

## Discriminazione religiosa sul lavoro: i paradossi conseguenti alla disciplina antidiscriminatoria



**Sergio Galleano**

Avvocato giuslavorista  
in Roma e Milano

**Abstract:** Nel contributo vengono esaminate due particolari vicende, decise dalla Corte di giustizia, che riguardavano episodi di discriminazioni subite a seguito dell'applicazione di una norma generale di antidiscriminazione in materia di religione, commentando la ragionevolezza con la quale il giudice europeo ha risolto queste particolari situazioni.

**Parole chiave:** Discriminazione, Religione, Contraddizioni, Paradossi

**Religious discrimination at work: the paradoxes resulting from anti-discrimination in this matter**

**Abstract:** The article examines two specific cases decided by the Court of Justice concerning incidents of discrimination suffered as a result of the application of a general antidiscrimination rule on religion, commenting on the reasonableness with which the European court resolved these specific situations.

**Keywords:** Discrimination, Religion, Contradictions, Paradoxes

ISSN: 3103-4721

DOI:

Copyright © 2025 Sergio Galleano  
The text is licensed under the Creative Commons BY 4.0 International License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**SOMMARIO:** 1. Le discriminazioni religiose – 2. Le discriminazioni alla rovescia – 3. La sentenza *Engenberger* del 17 aprile 2018 (C-414/16) – 4. La sentenza *Cresco investigation* del 22 gennaio 2019 (C-193/17) – 5. Conclusioni

## 1. Le discriminazioni religiose

L'*affaire* dell'utilizzo dei segni di riconoscimento religioso sul luogo di lavoro da parte di coloro che aderiscono ad una religione e tengono in ambienti pubblici comportamenti diversi da quelli seguiti dalla maggioranza dei cittadini in Europa è un argomento che è stato trattato ampiamente nella giurisprudenza nazionale ed europea e ricorre tuttora in diverse occasioni, soprattutto quando entra in gioco la tutela dell'interesse pubblico (Micheli 2024; Galleano 2024b).

La questione è sorta soprattutto con riferimento agli obblighi previsti dalla fede islamica che impongono alle donne un *dress-code* di immediato impatto nell'ambiente europeo, scontrandosi con l'evoluzione del principio di parità fra i sessi e il rispetto della dignità umana che si è affermato nelle società occidentali democratiche. Il fenomeno si è poi amplificato a seguito del radicalismo che ha caratterizzato una parte delle società islamiche nell'ultimo quarantennio, ovvero dal ritorno al potere dell'Imam Khomeini in Iran, acuitosi a seguito dei successivi sviluppi del fondamentalismo islamico (si pensi all'Afghanistan, alle torri gemelle, alla Jihâd islamica, ecc.). Tali sviluppi hanno comportato reazioni di rigetto, non solo in conseguenza delle molte azioni terroristiche poste in essere da soggetti estremisti ma, di riflesso, anche nei confronti di pacifici fenomeni di esternalizzazione imposti, soprattutto alle donne, da una religione che per secoli aveva convissuto più o meno pacificamente con il mondo occidentale. Ciò ha comportato problemi nei rapporti sociali che hanno visto disporre il divieto dell'utilizzo del velo islamico in alcuni paesi europei (Austria 2017, Danimarca dal 2018, Bulgaria dal 2016 e in Francia dal 2018).

Minori problemi hanno creato, ad esempio, l'abbigliamento (maschile) dei musulmani, l'utilizzo della Kippah per gli ebrei e del Dastar, copricapo indopakistano, o del Kirpan (pugnale) per i sikh, ancorché quest'ultimo sia stato in alcuni casi, oggetto di attenzione da parte della magistratura, costituendo, di fatto, una sorta di arma il cui porto è sostanzialmente vietato (Negri, 2003, p. 246).

Le molte controversie nate sul tema hanno avuto comunque quale oggetto principalmente la discriminazione denunciata da lavoratrici che si vedevano inibire l'utilizzo del velo islamico sul luogo di lavoro. Di tali discriminazioni ha dovuto occuparsi la Corte di giustizia dell'Ue, applicando i principi stabiliti

con la sentenza *Feryn* del luglio 2008<sup>1</sup>, che censurava comportamenti finalizzati a inibire sin dall'origine l'assunzione di soggetti aventi una determinata origine etnica o razziale, ponendo in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che non vi è stata disparità di trattamento.

Chiarito tale principio, si sono succedute numerose pronunce che hanno seguito la stessa linea, fondata sull'esistenza di una discriminazione indiretta. Ricordiamo, tra le tante, le sentenze *Bougnaoui* e *Achbita* del 2017 (Poso 2017), con le quali la Corte individua le fonti primarie del divieto di discriminazione e precisamente i diritti fondamentali dell'Unione, tenendo presente il richiamo, nel considerando 1 della dir. 2000/78/CE e nell'art. 9 CEDU, sul diritto di ogni persona alla libertà di pensiero, di coscienza e religione nonché la libertà di manifestarlo individualmente o pubblicamente. Più in particolare poi, nella legislazione dell'Ue, la Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, all'art. 10, par.1, sancisce il diritto alla libertà di coscienza e di religione negli stessi termini previsti dalla Convenzione europea dei diritti dell'Uomo (conforme al richiamo di cui all'art. 52, par. 3, Cdfue).

