

LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA: NOZIONE, STRUMENTI GIURIDICI ED IL CONTROVERSO CASO DELL'USO DEI SIMBOLI RELIGIOSI SUL LUOGO DI LAVORO

di Daniele Colucci e Pietro Zamparese**

Sommario: 1. Le varie essenze delle discriminazioni e normativa di riferimento. 2. Giurisprudenza italiana ed europea sull'esteriorizzazione dei simboli religiosi sul luogo di lavoro.

1. Le varie essenze della discriminazione e normativa di riferimento

“Quando Einstein, alla domanda del passaporto, risponde 'razza umana', non ignora le differenze, le omette in un orizzonte più ampio, che le include e le supera. È questo il paesaggio che si deve aprire: sia a chi fa della differenza una discriminazione, sia a chi, per evitare

una discriminazione, nega la differenza.”

Per il giurista, è sempre difficile impostare un discorso tecnico sulle discriminazioni.

Si è consapevoli che la tutela antidiscriminatoria, ancor prima di essere uno strumento giuridico, è un'elaborazione culturale spesso non pienamente acquisita alla nostra sensibilità, non di rado ravvisandosi normalità lì dove un soggetto debole o peculiare viene invece ingiustamente colpito (cioè leso *contra ius*), in ragione di una qualche sua qualità.

Ne è un esempio il caso delle barriere architettoniche, sino ad anni recenti vissute dall'invalido con frustrazione, per non poter accedere ad un sito come tutte le altre persone, ma imputando al suo solo stato di invalidità una tale impossibilità, senza coglierne l'intrinseca anti-giuridicità.

Il compito del giurista, allora, non è solo quello di interpretare e coordinare le norme di tutela, ma

* Magistrato - Giudice del Tribunale di Larino (Campobasso).

* Docente di Diritto ed Economia “I.P.S.S.C.T.S. Gaetano Pessina” - Como; Mediatore e formatore pratico e teorico presso Organismo di Mediazione INMEDIAR - Istituto Nazionale per la Mediazione e l'Arbitrato - Organismo di Mediazione iscritto al n. 223 del registro tenuto presso il Ministero della Giustizia; Dottorando in Fondamenti e prospettive di una cultura dell'Unità all'Istituto Universitario Sophia; Cultore della materia in Storia dei Movimenti e dei Partiti Politici, Scienze Politiche, Università degli Studi del Molise.

anche di stimolare la formazione di nuovi istituti e di fare in modo che le forme di contrasto alle discriminazioni divengano il più possibile patrimonio comune e condiviso.¹

La cognizione dell'essenza della discriminazione non è infatti immediata, anche perché spesso le norme, non ci forniscono una definizione univoca, ma si limitano a vietare e a sanzione trattamenti differenziati.

Le principali ipotesi che possono verificarsi sono fondamentalmente due: a) trattare una persona in modo diverso, con l'effetto di escluderla; b) trattare la persona in condizione di parziale diversità (per motivi di salute, sesso, razza e lingua), nello stesso modo di coloro che non sono affetti da diversità, senza tener conto della sua oggettiva diversità.

Occorre dunque, capire volta per volta, ai fini della definizione della tutela riconoscibile, se una determinata persona, in considerazione della sua parziale diversità, ha diritto di essere trattata allo stesso modo o in modo diverso, al fine di metterla nelle stesse condizioni di colui che non è affetto da diversità.²

¹ D. COLUCCI, *Riflessioni sulle Discriminazioni Multiple, additive, intersezionali*, pagg. 49 - 62, EDITORIALE SCIENTIFICA, Napoli, 2018, in *Riv. Diritti Lavori Mercati*, ordinati da Mario Rusciano e Lorenzo Zoppoli, n. 5, Rivista Quadrimestrale, Giudici e Cambiamenti del diritto del lavoro, a cura di Antonio Ciriello.

² Si pensi a un pubblico concorso, ove la commissione legga la traccia del compito, che poi i candidati andranno a svolgere. Se un partecipante, in ipotesi, fosse affetto da una disabilità sensoriale, avrebbe concrete difficoltà nel comprendere la lettura del testo. Allora, trattare in tal caso un candidato disabile in modo identico a tutti gli altri partecipanti significherebbe discriminarlo in ragione del

I problemi assumono maggiore complessità quando vengono integrate le c.d. "discriminazioni multiple", categoria sempre più utilizzata nel campo delle scienze sociali e politiche³, oggetto anche di iniziative di carattere sovranazionale⁴, ma che fatica a fare ingresso nella problematica della tutela giuridica dei diritti.

