Democrazia e Sicurezza – Democracy and Security Review
ISSN: 2239-804X

anno XIV, n. 2-3, 2025
data di pubblicazione: 10 novembre 2026

Saggi

Neutralità organizzativa e libertà religiosa nel diritto europeo: il ruolo delle Corti in assenza di un obbligo di accomodamento ragionevole[*]

di Monica Capasso[**]

Abstract: This paper examines whether European law provides for an obligation of reasonable accommodation for the protection of religious freedom. After tracing the origins of the principle in the North American experience, it highlights how, within the European legal order, reasonable accommodation has been primarily incorporated regarding disability, without an explicit extension to religious freedom. Through an analysis of European Union anti-discrimination law and relevant case law of the Court of Justice of the European Union and the European Court of Human Rights, the paper shows how the protection of religious freedom relies primarily on anti-discrimination mechanisms and on the balancing of competing rights and interests. The case law of the Court of Justice reveals significant discretion afforded to Member States and national courts in the concrete application of the principle of proportionality, while the ECtHR affords States a broader margin of appreciation in regulating the manifestation of religion.

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. L'accomodamento ragionevole tra esperienza nordamericana e diritto europeo: limiti nella tutela della diversità religiosa – 3. Libertà religiosa e neutralità organizzativa nel diritto UE: la giurisprudenza in assenza di accomodamento ragionevole – 3.1. La manifestazione individuale della libertà religiosa: il velo e la neutralità organizzativa – 3.2. L'autonomia delle organizzazioni confessionali e il controllo sul privilegio confessionale – 4. Libertà religiosa e margine di apprezzamento statale nella giurisprudenza della Corte EDU – 5. Conclusioni.

[*] Il presente contributo rientra nell'ambito delle ricerche del PRIN 2022 20228R992T *Islam e musulmani in Italia: attori, spazio sociale e rapporti tra comunità religiose e Stato*, finanziato dall'Unione europea nell'ambito di NextGenerationEU e del PNRR (Missione 4, Componente C2, Investimento 1.1 – Fondo PRIN), CUP C53D23005750006, e sarà oggetto di prossima pubblicazione in L. S. MARTUCCI, M. DICOSOLA (a cura di), *Islam in Italia. Libertà religiosa, sicurezza e governo dell'integrazione nello Stato laico di diritto*.

[**] Dottoranda di ricerca in Diritti, istituzioni e garanzie nelle società in transizione presso l'Università degli Studi di Bari «Aldo Moro». Contributo sottoposto a doppio referaggio cieco (*double blind peer review*): versione definitiva ricevuta il 6 ottobre 2026.

Democrazia e Sicurezza – Democracy and Security Review
ISSN: 2239-804X

anno XIV, n. 2-3, 2025
data di pubblicazione: 10 novembre 2026

Saggi

1. Introduzione

L'aumento dei flussi migratori degli ultimi decenni ha contribuito ad accentuare il carattere multiculturale delle società europee. La presenza di gruppi portatori di identità culturali e religiose differenti ha posto nuove sfide agli ordinamenti degli Stati membri, richiedendo un rafforzamento degli strumenti di tutela antidiscriminatoria sia a livello nazionale sia nel diritto europeo.

In tale contesto, particolare rilevanza ha assunto la questione dell'uso di simboli religiosi o ideologici negli spazi pubblici o nei luoghi di lavoro, soprattutto privati, da parte delle minoranze religiose. Essa pone, infatti, il problema del bilanciamento tra interessi contrapposti, in particolare tra libertà di religione, principio di uguaglianza ed esigenze dei datori di lavoro, spesso ricondotte al principio di neutralità.

A differenza di altri ordinamenti, tuttavia, il diritto europeo non prevede un obbligo di accomodamento religioso volto a garantire l'adattamento delle regole organizzative alle esigenze religiose dei lavoratori. In assenza di un simile strumento, il conflitto tra libertà religiosa e libertà di impresa è stato affrontato dalle Corti europee prevalentemente attraverso gli strumenti del diritto antidiscriminatorio e del principio di proporzionalità.

Inoltre, sia la Corte di giustizia dell'Unione europea sia la Corte europea dei diritti dell'uomo hanno frequentemente rimesso il bilanciamento tra tali interessi alla valutazione delle autorità statali, sebbene attraverso strumenti differenti: la prima mediante il riconoscimento di un significativo spazio di discrezionalità nella concreta applicazione del principio di proporzionalità, la seconda attraverso la dottrina del margine di apprezzamento, con esiti variabili in funzione delle diverse tradizioni costituzionali e delle differenti declinazioni del principio di neutralità e laicità.

Alla luce di tali premesse, il presente contributo si propone, in primo luogo, di ricostruire l'origine e l'evoluzione del principio di accomodamento ragionevole nell'esperienza nordamericana e di analizzarne la limitata ricezione nel diritto europeo.

In secondo luogo, l'articolo esamina la giurisprudenza delle Corti europee, con particolare riferimento all'uso di simboli religiosi sul luogo di lavoro, al fine

di evidenziare le criticità dell'attuale modello di tutela e le tensioni esistenti tra neutralità organizzativa e pluralismo religioso.

2. L'accomodamento ragionevole tra esperienza nordamericana e diritto europeo: limiti nella tutela della diversità religiosa

Il principio dell'accomodamento ragionevole affonda le sue radici nella legislazione statunitense, nel quadro del diritto antidiscriminatorio, a tutela della libertà religiosa nel rapporto di lavoro[1]. Originariamente, tuttavia, tale obbligo era facilmente aggirabile da parte dei datori di lavoro, i quali potevano sottrarsi al dovere di accomodamento ogniqualvolta quest'ultimo avesse comportato un «onere economico»[2] anche solo marginale, in ossequio allo standard del *de minimis cost*[3]. Soltanto la recente evoluzione giurisprudenziale ha invertito tale tendenza, inaugurando un corso interpretativo più rigoroso che ha rinvigorito la portata espansiva del principio[4].

In chiave comparata, si registra un'evoluzione speculare anche nell'ordinamento canadese, dove l'accomodamento ragionevole si è affermato sempre come

[1] Il principio venne introdotto nel 1972 mediante un emendamento al *Title VII* del *Civil Rights Act* del 1964 ad opera *dell'Equal Employment Opportunity Act*. Per approfondire l'origine del principio *ex pluribus* M.D. BORGUES BLÁZQUEZ, *Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material*, in «Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho», 23, 2011, pp. 47-73; E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM, I. RORIVE, *Reasonable Accommodation for Religious Minorities: A Promising Concept for European Antidiscrimination Law?*, in «Maastricht Journal of European and Comparative Law», n. 2, 2010, pp. 137-161; K. ALIDADI, *Religion, Equality and Employment in Europe. The case for Reasonable accommodation*, Hart Publishing, Oxford 2017.

[2] In inglese «undue hardship».

[3] Nella sentenza *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63, del 16 giugno 1977, la Corte Suprema aveva stabilito che per configurare un «undue hardship» fosse sufficiente che l'accomodamento richiesto imponesse al datore di lavoro un costo superiore a una soglia minima o irrilevante (*de minimis*).

[4] L'interpretazione della decisione *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison* fondata sul solo criterio *de minimis* è stata chiarita dalla sentenza *Groff v. DeJoy, Postmaster General*, 600 U.S. 447, del 29 giugno 2023. La Corte Suprema ha specificato che l'«undue hardship» richiede un onere serio e sostanziale, rapportato all'attività di impresa.

strumento di gestione della diversità culturale e religiosa, in un contesto caratterizzato da forte multiculturalità e dalla coesistenza di diversi ordinamenti giuridici. Recepito originariamente dai tribunali ordinari[5] e poi dalla Corte Suprema canadese, venne successivamente inglobato nella normativa in materia di diritti umani federale[6] e provinciale[7].

A differenza dell'esperienza americana, tuttavia, il principio ha assunto nel tempo un'intensità maggiore, non avendo l'ordinamento canadese mai adottato il debole *standard* del *de minimis.* In particolare, il modello canadese impone allo Stato o ai privati l'obbligo di modificare norme, pratiche o politiche apparentemente neutre, ma in realtà suscettibili di produrre effetti discriminatori[8].

Volendo tracciare un profilo definitorio può dirsi che il ricorso al principio dell'accomodamento ragionevole porta a una risoluzione dei conflitti mediante un approccio concreto alla problematica e richiede un'attitudine collaborativa delle parti, conducendo a un esito risolutorio dove nessuna delle due risulti soccombente rispetto all'altra[9].

[5] Il principio dell'accomodamento ragionevole è stato incorporato nel diritto canadese con la decisione *Ontario Human Rights Commission* c. *Simpsons-Sears* [1985] 2 SCR 536 [*O'Malley*]. J. WOEHRLING è uno dei primi autori a indagare il tema degli accomodamenti in Canada nella sua opera *L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse*, in «Revue de droit de McGill», vol. 43, n. 3, 1998, pp. 325 ss.