Non a caso la Corte Edu, con diverse sentenze, tra queste, *Dahalab c. Svizzera*, del 15.01.11, *Eweida c. Regno Unito*, del 15.01.13, *S.A.S c. Francia* del 01.07.14 (Cosio 2016), ha, a sua volta, cercato di conciliare la libertà di espressione e la tutela dei diritti dei cittadini degli Stati membri, filtrandoli tra i principi della parità tra i sessi e il rispetto della dignità umana.

In questo quadro, l'art. 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue prevede che «ogni individuo ha diritto alla libertà (...) e di religione. Tale diritto include (...) 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».

La norma non pone particolari problemi per quanto attiene la sua diretta applicazione da parte degli Stati membri, posto che questi sono tenuti ad astenersi nel rispetto di tale diritto, in modo sostanzialmente incondizionato (salvo, ad esempio, problemi di ordine pubblico o sanitario).

Il contenzioso sorge, invece, per quanto attiene ai rapporti tra privati, laddove il principio rischia di confliggere con la libertà di impresa, nel momento in cui la manifestazione di fede religiosa può rilevarsi in contrasto con l'attività economica, soprattutto commerciale, dell'imprenditore (Poso 2021a e 2021b).

Le questioni che si sono poste avevano ad oggetto, appunto, il divieto di indossare il velo, in occasioni di svolgimento del rapporto di lavoro e hanno avuto uno sviluppo frutto di scelte molto bilanciate, che hanno tenuto conto sia del diritto datoriale allo svolgimento dell'attività di impresa che di quello

---

<sup>1</sup> C. giust., 10.07.2018, C-54/07, *Feryn*.

del lavoratore di poter professare liberamente la propria religione. Si è così giunti a contemperare entrambi i diritti, limitando le situazioni nelle quali era legittima la giustificazione datoriale di vietare l'utilizzo del velo, alle ipotesi di oggettive difficoltà dell'impresa nell'impiego di prestatori che ostentavano un simbolo che può intimidire o allontanare gli utenti o i clienti nel corso dell'attività, che presuppone i contatti con il pubblico.

Si è così affermato un diritto cd. mite (Viola 2019), che ha avuto un punto di arrivo di rilevanza nella sentenza *L.F.* della Corte di giustizia<sup>2</sup> (Cosio 2022; Galleano 2022), che richiama il concetto di “accomodamento ragionevole” da raggiungere tra le esigenze del disabile e quelle dell'impresa (Galleano 2024a).

Sulla stessa linea anche la giurisprudenza nazionale, della quale qui ci si limita a ricordare la nota sentenza della Corte d'appello di Milano 20.05.2016, n. 579 (Tarquini 2018) che riforma la sentenza del Tribunale di Lodi, non costituendo, in quel caso, la *hijab* (e quindi il capo coperto) un elemento essenziale della prestazione, come richiesta dalla committente.

Intendo però accentrare il mio contributo su un aspetto peculiare e curioso della disciplina antidiscriminatoria in materia religiosa che si è evidenziato nel contenzioso avanti alla Corte di giustizia.

## 2. Le discriminazioni alla rovescia

L'applicazione del diritto antidiscriminatorio non è infatti scevra da possibili, inaspettate conseguenze.

Quella più classica è la cd. discriminazione alla rovescia (Pistorio 2022, Spilateri 2007 e 2011) che ha portato a situazioni paradossali.

L'applicazione di misure legislative ha talvolta dato vita a situazioni paradossali, comportando involontariamente situazioni che hanno visto soggetti che operano sul medesimo mercato ad essere trattati in modo diverso a seconda della loro appartenenza ad un altro paese pur facente parte della medesima comunità.

Ad esempio, il riconoscimento dei diritti alla libera circolazione dei servizi nel mercato comune può produrre situazioni di svantaggio per coloro che operano, invece, nell'ambito di un singolo Stato membro. Le disposizioni nazionali su certi diritti (in materia libertà di stabilimento, di diritti previdenziali, di accesso all'istruzione) risultavano infatti applicabili agli operatori economici tra gli Stati della allora Comunità europea, mentre conservavano

---

<sup>2</sup> C. giust., 13.10.22, C-344/20, *L.F.*

la loro portata restrittiva nei confronti di chi produceva nel mercato interno (Milanese 2009, p. 3).

Ciò è avvenuto, ad esempio, per i produttori di pasta italiani, ai quali non era permessa la produzione con taluni ingredienti aggiuntivi, consentita invece agli importatori (Tripodina 1998), ma vedi anche sentenza della Corte di giustizia *Le Clerc*<sup>3</sup>, che riguarda i venditori di libri in Francia che non potevano commercializzare i prodotti con sconti invece concessi agli importatori di altri paesi membri.

Ma focalizziamo ora la nostra attenzione su vicende nelle quali la discriminazione viene sollevata proprio in conseguenza dell'applicazione di una norma antidiscriminatoria nel settore religioso, dando vita a questioni delle quali la Corte di giustizia è stata investita dai giudici nazionali.

