



Maria Elena Gennusa

(professore associato di Diritto costituzionale nell'Università degli Studi di Pavia, Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali)

**Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione
nel sistema 'costituzionale' dell'Unione europea ***

SOMMARIO: 1. Autonomia delle organizzazioni religiose e diritti dei singoli: il problema 'classico' del contemperamento - 2. Il problema del contemperamento dinanzi alla Corte di giustizia. I casi *Vera Egenberger* e *JQ*: stessa narrativa per due gemelli (in parte) diversi? - 3. Il profilo sostanziale delle decisioni: le dimensioni della libertà religiosa e il principio di non discriminazione - 4. Il profilo ordinamentale: Carta dei diritti e principi generali del diritto dell'Unione europea nel rapporto fra sistemi.

1 - Autonomia delle organizzazioni religiose e diritti dei singoli: il problema 'classico' del contemperamento

È ormai da un po' che le questioni relative alla libertà religiosa si confermano come uno dei temi più caldi del momento per l'Unione europea e per la sua Corte. Dopo le controversie sul velo islamico¹, un altro aspetto - diverso, ma egualmente cruciale - della libertà religiosa ha, infatti, impegnato la Corte di giustizia negli ultimi mesi: quello dello *status* delle istituzioni religiose - le c.d. organizzazioni di tendenza -, delle loro prerogative e dei loro obblighi nei confronti dei singoli individui, fedeli e no, che con esse siano in rapporto.

Al pari delle questioni connesse con l'utilizzo dei simboli religiosi, siano essi esposti in luoghi pubblici o indossati dagli osservanti, anche quelle concernenti il ruolo delle organizzazioni religiose e il loro

* Il contributo, sottoposto a valutazione, è destinato alla pubblicazione nel volume a cura di S. Ninatti, *Pluralismo religioso e integrazione europea. Percorsi di lettura*, Giappichelli, Torino, 2019.

¹ Corte di giustizia (Grande Sezione), *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, 14 marzo 2017, e *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA*, C-188/15, 14 marzo 2017. Su tale questione vedi il contributo di J.H.H. WEILER, *Je Suis Achbita!*, in *European Journal of International Law*, 2017, n. 4, p. 989 ss. Esaustivamente, sul problema dei simboli religiosi, L.P. VANONI, *Pluralismo religioso e Stato (post) secolare. Una sfida per la modernità*, Torino, Giappichelli, 2016, in particolare p. 59 ss.



trattamento giuridico costituiscono uno dei problemi 'classici' con cui ogni sistema secolare è costretto a confrontarsi.

Tuttavia, le questioni che coinvolgono lo *status* delle organizzazioni religiose presentano anche connotazioni proprie e in parte diverse, che si traducono in motivi di tensione per certi aspetti molto lontani da quelli solitamente ravvisabili nei conflitti sull'uso dei simboli religiosi nei luoghi pubblici o come parte dell'abbigliamento dei singoli. Prima di tutto, perché le istituzioni religiose sono enti esponenziali di specifiche comunità di fedeli. Esse sono, dunque, strumento di esercizio collettivo della libertà religiosa. Inoltre, esse sono, per definizione, portavoce di una ben precisa identità religiosa, la cui tutela, anche in termini di mantenimento della sua integrità, costituisce la loro primaria missione. È pertanto naturale che un'istituzione di tendenza abbia la facoltà di pretendere obblighi di fedeltà dai suoi appartenenti più intensi di quelli che qualunque altra organizzazione possa legittimamente richiedere: il fine di una siffatta pretesa è il rispetto dell'integrità dell'*ethos*, attraverso comportamenti dei singoli membri che siano con esso conformi, e la sua proclamazione all'esterno, attraverso un messaggio che ne sia la traduzione più coerente possibile. In questi termini, garanzia della libertà religiosa dell'organizzazione significa, innanzi tutto, garanzia della sua identità. Di qui le rivendicazioni di 'autonomia' delle istituzioni di tendenza - autonomia nella scelta dei propri membri, autonomia nella propria organizzazione, autonomia, anche, dalle regole dell'ordinamento secolare al cui interno l'istituzione si radica - quale strumento privilegiato per impedire ingerenze altrui nella propria missione e quindi, in ultima analisi, per affermare e preservare la propria identità.