[6] Nel 1998 con il *Bill S-5, S.C. 1998, c. 9 - An Act to amend the Canada Evidence Act and the Criminal Code in respect of persons with disabilities, to amend the Canadian Human Rights Act in respect of persons with disabilities and other matters and to make consequential amendments to other Acts* sono stati modificati gli artt. 2 e 15 del *Canadian Human Rights Act* che ora riconoscono espressamente l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli.

[7] Nel 1986 si è introdotto espressamente nell'*Ontario Human Rights Code* l'obbligo di adozione di accomodamenti ragionevoli (*R.S.O. 1990 (Ontario) c H19, Article 11, 24*).

[8] J. WOEHRLING, *L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse*, cit., p. 328.

[9] A riguardo si veda il noto caso *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys,* [2006] 1 S.C.R. 256, 2006 SCC 6, nel quale la Corte Suprema Canadese stabiliva che il giovane Multani, ragazzo di 12 anni di etnia *sikh*, potesse portare a scuola il pugnale tradizionale *kirpan*, contrariamente a quanto previsto dal regolamento scolastico che proibiva il porto di armi, purché questo fosse cucito in una tasca interna che ne rendesse poco agevole l'estrazione.

Negli anni il concetto di accomodamento ragionevole si è allontanato dalla declinazione della salvaguardia del pluralismo religioso, affermandosi nella normativa e nel *soft law* internazionali[10], europei e nazionali[11] come strumento finalizzato alla tutela della disabilità[12], quale dovere degli Stati di obbligare i privati ad adottare misure atte a rimuovere barriere ambientali e sociali.

Tali obblighi sono previsti a livello internazionale dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità[13], la quale all'art. 2, nell'ambito di varie definizioni utili, stabilisce che l'accomodamento ragionevole indica «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali». Il termine "ragionevole" indica che l'accomodamento deve essere individualizzato e utile alla rimozione di una specifica situazione di svantaggio che una data persona con disabilità si trova ad affrontare[14].

Si pone così un diritto di *per sé* azionabile, il cui esercizio risulta funzionale alla tutela di altri diritti garantiti dalla Convenzione[15]. Conseguentemente, sugli

[10] Con la Risoluzione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite n. 48/96 del 20 dicembre 1993 vengono emanate le «Norme standard per le pari opportunità delle persone con disabilità» che stabilirono per la prima volta il dovere degli Stati di incoraggiare i privati all'adozione di accomodamenti ragionevoli, introducendo a livello internazionale uno standard minimo di tutela dei diritti dei disabili.

[11] Nel 1990 l'*Americans with Disabilities Act* (*ADA*) fu tra i primi strumenti normativi nazionali ad introdurre norme che obbligassero i datori di lavoro all'adozione di misure atte a rimuovere le barriere sociali e ambientali in cui persone con disabilità potessero imbattersi.

[12] Il ricorso all'accomodamento ragionevole a tutela delle persone disabili era stato già previsto nell'ordinamento americano dall'*Americans with Disabilities Act* (ADA) del 1990.

[13] Risoluzione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite n. 61/106 del 13 dicembre 2006.

[14] L'interpretazione emerge nel Commento generale n. 4 (2016), sul diritto all'istruzione inclusiva, CRPD/C/GC/4. Il Committee on the Rights of Persons with Disabilities spiega: «"Reasonableness" is understood as the result of a contextual test that involves an analysis of the relevance and the effectiveness of the accommodation, and the expected goal of countering discrimination. The availability of resources and financial implications is recognized when assessing disproportionate burden».

[15] A riguardo si vedano gli studi di A. BRODERICK, citati da D. FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: da Transatlantic Borrowing alla Cross-Fertilization*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», n. 2, 2017, pp. 381-420.

Stati parte grava in via diretta un obbligo di predisporre un accomodamento ragionevole, mentre su soggetti pubblici e privati questo sussiste in via mediata, configurandosi una violazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, ai sensi dell'art. 5[16] della Convenzione, ogniqualvolta lo Stato non ottemperi all'obbligo.

L'accomodamento ragionevole è menzionato in numerose altre disposizioni della Convenzione, come l'art. 14, par. 2[17], in merito ai diritti delle persone con disabilità destinatarie di misure limitative della libertà personale, l'art. 24, par. 2[18], riguardante il diritto all'istruzione, e l'art. 27, par. 1, lett. i)[19], che sancisce il diritto al lavoro.

Sebbene la Convenzione chieda allo Stato di ottemperare all'obbligo in tutti questi ambiti, va ricordato che questo gode di ampia discrezionalità nella valutazione delle circostanze in cui l'accomodamento non sia dovuto poiché considerato un onere sproporzionato[20].

La Convenzione ONU, quindi, ha contribuito ad affermare l'accomodamento ragionevole come diritto umano. Essa ha inoltre introdotto obblighi

[16] L'art. 5 della Convenzione prevede il principio di uguaglianza e non discriminazione.

[17] Art. 14, par. 2: «Gli Stati Parti assicurano che, nel caso in cui le persone con disabilità siano private della libertà a seguito di qualsiasi procedura, esse abbiano diritto su base di uguaglianza con gli altri, alle garanzie previste dalle norme internazionali sui diritti umani e siano trattate conformemente agli scopi ed ai principi della presente Convenzione, compreso quello di ricevere un accomodamento ragionevole».

[18] Art. 24, par. 2: «Nell'attuazione di tale diritto, gli Stati Parti devono assicurare che: (a) le persone con disabilità non siano escluse dal sistema di istruzione generale in ragione della disabilità e che i minori con disabilità non siano esclusi in ragione della disabilità da una istruzione primaria gratuita libera ed obbligatoria o dall'istruzione secondaria; (b) le persone con disabilità possano accedere su base di uguaglianza con gli altri, all'interno delle comunità in cui vivono, ad un'istruzione primaria, di qualità e libera ed all'istruzione secondaria; (c) venga fornito un accomodamento ragionevole in funzione dei bisogni di ciascuno [...]».

[19] Art. 27, par. 1, lett. i): «garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro».

[20] Tale limite è esplicitato dal Committee on the Rights of Persons with Disabilities nell'inchiesta *Inquiry concerning the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland carried out by the Committee under article 6 of the Optional Protocol to the Convention – Report of the Committee*, 2016, reperibile sul sito http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/InquiryProcedure.aspx.

convenzionali per gli Stati europei[21], influenzando la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea e della Corte europea dei diritti dell'uomo (Corte EDU) in materia. Infatti, la Convenzione, pur avendo natura programmatica, assurge a parametro di riferimento nello spazio giuridico europeo[22] e assume valenza anche nel diritto europeo mediante l'opera delle due Corti alle quali è rimessa, nei rispettivi sistemi, la tutela dei diritti nello spazio europeo.

Invero, sebbene la Corte di giustizia e la Corte EDU appartengano a sistemi giuridici differenti e si distinguano per ruolo e obiettivi perseguiti, il loro operato svolge un ruolo preminente nel processo di integrazione europea.

Mentre la prima è chiamata a garantire l'osservanza dei diritti fondamentali sanciti nel diritto europeo, la seconda assume un ruolo complementare, adottando sentenze definitive vincolanti per gli Stati parti della controversia ai sensi dell'art. 46 CEDU e dotate di rilievo interpretativo per gli altri Stati contraenti e supervisionando il rispetto dei diritti enunciati nella Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), riconosciuti come principi generali nel diritto europeo e come parametro di riferimento per il rispetto dei diritti fondamentali, ai sensi dell'art. 52, par. 3, della Carta di Nizza.

A ben vedere, i diritti delle persone con disabilità non trovano espressa menzione nella CEDU[23], tuttavia la Corte di Strasburgo ha riconosciuto implicitamente nel divieto di discriminazione ai sensi dell'art. 14[24] una qualche forma di obbligo di accomodamento ragionevole nelle ipotesi di discriminazione sulla base della disabilità[25].

[21] La Convenzione ONU è stata ratificata da 27 paesi membri e dall'UE stessa con la Decisione del Consiglio 2010/48/CE del 26 novembre 2009, GUUE, serie L, n. 23, del 27 gennaio 2010, p. 35.

[22] A. Broderick, D. Ferri, *International and European Disability Law and Policy. Text, Cases and Materials*, Cambridge, 2019, pp. 304 ss.

[23] L'unica norma che fa esplicito riferimento alla categoria è l'art. 5, par. 1, lett. e), che cita la detenzione delle persone con disabilità intellettiva.

[24] L'art. 14 enuncia il divieto di discriminazione non ricomprendendo espressamente le ipotesi riguardanti la disabilità.

[25] La Corte EDU giunge a tale conclusione per la prima volta nella sentenza *Glor v. Switzerland*, ricorso n. 13444/04, del 30 aprile 2009.

A livello europeo, traendo ispirazione dalla normativa statunitense[26] e internazionale, il principio dell'accomodamento ragionevole a tutela dei diritti delle persone con disabilità in ambito lavorativo è previsto dalla direttiva 2000/78, la quale stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, proibendo all'art. 2 sia la discriminazione diretta, ovvero una disparità di trattamento per i motivi indicati dall'art. 1 tra persone in situazioni analoghe, sia la discriminazione indiretta, ovvero:

> 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 [...][27].