Per quanto riguarda il settore qui trattato, ci limitiamo a due casi.

### 3. La sentenza *Engenberger* del 17 aprile 2018 (C-414/16)

La prima delle due sentenze che riguardano, appunto, i casi in cui è stata portata all'attenzione della Corte una situazione di discriminazione sorta a seguito proprio dell'applicazione della disciplina antidiscriminatoria in materia di religioni è la *Engelberger*<sup>4</sup>.

Con una domanda pregiudiziale formulata dal *Bundesarbeitsgericht* (Corte federale del lavoro della Germania) è stato evidenziato alla Corte il caso di una lavoratrice che aveva partecipato ad un bando per l'assunzione a tempo determinato relativo, paradossalmente, alla stesura di una relazione parallela ad una convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (Colaiani 2018).

Per l'approntamento di tale relazione si era proposta la signora Engelberger all'*Evangelische Kirche in Deutschland* (Chiesa evangelica di Germania) la quale, nel suo regolamento prevede che «il servizio della Chiesa è determinato dalla missione di testimoniare il Vangelo con le parole e con i fatti. Tutte le donne e gli uomini che lavorano nell'ambito della Chiesa e delle attività caritative svolte dalla Diaconia contribuiscono in vari modi a consentire il compimento di tale missione. Tale missione costituisce la base dei diritti e obblighi dei datori di lavoro, nonché delle collaboratrici e dei collaboratori».

I compiti da svolgere comprendevano l'accompagnamento del processo di stesura delle relazioni redatte dagli Stati sulla convenzione OIL relativamente al periodo compreso tra il 2012 e il 2014; l'elaborazione di una relazione

---

<sup>3</sup> C. giust., 10.01.1985, C-229/83, *Le Clerc*.

<sup>4</sup> C. giust., 17.04.2018, C-414/16, *Engenberger*.

parallela a quella effettuata dallo Stato tedesco nonché di pareri e contributi specialistici; la rappresentanza, nell'ambito del progetto, della Diaconia tedesca nei confronti del mondo politico, del pubblico e delle organizzazioni di difesa dei diritti umani, nonché la collaborazione nell'ambito dei comitati; l'informazione e il coordinamento del processo di formazione dell'opinione nel settore dell'Associazione, nonché l'organizzazione, l'amministrazione e la stesura di relazioni tecniche nel settore di lavoro.

Detta offerta di lavoro, svolta dalla Chiesa evangelica, indicava, tra i requisiti per l'assunzione, che «è richiesta l'appartenenza a una Chiesa evangelica oppure a una Chiesa rientrante nell'Associazione delle Chiese cristiane in Germania, nonché l'identificazione con la missione assistenziale-caritatevole della Diaconia. Nel curriculum va indicata la rispettiva confessione religiosa».

La signora Engenberger, che non apparteneva a nessuna confessione religiosa e che non ne aveva dunque indicata alcuna, si candidava per lo svolgimento di tale compito. Pur rientrando tra i candidati che avevano superato una prima selezione, non veniva invitata al colloquio finale, a seguito del quale veniva assunto un altro candidato che aveva dichiarato di essere «un cristiano evangelico appartenente alla Chiesa regionale di Berlino».

La lavoratrice si rivolgeva quindi al Tribunale del lavoro locale (sentenza del 23.07.2008 n. 3621). L'*Evangelisches Werk*, dipartimento operativo della chiesa, si difendeva sostenendo che nel caso di specie, una differenza di trattamento basata sulla religione era giustificata ai sensi della normativa interna tedesca che garantiva l'autodeterminazione delle chiese nella loro operatività. Inoltre, osservava che il diritto di imporre l'appartenenza a una Chiesa cristiana ai propri operatori sarebbe conforme al diritto dell'Unione a motivo, in particolare, delle disposizioni dell'art. 17 TFUE che impone alle autorità degli Stati membri di avere un dialogo costruttivo con le chiese e le organizzazioni religiose. Infine, l'appartenenza religiosa costituirebbe, data la natura dell'attività considerata nell'offerta di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale, un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto delle regole della coscienza ecclesiale dell'*Evangelisches Werk*.

Il Tribunale di prima istanza riconosceva la sussistenza di una discriminazione a danno della ricorrente, limitando però il risarcimento del danno in misura inferiore alle retribuzioni perse a causa della mancata assunzione.

La lavoratrice ricorreva in appello e la Corte federale del lavoro si rivolgeva alla Corte di giustizia, osservando che, in primo luogo, la decisione della causa dipendeva dalla norma nazionale (art. 9 della legge generale sulla parità di trattamento) che sanciva la piena autodeterminazione delle chiese – principio ribadito anche dalla giurisprudenza di legittimità tedesca – nella scelta dei dipendenti «quando una determinata religione o convinzione personale

costituisce, tenuto conto delle regole della coscienza ecclesiale della rispettiva comunità religiosa o associazione sotto il profilo del suo diritto all'auto-determinazione o a seconda della natura della sua attività, un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

Occorreva dunque verificare se tale norma confliggesse con l'art. 4, par. 2, dir. 2000/78/CE il quale prevede che: «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;

(...)

