo 7, paragrafi da 1 a 3, del GG è del seguente tenore letterale:

«1. L'intero sistema scolastico è soggetto al controllo statale.

2. I titolari della responsabilità genitoriale hanno diritto di decidere sulla partecipazione del figlio alle lezioni di religione.

3. Nelle scuole pubbliche, ad eccezione delle scuole laiche, la religione è materia ordinaria di insegnamento. Salvo il diritto di controllo dello Stato, le lezioni di religione sono impartite in conformità ai principi delle comunità religiose. Nessun insegnante può essere costretto a impartire le lezioni di religione contro la sua volontà».

12 L'articolo 12 del GG prevede quanto segue:

«(1) Tutti i tedeschi hanno il diritto di scegliere liberamente la professione, il luogo e le sedi di lavoro e la formazione. L'esercizio della professione può essere regolato per legge o in base a una legge.

(...)».

L'AGG

13 L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897; in prosieguo: l'«AGG»), mira a trasporre nel diritto tedesco la direttiva 2000/78.

14 L'articolo 1 dell'AGG, che stabilisce l'obiettivo della legge, così recita:

«L'obiettivo della presente legge è la prevenzione o l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, il sesso, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali».

15 L'articolo 2, paragrafo 1, dell'AGG così dispone:

«In virtù della presente legge, le discriminazioni fondate su uno dei motivi indicati all'articolo 1 sono illecite per quanto attiene:

1. 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 alle condizioni riguardanti la promozione;

2. alle condizioni di occupazione e di lavoro, comprese la retribuzione e le condizioni di licenziamento, in particolare quelle riportate negli accordi e provvedimenti individuali e collettivi, e alle misure adottate al momento dell'esecuzione e della cessazione di un rapporto di lavoro nonché in caso di promozione;

(...)».

16 L'articolo 3, paragrafi 1 e 2, dell'AGG, prevede quanto segue:

«1. 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. Con riferimento alle ipotesi di cui all'articolo 2, paragrafo 1, numeri da 1 a 4, sussiste discriminazione diretta fondata sul sesso anche quando una donna è trattata meno favorevolmente a causa della gravidanza o della maternità.

2. Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio alcune persone rispetto ad altre, sulla base di uno dei motivi indicati all'articolo 1, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari».

17 L'articolo 7, paragrafi da 1 a 3, dell'AGG così dispone:

«1. I lavoratori non devono essere soggetti a discriminazione per alcuno dei motivi elencati all'articolo 1; ciò vale anche quando l'autore della discriminazione si limiti a supporre la presenza di uno dei motivi di cui all'articolo 1 nell'ambito del fatto discriminatorio.

2. Le disposizioni degli accordi che violano il divieto di discriminazione ai sensi del paragrafo 1 sono inefficaci.

3. Una discriminazione ai sensi del paragrafo 1 da parte del datore di lavoro o del lavoratore costituisce violazione dei doveri contrattuali».

18 Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, dell'AGG:

«Una differenza di trattamento per uno dei motivi di cui all'articolo 1 è consentita quando tale motivo, a causa della natura dell'attività lavorativa da esercitare o delle condizioni in cui essa viene esercitata, costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

19 L'articolo 15 dell'AGG così dispone:

«1. In caso di violazione del divieto di discriminazione, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno che ne risulta. Tale norma non si applica qualora il datore di lavoro non sia responsabile della violazione di detto obbligo.

2. Per quanto riguarda il danno non patrimoniale, il lavoratore ha diritto a un adeguato risarcimento pecuniario. In caso di mancata assunzione il risarcimento non può eccedere tre stipendi mensili, qualora il lavoratore o la lavoratrice non sarebbe stato assunto o assunta nemmeno in caso di selezione non discriminatoria.

3. In caso di applicazione dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno solo in presenza di dolo o colpa grave».

Il codice civile

20 Ai sensi dell'articolo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile), «[q]ualsiasi negozio giuridico contrario a un divieto di legge è nullo salvo che la legge disponga altrimenti».

Il GewO

21 L'articolo 106 del Gewerbeordnung (codice relativo all'esercizio delle professioni industriali, commerciali e artigianali; in prosieguo: il «GewO»), così dispone:

«Il datore di lavoro può precisare il contenuto, il luogo e l'orario della prestazione lavorativa, a sua ragionevole discrezione, nei limiti in cui tali condizioni di lavoro non siano definite dal contratto di lavoro, dalle disposizioni di un accordo aziendale o di un contratto collettivo oppure dalla legge. Ciò vale anche per quanto riguarda il rispetto dell'ordine interno dell'impresa da parte del lavoratore nonché il comportamento di quest'ultimo nell'impresa. Nell'esercizio di tale discrezione il datore di lavoro deve tenere in considerazione anche eventuali handicap del lavoratore».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

Causa C-804/18

22 La WABE gestisce un notevole numero di asili nido situati in Germania, presso i quali lavorano oltre 600 dipendenti e sono seguiti circa 3 500 bambini. Essa è apartitica e aconfessionale.

23 Dalla domanda di pronuncia pregiudiziale in tale causa risulta che, nel suo lavoro quotidiano, la WABE segue e condivide senza riserve le raccomandazioni della città di Amburgo (Germania) per l'istruzione e l'educazione dei bambini applicabili nelle strutture giornalieri, pubblicate a marzo 2012 dall'amministrazione del lavoro, degli affari sociali, della famiglia e dell'integrazione della città di Amburgo. Tali raccomandazioni prevedono, in particolare, che «[t]utti i centri giornalieri per l'infanzia hanno il compito di affrontare e spiegare le questioni etiche fondamentali nonché le convinzioni religiose e di altro tipo, quali elementi della vita. Gli asili danno, dunque, la possibilità ai bambini di confrontarsi con le questioni esistenziali relative alla gioia e al dolore, alla salute e alla malattia, alla giustizia e all'ingiustizia, alla colpa e all'insuccesso, alla pace e al conflitto, così come con la questione di Dio. Essi aiutano i bambini a esternare sensibilità e convinzioni su tali questioni. La possibilità di affrontare dette questioni con curiosità e spirito di ricerca conduce a confrontarsi con i contenuti e le tradizioni degli orientamenti religiosi e culturali presenti nel gruppo dei bambini. In questo modo si sviluppano considerazione e rispetto per le altre religioni, culture e convinzioni personali. Tale confronto rafforza l'auto-consapevolezza del bambino e la sua esperienza di una società funzionale. È parte di ciò anche far conoscere ai bambini, nel corso dell'anno, le feste di origine religiosa e far sì che essi le organizzino in modo attivo. Nell'incontro con altre religioni i bambini imparano a conoscere diverse forme di raccoglimento, di fede e di spiritualità».