A livello definitorio generale, con l'espressione "discriminazione multipla" ci si riferisce a quei casi in cui un soggetto è discriminato in base a due o più fattori discriminatori, tra di loro combinati in modo vario e ove l'esatta individuazione di questi fattori risulta essenziale per comprendere l'esatta portata della discriminazione e il rimedio per essa apprestato dall'ordinamento.

L'elaborazione dottrinale⁵ ha portato a individuare tre sottocategorie fondamentali 1) *discriminazioni multiple ordinarie*; 2) *discriminazioni additive*; 3) *discriminazioni intersezionali*.

suo *handicap*, perché il pari trattamento formale non lo porrebbe nelle stesse condizioni di colui che non è affetto da diversità. In tal caso, al contrario, solo un trattamento differenziato (fare una comunicazione *ad hoc* della traccia al disabile, coerentemente al suo problema) ripristinerebbe la parità di trattamento.

³ McCALL, in *The Complexity of Intersectionality, Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 2005, pp. 1771-1800.

⁴ Si veda, ad esempio, la Comunicazione della commissione europea COM(2005) 224 del 1° giugno 2005 intitolata "Non-Discrimination and Equal Opportunities for All – A Framework Strategy".

⁵ Cfr. BELLO, *Discriminazione multiple e intersezionalità: queste sconosciute!*, su www.asgi.it.

*Le discriminazioni multiple ordinarie*⁶ si realizzano quando una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti.⁷

Quando, invece, la discriminazione ha luogo sulla base di fattori discriminatori pur sempre diversi, che quindi mantengono ciascuno la propria individualità, ma nello stesso contesto, parliamo di *discriminazioni additive*.⁸

⁶ Cfr. LEWIS, *Multiple Discrimination*, in *A guide to Law and Evidence*, su <http://www.londonlawcentre.org.uk/pdfs/Multiple%20Discrimination%20Guide.pdf>.

⁷ Per esempio, nell'ambito di un rapporto lavorativo, per una progressione interna per un'attività di vigilanza, una donna musulmana viene prima esclusa per carenza del requisito dell'altezza (è alta cm. 163, laddove viene richiesta un'altezza di almeno cm. 165, soglia fissata irragionevolmente in misura uguale per uomini e donne), successivamente le si nega il richiesto riposo settimanale nella giornata del sabato, accordato invece ad altra dipendente con pari mansioni e inserita nel medesimo sistema di turnazione, che invece avrebbe preferito riposare la domenica. In tal caso la persona è stata discriminata prima in quanto donna e poi, in altro ambito, in quanto musulmana.

Trattasi di discriminazioni reiterate, che non presentano particolari problemi anche per i nostri strumenti giuridici tradizionali, potendo essere trattate separatamente le due fattispecie lesive, salva l'eventuale unificazione operata nella figura del *mobbing*.

⁸ Si pensi sempre all'ipotesi di una progressione interna, che il datore di lavoro riserva a cittadini italiani, che non abbiano superato i 30 anni (pur non essendovi una ragione giustificativa di una tale delimitazione di età). È evidente che in tal caso il lavoratore extracomunitario di 32 anni risulterà escluso sia in quanto ultratrentenne che in quanto non italiano, così realizzandosi una discriminazione per due fattori concorrenti (età e nazionalità), che pur distinti si sommano, aggravando la discriminazione e che, in ipotesi, pongono ulteriori e più forti sbarramenti ai giovani migranti di poter crescere professionalmente ed economicamente. Ogni fattore, singolarmente

Si ha, infine, *discriminazione intersezionale* quando la discriminazione è basata su una pluralità di fattori, che si intrecciano tra loro sino a fondersi, così perdendo ciascuno di individualità, per concorrere a formare un unico fattore, appunto intersezionale⁹.

*Il diritto italiano normalmente non considera i fattori discriminanti come elementi capaci di intersecarsi tra loro.*¹⁰

Se si va, infatti, ad analizzare le principali normative che possano direttamente o indirettamente influire sull'ambito lavoristico, troviamo tendenzialmente il divieto di

considerato, è sufficiente per realizzare il risultato discriminatorio, ma al contempo ogni fattore aggrava la discriminazione.