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».

Il giudice rimettente formulava quindi i seguenti quesiti:

«1) Se l'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che un datore di lavoro, come [la parte convenuta] nel caso di specie – o rispettivamente la Chiesa per lui – abbia la facoltà di definire autonomamente in maniera vincolante se, per la natura dell'attività o per il contesto in cui viene espletata, una determinata religione di un candidato rappresenti un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione.

2) In caso di risposta negativa alla prima questione:

Se, in una controversia come quella di cui al presente caso, debba essere disapplicata una disposizione della normativa nazionale – come, nel caso di specie, l'articolo 9, paragrafo 1, prima ipotesi, [dell'AGG] – secondo la quale una differenza di trattamento basata sulla religione per l'assunzione presso comunità religiose e le istituzioni loro affiliate sia lecita anche nel caso in cui una determinata religione rappresenti un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto dell'identità di detta comunità religiosa in relazione al suo diritto di autodeterminazione.

3) In caso di risposta negativa alla prima questione, inoltre:

Quali caratteristiche debbano essere stabilite, per la natura dell'attività o per il contesto in cui viene espletata, come requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva [2000/78]».

La Corte rileva innanzi tutto che nel caso di specie ci si trova certamente di fronte ad un diverso trattamento basato sulla religione, posto che la

ricorrente non appartiene alla stessa del datore di lavoro che ha, per tale motivo, rifiutato la sua assunzione.

La verifica dell'essenzialità della caratteristica in discussione non può essere lasciata alla valutazione unilaterale del datore di lavoro, ma può e deve essere vagliata da un'autorità giurisdizionale indipendente. In particolare, la Corte sottolinea che «l'articolo 17 TFUE non è tale da inficiare detta conclusione».

Infatti, anzitutto, «il tenore letterale di tale disposizione corrisponde sostanzialmente a quello della dichiarazione n. 11. Orbene, il fatto che quest'ultima sia esplicitamente citata al considerando 24 della direttiva 2000/78 mette in risalto che il legislatore dell'Unione ha necessariamente tenuto conto di detta dichiarazione al momento di adottare la suddetta direttiva, in particolare il suo articolo 4, paragrafo 2, dal momento che tale disposizione rinvia proprio alle legislazioni e alle prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della direttiva medesima».

Chiarito dunque che non sussiste un potere autonomo delle Chiese di stabilire l'appartenenza dei lavoratori alla confessione religiosa dei propri dipendenti, la Corte ritiene di affrontare la terza questione proposta dal giudice rimettente, ovvero se l'appartenenza alla medesima confessione religiosa costituisca una condizione essenziale tale da giustificare il rifiuto di assunzione.

Qui la Corte ribadisce la sua giurisprudenza, precisando anche che la valutazione va effettuata sulla base di elementi oggettivi, nel senso che il requisito in discussione deve presentarsi come «essenziale, legittimo e giustificato».

L'essenzialità deve coincidere con la necessità del requisito e la legittimità deve garantire che le convinzioni personali cui si ispira l'organizzazione religiosa non venga utilizzato per un fine estraneo all'etica professata dall'organizzazione.

La giustificata, infine, impone che l'organizzazione o la chiesa interessata dimostri che la non appartenenza alla chiesa dell'assumendo comporti un concreto rischio al perseguimento del principio etico che ne contraddistingue l'attività.

Venendo alla quindi alla seconda questione, il giudice rimettente chiede se, in caso di rilevata incompatibilità con la norma nazionale, quest'ultima deve essere disapplicata.

La questione, come è noto oggetto di ampia discussione (Nascimbene-Anrò 2023), viene qui ritenuta ammissibile in ragione del fatto che il divieto di discriminazione è sancito non solo dalla direttiva, ma anche dagli artt. 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (dunque da un trattato) e quindi direttamente applicabile anche nei rapporti tra privati.

Come si vede, quindi, da una normativa antidiscriminatoria nazionale per gli appartenenti ad una religione, si crea una discriminazione per l'universalità dei soggetti nell'accesso al lavoro.

Ovviamente la verifica di tutte le condizioni indicate spetterà al giudice nazionale, cui demandata la valutazione di tutti gli elementi della causa principale.

#### 4. La sentenza *Cresco investigation* del 22 gennaio 2019 (C-193/17)

La seconda sentenza riguarda, in Austria, il caso del signor Achatzi, dipendente della Cresco investigation, che lamentava di avere subito una discriminazione in relazione ai giorni di riposo (Sciortino 2020, p. 39).

L'art. 7, comma 2, dell'*Arbeitsruhegesetz* (legge in materia di periodi di riposo, BGBl. 144/1983, di qui innanzi: ARG) stabiliva i giorni festivi nazionali individuati per il 1° gennaio (Capodanno), il 6 gennaio (Epifania), il lunedì di Pasqua, il 1° maggio (festa dello Stato), l'Ascensione, il lunedì di Pentecoste, il Corpus Domini, il 15 agosto (Assunzione), il 26 ottobre (festa nazionale), il 1° novembre (Ognissanti), l'8 dicembre (Immacolata Concezione), il 25 dicembre (Natale) e il 26 dicembre (Santo Stefano).

