

IL DIVIETO DI INDOSSARE IL VELO ISLAMICO SUL LUOGO DI LAVORO: QUANDO E' DISCRIMINATORIO?

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ("CGUE") si è recentemente pronunciata (14 marzo 2017) su due questioni, sollevate dalla Corte di Cassazione belga (C-157/2015) e francese (C-188/15), in merito alla possibilità di vietare ai propri dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

La questione sollevata nella causa belga (C-157/2015) aveva ad oggetto la possibilità per il datore di lavoro di vietare alla dipendente di fede musulmana, sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, l'uso del velo islamico.

La questione sollevata nella causa francese (C-188/2015) aveva, invece, ad oggetto la possibilità di licenziare la dipendente che rifiuti di togliere il velo islamico durante lo svolgimento della propria attività lavorativa presso i clienti.

IL DIVIETO, PREVISTO DAL REGOLAMENTO AZIENDALE, DI INDOSSARE SUL LUOGO DI LAVORO SEGNI ESTERIORI DI CONVINZIONI DI NATURA POLITICA, RELIGIOSA O FILOSOFICA NON COSTITUISCE DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Protagonista della vicenda oggetto della questione sollevata dalla Corte di Cassazione belga è S. A., impiegata a tempo indeterminato dal febbraio 2003 presso un'impresa privata, con mansioni di receptionist. All'epoca dell'assunzione, all'interno della società vigeva la regola non scritta per cui ai dipendenti era vietato indossare, sul luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro, segni visibili delle convinzioni religiose, politiche o filosofiche. Nel mese di aprile 2006 la lavoratrice comunicava al datore di lavoro l'intenzione di indossare il velo islamico durante l'orario di lavoro. La società replicava che il fatto di indossare il velo islamico non sarebbe stato

tollerato, trattandosi di un comportamento contrario alla neutralità espressa dall'impresa stessa. Successivamente ad un periodo di assenza per malattia, la lavoratrice comunicava che, al proprio rientro al lavoro, previsto per il 15 maggio 2006, avrebbe indossato il velo islamico. Il 29 maggio 2006 il comitato aziendale, a modifica del regolamento interno della società, stabiliva il divieto per i dipendenti di indossare segni visibili delle loro convinzioni religiose, politiche o filosofiche e/o manifestare qualsiasi rituale da ciò derivante. Ciò nonostante S.A. proseguiva nel manifestare la volontà di indossare il velo islamico e, per tale ragione, veniva licenziata.

A seguito della reiezione del ricorso promosso avverso il licenziamento da parte del Tribunale del Lavoro e della Corte d'Appello di Anversa, la ricorrente ha promosso ricorso avanti la Corte di Cassazione che, a sua volta, ha adito la CGUE chiedendo se l'art. 2, par.2, lett. a), della direttiva UE 2000/78 (a mente del quale vi è discriminazione diretta quando, sulla base di un motivo attinente a religione, convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga), vada interpretato nel senso che il divieto di indossare il velo islamico da parte di una lavoratrice di fede musulmana non configura una discriminazione diretta, qualora il divieto di indossare sul luogo di lavoro segni esteriori di convinzioni di natura politica, religiosa o filosofica riguardi tutti i dipendenti.

La CGUE ha asserito che detto divieto non rappresenta una discriminazione diretta, in quanto la norma interna imposta dal datore di lavoro non istituisce alcuna disparità di trattamento ma, al contrario, tratta allo stesso modo tutti i lavoratori,

imponendo loro, in modo generale e indiscriminato, una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare segni visibili di convinzioni politiche, religiose e filosofiche.

La Corte ha, tuttavia, chiarito che detta norma interna può però costituire discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), Dir. 2000/78, laddove venga fornita la prova che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto, compatti, di fatto, un particolare svantaggio per gli aderenti a una data religione o ideologia, a meno che esso trovi oggettiva giustificazione in una finalità legittima (consistente, ad esempio, nel perseguimento da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità religiosa, filosofica o politica nei rapporti con la clientela) e che i mezzi utilizzati per il conseguimento di tale finalità siano "appropriati e necessari".

LA VOLONTÀ DELLA SOCIETÀ DI TENERE CONTO DEL DESIDERIO DI UN CLIENTE CHE I SERVIZI DELLA PRIMA NON SIANO RESI DA UNA DIPENDENTE CHE INDOSSA IL VELO ISLAMICO NON È REQUISITO ESSENZIALE E DETERMINANTE PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il secondo caso posto all'attenzione della Corte coinvolge A.B. che, in occasione di un incontro antecedente all'assunzione presso un'impresa privata, veniva informata dell'eventualità che il fatto di portare il velo islamico avrebbe potuto generare dei problemi in caso di contatto con i clienti della società. Durante il periodo di tirocinio, all'esito del quale era stata assunta a tempo indeterminato in qualità di ingegnere progettista, A.B. aveva indossato il velo islamico. Nel mese di giugno 2009 la lavoratrice veniva licenziata a causa del rifiuto opposto alla richiesta del datore di lavoro di evitare di indossare il velo quando era a contatto con i clienti della società e a fronte della esplicita richiesta avanzata in tal senso da un cliente.