In particolare, l'art. 2, par. 2, lett. b), ii), rinviando all'art. 5[28], esclude una discriminazione indiretta a danno di persone con disabilità, ogniqualvolta il datore di lavoro sia obbligato da una disposizione nazionale ad adottare misure adeguate a ovviare agli svantaggi di una disposizione o prassi apparentemente neutri ma in realtà discriminatori.

Sebbene la lettera dell'art. 5 nella versione italiana parli di «soluzioni ragionevoli per i disabili», non vi sono dubbi in merito al riferimento al principio dell'accomodamento ragionevole, poiché l'articolo stabilisce che «il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali

[26] Si tratta di un'ipotesi di *transatlantic borrowing*. A riguardo v. D. FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa,* cit., pp. 381-420.

[27] Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000. L'art. 1 individua l'obiettivo della Direttiva nella «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».

[28] L'art. 5, rubricato «Soluzioni ragionevoli per i disabili», definisce i principi e la portata dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli a tutela della parità di trattamento sul luogo di lavoro delle persone con disabilità.

provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato [...]».

La direttiva enuncia, al *considerando* 21, alcuni criteri per valutare la sproporzione dell'onere: i costi delle misure, le dimensioni e le risorse dell'organizzazione o dell'impresa e la possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni. La concreta portata dell'obbligo è stata ulteriormente precisata dalla Corte di giustizia[29].

Viceversa, nella direttiva non si trova alcun riferimento agli accomodamenti ragionevoli a tutela della libertà religiosa o ideologica, poiché è prevista una deroga al divieto di discriminazione indiretta per motivi religiosi o ideologici solo in presenza di una finalità legittima e qualora i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), i). Tale disposizione è integrata da quanto previsto dall'art. 4, par. 1, il quale prevede:

> gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato[30].

Pertanto, le ingerenze nella sfera religiosa che comportino una discriminazione indiretta sono ammesse, ai sensi della direttiva, qualora le differenze di trattamento siano autorizzate da una normativa interna statale o aziendale[31] e quando tale previsione persegua una finalità legittima che sia proporzionata con l'interesse sacrificato.

A ben vedere, non è previsto il principio dell'accomodamento ragionevole a tutela della diversità religiosa o ideologica nemmeno nella direttiva

[29] D. Ferri, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: da Transatlantic Borrowing alla Cross-Fertilization,* cit., pp. 381-420.

[30] Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, art. 4, par. 1.

[31] Si vedano le conclusioni dell'avvocata generale J. Kokott, 31 maggio 2016, causa C-157/15, *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, punto n. 67.

2000/43/CE[32], che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, né nella direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego[33], che rileverebbe a tutela delle donne di religione islamica quali soggetti spesso discriminati per via dell'uso del velo.

Dall'analisi svolta emerge come, nel diritto europeo, il principio di accomodamento ragionevole sia stato positivizzato al solo fine della tutela della disabilità, nonostante nel diritto statunitense e in quello canadese e, successivamente, nella dottrina europea[34], il suo ambito di utilizzo sia esteso a tutti i casi di discriminazione, tutelando oltre a situazioni di disabilità anche la libertà religiosa[35]. Tale limitazione nell'ordinamento europeo risulta ancora più significativa se si considera che anche l'ordinamento statunitense, tradizionalmente più orientato alla tutela degli interessi delle imprese, ha recentemente innalzato la soglia di tutela attraverso l'evoluzione giurisprudenziale, precedentemente citata.

[32] Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

[33] Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

[34] Tra i tanti si vedano K. ALIDADI, *Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment?*, in «European Law Review», 37, n. 6, 2012, pp. 693-715; M.-C. FOBLETS, *Freedom of Religion and Belief in the European Workplace: Which Way Forward and What Role for the European Union?*, in «International Journal of Discrimination and the Law», 13, n. 2-3, 2013, pp. 240-255; A. ROSIELLO, *La sottile linea di confine tra la violazione della normativa in materia di sicurezza e discriminazione quando si è in presenza di gruppi di lavoratori soggetti a rischi particolari*, in O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse, Roma 2017, pp. 287-317; L. WADDINGTON, *Reasonable Accommodation: Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?*, in «NTM/NJCM Bulletin», n. 36, 2011, pp. 186-198.

[35] Infatti, nel tempo è divenuto parte dello «strumentario del diritto delle differenze», come definito da vari autori, tra cui F. PALERMO, J. WOELK, *Il diritto delle differenze tra tutela e integrazione. Un epilogo*, in E. PFÖSTL (a cura di), Valorizzare le diversità: tutela delle minoranze ed Europa multiculturale, Istituto di Studi Politici S. Pio V, Roma 2003, pp. 278-287.

Pertanto, sebbene in alcuni paesi membri, come l'Olanda[36], si siano avute sporadiche letture estensive del principio, interpretando il divieto di discriminare sulla base della religione in modo ampio e tale da richiedere accomodamenti, non può tuttavia dirsi che in Europa gravi sugli Stati un obbligo di previsione di accomodamenti ragionevoli in tale ambito.

Tale assetto normativo evidenzia una significativa asimmetria nella tutela antidiscriminatoria europea: mentre per la disabilità è previsto un vero e proprio obbligo di accomodamento ragionevole, nel caso della religione la tutela si esaurisce prevalentemente nel divieto di discriminazione, senza imporre ai datori di lavoro o agli Stati un dovere positivo di adattamento alle regole organizzative.

3. Libertà religiosa e neutralità organizzativa nel diritto UE: la giurisprudenza in assenza di accomodamento ragionevole

3.1. La manifestazione individuale della libertà religiosa: il velo e la neutralità organizzativa

Alla luce di quanto detto nel precedente paragrafo, la tutela della libertà di religione, garantita dall'art. 10 della Carta di Nizza e tutelata anche dagli artt. 21[37] e 22[38] della stessa, è rimessa nel diritto europeo all'interpretazione ad opera della Corte di giustizia della legislazione antidiscriminatoria ai sensi della direttiva

[36] B.G. Bello, *Accomodamenti ragionevoli basati sulla religione tra diritto antidiscriminatorio e diversity management*, in «Stato, Chiese e pluralismo confessionale», n. 12, 2020, p. 21.

[37] L'art. 21 della Carta di Nizza sancisce: «1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. 2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità».

[38] L'art. 22 integra quanto detto all'art. 21, stabilendo: «L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica».

2000/78, la quale trae origine dagli artt. 10[39] e 19[40] del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

La normativa antidiscriminatoria dell'Unione europea nasceva originariamente con una funzione strumentale alla realizzazione del mercato unico europeo[41]. Nel tempo, tuttavia, essa è divenuta la base giuridica delle decisioni della Corte di giustizia anche in materia di uso di simboli religiosi nel luogo di lavoro.

Nell'ambito della giurisprudenza relativa alla manifestazione individuale della libertà religiosa sul luogo di lavoro, particolare rilievo assumono le controversie riguardanti l'uso del velo islamico. In assenza di un obbligo di accomodamento ragionevole, la Corte di giustizia ha affrontato tali conflitti prevalentemente attraverso gli strumenti del diritto antidiscriminatorio e del principio di proporzionalità, chiamati a comporre la tensione tra libertà religiosa e interessi organizzativi del datore di lavoro.

Tale approccio si inserisce in un più ampio quadro di differenze tra le modalità di controllo adottate dalle due Corti europee. Mentre la Corte di giustizia ha definito criteri generali del controllo di proporzionalità, rimettendo in larga misura al giudice nazionale la valutazione concreta dell'appropriatezza e della necessità delle misure restrittive, la Corte EDU ha riconosciuto agli Stati un ampio margine di apprezzamento nella definizione del punto di equilibrio tra libertà religiosa e altri interessi tutelati dalla Convenzione.

[39] L'art. 10 TFUE prevede: «Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione [europea] mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

[40] L'attuale diritto antidiscriminatorio dell'Unione Europea è stato costruito a partire dall'art. 19, par. 1 TFUE che ha consentito l'adozione delle direttive di "seconda generazione". In particolare, l'articolo stabilisce che: «Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

[41] La normativa europea antidiscriminatoria era originariamente finalizzata alla definizione di regole di concorrenza e di libera circolazione di merci e persone tra Stati membri.

Dall'analisi della giurisprudenza della Corte di giustizia emerge che i giudici abbiano utilizzato il diritto antidiscriminatorio come strumento di attuazione del principio di uguaglianza, attuando un'opera di bilanciamento della libertà religiosa con altri diritti e libertà fondamentali[42], sviluppando una linea interpretativa affine a quella della Corte EDU in materia di divieto di discriminazione.

A ben vedere, tale linea interpretativa è mutata nel corso degli anni, adottando primariamente decisioni più sbilanciate a favore del diritto di impresa[43], che legittimavano nei fatti una discriminazione indiretta, e giungendo successivamente ad un approccio più equilibrato.

