

La Corte di Giustizia si pronuncia in materia di licenziamento e di discriminazione fondata sulla religione

(CGUE, Grande Sezione, 17 marzo 2026, C-258/24)

L'articolo 4, paragrafi 1 e 2, 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, letto alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che: esso osta a una normativa nazionale ai sensi della quale un'organizzazione privata la cui etica sia fondata su una religione può esigere da un dipendente appartenente a una determinata chiesa che pratica tale religione di non abbandonare tale chiesa nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o di tornare a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, mentre tale organizzazione impiega altre persone per svolgere le stesse mansioni del dipendente in questione senza richiedere che siano membri di questa stessa chiesa, e tale dipendente non tiene in pubblico comportamenti ostili a detta chiesa, qualora, per la natura delle attività professionali di detto dipendente o per il contesto in cui esse vengono espletate, tali requisiti non siano essenziali, legittimi e giustificati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di detta organizzazione.

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

17 marzo 2026 (*)

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Attività professionali di chiese o di altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali – Associazione che dispensa consigli in materia di gravidanza alle donne incinte – Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa – Atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica della chiesa o dell'organizzazione – Differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Licenziamento di una lavoratrice perché ha abbandonato la Chiesa cattolica »

Nella causa C-258/24,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 1^o febbraio 2024, pervenuta in cancelleria il 12 aprile 2024, nel procedimento

Katholische Schwangerschaftsberatung

contro

JB,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, T. von Danwitz, vicepresidente, F. Biltgen (relatore), K. Jürimäe, C. Lycourgos e F. Schalin, presidenti di sezione, S. Rodin, E. Regan, D. Gratsias, M. Gavalec, S. Gervasoni, N. Fenger e R. Frendo, giudici,

avvocato generale: L. Medina

cancelliere: D. Dittert, capo unità

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 17 marzo 2025,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Katholische Schwangerschaftsberatung, da K. Schmitt, Rechtsanwalt, e G. Thüsing, professore di diritto;
 - per JB, da K. Windisch, Rechtsanwältin;
 - per il governo ellenico, da V. Baroutas e M. Tassopoulou, in qualità di agenti;
 - per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e E. Schmidt, in qualità di agenti,
- sentite le conclusioni dell'avvocata generale, presentate all'udienza del 10 luglio 2025, ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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), letta alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra la Katholische Schwangerschaftsberatung (associazione cattolica di consulenza in materia di gravidanza, Germania) (in prosieguo: l'«Associazione») e JB in merito alla legittimità del licenziamento di quest'ultima, fondato su un'asserita violazione dell'obbligo di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'Associazione.

Contesto normativo

Direttiva 2000/78

3 I considerando 4, 11, 12, 23, 24 e 29 della direttiva 2000/78 così recitano:

«(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione 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 Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione 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 (...) può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali (...) nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. (...)

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

(24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgere un'attività lavorativa.

(...)

(29) Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. (...).

4 L'articolo 1 di tale direttiva così prevede:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, [un] 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».

5 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, di detta direttiva così recita:

«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;

(...).

6 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della medesima direttiva prevede quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, 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».

7 L'articolo 4 della direttiva 2000/78 è così formulato:

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

2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione».

Diritto tedesco

Il GG

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

«(1) La libertà di credo e di coscienza e la libertà di professione religiosa e ideologica sono inviolabili.

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

9 Conformemente all'articolo 140 del GG, le disposizioni degli articoli da 136 a 139 e 141 della Weimarer Reichsverfassung (Costituzione di Weimar), dell'11 agosto 1919, costituiscono parte integrante del GG.

10 L'articolo 137, paragrafi 3 e 7, della Costituzione di Weimar prevede quanto segue:

«3. Ogni associazione religiosa disciplina e gestisce in modo autonomo i propri interessi, nei limiti delle leggi generali. Essa conferisce le proprie cariche senza l'intervento dello Stato o delle autorità locali.

(...)

7. Alle associazioni religiose vengono equiparate quelle che perseguono il fine di coltivare in comune un'ideologia».

Lo AGG

11 Lo Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (legge generale sulla parità di trattamento), del 14 agosto 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 1897), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: lo «AGG»), mira a trasporre la direttiva 2000/78 nel diritto tedesco.

12 L'articolo 1 dello AGG così recita:

«Obiettivo della presente legge è prevenire o eliminare qualsiasi discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o le convinzioni personali, su un handicap, sull'età o sull'identità sessuale».

13 L'articolo 2 dello AGG stabilisce:

«(1) Ai sensi della presente legge, sono vietate le discriminazioni basate su uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 per quanto attiene:

(...)

2. all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese la retribuzione e le condizioni di licenziamento, in particolare quelle riportate negli accordi collettivi e nei contratti individuali di lavoro, nonché le misure adottate nel corso del rapporto di lavoro, al momento della sua cessazione o in caso di avanzamento di carriera.

(...))».

14 L'articolo 3, paragrafo 1, dello AGG prevede quanto segue:

«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. (...))».

15 L'articolo 7 dello AGG stabilisce:

«(1) I lavoratori non possono essere oggetto di discriminazione sulla base di uno dei motivi di cui all'articolo 1; ciò vale anche quando l'autore della discriminazione si limita a supporre la presenza di uno dei motivi di cui all'articolo 1 nell'ambito del fatto discriminatorio.

(2) Le disposizioni contrattuali che violano il divieto di discriminazione sancito al paragrafo 1 sono inefficaci.

(3) Una discriminazione ai sensi del paragrafo 1 da parte del datore di lavoro o di un altro lavoratore costituisce violazione degli obblighi contrattuali».

16 Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, dello AGG:

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

17 L'articolo 9 dello AGG così recita:

«(1) Ferme restando le disposizioni dell'articolo 8 [della presente legge], una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali, nel rapporto d'impiego con comunità religiose, con istituzioni ad esse correlate di qualsiasi forma giuridica o con associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, è consentita altresì quando una determinata religione o convinzione personale costituisce, tenuto conto dell'identità della rispettiva comunità religiosa o associazione, sotto il profilo del diritto all'autodeterminazione [di tale comunità o associazione] o per la natura delle sue attività, un requisito professionale giustificato.