Respinto il ricorso avverso il licenziamento sia dal giudice del lavoro di Parigi sia dalla Corte d'Appello, la lavoratrice ha presentato ricorso avanti alla Corte di Cassazione che, nel rinviare la questione pregiudiziale alla Corte di Giustizia, ha chiesto se le disposizioni di cui all'art. 4, par. 1, Dir. 2000/78, in

tema di requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, vadano interpretate nel senso che, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene svolta, il desiderio di un cliente di una società che i servizi di quest'ultima non siano resi da una dipendente che indossa il velo islamico, costituisca requisito essenziale e determinante per l'espletamento dell'attività lavorativa.

A dire della Corte, in assenza di una norma che vieti di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro, la determinazione del datore di lavoro di tenere conto dei desiderata del cliente non può essere ritenuta requisito "essenziale e determinante" ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa.

L'USO DEL VELO ISLAMICO NELLA GIURISPRUDENZA ITALIANA

Il tema è stato affrontato anche dalla Corte di Appello di Milano (sentenza n. 579/2016) che ha ritenuto che integrasse l'ipotesi di discriminazione diretta la scelta di un'agenzia di escludere da una selezione relativa allo svolgimento dell'attività di hostess ad una fiera, una donna di fede musulmana a causa della sua decisione di non togliere il velo islamico.

A dire della Corte, infatti, "se un requisito (ad es. i capelli lunghi, sciolti e vaporosi) non è indicato come essenziale e determinante per lo svolgimento di una attività lavorativa, l'assenza dello stesso non può portare a escludere da una selezione soggetti che tale requisito non possiedono o non possono possedere per ragioni attinenti alla loro identità religiosa (ad es. per uso del velo islamico). La condotta discriminatoria può essere evitata semplicemente indicando con estrema attenzione i requisiti essenziali della prestazione lavorativa cui la selezione fa riferimento, nel rispetto, ovviamente, dei principi di ragionevolezza e proporzionalità".

CONCLUSIONI

Provando a trasporre i principi contenuti nelle citate sentenze nella pratica, pare potersi giungere alla conclusione che il datore di lavoro che voglia scongiurare il rischio di essere trascinato in giudizio dal lavoratore che eccepisca di essere discriminato per

la propria appartenenza ad una data fede religiosa, debba inserire, nel regolamento aziendale, una disposizione che non si limiti a vietare l'utilizzo del velo islamico (ciò, infatti, riguarderebbe solo le lavoratrici musulmane ma non anche, ad esempio, i dipendenti di religione cristiana che indossano il crocifisso e, conseguentemente, potrebbe integrarsi un'ipotesi di discriminazione indiretta ai danni delle

prime) ma che, nell'ottica di una finalità legittima, quale potrebbe essere l'espressione della neutralità aziendale in favore dei rapporti con la clientela, vieti a tutti i dipendenti che hanno contatti con la clientela, di indossare sul luogo di lavoro, e durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, segni visibili delle loro convinzioni religiose.

A cura di

Avv.ti Martino Canal e Graziana Puglisi

AC AVVOCATI E COMMERCIALISTI

Piazzale Luigi Cadorna, 2 - 20123 MILANO
Tel. +39 02 872 878 00 Fax +39 02 872 877 86
Via Del Corso, 101 - 00186 ROMA
Tel. +39 06 454 384 20 Fax +39 895 245 69

Per ulteriori richieste o approfondimenti sugli argomenti trattati, ed in generale su ogni altro argomento connesso, potete scrivere a martino.canal@actaxlaw.com e/o graziana.puglisi@actaxlaw.com.

Le opinioni, notizie ed informazioni ivi contenute hanno carattere esclusivamente divulgativo ed informativo, e non possono essere considerate sufficienti per l'adozione di decisioni o per l'assunzione di impegni di qualsiasi natura.

Questa pubblicazione, che non rappresenta l'espressione di un parere professionale, è stata redatta a cura dei professionisti dello Studio AC. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, AC Avvocati e Commercialisti e i suoi Professionisti non possono essere ritenuti responsabili di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento, né di eventuali decisioni o azioni intraprese a seguito dello stesso.

© AC Avvocati e Commercialisti – Labour Law alert – All rights reserved
Il presente numero è consultabile sul sito internet (www.actaxlaw.com) e nella pagina LinkedIn dello Studio AC Avvocati e Commercialisti.