Nella causa *Achbita*[44] la Corte è stata chiamata, per la prima volta, a verificare l'incidenza della disciplina antidiscriminatoria prevista dal diritto europeo in relazione all'uso di indumenti religiosi nell'ambito di un luogo di lavoro privato. Il rinvio pregiudiziale da parte della Corte di cassazione belga riguardava l'interpretazione dell'art. 2, par. 2, lett. a) della direttiva 2000/78/CE in relazione ad un presunto caso di discriminazione diretta.

Il caso traeva origine dal ricorso innanzi al Tribunale del lavoro belga della sig.ra *Achbita*, dipendente di un'impresa privata, che lamentava l'illegittimità del licenziamento a seguito del suo rifiuto di rinunciare all'uso del velo sul luogo di lavoro e richiedeva il risarcimento dei danni per la violazione della legge antidiscriminatoria di recepimento della direttiva europea.

In primo grado il Tribunale riteneva legittimo il licenziamento e non ravvisava alcuna discriminazione, né diretta né indiretta, argomentando che il divieto di uso sui luoghi di lavoro di segni visibili di convinzioni religiose, politiche o filosofiche era posto dall'azienda della ricorrente come regola rivolta indiscriminatamente a tutti i dipendenti.

[42] R. Benigni, *L'equilibrio tra libertà religiosa e d'impresa nel quadro dell'integrazione europea e le prospettive di una tutela uniforme delle convinzioni del lavoratore*, in «Osservatorio costituzionale», n. 1, 2022, p. 227.

[43] A riguardo v. la sentenza Corte di giustizia UE, 14 marzo 2017, causa C-157/15, di seguito analizzata.

[44] Corte di giustizia UE, 14 marzo 2017, causa C-157/15, *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV.*

Dopo che la Corte d'appello del lavoro di Anversa giungeva alla medesima conclusione, la donna ricorreva in Cassazione e questa sollevava la questione pregiudiziale.

La Corte di giustizia riteneva necessario, nel caso di specie, un bilanciamento tra la libertà di religione e la libertà di iniziativa economica, principio fondamentale nel diritto europeo, attualmente garantito dall'art. 16[45] della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Pertanto, la volontà di dare all'azienda un'immagine di neutralità rientrava nella libertà di impresa e dunque nella discrezionalità dell'imprenditore.

Considerata legittima la politica di neutralità aziendale, la Corte non ravvisava un'ipotesi di disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali perché il divieto previsto dall'azienda colpiva in maniera identica tutti i dipendenti; tuttavia, sebbene tale questione esulasse dal contenuto della domanda pregiudiziale della Corte di cassazione, la Corte di Lussemburgo invitava il giudice del rinvio a valutare se la norma aziendale costituisse, invece, un'ipotesi di discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b) della direttiva, valutando se la disparità di trattamento si fondasse indirettamente sulle convinzioni personali o sulla religione[46].

La richiesta verteva sul fatto che, pur in presenza di una politica aziendale di neutralità che riguardasse indistintamente tutti i dipendenti, non era da escludersi che questa costituisse uno svantaggio per coloro che aderissero a una religione particolare. Pertanto, tale situazione avrebbe potuto configurare un'ipotesi di discriminazione indiretta a meno che, in ossequio alla direttiva, non fosse emerso che la differenza di trattamento fosse conforme al principio di proporzionalità, quindi, giustificata da una «finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento [fossero] appropriati e necessari[47]».

[45] Art. 16: «È riconosciuta la libertà d'impresa, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali».

[46] Punto n. 34 della sentenza *Achbita:* «qualora venga dimostrato […] 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».

[47] Art. 2, par. 2, lett. b), i), della direttiva 2000/78/CE.

Nella medesima giornata, la Corte si pronunciava anche sull'analogo caso *Bougnaoui*[48], giungendo tuttavia ad una conclusione diversa rispetto ad *Achbita*. La differenza tra le due fattispecie risiedeva, in particolare, nella questione sottoposta alla Corte: mentre in *Achbita* era in discussione una regola interna di neutralità, in *Bougnaoui* si chiedeva se il desiderio di un cliente potesse costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'eventuale esistenza di una regola interna generale restava da verificare da parte del giudice nazionale.

Nel caso di specie, la questione pregiudiziale riguardava la legittimità del licenziamento di una dipendente avente la mansione di ingegnera informatica che, dopo aver svolto un tirocinio presso l'azienda Micropole, era stata assunta a tempo indeterminato. Nonostante durante il periodo di *stage* avesse già indossato il velo, dopo un periodo di attività lavorativa e a seguito della segnalazione di un cliente presso il cui domicilio la stessa aveva svolto delle riparazioni, l'azienda decideva di licenziarla per il suo abbigliamento.

La lavoratrice contestava il carattere discriminatorio del licenziamento. Il giudice del lavoro di Parigi riconosceva soltanto l'indennità di preavviso e respingeva per il resto il ricorso; la Corte d'appello confermava tale decisione, ritenendo la restrizione giustificata dagli interessi dell'impresa. La lavoratrice e l'ADDH ricorrevano quindi in cassazione.

La Corte di giustizia riteneva che il licenziamento sarebbe stato legittimo qualora «fosse [stato] oggettivamente giustificat[o] da un obiettivo legittimo, quale l'attuazione, da parte della Micropole, di una politica di neutralità nei confronti della sua clientela, e se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale obiettivo fossero appropriati e necessari»[49].

In assenza di tale norma, pertanto, era necessario valutare se la neutralità del dipendente fosse «un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78»[50]. Tale carattere essenziale e determinante avrebbe dovuto essere valutato secondo criteri

[48] Corte di giustizia UE, 14 marzo 2017, causa C-188/15, *Bougnaoui e ADDH c. Micropole SA*.
[49] Punto n. 33 della sentenza *Bougnaoui e ADDH*.
[50] Punto n. 34 della sentenza *Bougnaoui e ADDH*.

oggettivi, tenendo conto della natura o del contesto dell'attività lavorativa, non di una scelta soggettiva e discrezionale del datore di lavoro[51].

La Corte escludeva, pertanto, che il mero desiderio del cliente potesse integrare un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Spettava al giudice nazionale risolvere la controversia sul licenziamento alla luce di tale interpretazione.

In assenza di una regola prevista dall'azienda, nella sentenza *Bougnaoui* la questione si sposta sull'impatto che la caratteristica legata alla religione può avere sull'attività lavorativa svolta. In questa prospettiva, nelle sue conclusioni, l'avvocata generale Sharpston sottolinea la necessità di valutare la possibilità di adottare soluzioni alternative e di ricercare un equilibrio tra le esigenze dell'impresa e il diritto della lavoratrice alla manifestazione della propria religione[52]. A tal fine, l'avvocata generale fa espresso riferimento all'accomodamento ragionevole[53], osservando che, in relazione alle dimensioni dell'impresa, può essere ragionevole attendersi dal datore di lavoro l'adozione di misure volte ad adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze religiose del dipendente.

Le due pronunce evidenziano come, in assenza di un obbligo di accomodamento religioso, la Corte di giustizia affronti il conflitto tra libertà religiosa e libertà di impresa esclusivamente attraverso gli strumenti del diritto antidiscriminatorio e del principio di proporzionalità. Tuttavia, tale approccio non impone al datore di lavoro un dovere di adattamento delle proprie regole organizzative, limitandosi a verificare la giustificazione della differenza di trattamento.

La Corte persegue tale linea interpretativa nei casi riuniti *Wabe* e *Müller*[54] nei quali arriva a sancire che la scelta di una politica di neutralità aziendale, sebbene costituisca una finalità legittima che giustifichi le differenze di trattamento basate

[51] V. Protopapa, *Poteri, neutralità e tecniche di tutela*, in «Lavoro e diritto», n. 3, 2022, p. 568.

[52] Conclusioni dell'avvocata generale E. Sharpston, 13 luglio 2016, causa C-188/15, *Bougnaoui e ADDH c. Micropole SA*, punti nn. 128-133.

[53] Conclusioni dell'avvocata generale E. Sharpston, *Bougnaoui e ADDH c. Micropole SA*, cit., punto n. 125.

[54] Corte di giustizia UE, 15 luglio 2021, cause riunite C-804/18 e C-341/19, *IX c. WABE eV e MH Müller Handels GmbH c. MJ*.

sulla religione, non sia di per sé sufficiente a escludere una discriminazione indiretta, ma debba dimostrarsi la sua "esigenza reale", tenendo conto dei diritti e delle aspettative dei clienti, nonché delle conseguenze sfavorevoli per il datore di lavoro qualora non portasse avanti tale politica.

In particolare, nel caso *Wabe*, una dipendente di una struttura per l'infanzia rientrava al lavoro velata dopo un congedo parentale, sebbene la struttura vietasse nel regolamento l'uso di simboli o esternazioni di tipo politico, ideologico o religioso. La Wabe riteneva che la donna, indossando il velo, facesse opera di proselitismo verso i bambini.

Questa causa veniva riunita al ricorso *Müller* che poneva questioni simili, chiedendo alla Corte europea se un datore di lavoro privato potesse vietare a una dipendente di fede musulmana di indossare il velo sul luogo di lavoro e se fosse legittima l'ingiunzione di astenersi dall'indossare segni vistosi e di grandi dimensioni di natura politica, filosofica o religiosa.

La Corte riteneva nuovamente che il perseguimento da parte del datore di lavoro di una politica di neutralità costituisse una finalità legittima per una restrizione della libertà religiosa delle dipendenti, ricomprendendo tale intenzione nell'ambito della libertà di impresa, e lasciava al giudice del rinvio la valutazione circa l'appropriatezza e la necessità dei mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità.

Il concetto di neutralità presenta tuttavia alcune criticità. Esso, infatti, assume significati differenti a seconda delle tradizioni costituzionali nazionali.

In assenza di un criterio oggettivo, le decisioni delle Corti interne rischiano, quindi, di riflettere applicazioni soggettive della libertà di iniziativa economica come principio prevalente nel bilanciamento con la libertà religiosa. Risulta evidente, pertanto, il significativo spazio di valutazione lasciato agli Stati membri da parte della Corte.

Con riguardo ai limiti della discrezionalità statale nella valutazione della proporzionalità delle misure, la sentenza *L.F. c. S.C.R.L.* costituisce[55] un passaggio particolarmente significativo. Anche in tale fattispecie, la ricorrente, aspirante

[55] Corte di giustizia UE, 13 ottobre 2022, causa C-344/20, *L.F. c. S.C.R.L.*

tirocinante presso l'azienda S.C.R.L., caratterizzata da una politica di rigorosa neutralità aziendale, si vedeva respingere la propria candidatura a seguito del suo rifiuto di rimuovere il velo durante lo svolgimento del tirocinio.

La questione sottoposta alla Corte assumeva, tuttavia, una portata più generale.

Il giudice del rinvio, alla luce della precedente giurisprudenza europea sul tema, riteneva che la nozione di "discriminazione diretta" adottata nelle precedenti sentenze, «ponesse un problema serio» in merito «alla valutazione della comparabilità delle situazioni che rientra nella competenza dei giudici nazionali»[56]. In particolare, si domandava come questi potessero valutare in concreto la comparabilità delle situazioni quando fosse in discussione «il carattere discriminatorio di una regola interna di un'impresa privata che vieti di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro[57]».

Un ulteriore interrogativo riguardava, inoltre, la qualificazione dei diversi segni oggetto del divieto e, dunque, la possibilità di distinguere tra religione, convinzioni filosofiche o convinzioni politiche quali autonomi criteri di discriminazione. La questione assumeva rilievo proprio in relazione alla comparabilità delle situazioni: qualora "religione" e "convinzioni personali" fossero state considerate criteri distinti ai sensi dell'art. 1 della direttiva, il termine di comparazione avrebbe potuto essere individuato esclusivamente tra soggetti accomunati dal medesimo tipo di convinzione[58], restringendo così l'ambito di applicazione della tutela antidiscriminatoria.

La Corte respinge tale impostazione e chiarisce che, ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78, i termini «religione» e «convinzioni personali» vanno trattati come due «facce dello stesso e unico motivo di discriminazione»[59]. Ne consegue che la facoltà riconosciuta agli Stati membri non può spingersi «fino a consentire a questi ultimi o ai giudici nazionali di scindere, in vari motivi, uno dei motivi di discriminazione elencati tassativamente all'art. 1 della direttiva

[56] Punto n. 21 della sentenza *L.F. c. S.C.R.L.*
[57] Punto n. 21 della sentenza *L.F. c. S.C.R.L.*
[58] Punto n. 22 della sentenza *L.F. c. S.C.R.L.*
[59] Punto n. 26 della sentenza *L.F. c. S.C.R.L.*

2000/78»[60]. In particolare, la Corte esclude che l'art. 8, par. 1, possa essere invocato per trattare la convinzione religiosa e quella filosofica come motivi di discriminazione autonomi.

La pronuncia introduce, dunque, un limite importante alla discrezionalità riconosciuta agli ordinamenti nazionali: pur lasciando agli Stati un certo margine nella concreta attuazione del principio di non discriminazione e nel bilanciamento degli interessi coinvolti, la Corte riserva a sé la definizione dei contenuti essenziali delle categorie protette dal diritto dell'Unione. Il margine di autonomia nazionale nella valutazione della proporzionalità delle misure non può, pertanto, tradursi in una diversa configurazione dei motivi di discriminazione individuati dalla direttiva.

È proprio sullo sfondo di questa tensione tra uniformità della tutela antidiscriminatoria europea e diversità delle tradizioni giuridiche nazionali che assume particolare rilievo la successiva giurisprudenza relativa all'impiego pubblico. La correlazione tra neutralità e tradizioni costituzionali di ciascuno Stato membro diviene, infatti, ancora più evidente quando la questione dell'uso di simboli religiosi sul luogo di lavoro riguardi una dipendente pubblica: in questo caso, alla libertà religiosa della lavoratrice si contrappone non soltanto l'interesse organizzativo del datore di lavoro, ma anche l'esigenza di garantire la neutralità della pubblica amministrazione.

Tale profilo emerge con particolare chiarezza nella recente sentenza *OP c. Commune d'Ans*[61], nella quale la Corte di giustizia decideva in merito alla richiesta di un'impiegata del Comune belga di Ans di poter indossare il velo sul posto di lavoro.

Anche in questo caso vi era un regolamento specifico del datore di lavoro, nel caso di specie il Comune, che vietava di indossare all'interno del luogo di lavoro qualsiasi segno visibile che rivelasse convinzioni personali, in particolare quelle religiose o filosofiche, a prescindere che le funzioni del dipendente fossero

[60] Punto n. 54 della sentenza *L.F. c. S.C.R.L.*
[61] Corte di giustizia UE, 28 novembre 2023, causa C-148/22, *OP c. Commune d'Ans.*

esercitate a contatto con il pubblico. Tale normativa interna, secondo la ricorrente, aveva carattere discriminatorio e violava la sua libertà religiosa.

Il Tribunale interno riteneva che tale decisione costituisse una discriminazione diretta ai sensi della direttiva 2000/78, pertanto rimetteva la questione alla Corte di giustizia chiedendo, in aggiunta, se vi fosse un'ipotesi di discriminazione indiretta per motivi di genere, poiché tale divieto riguardava in maggioranza donne. Il distinto argomento relativo alle donne provenienti da un contesto di immigrazione e alla discriminazione per origine etnica era stato invece dedotto dalla ricorrente nella causa *WABE*.

Innanzitutto, la Corte affermava che non sussistesse un'ipotesi di discriminazione diretta perché il divieto riguardava indifferentemente qualsiasi manifestazione di convinzioni religiose e trattava in maniera identica tutti i dipendenti dell'amministrazione; successivamente rimetteva al giudice del rinvio, in forza del test di proporzionalità statale, la valutazione in merito all'ipotesi di discriminazione indiretta.

Pertanto, anche in questo caso, il perseguimento di una politica di "neutralità assoluta" da parte del Comune veniva riconosciuto come una "finalità legittima", fermo restando che la concreta attuazione di tale politica doveva essere sottoposta alla verifica di idoneità, necessità e proporzionalità da parte del giudice nazionale.

Riguardo all'appropriatezza e alla necessità dei mezzi, invece, la Corte chiedeva al giudice nazionale di verificare che le misure fossero limitate a quanto necessario per perseguire la «politica di neutralità» e, soprattutto, che questa fosse attuata in modo coerente e sistematico, non tollerando alcun tipo di simbolo religioso, anche meno visibile.

Tuttavia, la Corte dichiarava irricevibile la seconda questione pregiudiziale relativa alla discriminazione indiretta fondata sul sesso, poiché il rinvio richiamava la direttiva 2000/78 anziché la direttiva 2006/54/CE e non esponeva sufficienti elementi di fatto e motivi di rilevanza.

In conclusione, la Corte riprende un impianto argomentativo già adottato in passato ma solo per il settore privato. È evidente che nella giurisprudenza sull'uso dei simboli religiosi o ideologici gioca un ruolo preminente il luogo in cui questi vengano indossati, poiché l'uso da parte di una dipendente pubblica pone in

rilievo interessi generali dello Stato, viceversa in un luogo di lavoro privato rileva, come ampiamente osservato, la neutralità dell'immagine aziendale e la libertà di iniziativa economica.