24 IX è un'educatrice specializzata e lavora per la WABE dal 2014. All'inizio del 2016 ha deciso di indossare un velo islamico. Dal 15 ottobre 2016 al 30 maggio 2018 ha usufruito di un congedo parentale.

25 Nel marzo 2018 la WABE ha adottato l'«Istruzione di servizio per il rispetto del principio di neutralità» al fine di applicarla nelle sue strutture, della quale IX è venuta a conoscenza il 31 maggio dello stesso anno. Tale istruzione dispone, in particolare, che la WABE «è acconfessionale e accoglie espressamente con favore la pluralità religiosa e culturale. Al fine di garantire lo sviluppo individuale e libero dei bambini per quanto riguarda la religione, le convinzioni personali e la politica, i collaboratori (...) sono esortati a rispettare rigorosamente l'obbligo di neutralità vigente nei confronti di genitori, bambini e altri terzi. Rispetto a essi WABE persegue una politica di neutralità politica, ideologica e religiosa. Ad eccezione del personale pedagogico, gli obblighi imposti ai fini del rispetto del principio di neutralità non sono applicabili agli addetti della WABE che lavorano nella sede centrale, poiché essi non hanno contatti né con i bambini né con i genitori. In tale contesto le regole che seguono devono intendersi come «principi per il concreto rispetto dell'obbligo di neutralità sul luogo di lavoro:

- sul luogo di lavoro i collaboratori non possono fare nessuna esternazione di tipo politico, ideologico o religioso nei confronti di genitori, bambini o terzi.
- Sul luogo di lavoro, alla presenza di genitori, bambini o terzi, i collaboratori non possono indossare nessun segno visibile relativo alle loro convinzioni politiche, personali o religiose.
- Sul luogo di lavoro i collaboratori non possono compiere nessun rito derivante da dette convinzioni alla presenza di genitori, bambini o terzi».

26 Nella «Scheda informativa sull'obbligo di neutralità» redatta dalla WABE si legge quanto segue in risposta alla questione se possano essere indossati il crocifisso cristiano, il velo musulmano o la kippah ebraica:

«No, non è permesso perché i bambini non devono essere influenzati dagli educatori per quanto riguarda la religione. La scelta volontaria di un abbigliamento determinato dalla religione o dalle convinzioni personali è contraria all'obbligo di neutralità».

27 Il 1° giugno 2018 IX si è presentata sul suo luogo di lavoro indossando un velo islamico. Essendosi rifiutata di toglierlo, è stata provvisoriamente sospesa dalla direttrice della struttura.

28 Il 4 giugno 2018 IX si è presentata di nuovo al lavoro indossando un velo islamico. Le è stato consegnato un'ammonizione scritta nella medesima data, con cui le veniva contestato il fatto di avere indossato il velo il 1° giugno 2018, ed è stata esortata, alla luce del principio di neutralità, a svolgere in futuro il proprio lavoro senza velo. Essendosi nuovamente rifiutata di togliere detto velo, IX è stata mandata a casa e provvisoriamente sospesa. Il medesimo giorno ella ha ricevuto una nuova ammonizione.

29 Nel medesimo periodo, la WABE è riuscita a far togliere a una dipendente un ciondolo a forma di croce che ella indossava.

30 IX ha adito il giudice del rinvio con un ricorso volto a ottenere che la WABE fosse condannata a eliminare dal suo fascicolo personale le ammonizioni relative all'uso del velo islamico. A sostegno del suo ricorso, essa fa valere, anzitutto, che, nonostante il carattere generale del divieto di indossare in modo visibile segni di natura politica, filosofica o religiosa, tale divieto riguarda direttamente l'uso del velo islamico e costituisce quindi una discriminazione diretta, poi, che tale divieto concerne esclusivamente le donne e deve quindi essere esaminato anche alla luce del divieto di discriminazioni fondate sul sesso e, infine, che tale divieto riguarda soprattutto le donne che provengono da un contesto di immigrazione, sicché esso è tale da costituire anche una discriminazione basata sull'origine etnica. Peraltro, il Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale, Germania) avrebbe dichiarato che il divieto di indossare il velo islamico sul lavoro, in una struttura giornaliera per bambini, costituiva un grave pregiudizio alla libertà di fede e di religione e dovrebbe basarsi, per essere ammissibile, su un rischio certo e concreto. Infine, la sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), non consentirebbe di opporsi alla domanda di eliminare dette ammonizioni. Infatti, in tale sentenza, la Corte avrebbe soltanto fissato standard minimi nel diritto dell'Unione, sicché il livello di tutela contro la discriminazione raggiunto in Germania, grazie alla giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale) relativa all'articolo 4, paragrafo 1, del GG e all'articolo 8 dell'AGG, non può essere rivisto al ribasso.

31 La WABE chiede al giudice del rinvio di rigettare tale ricorso. A sostegno di detta domanda, essa fa valere, tra l'altro, che la norma interna che vieta di indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi è conforme all'articolo 106, prima frase, del GewO, letto in combinato disposto con l'articolo 7, paragrafi da 1 a 3, dell'AGG, e che tali disposizioni nazionali dovrebbero essere interpretate conformemente al diritto dell'Unione. Orbene, dalla sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), risulterebbe che un datore di lavoro privato è autorizzato ad attuare una politica di neutralità all'interno dell'impresa, a condizione di perseguirla in modo coerente e sistematico e di limitarla ai dipendenti che sono a contatto con i clienti. Non sussisterebbe una discriminazione indiretta se la disposizione di cui trattasi è oggettivamente giustificata da una finalità legittima, quale la volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità nell'ambito dei contatti con i clienti, e se i mezzi per il conseguimento di tale finalità sono appropriati e necessari. Orbene, tale sarebbe l'ipotesi che ricorrerebbe nel caso di specie. Peraltro, IX non può essere assegnata ad un posto che non implichi contatti con i bambini e i loro genitori, in quanto un posto di tal genere non corrisponderebbe alle sue capacità e alle sue qualifiche. Con la sua sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), la Corte avrebbe definitivamente risolto la questione del bilanciamento dei diritti fondamentali alla luce della Carta nel caso di un obbligo di neutralità imposto dal datore di lavoro. Dato che l'articolo 3,

paragrafo 2, dell'AGG sarebbe diretto a trasporre il diritto dell'Unione, i giudici tedeschi non possono procedere a un diverso bilanciamento della libertà di religione, come quello accolto dal Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale), senza violare il primato del diritto dell'Unione e il principio dell'interpretazione conforme al diritto dell'Unione. Peraltro, anche supponendo che occorra dimostrare l'esistenza di un rischio concreto o di un danno economico concreto per limitare la libertà di religione, una tale prova sarebbe del pari fornita nel caso di specie, dal momento che dai post della ricorrente nel procedimento principale pubblicati sul suo profilo personale di un social network risulterebbe che ella, con il suo comportamento, intendeva influenzare i terzi in modo mirato e deliberato.