⁹ Si pensi al classico caso del divieto di portare il velo islamico sul luogo di lavoro. La tradizionale limitatezza del nostro armamentario culturale porta ad ipotizzare la mera discriminazione religiosa, laddove è solo l'intersezione tra religione e genere che eventualmente espone le donne musulmane a discriminazione, alla quale non sono esposte né le donne non musulmane (per cui non si può affermare che si tratti di una discriminazione di genere *tout court*), né gli uomini musulmani (per cui non si può nemmeno ipotizzare una semplice discriminazione religiosa).

Per una organica disamina delle varie modalità di interazione tra i vari fattori, cfr. MAKKONEN, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, pubblicato da *Institute for Human Rights, Abo Akademi University, 2002*.

La categoria è stata elaborata osservando la peculiarità della condizione delle donne americane di colore, spesso discriminate proprio in base alla combinazione dei due fattori; cfr. CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. Feminist Theory and Antiracist Politics*. The University of Chicago Legal, in *Forum*, pp. 139-167

¹⁰ D. COLUCCI, *Riflessioni sulle Discriminazioni Multiple, additive, intersezionali*, cit.

discriminare per uno o più fattori di volta in volta considerati¹¹ e il relativo procedimento di tutela sommario non cautelare apprestato per la repressione della condotta antiprecettiva. In ogni caso il diritto italiano, come d'altronde quello europeo, dal quale in gran parte deriva, presenta un *numerus clausus*, e quindi tassativo, di fattori protetti, così attribuendo sempre una valenza settoriale alla norma antidiscriminatoria.

Una parziale innovazione è rinvenibile solo con l'introduzione dei decreti legislativi 9 luglio 2003 nn. 215 e 216 che, emanati in attuazione della direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, esprimono tuttora il cardine del sistema nazionale antidiscriminatorio

Il d.lgs. n. 216 non solo ci offre una nozione di discriminazione, con le fondamentali dicotomie di discriminazione diretta o indiretta e di individuale o collettiva, con

l'equiparazione della molestia alla discriminazione, apprestando un organico procedimento di tutela, con regolamentazione innovativa dell'onere probatorio (art. 4, oggi art. 28 del d.lgs. n. 1 settembre 2001 n. 150) e della legittimazione anche degli enti sovraindividuali (Art. 5), ma contiene un nucleo della fattispecie della discriminazione multipla, laddove, all'art. 1 (come analogamente nell'art. 1 del d.lgs. n. 216) si afferma che la normativa mira "all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini", espressione che sia pure larvamente lascia intendere una possibilità di incrocio di fattori discriminatori vari, quantomeno con il fattore di genere. Un ulteriore riferimento alle discriminazioni multiple, come si vedrà, lo si rinviene nell'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011.

Più coraggiosamente, altri legislatori dell'Europa occidentale hanno introdotto direttamente la nozione di discriminazione multipla, come nell'ordinamento spagnolo, ove si sono posti normativamente anche profili relazionali diversi tra i fattori discriminanti, o, più genericamente, in quello britannico¹².

¹¹ L. 20 maggio 1970 n. 300, art. 15; l. 6 marzo 1998 n. 40, art. 42; l. 1 marzo 2006 n. 67, art. 42; d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 55 ter

Per una organica disamina delle varie modalità di interazione tra i vari fattori, cfr. MAKKONEN, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, pubblicato da *Institute for Human Rights, Abo Akademi University*, 2002.

La categoria è stata elaborata osservando la peculiarità della condizione delle donne americane di colore, spesso discriminate proprio in base alla combinazione dei due fattori; cfr. CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. The University of Chicago Legal, in *Forum*, pp. 139-167.

