

Vietare al dipendente di indossare il velo islamico non è discriminatorio

Corte Giust. UE, Grande Sezione, sentenza 14 marzo 2017, causa C-157/15

Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento – Discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Regolamento interno di un’impresa che vieta ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di natura politica, filosofica o religiosa – Discriminazione diretta – Insussistenza – Discriminazione indiretta – Divieto posto ad una dipendente di indossare il velo islamico

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, deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un’impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.

Siffatta norma interna di un’impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell’articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l’obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare.

(Massime a cura di Giuseppe Buffone – Riproduzione riservata)

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione dell’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 (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, la sig.ra Samira Achbita ed il Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centro per le pari opportunità e la lotta al razzismo; in prosieguo: il «Centrum») e, dall'altro, la G4S Secure Solutions NV (in prosieguo: la «G4S»), un società con sede in Belgio, in merito al divieto posto dalla G4S ai propri dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e di compiere qualsiasi rituale che derivi da tali convinzioni.

Contesto normativo
Direttiva 2000/78

3 I considerando 1 e 4 della direttiva 2000/78 prevedono che:

«(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, 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 Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(...)

(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».

4 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 dispone quanto segue:

«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».

5 L'articolo 2 di detta direttiva così prevede:

«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».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva dispone 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;

(...)».

Diritto belga

7 La wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (legge volta alla lotta contro la discriminazione e che modifica la legge del 15 febbraio 1993 che istituisce il Centro per le pari opportunità e la lotta al razzismo), del 25 febbraio 2003 (Belgisch Staatsblad, del 17 marzo 2003, pag. 12844), mira, in particolare, a recepire le disposizioni della direttiva 2000/78.

8 L'articolo 2, paragrafo 1, di detta legge enuncia quanto segue:

«Sussiste discriminazione diretta quando una disparità di trattamento, la quale difetti di una giustificazione oggettiva e ragionevole, sia fondata direttamente sul sesso, su una cosiddetta razza, sul colore della pelle, sull'origine, sulla discendenza nazionale o etnica, sull'orientamento

sessuale, sullo stato civile, sulla nascita, sul patrimonio, sull'età, sulla religione o le convinzioni personali, sullo stato di salute attuale o futuro, su un handicap o su una caratteristica fisica».

9 L'articolo 2, paragrafo 2, della medesima legge dispone quanto segue:

«Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri abbiano, in quanto tali, un effetto pregiudizievole nei confronti di persone alle quali si applica uno dei motivi di discriminazione elencati al paragrafo 1, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano fondati su una giustificazione oggettiva e ragionevole».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

10 La G4S è un'impresa privata che fornisce, in particolare, servizi di ricevimento e accoglienza a clienti sia del settore pubblico che del settore privato.

11 Il 12 febbraio 2003, la sig.ra Achbita, di fede musulmana, ha iniziato a lavorare per conto della G4S in qualità di receptionist. Ella era impiegata presso quest'ultima in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. All'epoca, presso la G4S, veniva applicata una regola non scritta in virtù della quale i dipendenti non potevano indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

12 Nell'aprile 2006, la sig.ra Achbita ha comunicato ai propri superiori gerarchici che intendeva in futuro indossare il velo islamico durante l'orario di lavoro.

13 In risposta, la direzione della G4S ha comunicato alla sig.ra Achbita che il fatto di indossare un velo non sarebbe stato tollerato in quanto indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi era contrario alla neutralità cui si atteneva l'impresa.

14 Il 12 maggio 2006, dopo un periodo di assenza dal lavoro per malattia, la sig.ra Achbita ha comunicato al proprio datore di lavoro che avrebbe ripreso l'attività lavorativa il 15 maggio e che avrebbe indossato il velo islamico.

15 Il 29 maggio 2006, il comitato aziendale della G4S ha approvato una modifica del regolamento interno, entrata in vigore il 13 giugno 2006, in forza della quale «è fatto divieto ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi».

16 Il 12 giugno 2006, a causa del perdurare della volontà manifestata dalla sig.ra Achbita di indossare, in quanto musulmana, il velo islamico sul suo luogo di lavoro, la medesima è stata licenziata. Ella ha ricevuto il pagamento di una indennità di licenziamento pari a tre mensilità di stipendio e dei vantaggi acquisiti in forza del contratto di lavoro.

17 In seguito al rigetto del ricorso proposto dalla sig.ra Achbita avverso tale licenziamento dinanzi all'arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunale del lavoro di Anversa, Belgio), la medesima ha impugnato tale decisione dinanzi all'arbeidshof te Antwerpen (Corte d'appello del lavoro di Anversa, Belgio). Tale appello è stato respinto, segnatamente, per il motivo che il licenziamento non poteva essere considerato ingiustificato in quanto il divieto generale di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non comportava una discriminazione diretta e non risultava evidente alcuna discriminazione indiretta o violazione della libertà individuale o della libertà di religione.