2. Il divieto di disparità di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali non pregiudica il diritto delle comunità religiose di cui al paragrafo 1, delle istituzioni ad esse correlate di qualsiasi forma giuridica o delle associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali di esigere dai loro dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'identità di tale comunità o associazione».

Diritto canonico

18 L'articolo 1 della Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (regolamento di base del servizio ecclesiale nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa), del 22 settembre 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln* 1993, pag. 222), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguito: la «GrO»), intitolato «Principi fondamentali del servizio ecclesiale», prevede quanto segue:

«Tutti coloro che operano all'interno di un'istituzione della Chiesa cattolica contribuiscono congiuntamente attraverso il loro lavoro, indipendentemente dal loro status lavorativo, a consentire che l'istituzione realizzi il proprio contributo alla missione della Chiesa (comunità di servizio) (...))».

19 L'articolo 3, paragrafo 4, della GrO dispone quanto segue:

«Non è idoneo ad essere impiegato al servizio della Chiesa chi dimostri ostilità nei confronti della Chiesa o abbia abbandonato la Chiesa cattolica».

20 L'articolo 4 della GrO, intitolato «Obblighi di lealtà», così recita:

«(1) Dalle lavoratrici e dai lavoratori di confessione cattolica si attende il riconoscimento e il rispetto dei principi del credo e dell'etica cattolica. (...)

(2) Dalle lavoratrici e dai lavoratori cristiani non cattolici si attende il rispetto delle verità e dei valori del Vangelo, nonché il loro contributo a praticarli all'interno dell'istituzione.

(3) Dalle lavoratrici e dai lavoratori non cristiani si attende la disponibilità ad adempiere, nello spirito della Chiesa, i compiti che saranno loro affidati all'interno di un'istituzione ecclesiastica.

(4) Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono astenersi da comportamenti ostili alla Chiesa. (...)

21 L'articolo 5 della GrO, intitolato «Violazioni degli obblighi di lealtà», così dispone:

«(1) Ove una lavoratrice o un lavoratore non soddisfi più i requisiti di occupazione, il datore di lavoro si impegna, tramite servizi di consulenza, affinché la lavoratrice o il lavoratore ponga rimedio stabilmente a tale carenza. Nel caso concreto, occorre esaminare se un tale colloquio chiarificatore o un'ammonizione, una censura formale o un'altra misura (ad esempio, un trasferimento o un avviso di modifica delle condizioni di lavoro) siano idonei a porre rimedio alla violazione degli obblighi. Come misura estrema è previsto il licenziamento.

(2) Ai fini di un licenziamento per motivi specificamente ecclesiastici, la Chiesa considera gravi, in particolare, le seguenti violazioni degli obblighi di lealtà di cui all'articolo 4:

1. Per tutte le lavoratrici e i lavoratori:

a) la presa di posizione in pubblico contro principi basilari della Chiesa cattolica (ad esempio, la promozione dell'interruzione volontaria della gravidanza o l'istigazione alla xenofobia), (...)

2. Per le lavoratrici e i lavoratori cattolici:

a) l'abbandono della Chiesa cattolica (...)

(3) In presenza di una grave violazione degli obblighi di lealtà ai sensi del paragrafo 2, la possibilità di mantenere il rapporto di lavoro dipende dalla valutazione delle circostanze del caso di specie. Deve essere al riguardo attribuita particolare rilevanza all'identità della chiesa, senza che gli interessi della chiesa prevalgono per principio su quelli del dipendente. Occorre tenere in debito conto, tra l'altro, la consapevolezza della lavoratrice o del lavoratore di aver violato gli obblighi di lealtà, l'interesse a mantenere il posto di lavoro, l'età, la durata del rapporto di lavoro e le prospettive di un nuovo impiego. Per quanto riguarda le lavoratrici e i lavoratori che operano nel servizio pastorale, catechistico, nell'ambito di una *missio canonica* o di un altro incarico episcopale conferito per iscritto, la sussistenza di una grave violazione degli obblighi di lealtà ai sensi del paragrafo 2 esclude di norma la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro. In tali casi, si può evitare di ricorrere al licenziamento, in via eccezionale, ove esso risulti inappropriato nel caso di specie per gravi motivi. Lo stesso vale per l'abbandono della Chiesa cattolica da parte di una lavoratrice o di un lavoratore».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

22 L'Associazione, che è un'associazione specializzata all'interno della Chiesa cattolica tedesca, si dedica all'assistenza ai bambini, ai giovani, alle donne e alle loro famiglie che versino in situazioni particolari. Essa svolge segnatamente il compito di consigliare le donne incinte. Nell'ambito delle

consulenze in materia di gravidanza, dispensate secondo le disposizioni statali, l'Associazione applica le direttive della Chiesa cattolica che tutti i membri del personale attivo nei consultori cattolici si impegnano per iscritto a rispettare e la cui inosservanza comporta conseguenze in materia di diritto del lavoro. Tali direttive prevedono, in sostanza, che qualsiasi consulenza in materia di gravidanza abbia l'obiettivo di tutelare la vita del nascituro e debba quindi ispirarsi all'intento di incoraggiare la donna incinta a proseguire la gravidanza e ad accettare il figlio.

23 Dalla decisione di rinvio risulta che, in Germania, l'interruzione della gravidanza è depenalizzata, alle condizioni previste agli articoli 218 e 219 dello Strafgesetzbuch (codice penale), quando la donna incinta che si trovi in situazione di emergenza e di conflitto si è fatta consigliare in un consultorio riconosciuto. Tuttavia, a seguito di una lettera inviata dal papa al vescovo di Limburgo (Germania) nel 2002, l'Associazione non rilascia alcun certificato dell'avvenuto consulto, benché tale certificato sia necessario affinché un'interruzione volontaria della gravidanza non sia sanzionata penalmente.

24 JB, madre di cinque figli, è entrata in servizio nell'Associazione nell'anno 2006. Fino al suo congedo parentale, iniziato l'11 giugno 2013 e terminato il 31 maggio 2019, era incaricata delle consultazioni in materia di gravidanza. Nell'ottobre 2013 JB, in applicazione della procedura prevista dalle disposizioni nazionali, ha dichiarato dinanzi all'autorità civica competente di abbandonare la Chiesa cattolica. Ella ha motivato tale abbandono con il fatto che la diocesi di Limburgo prelevava, oltre all'imposta ecclesiastica statale, un contributo ecclesiastico supplementare dalle persone cattoliche che, come JB, sono sposate, nell'ambito di un matrimonio interconfessionale, con una persona con reddito elevato.

25 Dopo aver tentato, invano, di convincerla a ritornare nella Chiesa cattolica, il 1° giugno 2019 l'Associazione ha licenziato JB per abbandono di tale chiesa, in applicazione dell'articolo 5, paragrafo 2, punto 2, lettera a), e dell'articolo 3, paragrafo 4, della GrO. Dalla decisione di rinvio risulta che, alla data di tale licenziamento, l'Associazione impiegava, nel servizio di consulenza in materia di gravidanza in cui lavorava JB, quattro dipendenti appartenenti alla Chiesa cattolica e due dipendenti non appartenenti a tale chiesa.

26 Il ricorso di JB diretto a far dichiarare l'infondatezza del suo licenziamento è stato accolto dallo Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania). L'Associazione ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro, Germania), che ha confermato la sentenza. L'Associazione ha quindi proposto un ricorso per cassazione (*Revision*) avverso la sentenza di quest'ultimo giudice dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), che è il giudice del rinvio.

27 Il giudice del rinvio ritiene che il licenziamento di JB costituisca una discriminazione diretta fondata sulla religione, ai sensi dell'articolo 1 e dell'articolo 3, paragrafo 1, prima frase, dello AGG nonché dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78. Infatti, la discriminazione sarebbe direttamente connessa all'esercizio, da parte di JB, della sua libertà di religione negativa, quale tradottasi nel suo abbandono della Chiesa cattolica. A tal riguardo detto giudice indica che, a differenza di JB, un dipendente che non sia mai stato membro della Chiesa cattolica non potrebbe essere licenziato per i motivi di cui all'articolo 5, paragrafo 2, punto 2, lettera a), e all'articolo 3, paragrafo 4, della GrO. JB sarebbe quindi oggetto di una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione rispetto alle persone che hanno abbandonato altre comunità religiose o che non hanno mai fatto parte di tali comunità.

28 Il giudice del rinvio ritiene che, in tali circostanze, la soluzione della controversia oggetto del procedimento principale richieda di stabilire se tale disparità di trattamento possa essere giustificata

in applicazione degli articoli 8 e 9 dello AGG. A tal riguardo esso espone che, secondo la giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale, Germania), l'abbandono della Chiesa cattolica, dal punto di vista di quest'ultima, pregiudica la credibilità di tale chiesa e non è compatibile con il comportamento di buona fede e di lealtà richiesto alle parti del contratto di lavoro. Tuttavia, siccome l'articolo 9 dello AGG traspone l'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 e l'articolo 8 dello AGG traspone, tra l'altro, l'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva, occorrerebbe, per quanto possibile, interpretare queste due disposizioni nazionali conformemente a tali disposizioni della direttiva.

29 Per quanto riguarda, anzitutto, l'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, il giudice del rinvio ritiene che tale disposizione, letta alla luce degli articoli 10 e 21 della Carta, osti a un'interpretazione dell'articolo 9 dello AGG secondo la quale un dipendente di un'associazione cattolica è tenuto, nel corso del rapporto di lavoro, ad adottare un atteggiamento di lealtà, ai sensi di tale direttiva, non abbandonando la Chiesa cattolica o tornando a farne parte dopo l'abbandono, a differenza dei dipendenti di tale associazione che non siano membri della Chiesa cattolica.

30 A tal riguardo esso rileva, da un lato, che il primo comma del paragrafo 2 dell'articolo 4 della direttiva 2000/78 non consente di giustificare la disparità di trattamento basata sulla religione che risulta dal licenziamento di un dipendente per il solo motivo di aver questi abbandonato la Chiesa cattolica. Infatti, un tale abbandono non costituirebbe una base di valutazione sufficiente per giungere alla conclusione che tale dipendente non risponderà più ai requisiti professionali a lui applicabili. Al fine di garantire un controllo giurisdizionale effettivo, il datore di lavoro dovrebbe esporre, sulla base di elementi concreti e verificabili, che sussistono dubbi sul fatto che il dipendente, a causa di un cambiamento di fede o di concezioni etiche, voglia o possa ancora soddisfare tali requisiti. Ciò varrebbe a maggior ragione in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui tutti i membri del personale attivo nel centro di consultazione dell'Associazione devono impegnarsi, nel loro contratto di lavoro, a rispettare le direttive della Chiesa cattolica.

31 Dall'altro lato, neppure il secondo comma del paragrafo 2 dell'articolo 4 della direttiva 2000/78 consentirebbe di giustificare una tale disparità di trattamento in assenza di circostanze particolari ulteriori rispetto al semplice fatto che il dipendente ha abbandonato la Chiesa cattolica. Infatti, un tale abbandono non costituirebbe, di per sé, un comportamento sleale del dipendente nei confronti del suo datore di lavoro. La situazione potrebbe essere diversa solo in situazioni in cui l'obbligo di rimanere membro di tale chiesa sia giustificato da requisiti professionali concreti. Orbene, non sarebbe questo certamente il caso quando il datore di lavoro impiega anche persone non appartenenti a detta chiesa. Inoltre, la dichiarazione di abbandono della Chiesa cattolica sarebbe resa dinanzi a un'autorità pubblica, che ne informerebbe soltanto tale chiesa e il datore di lavoro, affinché questi possa tenerne conto nel calcolo della retribuzione del dipendente. In tali circostanze, sarebbe solo nell'ipotesi in cui il dipendente diffonda in modo pubblico e inappropriato la notizia del suo abbandono della Chiesa cattolica che tale abbandono potrebbe essere considerato un comportamento ostile nei confronti di tale chiesa e quindi sleale.

32 Peraltro, la formulazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, nella parte in cui si riferisce a un atteggiamento di buona fede e di lealtà «nei confronti dell'etica dell'organizzazione», potrebbe consentire di distinguere tra l'atteggiamento del dipendente nei confronti della chiesa, da un lato, e il suo atteggiamento nei confronti di tale organizzazione in quanto datore di lavoro, dall'altro. Pertanto, pure ad ammettere che l'abbandono della Chiesa cattolica da parte di un dipendente possa essere qualificato come un atto sleale nei confronti di tale

chiesa, non se ne potrebbe automaticamente inferire che tale dipendente tiene un comportamento sleale nei confronti del suo datore di lavoro, purché egli continui a rispettare l'etica di quest'ultimo nel suo lavoro.