32 Alla luce di tali argomenti, il giudice del rinvio ritiene che IX potrebbe essere stata oggetto di una discriminazione diretta basata sulla religione, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, a causa del collegamento tra il trattamento sfavorevole da essa subito, vale a dire l'emissione di un'ammonizione, e la caratteristica tutelata costituita dalla religione.

33 Nell'ipotesi di assenza di discriminazione diretta, il giudice del rinvio chiede se una politica di neutralità adottata da un'impresa possa costituire una discriminazione indiretta basata sulla religione, o addirittura, tenuto conto del fatto che il divieto controverso nel procedimento principale concerne nella maggior parte dei casi le donne, una discriminazione indiretta basata sul sesso. In tale contesto, esso si interroga se una differenza di trattamento basata sulla religione e/o sul sesso possa essere giustificata da una politica di neutralità introdotta al fine di tener conto dei desideri dei clienti. Peraltro, nell'ipotesi di una differenza di trattamento indirettamente basata sulla religione, il giudice del rinvio intende stabilire se, ai fini dell'esame dell'adeguatezza di tale differenza di trattamento, possa prendere in considerazione i criteri previsti all'articolo 4, paragrafo 1, del GG in quanto disposizione più favorevole ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

34 In tali circostanze, l'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo, Germania) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se un'istruzione unilaterale del datore di lavoro che vieti di indossare qualsivoglia segno visibile relativo alle convinzioni politiche, personali o religiose discrimini i lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in ragione di obblighi religiosi di coprirsi, in modo diretto e a causa della loro religione, ai sensi dell'articolo 2, [paragrafo 1 e paragrafo] 2, lettera a), della direttiva [2000/78].

2) Se un'istruzione unilaterale del datore di lavoro che vieti di indossare qualsivoglia segno visibile relativo alle convinzioni politiche, personali o religiose discrimini una lavoratrice che indossa il velo in ragione della sua fede musulmana, in modo indiretto e a causa della religione e/o del sesso, ai sensi dell'articolo 2, [paragrafo 1 e paragrafo] 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

In particolare:

a) Se, ai sensi della direttiva 2000/78, una discriminazione [indiretta] fondata sulla religione e/o sul sesso possa essere giustificata anche dalla volontà soggettiva del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, ideologica e religiosa, qualora in tal modo il datore di lavoro intenda tener conto dei desideri dei suoi clienti e delle sue clienti.

b) Se la direttiva 2000/78 e/o il diritto fondamentale di libertà d'impresa ai sensi dell'articolo 16 della [Carta] ostino, alla luce dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, a una disciplina nazionale secondo la quale, a tutela del diritto fondamentale di libertà di religione, il divieto di indumenti religiosi possa essere giustificato non già in base all'idoneità astratta a mettere a rischio la neutralità del datore di lavoro, bensì solo in ragione di un pericolo sufficientemente concreto, e in

particolare di una minaccia concreta di un danno economico per il datore di lavoro o un terzo interessato».

Causa C-341/19

35 MJ lavora dal 2002 come consulente di vendita e cassiera presso una delle filiali della MH. Dal 2014 ella indossa un velo islamico. Non essendosi conformata alla richiesta della MH di togliere tale foulard sul suo luogo di lavoro, essa è stata assegnata a un altro posto che le consentiva di portare il detto velo. Nel giugno 2016, la MH le ha nuovamente chiesto di togliere tale velo. A seguito del rifiuto di MJ di conformarsi a tale richiesta, ella è stata mandata a casa. Nel luglio 2016, la MH le ha ingiunto di presentarsi sul suo luogo di lavoro priva di segni vistosi e di grandi dimensioni che esprimessero qualsiasi convinzione di natura religiosa, politica o filosofica.

36 MJ ha proposto dinanzi ai giudici nazionali un ricorso volto a far dichiarare l'invalidità di detta ingiunzione e ad ottenere un risarcimento del danno subito. A sostegno del suo ricorso, MJ ha invocato la propria libertà di religione, tutelata dal GG, sostenendo al contempo che la politica di neutralità auspicata dalla MH non gode di un primato incondizionato rispetto alla libertà di religione e deve essere sottoposta a un esame di proporzionalità. La MH ha fatto valere che, dal luglio 2016, una direttiva interna che vietava l'uso, sul luogo di lavoro, di segni vistosi e di grandi dimensioni di natura religiosa, politica o filosofica si applicava in tutte le sue filiali (in prosieguo: la «direttiva interna»). L'obiettivo di tale direttiva sarebbe stato quello di preservare la neutralità all'interno dell'impresa e di prevenire in tal modo conflitti tra i dipendenti. In passato si sarebbero già verificati in diverse occasioni conflitti di tal genere, riconducibili alle diverse religioni e culture presenti in seno all'impresa.

37 A seguito dell'accoglimento del ricorso di MJ dinanzi a tali giudici, la MH ha proposto un'impugnazione in *Revision* (cassazione) dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), facendo altresì valere che dalla sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, risulta che non è necessario dimostrare il verificarsi di un pregiudizio economico concreto o una diminuzione della clientela affinché un divieto di manifestare le proprie convinzioni possa essere validamente applicato. La Corte avrebbe in tal modo attribuito un peso maggiore alla libertà d'impresa tutelata dall'articolo 16 della Carta rispetto alla libertà di religione. Un risultato diverso non può essere giustificato alla luce dei diritti fondamentali tutelati dal diritto nazionale.

38 Il giudice del rinvio ritiene che, per poter dirimere la controversia di cui è investito, gli incomba di valutare la validità dell'ingiunzione rivolta a MJ dalla MH nonché della direttiva interna alla luce delle limitazioni apportate al diritto di un datore di lavoro di impartire istruzioni ai sensi dell'articolo 106, prima frase, del GewO. In tal senso, il giudice del rinvio afferma che, in primo luogo, dovrà esaminare se tale ingiunzione e la direttiva interna su cui essa si fonda costituiscano una disparità di trattamento ai sensi dell'articolo 3 dell'AGG e se tale disparità di trattamento costituisca una discriminazione vietata. Nell'ipotesi in cui detta ingiunzione rispetti il contesto normativo esistente, occorrerebbe, in secondo luogo, esaminarla *ex aequo et bono*, esame questo che, ad avviso del giudice del rinvio, richiede un bilanciamento degli interessi contrapposti tenendo conto, in particolare, del contesto costituzionale e legislativo, dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza nonché degli usi. L'insieme delle specifiche circostanze della controversia oggetto del procedimento principale dovrebbe essere preso in considerazione in tale valutazione.

39 Nel caso di specie, il giudice del rinvio considera che la direttiva interna della MH, che ha natura di norma generale, costituisce una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, dell'AGG e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78. Infatti, MJ sarebbe discriminata in modo specifico rispetto agli altri dipendenti in

base ad un motivo menzionato all'articolo 1 dell'AGG, dato che gli agnostici esprimerebbero più raramente in pubblico le loro convinzioni tramite indumenti, gioielli o altri segni rispetto alle persone che aderiscono a una determinata religione o convinzione personale. Tuttavia, al fine di accertare se tale disparità di trattamento costituisca una discriminazione indiretta illegale, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, dell'AGG, occorrerebbe ancora rispondere alla questione se solo un divieto completo che includa qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito da una politica di neutralità attuata in seno all'impresa o se, come nel contesto della controversia oggetto del procedimento principale, sia sufficiente a tal fine un divieto limitato ai segni vistosi di grandi dimensioni, purché sia applicato in modo coerente e sistematico. Orbene, la giurisprudenza della Corte, più in particolare le sentenze del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), nonché del 14 marzo 2017, *Bougnaoui e ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), non fornirebbe una risposta a tale questione.

40 Nell'ipotesi in cui si dovesse giungere alla conclusione che quest'ultimo divieto sia sufficiente, sorgerebbe la questione se il divieto controverso nel procedimento principale, che sembra necessario, sia adeguato ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78. Il giudice del rinvio si interroga a tal riguardo se, nell'ambito dell'esame dell'adeguatezza di tale divieto, occorra ponderare i diritti sanciti all'articolo 16 della Carta, da un lato, e all'articolo 10 della Carta, dall'altro, o se tale bilanciamento debba essere effettuato solo al momento dell'applicazione della norma generale nel caso singolo di cui trattasi, ad esempio quando una istruzione è rivolta a un lavoratore o in occasione di un licenziamento. Nell'ipotesi in cui si dovesse giungere alla conclusione che i diritti contrastanti derivanti dalla Carta e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (in prosieguo: la «CEDU») non possono essere presi in considerazione in senso stretto nell'ambito dell'esame dell'adeguatezza del divieto controverso nel procedimento principale, sorgerebbe allora la questione se un diritto, tutelato da una disposizione nazionale di rango costituzionale, segnatamente la libertà di religione e di confessione tutelata dall'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG, possa essere considerato come una normativa più favorevole ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

41 Infine, occorrerebbe altresì esaminare se il diritto dell'Unione, nel caso di specie l'articolo 16 della Carta, escluda la possibilità di tener conto dei diritti fondamentali tutelati dal diritto nazionale nell'ambito dell'esame della validità di un'istruzione impartita da un datore di lavoro. Orbene, sorgerebbe in particolare la questione se un individuo, come un datore di lavoro, possa invocare l'articolo 16 della Carta nell'ambito di una controversia insorta soltanto tra privati.

42 In tali circostanze, il *Bundesarbeitsgericht* (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se un'accertata disparità di trattamento indiretta fondata sulla religione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [2000/78], derivante da una norma interna di un'impresa privata, possa essere considerata ragionevolmente giustificata solo qualora tale norma vieti di indossare qualsiasi segno visibile e non solo segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico.

2) In caso di soluzione negativa della prima questione:

a) Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che i diritti di cui all'articolo 10 della [Carta] e all'articolo 9 della CEDU possano essere tenuti in considerazione per stabilire se un'accertata disparità di trattamento indiretta, fondata sulla religione, sia ragionevolmente giustificata sulla base di una norma interna di un'impresa privata che

vieta di indossare segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico.

b) Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che le norme nazionali di rango costituzionale che tutelano la libertà di religione possano essere considerate disposizioni più favorevoli ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva [2000/78], per stabilire se un'accertata disparità di trattamento indiretta, fondata sulla religione, sia ragionevolmente giustificata sulla base di una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico.

3) In caso di soluzione negativa [della seconda questione, sub a), e della seconda questione, sub b)]:

Se, quando si esamina un'istruzione basata su una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare segni vistosi e [di grandi dimensioni] di convinzioni religiose, politiche e di altro carattere ideologico, le disposizioni nazionali di rango costituzionale che tutelano la libertà di religione debbano essere disapplicate a causa del diritto primario dell'Unione, anche se quest'ultimo, ad esempio l'articolo 16 della Carta, riconosce le leggi e le prassi nazionali».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione nella causa C-804/18

43 Con la sua prima questione nella causa C-804/18, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1 e l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che una norma interna di un'impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile che esprima convinzioni politiche, filosofiche o religiose, costituisca, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in ragione di precetti religiosi, una discriminazione diretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.

44 Per rispondere a tale questione occorre ricordare che, conformemente all'articolo 1 della direttiva 2000/78, quest'ultima 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. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di tale 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» di quest'ultima. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di detta direttiva precisa che, ai fini dell'applicazione dell'articolo 2, paragrafo 1, della stessa, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, tra i quali vi è la religione o le convinzioni personali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia un'altra in una situazione analoga.

45 Per quanto riguarda la nozione di «religione» ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, la Corte ha già dichiarato che essa deve essere interpretata nel senso che ricomprende sia il forum internum, ossia il fatto di avere convinzioni religiose, sia il forum externum, ossia la manifestazione in pubblico della fede religiosa (sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punto 28), corrispondendo detta interpretazione a quella di tale medesima nozione utilizzata all'articolo 10, paragrafo 1, della Carta (v., in tal senso, sentenza del 17 dicembre 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e a., C-336/19, EU:C:2020:1031, punto 52).

46 Il fatto di indossare segni o indumenti per manifestare la propria religione o le proprie convinzioni personali rientra nella «libertà di pensiero, di coscienza e di religione» tutelata

dall'articolo 10 della Carta. Il contenuto stesso dei precetti religiosi si basa su una valutazione che non spetta alla Corte svolgere.

47 A tale riguardo si deve aggiungere che l'articolo 1 della direttiva 2000/78 cita allo stesso titolo la religione e le convinzioni personali, al pari dell'articolo 19 TFUE, ai sensi del quale il legislatore dell'Unione può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla «religione o le convinzioni personali», o l'articolo 21 della Carta, che, tra i diversi motivi di discriminazione che esso cita, prende in considerazione «la religione o le convinzioni personali». Ne consegue che, ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78, i termini «religione» e «convinzioni personali» vanno trattati come due facce dello stesso e unico motivo di discriminazione. Come risulta dall'articolo 21 della Carta, il motivo di discriminazione fondato sulla religione o sulle convinzioni personali deve essere distinto dal motivo attinente alle «opinioni politiche o [a] qualsiasi altra opinione» e pertanto include tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali.