Il comma 3 dell'art. 7, citato, prevedeva però che «per gli appartenenti alle Chiese evangeliche di confessione augustana e di confessione elvetica, della Chiesa vetero-cattolica e della Chiesa evangelica metodista anche il Venerdì santo è un giorno festivo», che risultava retribuito nonostante la giustificata assenza dal lavoro o comportava una retribuzione aggiuntiva ove fosse prestata la giornata di lavoro, come per tutte le altre festività.

La norma, dunque, era chiaramente una disposizione di favore finalizzata a venire incontro agli aderenti (peraltro maggioritari in Austria) ad alcune specifiche religioni per le quali il Venerdì Santo costituiva una giornata di importanza rilevante per il loro culto.

Il signor Achatzi era anch'egli un dipendente della Cresco investigation che non apparteneva a nessuna delle religioni indicate al comma 3 dell'articolo 7 della legge in questione e, dunque, si trovava in una situazione nella quale poteva godere unicamente degli ordinari giorni di riposo previsti dal comma 2.

Aveva così promosso un giudizio per far accertare la discriminazione subita e ottenere il risarcimento del relativo danno, ovvero il pagamento della giornata lavorativa prestata nello stesso giorno. Il giudice aveva rigettato la sua domanda.

Il giudice di appello aveva invece riconosciuto la domanda del lavoratore e la Cresco era ricorsa all'*Oberster Gerichtshof* (Corte suprema austriaca) il quale ha sollevato avanti alla Corte di giustizia la questione, osservando come in

effetti i lavoratori che non appartengono ad una delle chiese indicate nell'art. 7, comma 3, usufruiscono di un giorno festivo in meno nell'arco dell'anno e quindi sono oggetto di una discriminazione in ragione della loro appartenenza ad una diversa religione.

Il giudice austriaco rileva, in particolare, che occorre tenere anche conto del fatto che gli appartenenti alle religioni indicate al comma 3 costituiscono la maggior parte della forza lavoro austriaca e che la contrattazione collettiva, in diversi settori, ha previsto «disposizioni paragonabili all'articolo 7 dell'ARG, segnatamente per quanto riguarda il giorno dell'Espiazione della religione ebraica o quello della festa della Riforma delle chiese protestanti, ma, in mancanza di tali contratti, i lavoratori si dovrebbero affidare in larga misura alla buona volontà del loro datore di lavoro».

Svolge altresì ulteriori considerazioni che sono poi riassunte nei quesiti proposti alla Corte:

«1) Se il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 21 della [Carta], in combinato disposto con gli articoli 1 e 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva [2000/78], debba essere interpretato nel senso che, in una controversia tra lavoratore e datore di lavoro in relazione a un rapporto di lavoro privato, esso osta a una normativa nazionale secondo la quale soltanto per gli appartenenti alle Chiese evangeliche di confessione augustana e di confessione elvetica, della Chiesa vetero-cattolica e della Chiesa evangelica metodista anche il Venerdì santo è un giorno festivo con un periodo di riposo ininterrotto di almeno 24 ore e, in caso di impiego del lavoratore nonostante il riposo festivo, oltre al diritto alla retribuzione per il tempo di lavoro non prestato a causa del giorno festivo, viene riconosciuto anche un diritto alla retribuzione per il lavoro prestato, mentre ciò non avviene per altri lavoratori, non appartenenti a tali chiese.

2) Se il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 21 della [Carta], in combinato disposto con l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva [2000/78], debba essere interpretato nel senso che detta direttiva non osta alla normativa nazionale descritta nella prima questione, la quale riconosce diritti soltanto a un gruppo relativamente ristretto, se rapportato alla popolazione totale e all'appartenenza della maggioranza alla Chiesa romano-cattolica, di appartenenti a determinate (altre) chiese, poiché si tratta di una misura che, in una società democratica, è necessaria per la tutela dei diritti e delle libertà altrui, in particolare del diritto alla libertà religiosa.

3) Se il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 21 della [Carta], in combinato disposto con l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva [2000/78], debba essere interpretato nel senso che la normativa nazionale esposta nella prima questione costituisce una misura positiva e specifica in favore degli appartenenti alle chiese indicate nella prima questione, allo scopo di assicurare la loro completa parità nella vita professionale, per prevenire o compensare,

per tali appartenenti, svantaggi in ragione della religione, se in tal modo viene loro riconosciuto il medesimo diritto di esercitare la religione durante l'orario di lavoro in una festività solenne per tale religione, quale quello che in base a una diversa normativa nazionale sussiste in capo alla maggioranza dei lavoratori per il fatto che i giorni festivi della religione, nella quale la maggioranza dei lavoratori si riconosce, sono giorni di riposo in generale.

Qualora venga ravvisata una discriminazione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva [2000/78]:

4) Se il diritto dell'Unione, in particolare l'articolo 21 della [Carta], in combinato disposto con gli articoli 1, 2, paragrafo 2, lettera a), e 7, paragrafo 1, della direttiva [2000/78], debba essere interpretato nel senso che il datore di lavoro privato, finché da parte del legislatore non sia stato istituito un assetto giuridico privo di discriminazioni, è tenuto a riconoscere a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro appartenenza religiosa, i diritti descritti nella prima questione in relazione al giorno del Venerdì santo, oppure se la normativa nazionale descritta nella prima questione debba essere del tutto disapplicata, con la conseguenza che i diritti e le pretese relativi al Venerdì santo descritti nella prima questione non vengano riconosciuti ad alcun lavoratore».

La Corte si pronuncia innanzi tutto sull'eccezione di incompetenza formulata dal governo polacco, osservando come l'art. 17 TFUE, invocato dal governo polacco, rinvia sì alla dichiarazione n. 11 allegata all'atto finale del Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 2007 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali, recepito dall'art. 17 del TFUE, che prevede «la neutralità dell'Unione nei confronti dell'organizzazione, da parte degli Stati membri, dei loro rapporti con le chiese e le associazioni o comunità religiose», ma la questione in oggetto riguarda non i rapporti con le chiese ma unicamente la situazione in cui una norma nazionale mira «unicamente a concedere ai lavoratori, membri di talune chiese, un giorno festivo supplementare che coincide con una festa religiosa importante per tali chiese». Ne consegue la competenza della Corte, trattandosi della valutazione della portata di una norma dell'Unione.

Nel trattare le prima tre questioni, la Corte rileva come la dir. 2000/78/CE sia finalizzata a tutelare discriminazioni in conseguenza delle religioni alle quali appartiene uno o più lavoratori.

Nella fattispecie, in primo luogo si rileva come la concessione di un giorno festivo per il Venerdì Santo sia espressamente previsto in applicazione della dir. 2000/78/CE.

In particolare, osserva la Corte, la differenziazione in oggetto riguarda categorie di lavoratori che si trovano in situazioni comparabili, valutati complessivamente gli elementi che le contraddistinguono, con riferimento all'oggetto e allo scopo della distinzione da esaminare, precisando che non è

necessario che queste siano identiche, ma che siano comparabili non in maniera astratta, ma con riferimento al contesto in cui sono applicate.

Sulla base di tali presupposti, la Corte rileva che la concessione del giorno di riposo (e il conseguente trattamento economico) non è legato all'effettivo adempimento dell'obbligo religioso previsto ma unicamente alla dichiarazione del lavoratore di appartenere a quella religione, restando lo stesso libero di disporre del giorno di riposo per altre attività, così come potrebbero fare i suoi colleghi di lavoro che non aderiscono alla confessione interessata. Ciò rende comparabile la loro situazione a quelle dei lavoratori che godono della concessione prevista dalla legge e ne deriva il concretizzarsi di una discriminazione.

Tale discriminazione, peraltro, non risulta giustificata nemmeno per le ragioni previste dall'art. 2, par. 5 della Direttiva, ovvero la tutela dell'ordine pubblico, la prevenzione di reati o la tutela della salute o di diritti altrui, ragioni che, comportando una deroga al principio di non discriminazione, impongono una interpretazione restrittiva.

Inoltre, il riconoscimento in questione è legato alle tradizioni «delle chiese indicate nella normativa nazionale che essa comprende sia il forum internum, ossia il fatto di avere convinzioni, sia il forum externum, ossia la manifestazione pubblica della fede religiosa (v., in tal senso, sentenze del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C157/15, EU:C:2017:203, punto 28, nonché del 14 marzo 2017, Bougnaoui e ADDH, C188/15, EU:C:2017:204, punto 30)» e, quindi, l'obiettivo della legge nazionale coincide con quello dell'art., 2, par. 5, dir. 2000/78/CE.

In terzo luogo, infine, occorre considerare «se tali misure siano necessarie alla tutela della libertà di religione dei lavoratori in questione».

In particolare, la Corte rileva che, a differenza delle chiese indicate nell'ARG, per gli appartenenti alle altre religioni non è prevista la possibilità di usufruire di un giorno festivo non considerato tra quelli ordinari di cui al comma 2 dell'art. 7 «è presa in considerazione nel diritto austriaco, non attraverso la concessione di un giorno festivo supplementare, ma principalmente mediante un dovere di sollecitudine dei datori di lavoro nei confronti dei loro dipendenti, che consente a questi ultimi di ottenere, se del caso, il diritto ad assentarsi dal loro lavoro per la durata necessaria allo svolgimento di taluni riti religiosi» (C. giust., C-193/17, *Cresco investigation*, cit., par. 40).

Sotto tale ultimo profilo, il governo austriaco aveva dichiarato in udienza che la possibilità di ampliare il trattamento in discussione agli appartenenti a regioni diverse da quelle dell'ARG è preso in considerazione dal diritto austriaco non come un dovere, ma come una semplice sollecitazione ai datori di lavoro di venire incontro agli appartenenti ad altre confessioni. Di conseguenza, difetta il presupposto che le misure nazionali si rivelino necessarie alla tutela della libertà religiosa.

La Corte si fa allora carico di esaminare se tali misure, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva, possano essere tali da giustificare il fine di evitare o compensare svantaggi che, in concreto, mirano ad assicurare completa parità nella vita professionale di tutti i lavoratori.

Nella specie, mentre i dipendenti aderenti alle religioni di cui all'ARG il diritto, per costoro, è garantito dalla legge, per gli altri, aderenti a diverse religioni, la possibilità di poter usufruire di un giorno di riposo per adempiere alle incombenze previste dalla loro confessione in giorni diversi, è rimesso alla mera volontà del datore di lavoro.

Ne consegue che le misure in oggetto eccedono quanto necessario per compensare un ipotetico svantaggio tra lavoratori aderenti all'ARG e quelli che professano diverse religioni.

Quanto alla quarta questione, la Corte, così come aveva fatto nella sentenza *Engerberger*, osserva che l'Austria, pur non essendo vincolata dalla dir. 2000/78/CE nell'applicare ai privati il principio della parità di trattamento, è comunque vincolata al rispetto dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, che vieta qualunque discriminazione, cosicché il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualunque provvedimento violi la parità di trattamento.

Di conseguenza, nella specie, qualora i lavoratori non appartenuti all'ARG chiedano espressamente di godere del medesimo trattamento, i datori di lavoro sono tenuti a conformarsi alla loro richiesta, che deve essere tutelata dal giudice nazionale sinché, precisa, non intervenga un intervento correttivo del legislatore nazionale che ponga fine alla violazione del divieto di discriminazione, sulla base di tutti criteri di eguaglianza e proporzionalità necessari.

## 5. Conclusioni

Come si vede, la Corte, investita dell'esame di una disciplina antidiscriminatoria che crea a sua volta una discriminazione nei confronti di altri soggetti, affronta le questioni in modo attento e con l'obiettivo di contemperare la disciplina in esame con la situazione di criticità che si è venuta a creare.

Le soluzioni indicate nelle due sentenze appaiono del tutto attente e ragionevoli, nell'ottica di armonizzazione del sistema e di un attento esame degli interessi e dei principi in gioco.

Nella sentenza *Endelberger* la questione viene risolta con l'invito all'attenzione al principio di proporzionalità e, dunque, con la verifica dell'effettività del rischio che la prestazione richiesta possa essere pregiudicata, in concreto, dalla non appartenenza alla confessione dell'assumendo.

Nel caso *Cresco investigation* rileva invece che la contraddizione è conseguenza di un'imprecisa formulazione da parte del legislatore, invitandolo ad intervenire, anche nel senso di prevedere che l'interessato discriminato dalla

norma antidiscriminatoria, si attivi presso il datore di lavoro facendo valere un suo diritto ad usufruire del giorno di riposo imposto dalla sua confessione religiosa diversa da quelle contemplate dalla legge generale.

Insomma, soluzioni ragionevoli come quelle individuate nel caso di discriminazione nei confronti della conservazione del posto per i disabili, in caso di assenze per malattia (Proia 2025; Zampieri 2024, p. 215; Bordoni 2024; Salvagni 2023).

A maggior ragione, dunque, si ha la conferma che il perseguimento di una politica di inclusività è la strada più proficua per il miglioramento e la crescita di opportunità nell'ambiente sociale ed economico (Acemoglu-Robinson, 2022).

In tal senso la Corte di giustizia ha certamente avuto un ruolo di primo piano (come ebbe modo di ricordare Stefano Rodotà molti anni fa, l'Europa la stanno facendo i giudici della Corte europea).

Anche l'Italia, comunque, ha avuto modo di agire sul piano della concretezza: ricordiamo le leggi sugli ebrei (l. 8 marzo 1989, n. 101, Sacerdoti 2021), sui buddisti (l. 28 giugno 2016, n. 130, Canonico 2018) e quella sugli induisti (l. 31 dicembre 2012, n. 246, Yogānanda Giri 2021).

Un discorso iniziato e che va portato avanti, nonostante le difficoltà nate dalle crisi economiche degli anni '10, dalla pandemia, dalle crisi geopolitiche degli ultimi anni e soprattutto, anzi, dall'affermarsi recente in molti stati europei di movimenti di natura sovranista e intollerante.

### Riferimenti bibliografici

- Acemoglu D., Robinson S. (2022), *Perché le nazioni falliscono*, saggiatore percorso di ricerca, Ed. Cà Foscari.
- Battilotti S. (2022), *Le rivoluzioni industriali*, Carocci.
- Bordoni F. (2024), *Comporto e accomodamenti ragionevoli: una questione definitoria?*, in *Labor*, p. 750 ss.
- Bronzini G. (2008), *Il modello sociale europeo nel trattato di Lisbona*, in *Astridonline*.
- Brunetti L. (2018), *Libertà religiosa e ordine pubblico: gli artt. 8 e 19 Cost. come norma generale inclusiva ed esclusiva*, in *Forum di Quaderni Costituzionali*, 21 settembre 2018.
- Canonico M, (2018), *La normativa che disciplina i rapporti tra lo Stato e l'Istituto Buddhista Italiano Soka Gakkai*, in *Diritto&religioni*, p. 163 ss.
- Colaiani N. (2018), *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in *QG*, 4 maggio 2018.
- Consiglio E. (2020) *Che cosa è la discriminazione? Un'introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio*, Giappichelli.
- Cosio R. (2022), *Il velo islamico nella recente sentenza della Corte di giustizia. Alla ricerca del c.d. diritto mite*, in *IUS*, 28 ottobre 2022.