33 Per quanto riguarda, poi, l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, il giudice del rinvio dubita che tale disposizione, letta alla luce degli articoli 10 e 21 della Carta, consenta un'interpretazione dell'articolo 8 dello AGG che autorizzi una disparità di trattamento come quella di cui trattasi nel procedimento principale. In tale contesto, esso osserva in particolare che il requisito di non aver abbandonato la Chiesa cattolica non è oggettivamente necessario per esercitare un'attività di consulenza in materia di gravidanza.

34 Infine, nell'ipotesi in cui la Corte considerasse comunque che l'articolo 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 2000/78 consente di giustificare una siffatta disparità di trattamento, il giudice del rinvio si chiede quali requisiti si applicherebbero allora a una tale giustificazione.

35 Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha pertanto deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«(1) Se sia compatibile con il diritto dell'Unione, in particolare con la [direttiva 2000/78], alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1 e dell'articolo 21, paragrafo 1, della [Carta], una disciplina nazionale a norma della quale un'organizzazione privata la cui etica è fondata sulla religione può esigere dalle persone alle sue dipendenze che non abbandonino una determinata Chiesa nel corso del rapporto di lavoro o può subordinare il mantenimento del rapporto di lavoro alla condizione che la persona alle sue dipendenze la quale, nel corso del rapporto di lavoro, abbia abbandonato una determinata Chiesa, vi aderisca nuovamente, ove detta organizzazione non esiga, quanto al resto, dalle persone alle sue dipendenze di appartenere a tale Chiesa e la persona alle sue dipendenze non tenga in pubblico comportamenti apertamente contrari alla Chiesa.

2. In caso di risposta affermativa alla prima questione: quali ulteriori requisiti vengano, se del caso, ai sensi della direttiva 2000/78, letta alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, ai fini della giustificazione di una siffatta differenza di trattamento basata sulla religione».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

36 Nel quadro della procedura di cooperazione prevista dall'articolo 267 TFUE, la Corte può essere chiamata a fornire al giudice del rinvio tutti gli elementi interpretativi del diritto dell'Unione che possano essere utili per definire la controversia di cui è investito, a prescindere dal fatto che tale giudice vi abbia fatto o meno riferimento nel formulare le proprie questioni. Spetta alla Corte ricavare dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale, e segnatamente dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di detto diritto che richiedono un'interpretazione in considerazione dell'oggetto della controversia di cui al procedimento principale [sentenze del 20 marzo 1986, Tissier, 35/85, EU:C:1986:143, punto 9, e del 1° agosto 2022, TL (Assenza di interprete e omessa traduzione), C-242/22 PPU, EU:C:2022:611, punto 37].

37 Nel caso di specie, sebbene, nella formulazione della sua prima questione, il giudice del rinvio faccia riferimento in maniera generale alla direttiva 2000/78, dalla sua domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che il riferimento è precisamente all'articolo 4, paragrafi 1 e 2, di quest'ultima.

38 Si deve pertanto ritenere che, con tale questione, il giudice del rinvio chieda, in sostanza, se l'articolo 4, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2000/78, letto alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale ai sensi della quale un'organizzazione privata la cui etica sia fondata su una

religione può esigere da un dipendente appartenente a una determinata chiesa che pratica tale religione di non abbandonare tale chiesa nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o di tornare a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, mentre

- tale organizzazione impiega altre persone per svolgere le stesse mansioni del dipendente in questione senza richiedere loro di essere membri di questa stessa chiesa, e
- tale dipendente non tiene in pubblico comportamenti ostili a detta chiesa.

39 In via preliminare, occorre rilevare che tale questione si basa sulla premessa, posta dal giudice del rinvio e ricordata al punto 27 della presente sentenza, che la disparità di trattamento subita da JB è direttamente fondata sulla sua religione.

40 A tal riguardo occorre ricordare che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 enuncia che, ai fini dell'applicazione dell'articolo 2, paragrafo 1, di quest'ultima, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, tra i quali figurano la religione o le convinzioni personali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia trattata un'altra in una situazione analoga.

41 Nel caso di specie, è pacifico che il licenziamento di JB è stato pronunciato sulla base di una norma che si applica unicamente ai dipendenti cattolici, cosicché si deve considerare, come fa il giudice del rinvio, che tale norma comporta una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione. Inoltre, è pacifico che l'Associazione rientra nella categoria delle organizzazioni religiose ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

42 In ordine alla questione se siffatta disparità di trattamento possa essere giustificata alle condizioni previste all'articolo 4, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2000/78, occorre ricordare che tale direttiva, ai sensi del suo articolo 1, mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate, in particolare, sulla religione o sulle convinzioni personali per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. Tale direttiva concretizza pertanto, nell'ambito da essa coperto, il principio generale di non discriminazione sancito all'articolo 21 della Carta (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 47).

43 Secondo la giurisprudenza della Corte, sebbene la direttiva 2000/78 miri a tutelare il diritto fondamentale dei lavoratori di non essere oggetto di una discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, tuttavia, con il suo articolo 4, paragrafo 2, la suddetta direttiva intende anche tenere conto del diritto all'autonomia delle chiese e delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, come sancito all'articolo 17 TFUE e all'articolo 10 della Carta, che corrisponde all'articolo 9 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (in prosieguo: la «CEDU») (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 50).

44 Dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo risulta che la libertà di pensiero, di coscienza e di religione sancita all'articolo 9 della CEDU tutela anche diritti negativi, in particolare la libertà di non aderire a una religione e quella di non esercitarla (Corte EDU, 25 giugno 2020, Stavropoulos e a. c. Grecia, CE:ECHR:2020:0625JUD005248418, §§ 43 e 44).