48 Occorre altresì aggiungere che il diritto alla libertà di coscienza e di religione sancito dall'articolo 10, paragrafo 1, della Carta, e che costituisce parte integrante del contesto rilevante ai fini dell'interpretazione della direttiva 2000/78, corrisponde al diritto garantito all'articolo 9 della CEDU e che, in forza dell'articolo 52, paragrafo 3, della Carta, esso ha lo stesso significato e la stessa portata di quest'ultimo (sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punto 27). Orbene, conformemente alla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (in prosieguo: la «Corte EDU»), il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, sancito all'articolo 9 della CEDU, «è uno dei fondamenti di una “società democratica” ai sensi di [tale c]onvenzione» e costituisce, «nella sua dimensione religiosa, uno degli elementi più vitali che contribuiscono alla formazione dell'identità dei credenti e della loro concezione della vita» nonché «un bene prezioso per gli atei, gli agnostici, gli scettici o gli indifferenti», contribuendo al «pluralismo – duramente conquistato nel corso dei secoli – consustanziale a una tale società» (Corte EDU, 15 febbraio 2001, *Dahlab c. Svizzera*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

49 Risulta peraltro dalla giurisprudenza della Corte che, riferendosi, da un lato, alla discriminazione «basata su» uno dei motivi di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78, e, dall'altro, a un trattamento meno favorevole «sulla base» di uno di tali motivi, e impiegando le espressioni «un'altra» e «altre persone», il tenore letterale e il contesto dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva in parola non consentono di statuire che, nel caso del motivo protetto costituito dalla religione o dalle convinzioni personali, di cui al suddetto articolo 1, il divieto di discriminazione previsto dalla medesima direttiva sarebbe limitato alle sole differenze di trattamento esistenti tra persone che aderiscono a una religione o a determinate convinzioni personali e persone che non aderiscono a una religione o a determinate convinzioni personali. Dalla suddetta espressione «basata su» deriva invece che una discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di questa stessa direttiva, può essere constatata solo qualora il trattamento meno favorevole o il particolare svantaggio di cui trattasi venga patito in funzione della religione o delle convinzioni personali (v., in tal senso, sentenza del 26 gennaio 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, punti 29 e 30).

50 L'obiettivo perseguito dalla direttiva 2000/78 depone d'altronde a favore di un'interpretazione dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della medesima nel senso che essa non limita la cerchia delle persone rispetto alle quali può essere effettuato un confronto per l'individuazione di una discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, a quelle che non

aderiscono a una data religione o a determinate convinzioni personali (v., in tal senso, sentenza del 26 gennaio 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, punto 31).

51 Infatti, come risulta dal punto 44 della presente sentenza, conformemente all'articolo 1 della direttiva 2000/78, e come risulta sia dal titolo e dal preambolo sia dal contesto e dalla finalità della stessa, infatti, detta direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta contro le discriminazioni fondate, segnatamente, sulla religione o le convinzioni personali per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, al fine di attuare, negli Stati membri, il principio della parità di trattamento, offrendo ad ogni persona una tutela efficace contro le discriminazioni fondate, segnatamente, sul motivo di discriminazione suddetto (sentenza del 26 gennaio 2021, *Szpital Kliniczny im dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, paragrafo 32).

52 Per quanto riguarda, in particolare, la questione se una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare sul posto di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose costituisca una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, la Corte ha già dichiarato che una tale norma non costituisce una siffatta discriminazione ove riguardi indifferentemente qualsiasi manifestazione di tali convinzioni e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente, una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni (sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, paragrafi 30 e 32). Infatti, dal momento che ogni persona può avere una religione o convinzioni personali, una norma di tal genere, a condizione che sia applicata in maniera generale e indiscriminata, non istituisce una differenza di trattamento fondata su un criterio inscindibilmente legato alla religione o alle convinzioni personali (v., per analogia, per quanto concerne la discriminazione basata sull'handicap, sentenza del 26 gennaio 2021, *Szpital Kliniczny im dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, paragrafo 44 e giurisprudenza citata).

53 Tale constatazione non è rimessa in discussione, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 54 delle sue conclusioni, dalla considerazione che taluni lavoratori seguono determinati precetti religiosi che impongono un certo abbigliamento. Se è vero che l'applicazione di una norma interna come quella menzionata al punto 52 della presente sentenza è certamente idonea ad arrecare particolare disagio a tali lavoratori, detta circostanza non incide in alcun modo sulla constatazione, effettuata a tale punto, in base alla quale tale medesima norma, che rispecchia una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa del datore di lavoro, non istituisce in linea di principio una differenza di trattamento tra lavoratori basata su un criterio inscindibilmente legato alla religione o alle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78.

54 Poiché dagli elementi del fascicolo di cui dispone la Corte risulta che la WABE avrebbe del pari chiesto e ottenuto che una lavoratrice che indossava una croce religiosa togliesse tale segno, risulta, prima facie, che l'applicazione nei confronti di IX della norma interna controversa nel procedimento principale sia avvenuta senza alcuna distinzione rispetto agli altri lavoratori della WABE, sicché non si può considerare che IX abbia subito una differenza di trattamento direttamente basata sulle sue convinzioni religiose, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78. Tuttavia, spetta al giudice del rinvio effettuare le valutazioni di fatto necessarie e stabilire se la norma interna adottata dalla WABE sia stata applicata in maniera generale e indiscriminata a tutti i lavoratori di detta impresa.

55 Alla luce di tali considerazioni, si deve rispondere alla prima questione nella causa C-804/18 dichiarando che l'articolo 1 e l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che una norma interna di una impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non costituisce, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in applicazione di precetti religiosi, una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, ove tale norma sia applicata in maniera generale e indiscriminata.

Sulla seconda questione, sub a), nella causa C-804/18

56 Con la sua seconda questione, sub a), nella causa C-804/18, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento indirettamente basata sulla religione e/o sul sesso, derivante da una norma interna di un'impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, possa essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei suoi clienti o utenti, al fine di tener conto delle legittime aspettative di questi ultimi.

57 Anzitutto, occorre rilevare che tale questione si basa sulla constatazione effettuata dal giudice del rinvio secondo cui la norma interna controversa nel procedimento principale di cui alla causa C-804/18, che vieta di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose allorché i dipendenti della WABE sono a contatto con i genitori o i bambini, concerne, in pratica, talune religioni più di altre ed è destinata più alle donne che agli uomini.

58 In via preliminare, per quanto riguarda l'esistenza di una discriminazione indiretta basata sul sesso, menzionata in tale questione, occorre constatare che, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 59 delle sue conclusioni, tale motivo di discriminazione non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, che è l'unico atto del diritto dell'Unione preso in considerazione da detta questione. Non occorre, pertanto, esaminare l'esistenza di una siffatta discriminazione.

59 Per quanto riguarda la questione della disparità di trattamento indirettamente basata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, occorre ricordare che una siffatta disparità sussiste quando venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro che una norma contiene comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia (sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punto 34). Se è vero che spetta al giudice del rinvio verificare tale punto, si deve rilevare che, in base alle constatazioni di tale giudice, la norma controversa nella causa C-804/18 riguarda, dal punto di vista statistico, quasi esclusivamente le lavoratrici che indossano un velo a causa della loro fede musulmana, sicché la Corte muove dalla premessa secondo cui tale norma costituisce una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione.