Volendo trarre delle prime conclusioni, si osserva come la giurisprudenza sulla manifestazione individuale della religione mediante il velo ricorra formalmente al principio di proporzionalità, ma attraverso un controllo che potrebbe essere qualificato come a intensità "debole". Infatti, la Corte richiede che la differenza di trattamento persegua una finalità legittima e che i mezzi impiegati siano appropriati e necessari; tuttavia, riconosce alla neutralità organizzativa una finalità legittima e lascia agli Stati membri o ai datori di lavoro un significativo margine nella valutazione delle modalità attraverso cui tale finalità può essere perseguita. Ne deriva un controllo nel quale la Corte definisce i criteri generali di legittimità della restrizione, ma rimette in larga misura al giudice nazionale la valutazione concreta dell'appropriatezza e della necessità della misura. La debolezza del controllo non risiede, dunque, nell'assenza del giudizio di proporzionalità, bensì nella sua intensità e nel grado di deferenza accordato agli interessi organizzativi.

3.2. L'autonomia delle organizzazioni confessionali e il controllo sul privilegio confessionale

Un diverso assetto emerge, tuttavia, quando il conflitto non riguarda la manifestazione individuale della religione del lavoratore, ma l'autonomia organizzativa di un ente confessionale. In questo ambito, la Corte è chiamata a interpretare l'art. 4, par. 2, della direttiva 2000/78, alla luce dell'art. 17 TFUE, delineando i limiti entro i quali le organizzazioni religiose possono invocare la propria autonomia per giustificare una differenza di trattamento.

L'approccio della Corte, infatti, risulta più rigoroso nella struttura del bilanciamento e di tutela degli interessi in tali casi, sottoponendo il privilegio confessionale a una verifica particolarmente articolata, esigendo un nesso oggettivo, un rischio concreto e serio e un controllo giurisdizionale effettivo.

Tale aspetto emerge analizzando la casistica della Corte riguardante ipotesi di licenziamento di lavoratori presso organizzazioni private la cui etica è fondata sulla religione o su convinzioni filosofiche.

Già nella sentenza *Egenberger*[62], la Corte ha chiarito che l'art. 17 TFUE, pur esprimendo la neutralità dell'Unione rispetto all'organizzazione dei rapporti tra Stati membri e confessioni religiose, non sottrae le differenze di trattamento previste dall'art. 4, par. 2, a un controllo giurisdizionale effettivo[63]. Il requisito religioso invocato dall'organizzazione confessionale per lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente deve essere, infatti, oggettivamente necessario e direttamente collegato alla natura dell'attività o al contesto nel quale essa viene esercitata, nonché conforme ai requisiti di essenzialità, legittimità e giustificatezza[64].

Tale impostazione è stata successivamente ribadita nella sentenza *IR c. JQ*[65], nella quale la Corte ha escluso che l'art. 17 TFUE possa impedire la verifica giudiziale dei criteri stabiliti dall'art. 4, par. 2, della direttiva[66].

Anche in *Cresco Investigation*[67], la Corte ha precisato che l'art. 17 TFUE non sottrae al campo di applicazione della direttiva una differenza di trattamento riconducibile alla sfera religiosa, né esclude la necessità di un controllo giurisdizionale effettivo[68].

Questa linea interpretativa appare particolarmente significativa alla luce della recente sentenza *Katholische Schwangerschaftsberatung*[69], nella quale la Corte, pur riconoscendo nuovamente il diritto all'autonomia delle organizzazioni religiose, ha richiesto l'esistenza di un nesso diretto tra il requisito professionale imposto dal datore di lavoro e l'attività svolta[70]. La Corte ha inoltre precisato che il rischio

[62] Corte di giustizia UE, 17 aprile 2018, causa C-414/16, *Egenberger.*
[63] Punto n. 58 della sentenza *Egenberger.*
[64] Punto n. 59 della sentenza *Egenberger.*
[65] Corte di giustizia UE, 11 settembre 2018, causa C-68/17, *IR c. JQ.*
[66] Punti nn. 47 e 48 della sentenza *IR c. JQ.*
[67] Corte di giustizia UE, 22 gennaio 2019, causa C-193/17, *Cresco Investigation.*
[68] Punto n. 31 della sentenza *Cresco Investigation.*
[69] Corte di giustizia UE, 17 marzo 2026, causa C-258/24, *Katholische Schwangerschaftsberatung.*
[70] Punto n. 51 della sentenza *Katholische Schwangerschaftsberatung.*

di lesione dell'autonomia confessionale deve essere "probabile e serio"[71] e che spetta ai giudici nazionali verificare, mediante un esame approfondito delle circostanze del caso e un'esaustiva ponderazione degli interessi concorrenti, che il requisito non ecceda quanto necessario per scongiurare tale rischio. La pronuncia conferma, dunque, che l'invocazione dell'autonomia confessionale non è di per sé sufficiente a giustificare una disparità di trattamento.

Significativamente, tale impostazione è stata letta in termini sostanzialmente compatibili con l'art. 17 TFUE anche dal *Bundesverfassungsgericht*[72] nell'ordinanza del 29 settembre 2025. Pur riconoscendo il particolare rilievo costituzionale dell'autodeterminazione delle confessioni religiose e sottolineando che il diritto dell'Unione lascia agli Stati membri un margine di manovra nella conciliazione degli interessi coinvolti, il giudice costituzionale tedesco ha ritenuto sostenibile l'interpretazione dell'art. 17 TFUE quale parametro destinato a entrare nel bilanciamento, e non quale clausola derogatoria idonea a sottrarre il diritto ecclesiastico al controllo del diritto dell'Unione[73].

Da tale analisi giurisprudenziale risulta una tutela asimmetrica del pluralismo religioso: mentre la libertà religiosa collettiva, nella sua dimensione organizzativa, beneficia di una specifica considerazione nell'interpretazione della direttiva 2000/78, la libertà religiosa individuale viene prevalentemente trattata come un interesse da bilanciare con la neutralità organizzativa.

4. Libertà religiosa e margine di apprezzamento statale nella giurisprudenza della Corte EDU

Le criticità emerse nella giurisprudenza della Corte di giustizia si rilevano anche nell'approccio adottato dalla Corte EDU. Il dialogo tra le due Corti sul tema ha giocato un ruolo fondamentale nella composizione dei conflitti tra diritti, soprattutto alla luce del crescente dibattito sull'uso di simboli religiosi in pubblico

[71] Punto n. 46 della sentenza *Katholische Schwangerschafisberatung*.
[72] BVerfG, ord. 29 settembre 2025, 2 BvR 934/19.
[73] §§ 237, 242-243 e 246-247 della pronuncia citata alla nota precedente.

e in aziende private, sviluppando nel tempo diverse linee interpretative nel bilanciamento della libertà religiosa con altri diritti previsti dalla CEDU[74].

Nella sentenza *Eweida*[75], richiamata nel caso *Achbita* da parte della Corte di Lussemburgo[76], la Corte EDU affronta per la prima volta il tema dell'uso di un simbolo religioso da parte di una dipendente di un'azienda privata.

La ricorrente era una cristiana copta che svolgeva la mansione di hostess di terra della British Airways (BA) ed era stata sospesa dalle sue mansioni per la sua scelta di indossare sul lavoro un simbolo religioso. Infatti, l'azienda adottava una *policy* di neutralità nell'uso dei simboli religiosi, prevedendo deroghe per i lavoratori obbligati dalla propria fede ad indossare determinati simboli, come turbanti e braccialetti d'argento *sikh* o il velo per le donne musulmane. La sig.ra *Eweida* era esclusa da questa casistica poiché sceglieva volontariamente di indossare una collana con una croce che, a seguito del cambio di divisa aziendale, diveniva visibile.

La Corte EDU ravvisava nel caso di specie una violazione del diritto alla libertà religiosa della ricorrente ex art. 9 della CEDU, ritenendo che, pur non essendo prevista una normativa nazionale in materia, gravasse sul Regno Unito un'obbligazione positiva di tutela dei diritti convenzionali[77].

Pertanto, in assenza di una normativa statale, spettava alle Corti nazionali bilanciare gli interessi contrapposti e valutare se la misura limitativa della libertà religiosa fosse proporzionata[78] rispetto al fine perseguito dall'azienda.

[74] D. Durisotto, *L'uso della tecnica del bilanciamento e dell'apprezzamento ragionevole delle Corti europee in materia di libertà di religione e di convinzione,* in «Quaderni di diritto e politica ecclesiastica», n. 1, 2024, p. 163.

[75] Corte EDU, Quarta Sezione, 15 gennaio 2013, nn. 48420/10 e altri 3, *Eweida e altri c. Regno Unito.*

[76] Sul tema T. Pagotto, E. Ervas, *Achbita v. Eweida: libertà d'impresa e libertà religiosa a confronto,* in «federalismi.it - Focus Human Rights», n. 2, 2017, 28 luglio 2017.

[77] Corte EDU, *Eweida e altri c. Regno Unito, cit., parr. 84 e 91*: «since the interference was not directly attributable to the State, the Court must examine whether in all the circumstances the State authorities complied with their positive obligation under Article 9; in other words, whether Ms Eweida's right freely to manifest her religion was sufficiently secured within the domestic legal order and whether a fair balance was struck between her rights and those of others».