18 Per quanto riguarda la mancanza di discriminazione diretta, tale ultimo giudice ha più precisamente rilevato che risulta pacifico che la sig.ra Achbita non è stata licenziata per la sua fede musulmana, ma per il fatto che essa seguiva a volerla manifestare, in maniera visibile, durante l'orario di lavoro, indossando il velo islamico. La disposizione del regolamento interno, violata dalla sig.ra Achbita, avrebbe portata generale in quanto vieta a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Nessun fatto consentirebbe di presumere che la G4S abbia adottato una condotta più conciliante nei confronti di un altro dipendente trovatosi in una situazione analoga, in particolare nei confronti di un lavoratore di altre convinzioni religiose o filosofiche che si fosse durevolmente rifiutato di rispettare tale divieto.

19 L'arbeidshof te Antwerpen (Corte d'appello del lavoro di Anversa) ha respinto l'argomento secondo il quale il divieto, adottato all'interno della G4S, di indossare segni visibili di convinzioni religiose o filosofiche costituirebbe di per sé una discriminazione diretta della sig.ra Achbita quale credente, ritenendo che tale divieto non riguardasse soltanto il fatto di indossare segni legati a convinzioni religiose, ma anche il fatto di indossare segni legati a convinzioni filosofiche, con ciò rispettando il criterio di protezione contemplato dalla direttiva 2000/78, che parla di «religione o [di] convinzioni».

20 A sostegno del suo ricorso per cassazione, la sig.ra Achbita sostiene, in particolare, che, nel ritenere che la convinzione religiosa su cui si fonda il divieto adottato dalla G4S costituisca un criterio neutro e nel non affermare che tale divieto costituisce una disparità di trattamento tra i lavoratori che indossano un velo islamico e quelli che non lo indossano, per il motivo che detto divieto non riguarda una convinzione religiosa determinata e che si rivolge a tutti i lavoratori, l'arbeidshof te Antwerpen (Corte d'appello del lavoro di Anversa) ha travisato le nozioni di «discriminazione diretta» e di «discriminazione indiretta» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

21 In tali condizioni, lo Hof van Cassatie (Corte di cassazione, Belgio) ha deciso di sospendere il procedimento e di proporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che il divieto per una donna musulmana di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro non configura una

discriminazione diretta qualora la regola vigente presso il datore di lavoro vieti a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni esteriori di convinzioni politiche, filosofiche e religiose».

Sulla questione pregiudiziale

22 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta in via generale di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, costituisce una discriminazione diretta vietata da tale direttiva.

23 In primo luogo, conformemente all'articolo 1 della direttiva 2000/78, quest'ultima mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su religione o convinzioni personali, handicap, età o 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.

24 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, 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» della medesima direttiva. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di detta direttiva precisa che, ai fini dell'applicazione del suo paragrafo 1, sussiste discriminazione diretta quando una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra che si trova in una situazione analoga, sulla base di uno qualsiasi dei motivi, tra i quali la religione, previsti all'articolo 1 della direttiva in parola.

25 Per quanto riguarda la nozione di «religione», di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78, occorre rilevare che tale direttiva non contiene alcuna definizione di detta nozione.

26 Tuttavia, il legislatore dell'Unione ha fatto riferimento, al considerando 1 della direttiva 2000/78, ai diritti fondamentali quali garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (in prosieguo: la «CEDU»), che prevede, al suo articolo 9, che ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, e che tale diritto include, in particolare, 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.

27 Al medesimo considerando, il legislatore dell'Unione ha inoltre fatto riferimento alle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto dell'Unione. Ebbene, tra i diritti risultanti da tali tradizioni comuni e che sono stati riaffermati nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), vi è il diritto alla libertà di coscienza e di religione sancito all'articolo 10, paragrafo 1, della Carta. Conformemente a tale disposizione, tale 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 emerge dalle spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali (GU 2007, C 303, pag. 17), il diritto garantito dall'articolo 10, paragrafo 1, di quest'ultima corrisponde a quello garantito dall'articolo 9 della CEDU e, ai sensi dell'articolo 52, paragrafo 3, della Carta, ha significato e portata identici a detto articolo.

28 Dato che la CEDU e, successivamente, la Carta attribuiscono alla nozione di «religione» un'accezione ampia, poiché includono in tale nozione la libertà per le persone di manifestare la propria religione, si deve ritenere che il legislatore dell'Unione abbia inteso mantenere lo stesso approccio nell'adottare la direttiva 2000/78, cosicché occorre interpretare la nozione di «religione» di cui all'articolo 1 di tale direttiva nel senso che essa comprende sia il forum internum, ossia il fatto di avere convinzioni, sia il forum externum, ossia la manifestazione pubblica della fede religiosa.

29 In secondo luogo, occorre determinare se dalla norma interna di cui al procedimento principale emerge una disparità di trattamento tra lavoratori a seconda della loro religione o delle loro convinzioni e, in caso affermativo, se tale disparità di trattamento costituisca una discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

30 Nel caso di specie, la norma interna di cui trattasi nel procedimento principale si riferisce al fatto di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose e riguarda quindi qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, senza distinzione alcuna. Si deve pertanto considerare che detta norma tratta 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.