- Cosio R. (2016), *L'uso del velo islamico nei posti di lavoro. Il difficile bilanciamento tra diritti fondamentali e libertà d'impresa*, in [www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu), 31 ottobre 2016.
- Favilli C. (2008), *La non discriminazione nell'Unione europea*, Il Mulino.
- Froscocchi G. (2020), *La Corte di Giustizia interviene sulla discriminazione indiretta per età con cui un gioco di prestigio sul dato statistico (Corte di Giustizia UE, Sent. 14 febbraio 2019, Causa C-154/18, seconda sezione)*, in *LPA*, p. 215 ss.
- Galleano S. (2024a), *La Corte di giustizia chiamata a decidere sulla prevalenza tra il diritto alla non discriminazione per età e alla tutela della disabilità*, in [europeanrights.eu](http://europeanrights.eu), 1° gennaio 2024.
- Galleano S. (2024b), *La Corte di giustizia sull'utilizzo del velo islamico in ambiente lavorativo nella sentenza della Grande Sezione 28 novembre 2023, C-148/22*, in *Labor*, 1° maggio 2024.
- Galleano S. (2022), *Non costituisce una discriminazione diretta se generale e indiscriminato il divieto di indossare sul luogo di lavoro segni religiosi, filosofici o spirituali*, in [europeanrights.eu](http://europeanrights.eu), 15 novembre 2022.
- Introvigne M. (2019), *Il libro nero della persecuzione religiosa in Cina*, SugarCo Edizioni.
- Micheli F. (2024), *La Corte di giustizia e il divieto di indossare simboli religiosi nel pubblico impiego*, in *Labor*, p. 561 ss.
- Milanese M. (2009), *Il principio di non discriminazione alla rovescia nella giurisprudenza comunitaria*, in [www.comparazioneedirittocivile.it](http://www.comparazioneedirittocivile.it).
- Nascimbene B., Anrò I. (2023), *Primato del diritto dell'Unione europea e disapplicazione. Un confronto fra Corte costituzionale, Corte di Cassazione e Corte di giustizia in materia di sicurezza sociale*, in *Giustizia insieme*, 31 marzo 2023
- Negri A. (2017), *Sikh condannato per porto del kirpan: una discutibile sentenza della cassazione su immigrazione e "valori del mondo occidentale"*, in *DPC*, p. 246 ss.
- Pistorio G. (2022), *Le discriminazioni a rovescio derivanti dall'applicazione del diritto comunitario*, in [europeanrights.eu](http://europeanrights.eu), 4 febbraio 2022.
- Poso V. (2021), *La neutralità (politica, filosofica o) religiosa del datore di lavoro deve, quindi, prevalere sulla libertà dei lavoratori di indossare abiti o simboli evidenti delle proprie convinzioni sui luoghi di lavoro?*, in *Labor*, 23 luglio 2021.
- Poso v. (2017), *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico indossato nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà di impresa*, in *Labor*, 24 marzo 2017.
- Proia L. (2025), *Comporto del lavoratore disabile, accomodamenti ragionevoli, conoscenza o conoscibilità della disabilità*, in *LDE*, 7 luglio 2025.
- Ranieri R., Tosi L. (2004), *La Comunità Europea del carbone e dell'acciaio (1952-2002). Gli esiti del trattato in Europa e in Italia*, Cedam.
- Sacerdoti G. (2021), *Diritto ed ebraismo, Italia, Europa e Israele*, Il Mulino.
- Salvagni M. (2023), *Il "prisma" delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del comporto: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, in *LPO*, p. 215 ss.
- Sciortino A. (2020), *L'uguaglianza di genere nell'UE: categorie giuridiche e tutele*, in *Rivista AIC*, p. 20 ss.
- Spilateri F. (2011), *Le discriminazioni alla rovescia nel diritto dell'Unione europea e nell'ordinamento interno*, in [old.asgi.it](http://old.asgi.it), 22 settembre 2011.

- Spilateri F. (2007), *Le discriminazioni alla rovescia nella recente giurisprudenza comunitaria: rimedi insufficienti o esorbitanti?*, in *arts.units.it*, 1° gennaio 2007.
- Tarquini E. (2023), *Il licenziamento discriminatorio, “soggetto inatteso”: alcune riflessioni sul principio paritario e la disciplina limitativa del recesso datoriale*, in *LDE*, p. 1 ss.
- Tripodina C. (1998), *Libera circolazione delle merci nel mercato comunitario e tutela delle tradizioni alimentari nei paesi membri: un caso di discriminazione a rovescio*, in *GI*, p. 2093 ss.
- Viola L. (2019), *Il velo islamico davanti ai giudici italiani (ed europei)*, in *Federalismi.it*, 20 marzo 2019.
- Yogānanda Giri P. (2021), *Satsamga, Incontro nella verità*, Laksmi Edizioni.
- Zampieri G. (2024), *Disabilità e comporto: rassegna giurisprudenziale*, in *LPO*, 2024, p. 799 ss.