[78] D. Durisotto, *L'uso della tecnica del bilanciamento e dell'apprezzamento ragionevole delle Corti europee in materia di libertà di religione e di convinzione,* cit., p. 157.

L'esito favorevole del ricorso di *Eweida* si distingue da quello degli altri tre ricorsi riuniti nella medesima sentenza. In *Chaplin*, la Corte EDU riteneva proporzionata la restrizione all'uso della croce imposta all'infermiera, in ragione delle esigenze di salute e sicurezza connesse all'attività svolta. Nei casi *Ladele* e *McFarlane*, invece, la libertà religiosa dei ricorrenti entrava in conflitto con l'esigenza di garantire la non discriminazione delle coppie dello stesso sesso nell'accesso ai servizi professionali. La Corte concludeva, in entrambi i casi, per l'assenza di una violazione della Convenzione, ritenendo prevalenti, nel bilanciamento concreto degli interessi, le esigenze di tutela dei diritti altrui.

La Corte lasciava, quindi, ampio margine di apprezzamento agli Stati nella scelta della regolazione della manifestazione religiosa, in assenza di un approccio europeo comune sul tema. Tale orientamento emerge anche nelle successive sentenze *S.A.S. c. Francia*[79] e *Belcacemi e Oussar c. Belgio*[80], nelle quali la Corte EDU, pur in presenza di specifiche discipline legislative nazionali, riconosceva agli Stati un significativo margine di apprezzamento nella definizione dei limiti alla manifestazione della religione nello spazio pubblico.

In particolare, entrambe le pronunce si inseriscono nell'ampia casistica[81] della Corte EDU relativa ai limiti imposti alla manifestazione della libertà religiosa nello spazio pubblico, che comprende, tra gli altri, i casi riguardanti il divieto del velo islamico imposto a dipendenti pubbliche, studentesse e docenti.

Tuttavia, nella sentenza *S.A.S. c. Francia,* la Corte interveniva per la prima volta su un'ipotesi in cui il divieto di dissimulare il volto aveva carattere generale e riguardava luoghi aperti al pubblico diversi da uffici o istituzioni scolastiche. La Grande Camera dichiarava che la legge francese n. 2010-1192 dell'11 ottobre 2010[82], che vietava la copertura del viso in tutti i luoghi pubblici, non violava gli

[79] Corte EDU, Grande Camera, 1° luglio 2014, n. 43835/11, *S.A.S. c. Francia.*

[80] Corte EDU, Seconda Sezione, 11 luglio 2017, n. 37798/13, *Belcacemi e Oussar c. Belgio.*

[81] Tra le tante si segnalano alcune tra le più note: *Dahlab c. Svizzera*, ricorso n. 42393/98 del 15 febbraio 2001; *Leyla Sahin c. Turchia*, ricorso n. 44774/98, sentenza del 10 novembre 2005; *Kervanci c. Francia*, ricorso n. 31645/04 del 4 dicembre 2008.

[82] L'art. 1 della legge n. 2010-1192 stabilisce che: «nul ne peut dans l'espace public, porter une tenue destinée à dissimuler son visage».

artt. 8, 9 e 14 della CEDU[83]. La ricorrente si rivolgeva alla Corte prima d'essere colpita da un provvedimento individuale d'esecuzione della legge[84], ritenendola in contrasto con la sua libertà di religione. La Corte si asteneva dal valutare la legittimità della pratica dell'uso del velo, trattandosi d'una convinzione personale, e riteneva che il simbolo religioso rientrasse nella tutela dell'art. 9, par. 1.

Pertanto, la Corte procedeva indagando la legittimità degli scopi, ai sensi dell'art. 9, par. 2[85], alla base dell'ingerenza nella sfera religiosa posta in essere dalla legge francese. La Francia aveva, infatti, giustificato il divieto generale invocando l'obiettivo della pubblica sicurezza, in effetti rientrante nell'art. 9, par. 2, e la necessità di tutela dell'eguaglianza di genere, della dignità e delle «esigenze minime della vita in società[86]».

In merito alle necessità di pubblica sicurezza, la Corte ravvisava che la misura non era proporzionata, essendo l'obiettivo perseguibile pure con mezzi meno invasivi, ad esempio prevedendo l'obbligo di rimuovere il velo se richiesto dalle autorità. Sul secondo requisito, i giudici riconoscevano al velo la valenza di simbolo identitario e la possibilità conseguente che il suo uso derivi da una scelta libera, escludendo quindi la sua contrarietà all'eguaglianza di genere e alla dignità femminile. Tuttavia, la Corte riconosceva la legittimità dell'obiettivo della legge di tutelare le «esigenze minime della vita in società», ritenendo che le scelte sulla limitazione all'uso del velo rientrassero nel margine di apprezzamento statale.

Sul piano del bilanciamento, l'argomento securitario, pur astrattamente riconducibile agli scopi legittimi previsti dall'art. 9, par. 2, non risultava idoneo a giustificare una restrizione generale e assoluta; tuttavia, la Corte riconosceva legittimità al distinto obiettivo di garantire le «esigenze minime della vita in società». È dunque quest'ultimo fine, riconducibile alla tutela della coesione sociale

[83] L'art. 8 sancisce il diritto al rispetto della vita privata e familiare, l'art. 9 prevede la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, mentre l'art. 14 enuncia il principio di non discriminazione.

[84] A differenza di quanto accaduto nelle precedenti Dahlab, Bayrak, Leyla Şahin, Eweida.

[85] L'art. 9, par. 2, prevede un elenco tassativo di casi in cui la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo può essere oggetto di restrizioni.

[86] M. STARITA, *La sentenza della Grande Camera della Corte europea dei diritti umani nel caso S.A.S. c. Francia: una 'sentenza-monito', ma di che tipo?,* in «Diritti umani e diritto internazionale», n. 1, 2015, p. 109.

e alla nozione di *vivre ensemble*, a consentire il superamento del vaglio di proporzionalità e a fondare il riconoscimento di un ampio margine di apprezzamento statale. La tenuta dell'argomento securitario risulta, pertanto, distinta da quella dell'argomento fondato sulla coesione sociale: mentre il primo viene sottoposto a un controllo di proporzionalità che ne esclude la capacità giustificativa nel caso concreto, il secondo viene ricondotto dalla Corte a una scelta di politica generale sulla quale gli Stati conservano una significativa discrezionalità.

La soluzione adottata dalla Corte EDU in *S.A.S.* si pone, tuttavia, in tensione con quella successivamente espressa dal Comitato dei diritti umani delle Nazioni Unite. Nelle constatazioni (Views) del 17 luglio 2018, rese nei casi *Sonia Yaker c. Francia*[87] e *Hebbadj c. Francia*[88], il Comitato ha infatti ritenuto che la medesima legge francese n. 2010-1192 determinasse una violazione degli artt. 18 e 26 del Patto internazionale sui diritti civili e politici. La divergenza assume particolare rilievo proprio con riferimento alla possibilità di fondare una restrizione generale della manifestazione religiosa sulla nozione di *vivre ensemble*, che la Corte aveva invece ritenuto idonea a giustificare la misura. Si registra, pertanto, una significativa divergenza tra l'organo di *treaty monitoring* universale e la Corte EDU nell'interpretazione di una medesima disciplina nazionale, che evidenzia la pluralità degli approcci sovranazionali alla tutela della libertà religiosa nello spazio pubblico.

Anche nella sentenza *Belcacemi e Oussar c. Belgio*[89] la Corte EDU interveniva a seguito dell'introduzione di una legge nazionale che vietava l'uso del velo in luoghi pubblici. Il caso riguardava il ricorso di due donne musulmane che, per evitare le sanzioni connesse all'uso pubblico del *niqāb*, avevano rispettivamente rinunciato a indossarlo e ridotto la propria vita sociale restando in casa a seguito dell'introduzione nel codice penale belga dell'art. 563-*bis*, ritenuto dalle stesse in contrasto con gli artt. 8, 9 e 14 della CEDU.

Anche in tale ipotesi lo Stato belga rivendicava una necessità di pubblica sicurezza alla base del divieto, sottolineando anche il carattere antisociale dell'uso dell'indumento, contrario al principio del *vivre ensemble*.

[87] Comunicazione n. 2747/2016, CCPR/C/123/D/2747/2016.
[88] Comunicazione n. 2807/2016, CCPR/C/123/D/2807/2016.
[89] Corte EDU, Seconda Sezione, 11 luglio 2017, n. 37798/13, *Belcacemi e Oussar c. Belgio.*

Seguendo l'*iter* argomentativo della sentenza *S.A.S. c. Francia,* la Corte EDU riteneva che la legge belga non violasse la Convenzione e che il contenimento dei diritti *ex* artt. 8 e 9 potesse essere motivato nell'ipotesi in cui fosse finalizzato a conservare la convivenza collettiva.

Veniva, quindi, riconosciuto nuovamente un margine di apprezzamento statale, rinvenendo nel caso del velo un problema di politica generale non risolvibile con una soluzione giuridica univoca e comune a livello europeo.

