

Sentenza della Corte di Giustizia Ue non vieta solo il velo sui posti di lavoro ma pure la croce al collo

••• Sorpresa nel testo della sentenza della Corte di Giustizia Ue delo scorso 15 luglio: sul posto di lavoro in tutto il vecchio continente non è vietato solo il velo islamico, ma l'esposizione anche sul proprio corpo di qualsiasi simbolo religioso. Come spiega il professore Pieremilio Sammarco nel commento a pagina 8, il divieto vale anche per una semplice catenina al collo con la croce cristiana.

Sammarco a pagina 8

DOCCIA FREDDA SU CHI FESTEGGIAVA

La sentenza del 15 luglio non riguarda solo gli islamici ma anche i cristiani e gli ebrei: in azienda ammesso solo il laicismo

Niente velo e niente croce

La Corte di Giustizia Ue vieta l'esposizione anche al collo di qualsiasi simbolo religioso sul lavoro

Motivazione

Il divieto non è discriminazione se riguarda ogni confessione e tutti i dipendenti. L'impresa ha diritto alla neutralità religiosa

••• C'è davvero poco da esultare a destra e dintorni per la sentenza della Corte di Giustizia Ue che vieta l'utilizzo del velo islamico sui luoghi di lavoro. Perché come spiega il professore Pieremilio Sammarco nel suo commento al dispositivo della giustizia europea, il divieto vale per qualsiasi simbolo religioso, non solo per quelli islamici. E la Corte ha dato ragione all'azienda che aveva imposto il divieto di velo alle proprie impiegate anche perché il datore di lavoro aveva stabilito la stessa regola per un dipendente cristiano, facendogli levare la catenina con la croce dal collo almeno durante l'orario di lavoro. Stessa cosa secondo il dispositivo dovrebbe accadere anche per un lavoratore ebreo ortodosso che dovrebbe rendere durante le otto ore da impiegato non riconoscibile la propria fede, così come per qualsiasi altra religione. Secondo quella stessa Europa che aveva rifiutato di riconoscere le proprie radici cristiane infatti una religione vale l'altra e l'unica fede consentita nel mondo produttivo è quella della assoluta laicità, perché l'azienda potrebbe essere danneggiata dalla manifestazione di un qualsiasi credo del proprio dipendente che potrebbe allontanare qualche cliente.

DI PIEREMILIO SAMMARCO*

Il 15 luglio la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha emanato una rilevante sentenza sulla validità della disposi-

zione all'interno di uno stato membro che vieta ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni religiosi come il velo islamico. In particolare, alla Corte è stato chiesto se una disposizione interna di un'impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose costituisca, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in ragione di precetti religiosi, una discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, vietata dalla direttiva 2000/78.

La Corte nel rilevare che il fatto di indossare segni o in-

dumenti per manifestare la religione o le convinzioni personali rientra nella libertà di pensiero, di coscienza e di religione, ha però affermato che un siffatto

divieto non costituisce una discriminazione, 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, una neutralità di abbigliamento che impedisca di indossare dei segni distintivi.

In sostanza, viene validata la volontà del datore di lavoro di per-



seguire una politica di neutralità filosofica e religiosa nei confronti dei suoi clienti o utenti. D'altronde, una interferenza esterna su tale posizione presa dal datore di lavoro, che la Corte europea ritiene legittima, configurerebbe una violazione della sua libertà di impresa, altro diritto fondamentale riconosciuto dall'ordinamento europeo. Ma nell'affermare la legittimità del divieto imposto dal datore di lavoro, la Corte UE precisa che affinché una tale politica sia efficacemente perseguita, non deve essere ammessa alcuna manifestazione visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose quando i lavoratori sono a contatto con i clienti o tra di loro, poiché l'uso di qualsiasi segno, anche se di piccole dimensioni, compromette l'idoneità della norma a raggiungere l'obiettivo perseguito. Dunque, si tratta di un divieto che va a colpire indistintamente tutti i segni religiosi, anche quelli meno visibili, tant'è che, nella vicenda che ha dato origine alla pronuncia della Corte europea, il datore di lavoro oltre a vietare alle dipendenti di indossare il velo islamico durante le ore di lavoro, ha chiesto e ottenuto che una lavoratrice che indossava al collo una croce della religione cristiana togliesse tale segno.

** Ordinario di Diritto
Comparato dell'Università
di Bergamo*