60 Per quanto riguarda la questione se una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione possa essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa sul luogo di lavoro, al fine di tener conto delle aspettative dei suoi clienti o utenti, occorre ricordare che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 prevede che una siffatta differenza di trattamento è vietata, a meno che la disposizione, il criterio o la prassi da cui essa deriva non siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Pertanto, una differenza di trattamento, come quella oggetto della seconda questione, sub a), nella causa C-804/18, non

costituisce una discriminazione indiretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora sia oggettivamente giustificata da un obiettivo legittimo e se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale obiettivo siano appropriati e necessari (v., in tal senso, sentenza del 14 marzo 2017, Bougnaoui e ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punto 33).

61 A tal riguardo, per quanto concerne le nozioni di finalità legittima e di carattere appropriato e necessario dei mezzi impiegati per il suo conseguimento, occorre precisare che queste ultime devono essere interpretate restrittivamente (v., in tal senso e per analogia, sentenza del 16 luglio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punto 112).

62 Infatti, la direttiva 2000/78 concretizza, nel settore da essa disciplinato, il principio generale di non discriminazione adesso sancito all'articolo 21 della Carta (sentenza del 26 gennaio 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punto 33). Il considerando 4 di tale direttiva ricorda che il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto da vari accordi internazionali, e dai considerando 11 e 12 di detta direttiva risulta che il legislatore dell'Unione ha inteso considerare, da un lato, che la discriminazione basata, in particolare, su religione o convinzioni personali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato TFUE, segnatamente 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 l'obiettivo di sviluppare l'Unione in quanto spazio di libertà, sicurezza e giustizia e, dall'altro, che qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali nei settori di cui alla medesima direttiva dovrebbe essere proibita in tutta l'Unione.

63 In proposito, per quanto riguarda il requisito dell'esistenza di una finalità legittima, la volontà di un datore di lavoro di mostrare, nei rapporti con i clienti sia pubblici che privati, una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa può essere considerata legittima. Infatti, la volontà di un datore di lavoro di dare ai clienti un'immagine di neutralità rientra nella libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 16 della Carta, ed ha, in linea di principio, carattere legittimo, in particolare qualora il datore di lavoro coinvolga nel perseguimento di tale obiettivo soltanto i dipendenti che si suppone entrino in contatto con i clienti del medesimo (v., in tal senso, sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punti 37 e 38).

64 Ciò premesso, la semplice volontà di un datore di lavoro di condurre una politica di neutralità, sebbene costituisca, di per sé, una finalità legittima, non è di per sé sufficiente a giustificare in modo oggettivo una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, dato che il carattere oggettivo di una siffatta giustificazione può ravvisarsi solo a fronte di un'esigenza reale di tale datore di lavoro, che spetta a quest'ultimo dimostrare.

65 In tali circostanze, al fine di accertare l'esistenza di una giustificazione oggettiva e, pertanto, di un'esigenza reale del datore di lavoro, si può, in primo luogo, tener conto, in particolare, dei diritti e delle legittime aspettative dei clienti o degli utenti. Ciò vale, ad esempio, per il diritto dei genitori di provvedere all'educazione e all'istruzione dei loro figli secondo le loro convinzioni religiose, filosofiche e pedagogiche riconosciuto all'articolo 14 della Carta e per il loro desiderio di far educare i loro figli da persone che non manifestino la loro religione o le loro convinzioni personali allorché sono a contatto con i bambini al fine, segnatamente, di «garantire lo sviluppo individuale e libero dei bambini per quanto riguarda la religione, le convinzioni personali e la politica», come previsto dall'istruzione di servizio adottata dalla WABE.

66 Invece, tali situazioni devono essere distinte, tra l'altro, da un lato, dalla causa da cui ha avuto origine la sentenza del 14 marzo 2017, Bougnaoui e ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), in cui un dipendente è stato licenziato a seguito della denuncia di un cliente e in assenza di una norma interna dell'impresa che vietasse di esibire qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, e, dall'altro, dalla causa da cui ha avuto origine la sentenza del 10 luglio 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), che concerneva una discriminazione diretta basata sulla razza o sull'origine etnica asseritamente originata da richieste discriminatorie dei clienti.

67 In secondo luogo, al fine di valutare la sussistenza di un'esigenza reale del datore di lavoro nel senso richiamato al punto 64 della presente sentenza, è particolarmente rilevante la circostanza che il datore di lavoro abbia fornito la prova del fatto che, in assenza di una tale politica di neutralità politica, filosofica e religiosa, sarebbe violata la sua libertà di impresa, riconosciuta all'articolo 16 della Carta, dal momento che, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui esse si inscrivono, egli subirebbe conseguenze sfavorevoli.

68 Occorre poi sottolineare che, come richiamato al punto 60 della presente sentenza, una norma interna come quella controversa nel procedimento principale, per sottrarsi alla qualificazione di discriminazione indiretta, deve altresì essere idonea ad assicurare la corretta applicazione della politica di neutralità perseguita dal datore di lavoro, il che presuppone che tale politica sia realmente perseguita in modo coerente e sistematico, e che il divieto di indossare qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche e religiose, che tale norma comporta, si limiti allo stretto necessario (v., in tal senso, sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punti 40 e 42).

69 Quest'ultimo requisito presuppone in particolare di verificare che, trattandosi di una limitazione alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, garantita all'articolo 10, paragrafo 1, della Carta, come quella che comporta il divieto fatto a un lavoratore di conformarsi sul suo luogo di lavoro a un obbligo che gli impone di indossare un segno visibile delle sue convinzioni religiose, una tale limitazione risulti strettamente necessaria alla luce delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un tale divieto.

70 Alla luce delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla seconda questione, sub a), nella causa C-804/18 dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o le convinzioni personali, derivante da una norma interna di una impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti, a condizione che, in primo luogo, tale politica risponda ad un'esigenza reale di detto datore di lavoro, circostanza che spetta a quest'ultimo dimostrare prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di detti clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si inscrivono; in secondo luogo, che detta differenza di trattamento sia idonea ad assicurare la corretta applicazione di tale politica di neutralità, il che presuppone che tale politica sia perseguita in modo coerente e sistematico e, in terzo luogo, che detto divieto si limiti allo stretto necessario tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto.

Sulla prima questione nella causa C-341/19

71 Con la sua prima questione nella causa C-341/19, il giudice del rinvio in tale causa chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che una discriminazione indiretta basata sulla religione o sulle convinzioni personali, che deriva da una norma interna di un'impresa che vieta, sul luogo di lavoro, di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose allo scopo di assicurare una politica di neutralità all'interno di tale impresa, possa essere giustificata solo se tale divieto riguardi qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose o se sia sufficiente che tale divieto sia limitato ai segni vistosi di grandi dimensioni ove sia attuato in modo coerente e sistematico.