I giudici europei, quindi, rimettevano la scelta sul divieto dell'uso del velo al libero confronto democratico all'interno dei vari paesi europei, riconoscendo che tale decisione dipendesse dal *background* storico e culturale nazionale[90]. Infine, anche la nozione del *vivre ensemble* veniva classificata come intrinsecamente politica.

Un ulteriore elemento di riflessione emerge dalla successiva giurisprudenza relativa alla manifestazione della libertà religiosa nello spazio pubblico. Nella sentenza *Lachiri c. Belgio*[91], la Corte EDU distingue, infatti, tra il soggetto che agisce in qualità di rappresentante dello Stato e il mero cittadino che accede a un servizio pubblico[92]: mentre il primo può essere sottoposto, in ragione delle proprie funzioni, a un obbligo di discrezione nell'espressione delle proprie convinzioni religiose, il secondo non può essere assoggettato alla medesima limitazione in ragione del solo fatto di trovarsi all'interno di un'istituzione pubblica.

La distinzione assume particolare rilievo nella lettura della successiva pronuncia della Corte di giustizia in *OP c. Commune d'Ans*, prima citata, nella quale la Corte sposta il baricentro della neutralità: mentre *Lachiri* traccia un limite soggettivo all'estensione dell'obbligo di neutralità, *Commune d'Ans* amplia lo spazio entro cui la neutralità amministrativa può operare nei confronti del personale. Infatti, in quest'ultima decisione, la neutralità viene riferita alla generalità dei dipendenti dell'amministrazione, indipendentemente dal contatto con gli utenti del servizio.

[90] M. Parisi, *Dissimulazione del volto nello spazio pubblico e libertà religiosa delle minoranze: il caso belga all'esame della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*, in «Politica del diritto», n. 2, 2018, p. 310.

[91] Corte EDU, Seconda Sezione, 18 settembre 2018, n. 3413/09, *Lachiri c. Belgio*.

[92] Sul tema v. A. Licastro, *Principio europeo di non discriminazione religiosa e approcci nazionali alla "neutralità" del pubblico dipendente*, in «Stato, Chiese e pluralismo confessionale», n. 12, 2023, pp. 28-57.

Tale impostazione trova un ulteriore sviluppo nella decisione *Mikyas e altri c. Belgio*[93], nella quale la Corte, con riferimento al divieto di indossare segni visibili di convinzioni nell'insegnamento ufficiale della Comunità fiamminga, ha ritenuto compatibile con l'art. 9 CEDU una concezione della neutralità idonea a giustificare un divieto generale applicabile agli studenti, riconoscendo alle autorità nazionali un ampio margine nella definizione dell'ambiente scolastico. La pronuncia registra, così, un orientamento che appare sostanzialmente allineato alla posizione assunta dalla Corte di giustizia in *Commune d'Ans*, nella misura in cui ammette che la neutralità dell'istituzione pubblica possa costituire, in determinati contesti, una finalità legittima idonea a giustificare una restrizione generalizzata della manifestazione religiosa.

Emerge tuttavia una distinzione significativa tra le due sentenze della Corte EDU: mentre *Lachiri* valorizza la posizione individuale del soggetto estraneo all'esercizio di una funzione pubblica, *Mikyas* conferma la possibilità di riconoscere alla neutralità dell'istituzione un rilievo prevalente quando essa si inserisca in uno specifico assetto organizzativo pubblico. Il confronto tra le due pronunce consente, quindi, di leggere *Commune d'Ans* non come una rottura rispetto alla giurisprudenza di Strasburgo, ma come un ulteriore sviluppo della progressiva estensione della neutralità organizzativa, il cui peso nel bilanciamento varia in funzione del ruolo ricoperto dal soggetto e del contesto istituzionale nel quale la manifestazione religiosa si realizza.

5. Conclusioni

A seguito dell'analisi normativa e giurisprudenziale emergono alcune considerazioni chiave sulla tutela del pluralismo religioso rispetto all'uso di simboli religiosi in luoghi pubblici o in aziende private negli Stati europei.

Dall'evoluzione storica del principio dell'accomodamento ragionevole risulta evidente che, sebbene in alcuni ordinamenti questo strumento sia stato utilizzato

[93] Corte EDU, Seconda Sezione, 9 aprile 2024, n. 50681/20, *Mikyas e altri c. Belgio*.

a fondamento della diversità religiosa, la sua mancata previsione nel diritto europeo ha comportato l'assenza di un obbligo simile a livello comunitario, rendendo difficile il suo utilizzo per la protezione del pluralismo religioso.

Di conseguenza, il diritto antidiscriminatorio europeo, pur fornendo strumenti di controllo sulle restrizioni alla libertà religiosa, non impone un vero obbligo di adattamento delle pratiche religiose nel luogo di lavoro. La tutela della diversità religiosa resta così affidata a un bilanciamento caso per caso tra interessi contrapposti, con il rischio di privilegiare esigenze organizzative del datore di lavoro rispetto alla libertà individuale di manifestazione del credo religioso.

Nella giurisprudenza sul velo, la Corte di giustizia qualifica le limitazioni come ipotesi di discriminazione indiretta, adottando tuttavia, secondo l'interpretazione qui proposta, un controllo di proporzionalità piuttosto "debole", tale da finire per legittimare forme di neutralità organizzativa. Infatti, la presenza di estese deroghe al divieto di discriminazione e l'assenza di un obbligo di accomodamento religioso lasciano agli Stati membri un significativo spazio di valutazione nel bilanciamento tra esigenze organizzative e libertà individuale di manifestazione del credo religioso, con il rischio di determinare una tutela complessivamente insufficiente di quest'ultima.

Analogamente, la Corte EDU adotta un approccio che affida agli Stati membri un margine di apprezzamento significativo nel bilanciamento tra diritti contrapposti.

Questo approccio delle Corti europee rischia di generare una tutela asimmetrica dei diritti fondamentali, particolarmente evidente se confrontiamo la protezione delle persone con disabilità con quella della libertà religiosa.

Un elemento di parziale discontinuità emerge, tuttavia, dalla più recente giurisprudenza italiana, nella quale l'accomodamento ragionevole è stato valorizzato quale possibile strumento di composizione dei conflitti in materia religiosa. Particolarmente significativa è la sentenza delle Sezioni Unite della Corte di cassazione del 9 settembre 2021[94], che, con riferimento all'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche, ha individuato nella ricerca di un «ragionevole accomodamento» tra

[94] Cass., sez. un. civ., 6 luglio - 9 settembre 2021, n. 24414.

posizioni difformi una modalità di composizione del conflitto[95] coerente con il principio di laicità e con la tutela del pluralismo. La pronuncia presenta profili innovativi proprio perché trasferisce la logica dell'accomodamento, tradizionalmente sviluppata in ambito antidiscriminatorio, alla gestione della diversità religiosa nello spazio pubblico.

Ne deriva la necessità di una lettura evolutiva della direttiva 2000/78, che imponga agli Stati membri obblighi di accomodamento comparabili a quelli previsti per le persone con disabilità, con l'obiettivo di sviluppare un approccio europeo più coerente e uniformemente orientato alla tutela del pluralismo religioso, superando l'attuale dicotomia tra neutralità e libertà.

In tal modo, si rafforzerebbe la tutela della manifestazione religiosa attraverso un'interpretazione conforme del divieto di discriminazione indiretta e del principio di proporzionalità. In tale prospettiva, le Corti nazionali e la Corte di giustizia potrebbero valorizzare maggiormente, nell'ambito del giudizio di proporzionalità, la possibilità di adottare misure individuali meno restrittive della libertà religiosa, verificando concretamente se l'obiettivo perseguito dal datore di lavoro possa essere raggiunto senza imporre al lavoratore la rinuncia alla manifestazione del proprio credo. Una simile evoluzione consentirebbe di avvicinare, sul piano interpretativo, la tutela della libertà religiosa alla logica dell'accomodamento ragionevole già espressamente prevista dall'art. 5 della direttiva per le persone con disabilità.

Tuttavia, l'evoluzione interpretativa dovrebbe essere accompagnata, in prospettiva *de lege ferenda*, da una revisione della direttiva 2000/78, volta a introdurre un obbligo espresso di accomodamento ragionevole anche per le esigenze derivanti dalla religione o dalle convinzioni. Una simile soluzione consentirebbe di superare l'attuale asimmetria tra i diversi fattori di discriminazione e di costruire un quadro europeo più coerente nella tutela del pluralismo religioso, senza eliminare il necessario bilanciamento tra libertà religiosa e neutralità organizzativa.

[95] A riguardo si veda G. PAVESI, *Simboli religiosi e accomodamento ragionevole "all'italiana" nella recente giurisprudenza di legittimità*, in «Stato, Chiese e pluralismo confessionale», n. 6, 2022, pp. 1-28; M.L. CAVUOTO, *Il "ragionevole accomodamento" nella giurisprudenza italiana in materia ecclesiastica*, in «Stato, Chiese e pluralismo confessionale», n. 18, 2023, pp. 1-13.