

La Grande Sezione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza del 28 novembre 2023, pronunciata nella causa C-148/22 ha dichiarato che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), 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, dev'essere interpretato nel senso che: una norma interna di un'amministrazione comunale che vieta, in maniera generale e indiscriminata, ai membri del personale di tale amministrazione di indossare in modo visibile, sul luogo di lavoro, qualsiasi segno che riveli, in particolare, convinzioni filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà di detta amministrazione di istituire, tenuto conto del proprio contesto, un ambiente amministrativo totalmente neutro, purché tale norma sia idonea, necessaria e proporzionata rispetto a tale contesto e tenuto conto dei diversi diritti e interessi in gioco.

Nel caso di specie, la prima questione del giudice del rinvio riguarda sia l'art. 2, par. 2, lett. a), della direttiva 2000/78, relativo alla «discriminazione diretta», sia l'art. 2, par. 2, lett. b), di tale direttiva, relativo alla «discriminazione indiretta».

Bisogna pertanto ricordare che, la discriminazione diretta sussiste quando vi è una differenza di trattamento fondata su una connotazione specifica (religione, convinzioni personali, handicap, età, tendenze sessuali); per discriminazione indiretta, si intende una disposizione o una pratica in apparenza neutra ma suscettibile di provocare un effetto svantaggioso per una o più persone determinate appartenenti a una delle categorie sopra menzionate.

Invero, la Corte ricorda che una norma interna stabilita da un datore di lavoro che vieta di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni personali, in particolare filosofiche o religiose, non costituisce una siffatta discriminazione diretta ove riguardi indifferentemente qualsiasi manifestazione di tali convinzioni e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente, una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni (sentenze del 14 marzo 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punti 30 e 32, e del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 52).

Per quanto attiene alla discriminazione indiretta, conformemente all'art. 2, par. 2, lett. b), punto i), della direttiva 2000/78, una siffatta differenza di trattamento non costituisce tuttavia una discriminazione indiretta qualora sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (sentenza del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel, C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 60).

Pertanto, la politica di «neutralità esclusiva» che una pubblica amministrazione, intende imporre ai suoi dipendenti, a seconda del contesto suo proprio e nell'ambito delle sue competenze, al fine di instaurare al suo interno un ambiente amministrativo totalmente neutro, può essere considerata oggettivamente giustificata da una finalità legittima, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), punto i), della direttiva 2000/78.

Infatti, la direttiva 2000/78 stabilisce soltanto un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, che lascia un margine di discrezionalità agli Stati membri e, se del caso, ai loro enti infrastatali.

Riferimenti Normativi:

- Direttiva 2000/78/CE