¹² Cfr., per il riferimento spagnolo, l'art. 7 Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación) ove si fa espresso riferimento a fattori di discriminazione che

Anche le fonti sovranazionali, che in passato hanno trattato la materia nella tradizionale ottica della separazione dei fattori discriminatori, atomisticamente considerati, senza contemplare le diverse possibilità conformative date dalla presenza contemporanea e magari con un collegamento funzionale tra di essi di discriminazioni di diversa origine e tipologia, oggi sembrano aprirsi a nuove prospettive, avendo il Comitato dei Ministri, nella Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del 31 marzo 2010 agli Stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento o sull'identità di genere, al punto XII dell'allegato, testualmente previsto:

“XII. Discriminazione multipla

46. Gli Stati membri sono incoraggiati ad adottare le misure destinate a garantire che le disposizioni di legge del diritto nazionale che vietano o impediscono le discriminazioni tutelino ugualmente contro le discriminazioni determinate da molteplici motivi, ivi comprese quelle fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; dovrebbe essere affidato alle strutture nazionali per la protezione dei diritti umani un ampio mandato, che consenta loro di affrontare tali problemi”.

La configurazione di una discriminazione multipla anche nel nostro ordinamento, pur ancora carente sul punto, si appalesa d'altronde necessaria per apprestare la

tutela contemplata dall'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 150 de 2011 (già art. 4 del d.lgs. n. 215 del 2003), che testualmente recita:

“Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente”.

Tale norma, oltre a prevedere la possibilità della molteplicità delle discriminazioni (“un piano di rimozione delle discriminazioni accertate”, che dunque possono contestualmente essere più d'una) da un lato prevede una tutela ripristinatoria, anche attraverso la predisposizione di un programma di rimozione che in tanto può essere efficacemente attuato in quanto le eventualmente compresenti discriminazioni siano tutte accertate e comprese nel loro interagire¹³, al fine di correttamente connotare la concreta discriminazione integrata e della congrua determinazione della misura del danno non patrimoniale riconoscibile, che in alcun caso potrà prescindere dal numero e dalla qualità

possono sommarsi o interagire (*concurrent o interactian*). L' *Equality Act* britannico del 2010, si limita a prevedere, all'art. 14, la mera compresenza di due fattori di discriminazione (*Combined discrimination: dual characteristics*).

¹³ Per spunti interessanti, cfr. GOTTARDI, *Le discriminazioni basate sulla razza e l'origine etnica*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio* (a cura di Marzia Barbera), Giuffrè, 2007.

delle discriminazioni verificate, anche alla luce della loro intersezionalità o di un mero concorso formale, in chiave additiva.

Va anche rilevata la peculiarità, in realtà mai esplorata dalla cultura giuridica italiana ed europea, del cd. “giudizio di comparazione” nelle discriminazioni multiple, in particolare intersezionali, cioè delle modalità di individuazione della persona di riferimento, per stabilire se vi sia stato un trattamento discriminatorio. Qualora, infatti, si prende in considerazione un solo fattore discriminatorio il problema non si pone (ad es., se l’ipotesi è quella della discriminazione di una donna in quanto tale, si dovrà valutare come a parità di condizioni siano trattati gli uomini e null’altro). Nella discriminazione multipla intersezionale, invece, il procedimento comparativo si complica, insoddisfacente potendo risultare la comparazione separata dei vari fattori discriminanti (la donna musulmana non è discriminata solo in quanto donna né solo in quanto musulmana, dato che nella medesima situazione le donne non musulmane e gli uomini musulmani non subiscono la stessa discriminazione). Di qui alcune iniziali tentativi, in particolare della Solicitor britannica Gay Moon, di elaborare, anche con l’ausilio di grafici, modelli di giudizi orizzontali, verticali e diagonali per cogliere in chiave comparativa la molteplicità dei fattori discriminanti¹⁴. Naturalmente il procedimento subisce ulteriori complicazioni nel caso, statisticamente assai più frequente, di discriminazione indiretta.

¹⁴ Cfr. MOON, *Multiple Discrimination: Justice for the Whole Person*, in *ERRC*, Roma Rights 2, 2009.

2. Giurisprudenza italiana ed europea sull’esteriorizzazione dei simboli religiosi sul luogo di lavoro.

Rimane una delle più controverse nel dibattito, anche politico, europeo, la questione dei simboli religiosi sui luoghi di lavoro.¹⁵

È interessante considerare, al riguardo, uno dei pochissimi casi giurisprudenziali italiani di discriminazione multipla intersezionale, pur non trattato come tale.

La vicenda è stata definita in primo grado dal Tribunale di Lodi¹⁶, con ordinanza che ha negato l’esistenza della discriminazione, pronuncia poi riformata dalla Corte di Appello Milano.