45 In caso di disaccordo dottrinale o organizzativo tra una comunità religiosa e uno dei suoi membri, la libertà di religione dell'individuo si esercita con la sua facoltà di lasciare liberamente la comunità. Il rispetto dell'autonomia delle comunità religiose riconosciute dallo Stato implica, in particolare, che lo Stato debba accettare il diritto di tali comunità di reagire, secondo le proprie norme e interessi, a qualsiasi movimento dissidente che possa emergere al loro interno e che possa

costituire una minaccia alla loro coesione, immagine o unità. Non spetta quindi alle autorità nazionali ergersi arbitro tra le organizzazioni religiose e le diverse entità dissenzienti esistenti o che potrebbero crearsi nella loro sfera (Corte EDU, 12 giugno 2014, Fernández Martínez c. Spagna, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 128).

46 Ciò posto, il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione garantito dall'articolo 10 della Carta ha come corollario il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sulla religione sancito all'articolo 21, paragrafo 1, della stessa (v., in tal senso, sentenza del 28 novembre 2023, Commune d'Ans, C-148/22, EU:C:2023:924, punto 40). Pertanto, non è sufficiente che una comunità religiosa affermi l'esistenza di un pregiudizio reale o potenziale alla sua autonomia per giustificare una disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. Occorre in più che tale comunità dimostri, alla luce delle circostanze del caso di specie, che l'asserito rischio di lesione della sua autonomia è probabile e serio e che la disparità di trattamento di cui trattasi non pregiudica il contenuto essenziale del diritto alla parità, non eccede quanto necessario per escludere tale rischio né persegue un fine estraneo all'esercizio dell'autonomia di detta comunità. I giudici nazionali devono vigilare affinché tali condizioni siano soddisfatte, effettuando un esame approfondito delle circostanze del caso e un'esauritiva ponderazione tra gli interessi concorrenti in gioco (v., per analogia, Corte EDU, 12 giugno 2014, Fernández Martínez c. Spagna, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 132).

47 Quanto più precisamente all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, occorre ricordare che esso ha lo scopo di garantire un giusto equilibrio tra, da un lato, il diritto all'autonomia delle chiese e delle altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali e, dall'altro, il diritto dei lavoratori di non essere oggetto, segnatamente per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione, di una discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, in situazioni in cui tali diritti possono essere concorrenti (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16 P, EU:C:2018:257, punto 51).

48 In questa prospettiva, detta disposizione stabilisce i criteri da prendere in considerazione nell'ambito del bilanciamento che occorre compiere per garantire un giusto equilibrio tra tali diritti eventualmente concorrenti (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 52), senza tuttavia procedere a una ponderazione precisa e definitiva degli interessi in gioco.

49 Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione di tale direttiva, o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione di detta direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività o per il contesto in cui esse vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento deve applicarsi nel rispetto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto dell'Unione, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

50 Il secondo comma del paragrafo 2 dell'articolo 4 della direttiva 2000/78 precisa che, a condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, quest'ultima non pregiudica il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla

religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

51 In ordine, da un lato, ai criteri enunciati all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, la Corte ha statuito che da tale disposizione risulta espressamente che è in considerazione della «natura» delle attività di cui trattasi o del «contesto» in cui esse vengono espletate che la religione o le convinzioni personali possono, eventualmente, costituire un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione ai sensi di detta disposizione. Pertanto, la legittimità, conformemente a quest'ultima disposizione, di una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali è subordinata all'esistenza oggettivamente verificabile di un nesso diretto tra il requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa imposto dal datore di lavoro in ragione della sua etica e l'attività in questione. Un tale nesso può derivare vuoi dalla natura di tale attività, ad esempio qualora essa comporti di partecipare alla determinazione dell'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione, o di collaborare alla sua missione di proclamazione, vuoi dalle condizioni in cui tale attività deve essere espletata, come la necessità di garantire una rappresentanza credibile della chiesa o dell'organizzazione all'esterno della stessa (sentenze del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/17, EU:C:2018:257, punti 62 e 63, nonché dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punto 50).

52 Tale requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere, come richiesto da detto articolo 4, paragrafo 2, primo comma, «essenziale, legittimo e giustificato» tenuto conto dell'etica della chiesa o dell'organizzazione, fermo restando che, come rilevato dall'avvocata generale al paragrafo 29 delle sue conclusioni, questi tre criteri hanno carattere cumulativo. Sebbene non spetti, in linea di principio, ai giudici nazionali pronunciarsi sull'etica, in quanto tale, che è alla base del requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa fatto valere, tuttavia spetta loro determinare, caso per caso, se, tenuto conto di tale etica, questi tre criteri siano soddisfatti (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 64).

53 Per quanto concerne, in primo luogo, il carattere «essenziale» di detto requisito professionale, la Corte ha precisato che l'impiego di tale aggettivo significa che l'appartenenza alla religione o l'adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione deve apparire necessaria in ragione dell'importanza dell'attività professionale di cui trattasi per l'affermazione di tale etica o per l'esercizio da parte di tale chiesa o di tale organizzazione del proprio diritto all'autonomia, come sancito all'articolo 17 TFUE e all'articolo 10 della Carta (sentenze del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 65, e dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punto 51).

54 Per quanto concerne, in secondo luogo, il carattere «legittimo» di questo stesso requisito professionale, la Corte ha indicato che l'utilizzo, da parte del legislatore dell'Unione, di tale termine dimostra che esso ha inteso garantire che il requisito relativo all'appartenenza alla religione o all'adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione non venga utilizzato per un fine estraneo a tale etica o all'esercizio da parte di tale chiesa o di tale organizzazione del proprio diritto all'autonomia (sentenze del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 66, e dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punto 52).

55 Per quanto concerne, in terzo luogo, il termine «giustificato», la Corte ha dichiarato che il suo impiego implica non solo che il controllo del rispetto dei criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78 possa essere effettuato da un giudice nazionale, ma anche che

la chiesa o l'organizzazione che ha stabilito un requisito professionale ha l'obbligo di dimostrare, alla luce delle circostanze di fatto del caso di specie, che il presunto rischio di lesione per la sua etica o per il suo diritto all'autonomia è probabile e serio, di modo che l'introduzione di un siffatto requisito risulti essere necessaria (sentenze del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 67, e dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punto 53).

56 A tale riguardo, il requisito professionale di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78 deve essere conforme al principio di proporzionalità, il che significa che i giudici nazionali devono verificare se detto requisito sia appropriato e non vada al di là di quanto è necessario per conseguire l'obiettivo perseguito (sentenze del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 68, e dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punto 54).