31 A tale riguardo, dagli elementi del fascicolo di cui dispone la Corte non risulta che l'applicazione della norma interna di cui al procedimento principale nei confronti della sig.ra Achbita sia stata diversa dall'applicazione della medesima norma a qualsiasi altro dipendente.

32 Si deve pertanto concludere che una norma interna come quella di cui trattasi nel procedimento principale non istituisce una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

33 Ciò posto, secondo una costante giurisprudenza, la circostanza che il giudice del rinvio abbia formulato una questione pregiudiziale facendo riferimento soltanto a talune disposizioni del diritto dell'Unione non osta a che la Corte fornisca a detto giudice tutti gli elementi di interpretazione che possano essere utili alla decisione della causa di cui è investito, indipendentemente dal fatto che esso vi abbia fatto riferimento o meno

nella formulazione delle sue questioni. A tale proposito, spetta alla Corte trarre da tutti gli elementi forniti dal giudice nazionale e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi del diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione, tenuto conto dell'oggetto della controversia (v., in particolare, sentenza del 12 febbraio 2015, *Oil Trading Poland*, C 349/13, EU:C:2015:84, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

34 Nel caso di specie, non è escluso che il giudice del rinvio possa arrivare alla conclusione che la norma interna di cui al procedimento principale istituisce una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato, il che spetta a tale giudice verificare, che l'obbligo apparentemente neutro in essa contenuto comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia.

35 Conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, siffatta disparità di trattamento non costituirebbe tuttavia una discriminazione indiretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di detta direttiva, qualora fosse oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento fossero appropriati e necessari.

36 A tale riguardo, occorre rilevare che se è vero che spetta in ultima analisi al giudice nazionale, che è l'unico competente a valutare i fatti, stabilire se e in quale misura la norma interna di cui al procedimento principale sia conforme a tali requisiti, la Corte, chiamata a fornire risposte utili al giudice nazionale, è competente a dare indicazioni, ricavate dal fascicolo del procedimento principale nonché dalle osservazioni scritte e orali ad essa sottoposte, che consentano al medesimo giudice di pronunciarsi sulla concreta controversia di cui è stato investito.

37 Per quanto riguarda, in primo luogo, il requisito dell'esistenza di una finalità legittima, occorre rilevare che la volontà di mostrare, nei rapporti con i clienti sia pubblici che privati, una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa, deve essere considerata legittima.

38 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.

39 L'interpretazione secondo la quale il perseguimento di tale finalità consente, entro certi limiti, di apportare una restrizione alla libertà di religione è del resto suffragata dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo relativa all'articolo 9 della CEDU (sentenza della Corte EDU del 15 gennaio 2013, *Eweida e altri c. Regno Unito*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 94).

40 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il carattere appropriato di una norma interna come quella di cui al procedimento principale, occorre constatare che il fatto di vietare ai lavoratori di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose è idoneo ad assicurare la corretta applicazione di una politica di neutralità, a condizione che tale politica sia realmente perseguita in modo coerente e sistematico (v., in tal senso, sentenze del 10 marzo 2009, Hartlauer, C 169/07, EU:C:2009:141, punto 55, e del 12 gennaio 2010, Petersen, C 341/08, EU:C:2010:4, punto 53).

41 A tale riguardo, spetta al giudice del rinvio verificare se la G4S avesse stabilito, prima del licenziamento della sig.ra Achbita, una politica generale ed indifferenziata che vietava di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose nei confronti del personale in contatto con i suoi clienti.

42 Per quanto riguarda, in terzo luogo, il carattere necessario del divieto di cui al procedimento principale, occorre verificare se tale divieto si limiti allo stretto necessario. Nel caso di specie, occorre verificare se il divieto di indossare in modo visibile qualsiasi segno o indumento che possa essere associato ad un credo religioso oppure ad una convinzione politica o filosofica interessi unicamente i dipendenti della G4S che hanno rapporti con i clienti. In caso affermativo, detto divieto deve essere considerato strettamente necessario per il conseguimento della finalità perseguita.

43 Nel caso di specie, per quanto riguarda il rifiuto da parte di una lavoratrice, quale la sig.ra Achbita, di rinunciare ad indossare il velo islamico nello svolgimento delle proprie attività professionali a contatto con i clienti della G4S, spetta al giudice del rinvio verificare se, tenendo conto dei vincoli inerenti all'impresa, e senza che quest'ultima dovesse sostenere un onere aggiuntivo, sarebbe stato possibile per la G4S, di fronte a siffatto rifiuto, proporle un posto di lavoro che non comportasse un contatto visivo con tali clienti, invece di procedere al suo licenziamento. Spetta al giudice del rinvio, alla luce di tutti gli elementi del fascicolo, tenere conto degli interessi in gioco e limitare allo stretto necessario le restrizioni alle libertà in questione.

44 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dal giudice del rinvio dichiarando quanto segue:

– L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.

– Siffatta norma interna di un'impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata

religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulle spese

45 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 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, deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.

Siffatta norma interna di un'impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare.