



Corte di giustizia dell'Unione europea

**COMUNICATO STAMPA n. 46/18**

Lussemburgo, 17 aprile 2018

Stampa e Informazione

Vera Egenberger / Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV

Sentenza nella causa C-414/16

**Il requisito dell'appartenenza a una religione per ottenere un posto di lavoro nell'ambito di una Chiesa deve poter essere soggetto a un controllo giurisdizionale effettivo**

*Tale requisito deve essere necessario nonché, tenuto conto dell'etica della Chiesa, oggettivamente dettato dalla natura o dalle condizioni di esercizio dell'attività professionale in questione e deve essere conforme al principio di proporzionalità*

La sig.ra Vera Egenberger, non appartenente a nessuna confessione religiosa, si è candidata nel 2012 per un posto di lavoro offerto dall'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (l'Opera della Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo, Germania). Si trattava di un lavoro a tempo determinato per un progetto di stesura di una relazione parallela avente ad oggetto la convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Gli incarichi comprendevano sia la rappresentanza della Diaconia tedesca nei confronti del mondo politico e del pubblico sia il coordinamento del processo interno di formazione dell'opinione. Conformemente all'offerta di lavoro, i candidati dovevano appartenere a una Chiesa evangelica oppure a una Chiesa rientrante nell'Associazione delle Chiese cristiane in Germania. La sig.ra Egenberger non è stata invitata al colloquio. Ritenendo di essere stata vittima di una discriminazione fondata sulla religione, essa ha citato l'Evangelisches Werk dinanzi ai giudici tedeschi, chiedendo che l'ente fosse condannato a versarle un risarcimento pari a EUR 9 788,65.

Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), adito della controversia, ha chiesto alla Corte di giustizia di interpretare in tale contesto la direttiva anti-discriminazione<sup>1</sup> che mira a tutelare il diritto fondamentale dei lavoratori di non essere oggetto di discriminazioni fondate, in particolare, sulla religione o sulle convinzioni personali. Tuttavia, tale direttiva tiene anche conto del diritto all'autonomia delle Chiese (e delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali) riconosciuto dal diritto dell'Unione, segnatamente dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

In tal senso, la direttiva dispone che una Chiesa (o un'altra organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali) può prevedere un requisito connesso alla religione o alle convinzioni personali qualora, tenuto conto della natura dell'attività di cui trattasi o del contesto in cui essa è espletata, «la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione». Il Bundesarbeitsgericht rileva, a tale riguardo, che, secondo la giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht (Corte costituzionale federale, Germania) relativa al privilegio di autodeterminazione delle Chiese, il controllo giurisdizionale del rispetto di tali criteri deve limitarsi, in Germania, a un controllo di plausibilità sulla base delle regole della coscienza ecclesiale. Esso chiede quindi alla Corte, in particolare, di stabilire se un siffatto controllo giurisdizionale ristretto sia compatibile con la direttiva.

Nella sua odierna sentenza, la Corte constata, anzitutto, che, ai sensi della direttiva, il diritto all'autonomia delle Chiese (e delle altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle

<sup>1</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

convinzioni personali), da un lato, e, dall'altro, il diritto dei lavoratori a non essere oggetto di una discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, in particolare al momento dell'assunzione, vanno bilanciati affinché sia garantito un giusto equilibrio tra gli stessi.

A parere della Corte, in caso di controversia, un siffatto bilanciamento deve poter essere oggetto di controllo da parte di un'autorità indipendente e, in ultimo luogo, di un giudice nazionale.

Pertanto, qualora una Chiesa (o un'altra organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali) allegghi, a sostegno di un atto o di una decisione quale il rigetto di una candidatura a un posto di lavoro al suo interno, che, per la natura delle attività di cui trattasi o per il contesto in cui tali attività devono essere espletate, la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di tale Chiesa (o di tale organizzazione), una siffatta allegazione deve poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo. Il giudice adito deve assicurarsi che, nel caso specifico, siano soddisfatti i criteri che la direttiva stabilisce per il bilanciamento dei diritti eventualmente concorrenti.

La Corte precisa, a tale riguardo, che non spetta, in linea di principio, ai giudici nazionali pronunciarsi sull'etica in quanto tale, che è alla base del requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa fatto valere. Tuttavia, essi devono determinare, caso per caso, se, tenuto conto di tale etica, i tre criteri del requisito «essenziale, legittimo e giustificato» siano soddisfatti.

Di conseguenza, i giudici nazionali devono verificare se il requisito invocato sia necessario e oggettivamente dettato, tenuto conto dell'etica della Chiesa (o dell'organizzazione), dalla natura o dalle condizioni di esercizio dell'attività professionale in questione. Inoltre, tale requisito deve essere conforme al principio di proporzionalità, ossia deve essere appropriato e non andare al di là di quanto è necessario per conseguire l'obiettivo perseguito.

Infine, per quanto riguarda la problematica legata al fatto che una direttiva dell'Unione non ha, in linea di principio, effetto diretto tra privati, bensì necessita di una trasposizione nel diritto nazionale, la Corte ricorda che spetta ai giudici nazionali interpretare il diritto nazionale che traspone la direttiva per quanto possibile conformemente alla medesima.

Nel caso in cui risulti impossibile interpretare il diritto nazionale vigente (nella fattispecie la legge generale tedesca sulla parità di trattamento) in modo conforme alla direttiva anti-discriminazione come interpretata dalla Corte nella sua odierna sentenza, la Corte precisa che un giudice nazionale, investito di una controversia tra due privati, deve disapplicare il diritto nazionale.

Infatti, dal momento che trova applicazione la Carta, il giudice nazionale deve assicurare la tutela giuridica derivante, per i singoli, dal divieto di ogni discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali (divieto, sancito all'articolo 21 della Carta, che riveste carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell'Unione) e dal diritto a una tutela giurisdizionale effettiva (sancito all'articolo 47 della Carta). Sia tale divieto di discriminazione sia il diritto a una tutela giurisdizionale effettiva sono di per sé sufficienti a conferire ai privati un diritto invocabile in quanto tale nell'ambito di una controversia che li vede opposti a un altro privato in un settore disciplinato dal diritto dell'Unione.