57 In ordine, dall'altro lato, all'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78, si deve ricordare che tale disposizione prevede che, tra i requisiti professionali che una chiesa o un'altra organizzazione pubblica o privata la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali possono esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze, figura il requisito che tali persone abbiano un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica di tale chiesa o di tale organizzazione. Tuttavia, come emerge segnatamente dall'inciso «[a] condizione che le (...) disposizioni [della direttiva 2000/78] siano d'altra parte rispettate», contenuto in detta disposizione, la facoltà di esigere dai dipendenti un tale atteggiamento di buona fede e di lealtà deve essere esercitata nel rispetto delle altre disposizioni di detta direttiva, in particolare dei criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, di quest'ultima, i quali devono, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo (sentenza dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, punto 46).

58 Ne consegue che, in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale, un'organizzazione privata la cui etica è fondata sui precetti della Chiesa cattolica può trattare in modo diverso, in base al requisito della buona fede e della lealtà nei confronti di tale etica, i suoi dipendenti che prestano consulenze in materia di gravidanza, a seconda che appartengano o meno a tale chiesa, solo se, da un lato, per la natura delle attività professionali di cui trattasi o del contesto in cui esse sono espletate, sussiste un nesso diretto e oggettivamente verificabile tra tali attività e il requisito di non abbandonare detta chiesa nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o di tornare a farne parte dopo l'abbandono, e se, dall'altro, tale requisito è essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa tenuto conto di detta etica.

59 A tal riguardo, occorre rilevare che, sebbene spetti in ultima analisi al giudice nazionale, il solo competente a valutare i fatti, determinare se tale situazione ricorra, la Corte può tuttavia fornirgli indicazioni, tratte dal fascicolo del procedimento principale nonché dalle osservazioni scritte e orali sottopostele, al fine di consentirgli di statuire sulla controversia di cui è investito.

60 In tale contesto, occorre ricordare che, salvo in casi del tutto eccezionali, i giudici nazionali devono astenersi dal valutare la legittimità dell'etica stessa della chiesa o dell'organizzazione di cui trattasi (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 61). Spetta quindi, in linea di principio, alle chiese e alle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali determinare ciò che esse considerano un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa tenuto conto dell'etica di tale chiesa o di tale organizzazione.

61 Come rilevato al punto 48 della presente sentenza, la direttiva 2000/78 lascia un margine di discrezionalità agli Stati membri consentendo loro di tener conto del contesto loro proprio e riconosce a ciascuno Stato membro un margine di discrezionalità nell'ambito della necessaria conciliazione dei diversi diritti e interessi in gioco, al fine di garantire un giusto equilibrio tra questi

ultimi (v., per analogia, sentenze del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punti 87 e 88, nonché del 28 novembre 2023, Commune d'Ans, C-148/22, EU:C:2023:924, punti 34 e 35).

62 Nondimeno, i giudici nazionali dovranno garantire che non sia pregiudicato il diritto dei lavoratori di non essere oggetto di una discriminazione basata, in particolare, sulla religione o sulle convinzioni personali. Pertanto, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, spetta, se del caso, a un'autorità indipendente e, in ultimo luogo, a un giudice nazionale, e non alla chiesa o all'organizzazione interessata, valutare se il requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa stabilito dalla Chiesa o dall'organizzazione di cui trattasi, a causa della natura delle attività di cui trattasi o del contesto in cui esse sono esercitate, sia essenziale, legittimo e giustificato tenuto conto di tale etica (sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti 46, 53 e 61).

63 Nello stesso senso, dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo risulta che, sebbene un datore di lavoro la cui etica sia fondata sulla religione o su una convinzione filosofica possa imporre ai suoi dipendenti obblighi di lealtà specifici, una decisione di licenziamento fondata sull'inadempimento di un siffatto obbligo, in particolare se essa risulta da fatti connessi all'esercizio di diritti tutelati dalla CEDU, deve essere nondimeno sottoposta a un controllo giurisdizionale che implichi una ponderazione effettiva del diritto della comunità religiosa al rispetto della sua autonomia e dei diritti fondamentali dell'interessato alla luce del principio di proporzionalità (v., in tal senso, Corte EDU, 23 settembre 2010, Schüth c. Germania, CE:ECHR:2012:0628JUD000162003, §§ 57 e 69; Corte EDU, 23 settembre 2010, Obst c. Germania, CE:ECHR:2010:0923JUD000042503, § 43, e Corte EDU, 3 febbraio 2011, Siebenhaar c. Germania, CE:ECHR:2011:0203JUD001813602, § 40).

64 Quanto, più in particolare, a un'organizzazione privata come l'Associazione, la cui etica è fondata sui precetti della Chiesa cattolica e le cui direttive ed etica promuovono, come risulta dal punto 22 della presente sentenza, la tutela della vita del nascituro e quindi la prosecuzione della gravidanza da parte delle donne incinte e l'accettazione del figlio, sussiste, *a priori*, un nesso diretto oggettivamente verificabile tra l'attività professionale consistente nel dare consigli in materia di gravidanza e il requisito di dar prova di un atteggiamento di buona fede e di lealtà rispetto a tali direttive e a tale etica. Peraltro, un tale requisito professionale appare, in linea di principio, essenziale, legittimo e giustificato tenuto conto di tale etica.

65 Nel caso di specie, è pacifico che JB si è impegnata nel suo contratto di lavoro a rispettare le suddette direttive e la suddetta etica e dal fascicolo non risulta che ella non voglia o non possa più onorare tale impegno. Appare quindi che è stata licenziata per il solo motivo di aver abbandonato la Chiesa cattolica e di essersi rifiutata di farvi ritorno.

66 A tal riguardo, in primo luogo, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, dal fascicolo sottoposto alla Corte non risulta che l'Associazione abbia oggettivamente dimostrato che, tenuto conto della natura dell'attività professionale esercitata da JB e delle condizioni in cui tale attività è espletata, sussista un nesso diretto tra siffatta attività e il requisito imposto a JB, in quanto membro della Chiesa cattolica, di non abbandonare tale chiesa nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o di tornare a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire tale rapporto di lavoro.

67 Certamente, non si può escludere, in linea di principio, che una chiesa o un'organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali possa giustificare l'esistenza di un nesso diretto tra il requisito professionale di buona fede e di lealtà consistente, per un dipendente di tale chiesa o di tale organizzazione, nel non abbandonare tale chiesa, a pena di licenziamento, o nel tornare a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, e l'attività

professionale di cui trattasi. Infatti, il compito specifico affidato ad un dipendente nell'ambito di una chiesa o di un'altra organizzazione religiosa è un aspetto da prendere in considerazione per stabilire se tale persona possa essere soggetta ad un obbligo di lealtà maggiore (v., in tal senso, Corte EDU, 12 giugno 2014, Fernández Martínez c. Spagna, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 131).

68 Tuttavia, un tale nesso diretto deve essere oggettivamente dimostrato in riferimento alla singola attività professionale. Pertanto, il rinvio generale alla nozione di «comunità di servizi» menzionata all'articolo 1 della GrO, che implica l'adesione e la permanenza nella chiesa per l'insieme delle attività interne alla Chiesa cattolica e alle istituzioni od organizzazioni ad essa collegate, non può essere sufficiente per dimostrare oggettivamente l'esistenza di siffatto nesso diretto.

69 In secondo luogo, il requisito professionale secondo cui i dipendenti dell'Associazione che sono membri della Chiesa cattolica non possono abbandonare tale Chiesa nel corso del rapporto di lavoro, pena il licenziamento, o devono tornare a farne parte, se l'hanno abbandonata, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, non risulta essere, alla luce degli elementi del fascicolo a disposizione della Corte, «essenziale» per l'esercizio dell'attività professionale di cui trattasi nel procedimento principale, ai sensi della giurisprudenza menzionata al punto 53 della presente sentenza.

70 Infatti, come rilevato dal giudice del rinvio e ricordato dall'avvocata generale al paragrafo 37 delle sue conclusioni, incarichi di consulente in materia di gravidanza, analoghi a quello ricoperto da JB, sono stati affidati a dipendenti dell'Associazione che non sono membri della Chiesa cattolica, il che dimostrerebbe che secondo la stessa Associazione l'appartenenza a tale chiesa non è necessaria in ragione dell'importanza di tale attività professionale per l'affermazione dell'etica della sua organizzazione e per la missione evangelica di detta chiesa, essendo invece sufficiente che i suoi consulenti in materia di gravidanza si impegnino a rispettare le direttive di quest'ultima, menzionate ai punti 22 e 64 della presente sentenza. In tali circostanze, il requisito professionale di cui al punto precedente della presente sentenza non appare essenziale, ai sensi di detta giurisprudenza.

71 In terzo luogo, se è vero che, come rilevato dall'avvocata generale al paragrafo 41 delle sue conclusioni, non si può escludere che l'abbandono della Chiesa cattolica da parte di un dipendente di un'organizzazione la cui etica è fondata sui precetti della Chiesa cattolica si accompagni all'inosservanza dei principi fondamentali e dei valori di tale chiesa, il che può rendere tale dipendente inidoneo a svolgere talune attività professionali in seno a tale organizzazione, occorre indicare pure che il semplice abbandono di detta chiesa non può essere sufficiente per presumere che una tale situazione ricorra effettivamente, dato che tale abbandono può essere motivato da considerazioni che non mettono affatto in causa l'adesione di detto dipendente a tali precetti e a tali valori fondamentali.

72 Ebbene, dal fascicolo sottoposto alla Corte risulta che, come rilevato al punto 24 della presente sentenza, JB ha motivato il suo abbandono della Chiesa cattolica con il fatto che la diocesi di Limburgo prelevava, oltre all'imposta ecclesiastica, un contributo ecclesiastico supplementare da persone cattoliche che, come JB, sono sposate, nell'ambito di un matrimonio interconfessionale, con una persona con reddito elevato. In particolare, JB, con tale abbandono, non ha preso le distanze né si è allontanata dai precetti e dai valori fondamentali di tale chiesa.

73 Inoltre, dalla decisione di rinvio risulta che il licenziamento di JB è intervenuto direttamente ed esclusivamente, in applicazione delle norme nazionali, per il fatto di aver abbandonato la Chiesa cattolica e aver successivamente rifiutato di tornare a farne parte. Non sembra che sia stato esaminato se JB, dopo tale abbandono, fosse disposta, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2,

della GrO, a continuare a rispettare le verità e i valori del Vangelo, nonché a contribuire a praticarli in seno all'Associazione, o se, conformemente all'articolo 4, paragrafo 3, della GrO, fosse pronta a svolgere, allo stesso titolo dei dipendenti non appartenenti alla Chiesa cattolica, nel rispetto dei precetti di tale chiesa, i compiti affidatili.

74 In tali circostanze, spetterà al giudice del rinvio verificare se, alla luce dell'applicazione effettiva che ne è stata fatta dall'Associazione, il requisito di cui trattasi nel procedimento principale miri a garantire un atteggiamento di buona fede e di lealtà dei dipendenti nei confronti dell'etica della Chiesa cattolica e non serva a perseguire un fine estraneo a tale etica o all'esercizio da parte dell'Associazione del suo diritto all'autonomia, il che rimetterebbe in discussione la legittimità di tale requisito, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78.

75 In quarto e ultimo luogo, in una situazione come quella di cui al procedimento principale, spetta all'Associazione dimostrare che il presunto rischio di lesione per la sua etica o per il suo diritto all'autonomia è probabile e serio, di modo che l'introduzione di un siffatto requisito risulti essere effettivamente necessaria e proporzionata (sentenze del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punti 67 e 68, nonché dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punti 53 e 54).

76 Orbene, come rilevato dall'avvocata generale al paragrafo 45 delle sue conclusioni, in una situazione come quella considerata nella prima questione pregiudiziale non risulta che il semplice abbandono della Chiesa cattolica da parte di JB o il suo rifiuto di tornare a farne parte sia sufficiente a dimostrare che il rischio asserito dall'Associazione di violazione della sua etica o del suo diritto all'autonomia sia probabile e serio al punto da giustificare il licenziamento di JB. Infatti, tale abbandono, effettuato secondo la procedura prevista dalle disposizioni nazionali, al fine di evitare il contributo ecclesiastico supplementare, e il rifiuto di reintegrarsi in tale chiesa per questo stesso motivo non sono sufficienti a dimostrare l'esistenza di un atto manifestante una dissociazione pubblica di JB da detta Chiesa da esaminare come un atto di ostilità nei suoi confronti.

77 A tal riguardo, occorre in particolare constatare che, come risulta dal fascicolo di cui dispone la Corte, per essere valida nel diritto tedesco, la dichiarazione di abbandono della Chiesa cattolica deve essere resa dinanzi all'autorità statale competente, vale a dire un pubblico ufficiale, che informa di tale abbandono soltanto tale chiesa e il datore di lavoro, affinché questi possa tenerne conto nel calcolo della retribuzione del dipendente. Ebbene, come rilevato dal giudice del rinvio, una tale dichiarazione, il cui carattere asseritamente pubblico deriva da un obbligo di legge nazionale, non può essere considerata come un atto di ostilità nei confronti di detta chiesa, in assenza di qualsiasi altra iniziativa da parte di JB diretta a diffondere in modo pubblico e inappropriato la notizia del suo abbandono di questa stessa chiesa.

78 Come osservato dal giudice del rinvio, dalla formulazione dell'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della direttiva 2000/78 risulta che tale disposizione consente, qualora le disposizioni di tale direttiva siano d'altra parte rispettate, a un'organizzazione pubblica o privata la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali di esigere dai propri dipendenti unicamente un atteggiamento di buona fede e di lealtà «nei confronti dell'etica dell'organizzazione». Pertanto, anche supponendo che l'abbandono della Chiesa cattolica da parte di JB possa essere considerato un comportamento sleale nei confronti di tale chiesa, non ne conseguirebbe necessariamente che tale abbandono costituisca anche un comportamento sleale nei confronti dell'organizzazione da cui ella dipende, purché JB continui a rispettare nel suo lavoro l'etica di tale organizzazione.

79 Orbene, da un lato, come rilevato ai punti 22, 64 e 65 della presente sentenza, JB si è impegnata nel suo contratto di lavoro a rispettare le direttive e l'etica della Chiesa cattolica pertinenti per

l'esercizio della sua attività professionale, le quali non richiedono, come sottolineato al punto 70 della presente sentenza, che le persone che ricoprono posti analoghi a quello di JB appartengano necessariamente a tale chiesa, purché promuovano la tutela della vita del nascituro e quindi la prosecuzione della gravidanza da parte delle donne incinte nonché l'accettazione del figlio. Dall'altro lato, dal fascicolo sottoposto alla Corte non risulta che JB non voglia o non possa più onorare tale impegno.

80 Sulla base di quanto precede, si deve considerare che, in circostanze come quelle di cui alla prima questione pregiudiziale e con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, il requisito consistente nel fatto che un lavoratore, come JB, non abbandoni la Chiesa cattolica nel corso del rapporto di lavoro, pena il licenziamento, o torni a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, non appare come un requisito professionale che soddisfi le condizioni previste all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

81 Ciò posto, nei limiti in cui, come risulta dal punto 33 della presente sentenza, la domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda anche l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, occorre ricordare che, ai sensi di tale disposizione, gli Stati membri possono prevedere che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno dei motivi di cui all'articolo 1 di tale direttiva non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità perseguita sia legittima e tale requisito proporzionato.

82 Secondo la giurisprudenza della Corte, la nozione di «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», ai sensi di tale disposizione, rinvia a un requisito obiettivamente dettato dalla natura o dalle condizioni di esercizio dell'attività lavorativa di cui trattasi e non può ricomprendere considerazioni soggettive (sentenza del 14 marzo 2017, Bougnaoui e ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punto 40).

83 Peraltro, la Corte ha ripetutamente dichiarato che, nella misura in cui l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 permette di derogare al principio di non discriminazione, esso deve essere interpretato restrittivamente (sentenze del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, EU:C:2011:573, punto 72, e del 7 novembre 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, punto 67).

84 Nel caso di specie, come osservato dal giudice del rinvio e come rilevato dall'avvocata generale al paragrafo 50 delle sue conclusioni, il requisito consistente nel vietare ai dipendenti di un'organizzazione la cui etica è fondata sui precetti della Chiesa cattolica, che siano membri di tale chiesa, di abbandonare quest'ultima nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o nell'obbligarli a reintegrarsi in detta chiesa dopo l'abbandono, non risulta oggettivamente dettato dalla natura o dalle condizioni di esercizio dell'attività di consulente in materia di gravidanza in circostanze come quelle di cui al procedimento principale.

85 Ne consegue che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento come quella di cui trattasi nel procedimento principale non può essere giustificata sulla base di tale disposizione.

86 Tutto ciò considerato, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 4, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2000/78, letto alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale ai sensi della quale un'organizzazione privata la cui etica sia fondata su una religione può esigere da un dipendente appartenente a una determinata chiesa che pratica tale religione di non

abbandonare tale chiesa nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o di tornare a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, mentre

- tale organizzazione impiega altre persone per svolgere le stesse mansioni del dipendente in questione senza richiedere che siano membri di questa stessa chiesa, e
- tale dipendente non tiene in pubblico comportamenti ostili a detta chiesa, qualora, per la natura delle attività professionali di detto dipendente o per il contesto in cui esse vengono espletate, tali requisiti non siano essenziali, legittimi e giustificati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di detta organizzazione.

Sulla seconda questione

87 Tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione.

Sulle spese

88 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:

L'articolo 4, paragrafi 1 e 2, 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, letto alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

deve essere interpretato nel senso che:

esso osta a una normativa nazionale ai sensi della quale un'organizzazione privata la cui etica sia fondata su una religione può esigere da un dipendente appartenente a una determinata chiesa che pratica tale religione di non abbandonare tale chiesa nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o di tornare a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, mentre

- **tale organizzazione impiega altre persone per svolgere le stesse mansioni del dipendente in questione senza richiedere che siano membri di questa stessa chiesa, e**
- **tale dipendente non tiene in pubblico comportamenti ostili a detta chiesa, qualora, per la natura delle attività professionali di detto dipendente o per il contesto in cui esse vengono espletate, tali requisiti non siano essenziali, legittimi e giustificati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di detta organizzazione.**