72 A tal riguardo, occorre rilevare anzitutto che, sebbene tale questione si basi sulla premessa dell'esistenza di una discriminazione indiretta, resta il fatto che, come segnatamente fatto valere dalla Commissione europea nelle sue osservazioni presentate nell'ambito della causa C-341/19, una norma interna di un'impresa che, come quella controversa in tale causa, vieta soltanto di indossare segni vistosi di grandi dimensioni è tale da pregiudicare più gravemente le persone che aderiscono a correnti religiose, filosofiche e non confessionali che prevedono che sia indossato un indumento o un segno di grandi dimensioni, come un copricapo.

73 Orbene, come richiamato al punto 52 della presente sentenza, una disparità di trattamento derivante da una disposizione o da una prassi basata su un criterio inscindibilmente legato al motivo protetto, nel caso di specie la religione o le convinzioni personali, deve essere considerata come direttamente basata su tale motivo. Pertanto, nelle ipotesi in cui il criterio dell'uso di segni vistosi di grandi dimensioni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose sia inscindibilmente legato a una o più religioni o convinzioni personali determinate, il divieto imposto da un datore di lavoro ai suoi lavoratori di indossare detti segni in base a un criterio di tal genere avrà come conseguenza che taluni lavoratori saranno trattati in modo meno favorevole rispetto ad altri in base alla loro religione o alle loro convinzioni personali e che una discriminazione diretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, potrà, quindi, essere rilevata.

74 Nell'ipotesi in cui una tale discriminazione diretta non dovesse tuttavia essere accertata, è importante ricordare che, conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), di detta direttiva, una differenza di trattamento come quella presa in considerazione dal giudice del rinvio costituirebbe, qualora fosse dimostrato che comportasse, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono a una religione o a convinzioni personali determinate, una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva, come già menzionato al punto 60 della presente sentenza, a meno che essa non sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e a condizione che i mezzi per perseguire tale finalità siano appropriati e necessari.

75 A tal riguardo, occorre rilevare che dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che la misura in esame ha lo scopo di prevenire conflitti sociali all'interno dell'impresa, in particolare tenuto conto dell'esistenza di tensioni verificatesi in passato riconducibili a convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

76 Come è già rilevato al punto 63 della presente sentenza, una politica di neutralità può costituire una finalità legittima ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78. Al fine di determinare se tale politica sia idonea a giustificare in maniera oggettiva una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, occorre verificare, come risulta dal punto 64 della presente sentenza, se essa soddisfi un'esigenza reale dell'impresa. In proposito si deve rilevare che tanto la prevenzione dei conflitti sociali quanto la presentazione del datore di lavoro in modo neutrale nei confronti dei clienti possono configurare un'esigenza reale del

datore di lavoro, circostanza che incombe a quest'ultimo dimostrare. Occorre tuttavia ancora verificare, conformemente a quanto esposto ai punti 68 e 69 della presente sentenza, se la norma interna che consiste nel vietare di indossare qualsiasi segno vistoso di grandi dimensioni di convinzioni politiche, filosofiche e religiose sia idonea ad assicurare la finalità perseguita e se tale divieto si limiti allo stretto necessario.

77 A tal riguardo, occorre precisare che una politica di neutralità in seno all'impresa, come quella oggetto della prima questione nella causa C-341/19, può essere perseguita in modo efficace soltanto se non è ammessa alcuna manifestazione visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose quando i lavoratori sono a contatto con i clienti o tra di loro, poiché il fatto di indossare qualsiasi segno, anche se di piccole dimensioni, compromette l'idoneità della misura a raggiungere l'obiettivo asseritamente perseguito e rimette così in discussione la coerenza stessa di detta politica di neutralità.

78 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla prima questione sottoposta nella causa C-341/19 dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali derivante da una norma interna di un'impresa che vieta, sul luogo di lavoro, di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose allo scopo di assicurare una politica di neutralità all'interno di tale impresa può essere giustificata solo se detto divieto riguardi qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Un divieto che si limiti all'uso di segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose vistosi e di grandi dimensioni è tale da costituire una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, che non può in ogni caso essere giustificata sulla base di tale medesima disposizione.

Sulla seconda questione, sub b), nella causa C-804/18 e sulla seconda questione, sub b), nella causa C-341/19

79 Con la seconda questione, sub b), nella causa C-804/18, che è analoga alla seconda questione, sub b), nella causa C-341/19, l'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo) chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che le disposizioni costituzionali nazionali che tutelano la libertà di religione possano essere prese in considerazione in quanto disposizioni più favorevoli ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

80 Tale questione è scaturita da quella, del pari sollevata dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) nella causa C-341/19, relativa alla domanda se, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una norma interna di un'impresa, come quella controversa nei procedimenti principali, occorra ponderare i diritti e le libertà contrastanti, più in particolare gli articoli 14 e 16 della Carta, da un lato, e l'articolo 10 della Carta, dall'altro, o se tale bilanciamento debba essere effettuato solo al momento dell'applicazione di detta norma interna a un caso specifico, ad esempio quando un'istruzione è rivolta a un lavoratore o in occasione del suo licenziamento. Nell'ipotesi in cui si dovesse affermare che i diritti contrastanti derivanti dalla Carta non possono essere presi in considerazione nell'ambito di detto esame, si porrebbe allora la questione se una disposizione nazionale di rango costituzionale, come l'articolo 4, paragrafi 1 e 2, del GG, che tutela la libertà di religione e di fede, possa essere considerata come una disposizione più favorevole ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

81 Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione se, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, della restrizione

derivante dalla misura introdotta per garantire l'applicazione di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa, si debba tener conto dei diversi diritti e libertà in esame, si deve ricordare, anzitutto, come constatato dalla Corte nell'interpretare la nozione di «religione» ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, che il legislatore dell'Unione ha fatto riferimento, al considerando 1 di tale direttiva, ai diritti fondamentali quali garantiti dalla CEDU, la quale prevede, al suo articolo 9, che ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, diritto questo che implica, tra l'altro, 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. Inoltre, al medesimo considerando il legislatore dell'Unione ha fatto riferimento anche alle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto dell'Unione. Orbene, tra i diritti che risultano da tali tradizioni comuni e che sono stati ribaditi nella Carta figura il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione sancito all'articolo 10, paragrafo 1, della Carta. Conformemente a tale disposizione, detto 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. Come risulta dalle spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali (GU 2007, C 303, pag. 17), il diritto garantito all'articolo 10, paragrafo 1, di quest'ultima corrisponde al diritto garantito all'articolo 9 della CEDU e, conformemente all'articolo 52, paragrafo 3, della Carta, ha lo stesso significato e la stessa portata di quest'ultimo (sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punti 26 e 27).

82 Pertanto, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, della restrizione derivante da una misura destinata ad assicurare l'applicazione di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa, si deve tener conto dei diversi diritti e libertà in esame.

83 La Corte ha poi già dichiarato che, nell'esaminare il carattere necessario di un divieto analogo a quello controverso nei procedimenti principali, spetta ai giudici nazionali, alla luce di tutti gli elementi del fascicolo di cui trattasi, tenere conto degli interessi in gioco e limitare «allo stretto necessario» le restrizioni «alle libertà in questione» (sentenza del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punto 43). Orbene, poiché nel procedimento da cui ha avuto origine tale sentenza era in discussione soltanto la libertà d'impresa, sancita all'articolo 16 della Carta, si deve dichiarare che l'altra libertà alla quale la Corte faceva riferimento nella medesima sentenza era la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, di cui al punto 39 della medesima sentenza.

84 Infine, è giocoforza rilevare che l'interpretazione della direttiva 2000/78 in tal modo accolta è conforme alla giurisprudenza della Corte in quanto consente di assicurare che, qualora siano in discussione più diritti fondamentali e principi sanciti dai Trattati, come, nel caso di specie, il principio di non discriminazione sancito all'articolo 21 della Carta e il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione garantito all'articolo 10 della Carta, da un lato, nonché il diritto dei genitori di provvedere all'educazione e all'istruzione dei loro figli secondo le loro convinzioni religiose, filosofiche e pedagogiche riconosciuto all'articolo 14, paragrafo 3, della Carta e la libertà di impresa sancita all'articolo 16 della Carta, dall'altro lato, la valutazione del rispetto del principio di proporzionalità deve essere effettuata nel rispetto della necessaria conciliazione tra i requisiti connessi alla tutela dei diversi diritti e principi in discussione e di un giusto equilibrio tra di essi (v., in tal senso, sentenza del 17 dicembre 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e a., C-336/19, EU:C:2020:1031, punto 65 e giurisprudenza citata).

85 Per quanto riguarda le disposizioni di diritto nazionale controverse nei procedimenti principali, in particolare l'articolo 4, paragrafo 1, del GG, e il requisito che esse comportano, in base al quale, in una situazione come quella oggetto di tali procedimenti, incombe al datore di lavoro non solo dimostrare di perseguire una finalità legittima idonea a giustificare una disparità di trattamento indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ma anche dimostrare che al momento dell'introduzione della norma interna controversa esisteva, o che esiste, attualmente, un rischio sufficientemente concreto che tale obiettivo sia compromesso, come il rischio di effettivi problemi all'interno dell'impresa o il rischio reale di perdita di reddito, si deve ritenere che un tale requisito rientri nell'ambito previsto dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 per quanto riguarda la giustificazione di una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

86 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la questione se una disposizione nazionale relativa alla libertà di religione e di coscienza possa essere considerata come una disposizione nazionale più favorevole alla tutela del principio della parità di trattamento, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, occorre ricordare, come risulta dal titolo di tale direttiva, che quest'ultima stabilisce un quadro generale per tale parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, che lascia un margine di discrezionalità agli Stati membri, tenuto conto della diversità dei loro approcci quanto al ruolo che essi attribuiscono, al loro interno, alla religione o alle convinzioni personali. Il margine di discrezionalità così riconosciuto agli Stati membri in mancanza di consenso a livello dell'Unione deve tuttavia andare di pari passo con un controllo, che spetta al giudice dell'Unione, consistente, in particolare, nel verificare se le misure adottate a livello nazionale siano giustificate in linea di principio e se siano proporzionate (v., in tal senso, sentenza del 17 dicembre 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België e a.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, punto 67).

87 Peraltro, dal quadro così introdotto emerge che, nella direttiva 2000/78, il legislatore dell'Unione non ha effettuato esso stesso la necessaria conciliazione tra la libertà di pensiero, di convinzione e di religione, da un lato, e gli obiettivi legittimi che possono essere invocati a giustificazione di una disparità di trattamento, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), di tale direttiva, dall'altro, ma ha lasciato il compito di procedere a tale conciliazione agli Stati membri e ai loro giudici (v., per analogia, sentenza del 17 dicembre 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België e a.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, punto 47).

88 Di conseguenza, la direttiva 2000/78 consente di tener conto del contesto specifico di ciascuno Stato membro e di riconoscere a ciascuno di essi un margine di discrezionalità nell'ambito della necessaria conciliazione dei diversi diritti e interessi in gioco, al fine di assicurare un giusto equilibrio tra questi ultimi.

89 Ne consegue che le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di pensiero, di convinzione e di religione, in quanto valore al quale le società democratiche contemporanee attribuiscono un'importanza maggiore da molti anni, possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, per quanto riguarda la protezione del principio della parità di trattamento, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, nell'ambito dell'esame di ciò che costituisce una differenza di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. Rientrerebbero così, ad esempio, nella facoltà offerta da tale articolo 8, paragrafo 1, disposizioni nazionali che subordinassero la giustificazione di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali a requisiti più elevati di quanto previsto dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78.

90 Alla luce di tali considerazioni, occorre rispondere alla seconda questione, sub b), nella causa C-804/18 e alla seconda questione, sub b), nella causa C-341/19 dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

Sulla seconda questione, sub a), e sulla terza questione nella causa C-341/19

91 Alla luce della risposta fornita alla prima questione nella causa C-341/19, non occorre rispondere né alla seconda questione, sub a), né alla terza questione nella medesima causa.

Sulle spese

92 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

1) **L'articolo 1 e l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), 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, devono essere interpretati nel senso che una norma interna di un'impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non costituisce, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in applicazione di precetti religiosi, una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, ove tale norma sia applicata in maniera generale e indiscriminata.**

2) **L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, derivante da una norma interna di un'impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti, a condizione che, in primo luogo, tale politica risponda ad un'esigenza reale di detto datore di lavoro, circostanza che spetta a quest'ultimo dimostrare prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di detti clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono; in secondo luogo, che detta differenza di trattamento sia idonea ad assicurare la corretta applicazione di tale politica di neutralità, il che presuppone che tale politica sia perseguita in modo coerente e sistematico e, in terzo luogo, che detto divieto si limiti allo stretto necessario tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto.**

3) **L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali derivante da una norma interna di un'impresa che vieta, sul luogo di lavoro, di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose allo scopo di assicurare una politica di neutralità all'interno di tale impresa può essere giustificata solo se detto divieto riguardi qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Un divieto che si limiti all'uso di segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose vistosi e di**

grandi dimensioni è tale da costituire una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, che non può in ogni caso essere giustificata sulla base di tale medesima disposizione.

4) L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di tale direttiva, nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

Firme