Nel caso di specie¹⁷ il Tribunale, appurata la natura religiosa del velo, ha ritenuto che la determinazione aziendale di esclusione non avesse il carattere della

¹⁵ Cfr. D. COLUCCI, *Riflessioni sulle Discriminazioni Multiple, additive, intersezionali*, cit.

¹⁶ Ord. del 7 luglio 2014 n. 1558; per un interessante commento critico, che pone l’accento sulla molteplicità delle discriminazioni e sull’accentuazione, nella fattispecie, del fattore di genere, non limitato all donne musulmane, ma esteso a tutte le donne, cfr. TARQUINI, *Del velo e della taglia 42*, in *osservatoriodiscriminazioni.org*

¹⁷ Ad una ragazza di 19 anni, nata in Italia da genitori egiziani e cittadina italiana, veniva negato un lavoro temporaneo di *hostess*, poiché non disposta a togliere il velo, ma solo ad abbinarlo alla divisa. La giovane donna promuoveva causa ritenendo di essere stata discriminata per ragioni di religione e di genere. La convenuta riteneva di non aver posto in essere alcuna discriminazione, evidenziando che uno dei requisiti richiesti per l’attività di *hostess* era quello di avere «capelli lunghi e vaporosi», requisito assente nel caso di specie, poiché i capelli venivano coperti dal velo.

discriminazione indiretta, né per religione, né per genere. In questa decisione i due fattori discriminatori sono stati considerati separatamente e non in base all'intersezione tra genere e religione. La pronuncia ha escluso la discriminazione indiretta su base religiosa in quanto ha considerato che l'elemento discrezionale non fosse la religione della giovane donna, ma il fatto che i capelli fossero coperti, togliendo un elemento di "fascino e seduzione". Il Giudice ha considerato che se, al posto delle ricorrente, vi fosse stata una donna che "per motivi non religiosi, ma culturali, etnici o più semplicemente di gusto o di salute¹⁸ non avesse voluto o potuto offrire la prestazione lavorativa senza copricapo, anch'ella non sarebbe stata selezionata.

Allo stesso tempo, l'ordinanza ha escluso l'integrazione di una discriminazione indiretta basata sul genere poiché "il capo e la chioma possono essere elementi di seduzione e fascino anche del sesso maschile e potrebbero essere legittimamente richiesti anche agli uomini".

La Corte di Appello di Milano, ribaltando la pronuncia, ha invece ritenuto sussistente una discriminazione in ragione dell'appartenenza religiosa, pur sempre senza considerare l'intersezione tra due fattori discriminanti ovvero quello religioso e quello di genere¹⁹.

Il nucleo centrale della decisione si concentra sulla verifica della sussumibilità della condotta della società appellata nella sfera di applicabilità delle "cause di giustificazione" previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 216 del 2003, concludendo che nella partecipazione o meno ad una selezione per *hostess* ad una fiera di scarpe il requisito del "capello visibile, lungo e vaporoso" non fosse essenziale e determinante perché non era mai stato indicato come tale né dalla committente, né dalla selezionatrice, per cui nella scelta non potevano essere sacrificati soggetti che tale requisito non possedevano e non potevano possedere per ragioni attinenti alla loro identità religiosa.

La soluzione del Giudice italiano sembra smentita dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, anche se la divergenza può essere solo apparente, per essere diversi i presupposti e le argomentazioni (e quindi le impostazioni difensive). In due sentenze gemelle del 14 marzo 2014²⁰ la Corte Europea, pronunciatisi su due fattispecie analoghe (l'una francese, l'altra belga) ha escluso, come d'altronde intuibile, che il divieto, imposto dal datore di lavoro, di indossare segni visibili che esprimano qualsiasi ideologia politica, filosofica o religiosa, possa rappresentare una discriminazione diretta, potendo invece integrare una discriminazione indiretta ove venga fornita la prova

¹⁸ Si pensi per esempio al caso di calvizie o alla perdita dei capelli conseguente a cure chemioterapiche.

¹⁹ Sent. 20 maggio 2016 n. 579, in *RDL*, fasc. 4, 2016, p. 827, con nota di PERUZZI, dal titolo: *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*.

²⁰ C. Giust. (Grande Sezione) 14/03/2017 (Cause C-157 e C-188). cfr. per commenti, APA, *Il bilanciamento tra l'identità religiosa del lavoratore e le ragioni di neutralità dell'impresa*, su *ilgiuslavorista.it*; NUZZO, *La Corte di Giustizia e il velo islamico*, in *RDL*, fasc. 2, 2017, p. 436.

che l'obbligo, apparentemente neutro, comporti, di fatto, un particolare svantaggio per gli individui che aderiscano ad una determinata religione o ideologia.

Ha osservato, tuttavia, la Corte, che una siffatta discriminazione indiretta può essere oggettivamente giustificata da una finalità legittima, quale il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di un indirizzo di neutralità ideologica e religiosa nei rapporti con l'utenza, pur nel rispetto del principio di proporzionalità, e quindi a condizioni che gli strumenti impiegati per il conseguimento di tale fine siano "appropriati e necessari".

La prima delle due vicende giudiziarie in discorso ha visto quale protagonista una donna di fede musulmana, dal 2003 *receptionist* presso un'impresa privata. Una regola interna non scritta escludeva che i lavoratori potessero indossare sui luoghi di lavoro segni che manifestassero adesione a ideologie di natura politica, filosofica o religiosa.

Senonchè nel 2006 la lavoratrice rappresentava al datore l'intenzione di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro e durante l'esecuzione della prestazione lavorativa.

La direzione aziendale rispondeva che non era sua intenzione consentire quanto veniva rappresentato, per una deliberata e risalente scelta di neutralità cui l'impresa improntava le relazioni coi propri clienti, per cui introduceva anche formalmente il divieto.

La donna, non adeguatasi alle nuove disposizioni e ritenendo di non desistere dalla volontà di esteriorizzare il suo credo religioso, veniva licenziata.

La vicenda veniva allo sottoposta al vaglio della giustizia belga e la Corte di cassazione adiva la Corte europea, ponendo il quesito se il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna, in un contesto imprenditoriale privato, potesse rappresentare una discriminazione di tipo diretto.

La Corte ha preliminarmente osservato che la disposizione aziendale contestata concerneva il divieto di indossare segni che esteriorizzassero convinzioni politiche, filosofiche o religiose e, pertanto, ogni manifestazione di dette convinzioni, senza distinzione alcuna, per cui si applicava indistintamente a tutti i dipendenti, così escludendo che la norma interna potesse esprimere una discriminazione diretta.

È stato poi osservato dall'alto Consesso che nella Direttiva UE si intende per "principio di parità di trattamento" l'assenza di ogni discriminazione diretta o indiretta fondata, peraltro, sulla religione, della quale pur non è data la nozione, tuttavia riferibile a quanto inteso dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e ritenuto dalle tradizioni comuni degli Stati membri, ribadite nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione. Pertanto, la nozione di religione deve essere interpretata nel senso che essa include sia la circostanza di avere convinzioni religiose, sia la libertà degli individui di esternarle pubblicamente.

In tale ambito la Corte non ha precluso al giudice nazionale di interpretare la norma interna come "indirettamente" produttiva di una disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ma in tal caso dovrebbe essere

dimostrato che l'obbligo, formalmente neutro, in essa contenuto, comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscano ad una determinata religione o ideologia. Pur ribadendo che soltanto il giudice nazionale investito della specifica controversia risulta legittimato a stabilire se, ed in quale misura, la norma aziendale interna sia conforme ai sopra descritti requisiti, al contempo

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

Abstract

L'esposizione che precede pone in evidenza la mancanza di riferimenti al carattere della discriminazione da parte sia del Giudice italiano, che di quello europeo. In particolare i casi trattati non possono ridursi a una manifestazione antireligiosa, ma aiutare a offrire una soluzione più corretta. In tal senso è opportuno che il legislatore italiano proceda ad un'organica normativa delle discriminazioni multiple, al fine non solo di rimodellare la tutela inibitoria contro chi si renda responsabile di tali condotte discriminatorie, ma anche di commisurare il risarcimento complessivo.

Abstract

The above exposition highlights the lack of references to the character of discrimination on the part of both the Italian judge and the European judge. In particular, the cases treated can not be reduced to an anti-religious demonstration, but help to offer a more correct solution. In this sense, it is appropriate that the Italian legislator proceed with an organic law of multiple discrimination, in order not only to remodel the injunctive protection against those who are responsible for such discriminatory behavior, but also to measure the total compensation.