D'altro canto, nel condurre la propria azione, l'istituzione viene necessariamente in contatto con singoli individui - siano essi fedeli, appartenenti a un'altra religione, o senza religione del tutto -, che a loro volta sono portatori di libertà e diritti: fino a che punto tali diritti devono cedere il passo dinanzi alla rivendicazione di identità - e al bisogno di integrità - dell'organizzazione? O, detto in altre parole, che intensità può raggiungere l'obbligo di fedeltà che l'istituzione può chiedere? E soprattutto: a chi spetta il controllo? Non a caso, un tale scontro fra diritti - il diritto all'identità religiosa dell'istituzione, da un lato, e il diritto dei singoli alla libertà religiosa, al dissenso, alla tutela della vita privata, dall'altro - può talvolta finire per trasformarsi in un vero e proprio conflitto fra giurisdizioni o, addirittura, fra sovranità, in cui le istituzioni di tendenza



rivendicano uno spazio di autorità riservata ed esclusiva, in cui nessun potere esterno possa legittimamente ingerirsi².

Invero, non sembra né condivisibile né sostenibile una simile concezione 'difensiva' dell'autonomia - da intendersi come assoluta autosufficienza e separazione - delle organizzazioni di tendenza. Esse "non possono essere più considerate come istituzioni chiuse, impermeabili ai principi generali del diritto, e ai diritti soggettivi di coloro che vi partecipano"³, se non si vuole che la medesima libertà religiosa divenga al contempo vittima e carnefice, rivendicata nella sua dimensione collettiva di identità e integrità per sacrificare, o annientare, la sua più pura e fisiologica dimensione di libertà⁴. Le organizzazioni di tendenza non possono assurgere, per usare un'emblematica espressione della Corte Suprema degli Stati Uniti, a una sorta di "*law unto itself*"⁵. La potenziale natura di 'Giano bifronte' delle istituzioni di tendenza è del resto ben nota: da strumenti del pluralismo - e dunque di garanzia della libertà individuale - esse possono al contempo divenire "pericoloso strumento di oppressione della libertà individuale"⁶, se sciolte da qualsivoglia controllo. Non a caso la Costituzione italiana afferma solennemente nell'art. 2 che "la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità": il ruolo di formazioni sociali in cui la personalità umana può trovare occasione di proficuo sviluppo è certamente ascrivito dalla Carta costituzionale anche alle organizzazioni religiose⁷; e, tuttavia, è ben chiaro che anche al loro interno

² Osservano **R. SCHRAGGER, M. SCHWARTZMANN**, *Against Religious Institutionalism*, in 99 *Virginia Law Review*, 2013, p. 922, che "*The religion clauses [...] are jurisdictional in the sense that the church freely acts in its sphere of authority, a sphere that the state cannot enter not because it would be an invasion of rights, but because it would be an invasion of sovereignty*".

³ **C. CARDIA**, *Voci in dialogo: organizzazioni, istituzioni di tendenza religiose e diritti delle parti. Prima voce*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, p. 204.

⁴ **S. DOMANIELLO**, *Conclusioni. Salutari esercizi di liberalismo nel "farsi" del diritto antidiscriminatorio in materia di religione*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, p. 242.

⁵ *Employment Div. v. Smith*, 494 U.S. 872 (1990), p. 872 ss., in particolare p. 890. In essa si afferma più precisamente che ammettere che ammettere una dispensa dal rispetto di leggi neutre di applicazione generale significherebbe "*to make the professed doctrines of religious belief superior to the law of the land and would allow the religious observer to become a law unto himself*" (p. 879).

⁶ **P. ANNICCHINO**, *Il conflitto tra il principio di autonomia dei gruppi religiosi ed altri diritti fondamentali: recenti pronunce della Corte Suprema degli Stati Uniti e della Corte europea dei Diritti dell'Uomo*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, p. 55.

⁷ Sulle organizzazioni e il dovere di solidarietà di cui all'art. 2 Cost., vedi **G.**



il singolo gode di diritti inviolabili, diritti che è *la Repubblica* a riconoscere e a dovere, conseguentemente, garantire.

D'altro canto è anche vero il reciproco: non si può ammettere un'assoluta soggezione delle istituzioni di tendenza a regole esterne, se non si vuole che la 'tendenza' che esse proclamano si diluisca fino a sparire.

In tal senso è stato individuato un azzeccato parallelismo fra lo *status* delle organizzazioni di tendenza e l'immunità giurisdizionale tradizionalmente riservata agli Stati e alle organizzazioni internazionali⁸: così come quest'ultima, da assoluta, ha visto nel tempo una progressiva erosione, senza tuttavia mai sparire del tutto, anche l'autonomia delle organizzazioni religiose deve, talvolta, cedere il passo. Esse non possono costituire zone franche di impunità: si è sottolineato che

"scelte di cosiddetta politica ecclesiastica, pur formalmente giustificate con la volontà (dichiarata) di salvaguardare *il bene* dell'indipendenza della religione, potrebbero rivelarsi affatto democratiche e liberali, in quanto sostanzialmente discriminatorie nei confronti di soggetti (di qualsiasi tipo) che esercitino (in qualsiasi forma) il diritto di definire la propria identità anche dal punto di vista della posizione da essi liberamente assunta in campo religioso"⁹.

Piuttosto, se si vogliono evitare i paradossi descritti più sopra, le istituzioni di tendenza possono essere configurate - se si consente la metafora - come delle isole che il mare del diritto secolare può solo - ma anche *deve*, in alcuni casi - lambire, al fine di evitare arbitri dell'organizzazione a danno dei singoli, senza al contempo attentare ingiustificatamente all'identità e integrità del gruppo.

Il problema 'classico' con cui tutti gli ordinamenti secolari devono fare i conti quando è in questione un conflitto fra singoli e comunità religiose è dunque, prima di tutto, quello del rapporto fra le due facce dello stesso diritto, il diritto alla libertà religiosa: in altre parole è quello del rapporto fra libertà/identità del gruppo e libertà/autodeterminazione del singolo. Come garantire un adeguato equilibrio tra tali contrapposte esigenze? Fin dove si può ammettere una compressione della libertà individuale in nome di un obbligo di fedeltà al gruppo a tutela della sua identità e integrità? Qual è la soglia al di là della quale si configura un arbitrio che legittima - e rende doverosa - la tutela 'esterna' del singolo?

CASUSCELLI, *Enti ecclesiastici e doveri di solidarietà*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), febbraio 2014.

⁸ C. CARDIA, *Voci in dialogo*, cit., pp. 203-204.

⁹ S. DOMANIELLO, *Conclusioni*, cit., p. 239 (corsivo nel testo).



Nessuno dubita che alle organizzazioni religiose debba essere accordata una sorta di *religious exemption*, una parziale dispensa dall'osservanza delle regole del diritto secolare. Ma tale esenzione non può considerarsi assoluta. Esattamente come per gli Stati si è cercato di distinguere fra atti *jure imperii* e atti *jure gestionis*, per accordare infine soltanto ai primi immunità giurisdizionale, così per le organizzazioni religiose il discrimine è stato posto fra funzioni 'di tendenza' - che, in quanto strettamente connesse con l'*ethos* dell'organizzazione, contribuiscono con il loro svolgimento a caratterizzarne il messaggio - e funzioni 'neutre', per le quali manca un siffatto, stretto legame; e conseguentemente, soltanto in relazione alle prime - in qualche modo assimilate agli atti *jure imperii* statali - si è accordata immunità all'istituzione, per negarla, invece, in relazione alle seconde che, essendo, appunto, 'neutre' rispetto all'*ethos* dell'organizzazione, non potrebbero generare in chi le svolge un obbligo assoluto di fedeltà ai valori di questa. Cosicché, qualora l'organizzazione ne pretendesse egualmente il rispetto, ciò configurerebbe un abuso, passibile di sanzione da parte della giurisdizione comune.

Tuttavia, in concreto, la distinzione fra funzioni 'di tendenza' e funzioni 'neutre' è tutt'altro che certa e, dunque, la soglia fra l'immune e l'ordinariamente sindacabile è mobile, porosa e permeabile. A chi spetta, infatti, definire la natura delle funzioni in questione? Soltanto all'autoqualificazione della comunità religiosa, oppure al giudice comune? E - se quest'ultimo è il caso - che tipo di scrutinio può considerarsi ammissibile? Per questo l'ampiezza della c.d. *religious exemption* è di fatto variabile, frutto - com'è - di un bilanciamento passibile di declinazioni diverse e soggetto ad aggiustamenti continui.

Ad esempio, la Corte Suprema degli Stati Uniti d'America, nel ben noto caso *Hosanna Tabor* deciso nel 2012¹⁰, ha aderito a un'ampia accezione di *religious exemption* - o, più precisamente, di *ministerial exception*, poiché negli USA è specificamente il ruolo di ministri di culto a rivestire un'importanza cruciale -, così escludendo l'applicabilità della legislazione federale anti-discriminatoria nel processo pendente. Il caso è, invero, per certi versi, assai peculiare¹¹, e merita qualche breve parola. Cheryl Perich, insegnante presso la scuola luterana Hosanna Tabor alla quale era stato diagnosticato un problema di narcolessia, dopo una prolungata assenza per

¹⁰ 131 S. Ct. 1783 (2011) (No. 10-553).

¹¹ Su cui vedi, fra gli altri, **L.P. VANONI**, *Discriminazione sul luogo di lavoro e autonomia delle organizzazioni religiose in USA: il caso Hosanna Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, in *Rivista AIC* (www.rivistaaic.it), n. 2/2912 (data di pubblicazione: 26 giugno 2012).



ragioni di disabilità, chiede di riprendere servizio, con il parere favorevole del suo medico curante. Quando scopre di essere stata comunque sostituita, e dunque minaccia di adire le vie legali, viene licenziata: è, infatti, contrario alla dottrina del Sinodo volere risolvere una controversia facendo ricorso alla giustizia civile e non alle regole interne - o alla giurisdizione domestica - della congregazione medesima, e il fatto solo di avere manifestato una siffatta intenzione implica una violazione dell'obbligo di fedeltà all'organizzazione e, dunque, giustifica il licenziamento. Nessun altro dissidio ideologico era intervenuto prima fra l'insegnante e la scuola; né il comportamento, anche nella vita privata, della Perich si era mai discostato dai dogmi della comunità religiosa. Solo la lunga assenza per narcolessia, prima, e la minaccia di ricorrere al giudice civile contro la sostituzione, poi, hanno costituito i presupposti della fattispecie in oggetto. Conta però qui sottolineare - poiché nella soluzione del caso questa circostanza assume una rilevanza specifica - che la qualifica posseduta da Cheryl Perich nell'istituzione era quella di *called teacher* - docente a tempo indeterminato - grazie al conseguimento di uno specifico *diploma of vocation*, e a lei era dunque stato assegnato il titolo di *commissioned minister*. La Corte Suprema, adita per la presunta illegittimità del licenziamento, considerato dalla ricorrente discriminatorio - si badi bene - non per ragioni religiose ma *di disabilità*, rigetta il ricorso: dopo aver analizzato il ruolo ricoperto dalla ricorrente nell'istituzione e averne accettato la riconducibilità a quello di 'ministro di culto'¹² come sostenuto dalla congregazione medesima, essa infatti esclude che - proprio in virtù della *ministerial exception* - la scuola luterana in questione potesse considerarsi vincolata al rispetto dell'*Americans with Disability Act*. "*The Church must be free to choose those who will guide it on its way*", conclude il Chief Justice Roberts.

E tuttavia, questo non è un risultato obbligato che tutte le corti inevitabilmente raggiungono. Altre hanno talvolta rigettato l'autoqualificazione, fornita dalle organizzazioni religiose, delle mansioni 'di tendenza', per accogliere i ricorsi sollevati dai singoli contro le

¹² C. MALA CORBIN, *The Irony of Hosanna Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, in 106 *Northwestern University Law Review*, 2012, n. 2, p. 951 ss., sottolinea tuttavia il paradosso della vicenda in esame: la Corte Suprema nella volontà dichiarata di assegnare un'elevata autonomia alla congregazione, non ha potuto fare a meno di sindacare la fondatezza della qualificazione della ricorrente quale ministro di culto, così per certi versi ingerendosi nell'indipendenza della qualificazione medesima, mentre una risoluzione del caso sulla base a una legge neutra di applicazione generale, quale l'*Americans with Disability Act*, avrebbe evitato questa conseguenza: "*The irony of Hosanna Tabor is that applying the ministerial exception embroils the Court in theological or doctrinal disputes in a way that simply resolving this retaliation suit does not*" (p. 965).



discriminazioni prodotte dalle istituzioni medesime, nell'esercizio della loro libertà/identità religiosa. E addirittura, in alcune occasioni, è stata messa in luce, all'opposto, "una crescente volontà dei giudici di indagare se vi sia una concreta incompatibilità tra l'opera del lavoratore e l'indirizzo dell'ente collettivo nel quale esso è inserito"¹³, così dimostrando una tendenza - contraria rispetto a quella seguita dalla Corte Suprema nel caso *Hosanna Tabor* - di ridurre la portata della *religious exemption* a ipotesi assolutamente essenziali.

Questo per dire che, almeno finora, i confini dell'immunità di cui le organizzazioni religiose possono godere non delimitano un'area la cui estensione è sempre uguale a se stessa. Piuttosto, in mancanza di criteri rigorosi e precisi cui ancorare il giudizio, tali confini si spostano, continuamente, ampliando o riducendo la sfera di discrezionalità delle organizzazioni in questione, anche alla luce della diversa sensibilità 'personale' delle corti che sono chiamate al giudizio. Per questo, anche, la ricerca del più soddisfacente bilanciamento fra gli opposti interessi - o valori - che sono in gioco in siffatte questioni è un problema 'classico', con cui ogni ordinamento giuridico deve continuare a confrontarsi ogni giorno. Difficile, dunque, che proprio l'Unione europea non lo dovesse affrontare in concreto.

In astratto, essa già dispone di un quadro normativo al riguardo. A livello normativo primario, l'art. 17 TFUE recita che

"1. L'Unione rispetta e non pregiudica lo status di cui le chiese e le associazioni o comunità religiose godono negli Stati membri in virtù del diritto nazionale. 2. L'Unione rispetta ugualmente lo status di cui godono, in virtù del diritto nazionale, le organizzazioni filosofiche e non confessionali. 3. Riconoscendone l'identità e il contributo specifico, l'Unione mantiene un dialogo aperto, trasparente e regolare con tali chiese e organizzazioni".

A livello di diritto derivato, la direttiva 2000/78/CE¹⁴ - che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, proponendosi di eliminare, in ambito lavorativo, ogni discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali - se già nel Considerando n. 24 rinvia alla Dichiarazione n. 11 allegata al Trattato di Amsterdam sullo *status* delle

¹³ C. CARDIA, *Voci in dialogo*, cit., p. 211.

¹⁴ 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, L 303/16 (2 dicembre 2000).



chiese e delle organizzazioni non confessionali¹⁵, poi sostanzialmente trasfusa nel citato art. 17 TFUE, nell'art. 4 (*Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa*), al par. 2 introduce una deroga espressa al principio di non discriminazione a vantaggio di organizzazioni siffatte. Essa dispone, infatti, che

“Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, 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. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi. A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione”¹⁶.

In concreto, però, fino a tempi molto recenti, la Corte di giustizia non era ancora stata chiamata a confrontarsi sul punto e, di conseguenza, il significato e le implicazioni di una normativa siffatta non erano stati dalla Corte ancora chiariti.

¹⁵ “(24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgere un'attività lavorativa”.

¹⁶ Sul quadro normativo, vedi **M. CORTI**, *Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., febbraio 2011.



2 - Il problema del contemperamento dinanzi alla Corte di giustizia. I casi *Vera Egenberger* e *JQ*: stessa narrativa per due gemelli (in parte) diversi?

Il momento del confronto concreto dinanzi alla Corte di giustizia, però, non poteva tardare poi molto. E, infatti, l'opportunità di pronunciarsi sulla portata delle esenzioni poste a vantaggio delle istituzioni di tendenza dall'art. 4, par. 2 della Direttiva 2000/78/CE le è stata fornita proprio quest'anno, e per ben due volte, nei casi *Vera Egenberger*¹⁷ e *JQ*¹⁸.

Nel primo, *Vera Egenberger*, in possesso di un'elevata qualificazione e di un'ampia esperienza di lavoro nell'ambito della lotta alle discriminazioni, ma esterna a qualunque confessione religiosa, presenta la propria candidatura in risposta a un'offerta di lavoro a tempo determinato pubblicata dalla *Evangelisches Werk* - associazione di diritto privato all'interno della più ampia Chiesa Evangelica di Germania - consistente nella stesura di una relazione sull'osservanza, da parte della Germania, della Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, oltre che in un'attività di "rappresentanza [in quest'ambito] della Diaconia tedesca nei confronti del mondo politico, del pubblico, delle organizzazioni di difesa dei diritti umani, nonché la collaborazione nell'ambito dei comitati"¹⁹.

L'offerta di lavoro dichiara espressamente:

"È richiesta l'appartenenza ad una Chiesa evangelica oppure ad una Chiesa rientrante nell'Associazione delle Chiese cristiane in Germania [*Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland*], nonché l'identificazione con la missione diaconale. Nel curriculum va indicata la rispettiva confessione religiosa".

Vera Egenberger non viene convocata al colloquio e il lavoro viene assegnato a un altro candidato che nel curriculum ha dichiarato di essere "un cristiano protestante appartenente alla Chiesa regionale di Berlino". Inevitabilmente, verrebbe da dire. A quel punto la signora *Egenberger* si rivolge al giudice del lavoro, chiedendo il risarcimento del danno derivante dalla discriminazione per motivi religiosi di cui essa era stata la vittima. A vedere, sia pur succintamente, la storia del caso, tutto farebbe pensare a un ricorso costruito ad arte per ottenere un effetto di più vasta portata: una candidata con un fortissimo curriculum, ma senza affiliazione religiosa; una

¹⁷ Corte di Giustizia (Grande Sezione), causa C- 414/16, *Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, 17 aprile 2018.

¹⁸ Corte di Giustizia (Grande Sezione), causa C-68/17, *IR v. JQ*, 11 settembre 2018.

¹⁹ Sent. *Vera Egenberger*, cit., par. 24.



domanda presentata nonostante il requisito religioso fosse richiesto espressamente dal bando; il prevedibile rigetto della candidatura; e il conseguente ricorso per discriminazione. E del resto, chi meglio della ricorrente, da anni impegnata nella lotta alla discriminazione e, pertanto, avveza a maneggiare intricate questioni sul tema, poteva valutare l'intento discriminatorio del bando e, soprattutto, poteva conoscere le potenzialità, e gli effetti di ampio respiro e ben al di là del singolo caso, della *strategic litigation* nello scardinare le discriminazioni più subdole? E i fatti, in verità, sembra proprio che le abbiano dato ragione. Il 25 ottobre 2018, il *Bundesarbeitsgericht* ha chiuso il processo *Egenberger* e con una sentenza, non a caso, definita 'storica' ha ridisegnato i confini della *religious exemption*²⁰, sebbene la *Evangelisches Werk* stia attualmente valutando l'opportunità di presentare una *Verfassungsbeschwerde* dinanzi al Tribunale costituzionale federale tedesco.

Nel secondo caso, JQ, medico di confessione cattolica che lavora in qualità di primario del reparto di medicina interna di un ospedale, anch'esso cattolico²¹, viene licenziato quando - dopo aver ottenuto il divorzio dalla prima moglie, sposata con rito cattolico - si risposa, solo civilmente, non avendo ottenuto l'annullamento del precedente matrimonio, con la nuova compagna. Ai sensi dell'art. 4, par. 4, della *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* (regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa), del 22 settembre 1993 (GrO 1993), infatti,

"tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono astenersi da comportamenti contrari alla Chiesa. Con il loro stile di vita personale e nello svolgimento del servizio, essi non devono esporre a pregiudizio la credibilità della Chiesa e dell'istituzione della quale sono dipendenti".

E poiché "la conclusione di un matrimonio invalido secondo l'interpretazione del credo e l'ordinamento della Chiesa" - quale è considerato quello di JQ, contratto con il solo rito civile - è qualificata come una grave violazione degli obblighi di lealtà, l'ospedale dispone il

²⁰ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14. Il giudice federale del lavoro tedesco ritiene nel caso specifico che il requisito religioso non fosse essenziale allo svolgimento della funzione oggetto del lavoro e accorda a Vera Egenberger un risarcimento pari a 3.915,46 Euro (corrispondente a due mensilità di stipendio).

²¹ Più precisamente si tratta di un ospedale gestito dall'IR, società a responsabilità limitata di diritto tedesco, il cui obiettivo sociale è quello della realizzazione dei compiti della Caritas, quale espressione dell'esistenza e della natura della Chiesa cattolica. L'IR è soggetta alla vigilanza dell'Arcivescovo di Colonia.



licenziamento del primario. Come nel caso precedente, anche qui viene investito del ricorso il giudice del lavoro tedesco, che deve verificare se si tratti di un licenziamento illegittimo perché discriminatorio in base alla religione. Qualora JQ non fosse stato cattolico, infatti, il licenziamento non sarebbe stato ordinato: un tale obbligo di fedeltà ai dogmi della religione cattolica viene preteso dall'ospedale da parte dei soli appartenenti alla religione cattolica. Il che, in effetti, a colpo d'occhio parrebbe anche logico. Ma perché, a parità di mansioni, un primario cattolico sposato solo civilmente viene licenziato, mentre divorzio e rito civile non sortirebbero per un primario non cattolico - pure in servizio presso lo stesso ospedale - conseguenze lavorative di sorta?

Invero, non stupisce che siano entrambi casi tedeschi. In Germania, infatti, le Chiese e le associazioni religiose godono di uno specifico *status* costituzionale e, in particolare in virtù del rinvio operato dall'art. 140 della Legge fondamentale federale ad alcune norme della Costituzione di Weimar, di un'autonomia interna costituzionalmente garantita.

Tuttavia, sebbene - come vedremo - le relative sentenze della Corte di giustizia possano considerarsi, a tutti gli effetti, 'gemelle', i due casi non sono completamente gemelli. Non soltanto perché le due fattispecie riguardano momenti diversi del rapporto di lavoro - la mancata convocazione al colloquio di selezione e, quindi, la mancata assunzione nel caso *Egenberger*, il licenziamento nel caso *JQ* - e perché il caso *JQ* è molto più risalente nel tempo. Esso, infatti, prende avvio nel marzo 2009, quando è stato disposto il licenziamento di cui si discute nel procedimento principale: dunque, il Trattato di Lisbona non era ancora entrato in vigore e la Carta dei diritti non aveva ancora formalmente assunto efficacia giuridica.

Ma soprattutto perché essi sono diversi in relazione alla posizione del soggetto che ha sollevato ricorso e, conseguentemente, ai motivi che stanno alla base del ricorso medesimo. Vera *Egenberger* non è religiosa e, quindi, non viene assunta poiché non appartiene a una Chiesa evangelica: essa, dunque, sostiene di essere stata discriminata rispetto ai fedeli evangelici, in quanto la sua libertà religiosa individuale - che si ritiene comprensiva anche della libertà di non aderire ad alcuna religione - collide con la libertà/identità religiosa del datore di lavoro. *JQ* è, invece, dichiaratamente cattolico - appartiene quindi alla stessa confessione religiosa del datore di lavoro - e sostiene di essere stato discriminato esattamente per questo: perché l'ospedale cattolico, pur assumendo nella stessa posizione anche individui di credi diversi, richiede un più intenso adempimento degli obblighi di fedeltà alla dottrina cattolica da parte degli appartenenti alla confessione medesima. Il problema è, dunque, di intensità degli obblighi di fedeltà e il ricorrente lamenta una discriminazione rispetto ai non cattolici che sarebbero avvantaggiati in termini di vincoli



comportamentali più lievi. A ben vedere, qui, il conflitto fra diritti, più che intercorrere fra la libertà religiosa del singolo e la libertà/identità religiosa del gruppo, dovrebbe più correttamente essere ricostruito in termini di contrapposizione fra quest'ultima, da un lato, e il diritto alla vita privata e familiare dell'individuo, dall'altro. Probabilmente non è una coincidenza che, dinanzi alla Corte di Strasburgo, nel caso *Schiith v. Germany*²² - relativo al licenziamento di un organista e direttore del coro di una parrocchia cattolica tedesca che aveva lasciato la moglie, dopo aver coltivato una relazione extraconiugale con un'altra donna, poi in attesa di un figlio - e nel caso *Fernández Martínez v. Spain*²³ - relativo al mancato rinnovo di un contratto d'insegnamento di religione ed etica presso una scuola pubblica a un prete che, pur avendo richiesto al Vaticano una dispensa dall'obbligo di celibato, si era sposato prima di ottenerla, aveva avuto cinque figli ed era membro attivo di un movimento (*Pro celibato Opcional*) fortemente critico di alcuni capisaldi della dottrina della Chiesa - , il ricorso, che a ben vedere sempre aveva a che fare con una reazione della confessione religiosa contro una condotta privata non conforme ai dogmi della religione cattolica, fosse incentrato proprio su una presunta violazione dell'art. 8 Cedu, sebbene poi la Corte, nel solo caso *Fernández Martínez v. Spain*, abbia affermato che anche altre norme della Cedu (più precisamente gli artt. 9, 10 e 11) potessero venire effettivamente in rilievo²⁴.

Tuttavia, resta il fatto che Vera Egenberger e JQ abbiano lamentato dinanzi al giudice tedesco, prima di tutto, di essere stati vittima di una *discriminazione*: una discriminazione *per motivi di religione* (seppure, come si è visto, per ragioni del tutto diverse, dipendendo, in un caso, dal non appartenere alla religione dell'istituzione e, nell'altro, invece, dall'appartenervi) in un rapporto di lavoro. Questo è il principale elemento in comune dei due giudizi pendenti, che giustifica il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia, incentrato, in entrambi i casi sull'interpretazione dell'art. 4, par. 2, della Direttiva 2000/78/CE e sulle conseguenze da trarre in caso d'incompatibilità della legislazione nazionale al riguardo, e che

²² Corte europea dei diritti dell'uomo (Grande Camera), App. n. 1620/03, 23 settembre 2010, *Schiith v. Germany*.

²³ Corte europea dei diritti dell'uomo (Grande Camera), App. n. 56030/07, 12 giugno 2014, *Fernández Martínez v. Spain*.

²⁴ In concreto, sulla base di una valutazione della diversa posizione del ricorrente nell'ambito della confessione religiosa (un semplice organista in un caso, un prete nell'altro) e della diversa risonanza del mancato rispetto dell'ortodossia cattolica da parte di entrambi, la Corte accoglie il ricorso nel caso *Schiith*, mentre lo rigetta nel caso *Fernández Martínez*.



spiega, anche, la sostanziale identità dell'approccio seguito dalla Corte e delle risposte da essa fornite alle questioni pregiudiziali del giudice.

Il problema alla base di entrambi i giudizi sta, in particolare, nella trasposizione tedesca della Direttiva 2000/78/CE, l'*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (legge generale sulla parità di trattamento, AGG) che all'art. 9 - anche alla luce del già sopra rilevato *status* peculiare di cui godono le confessioni religiose ai sensi della stessa Legge fondamentale tedesca - prevede un campo di applicazione della *religious exemption* un po' diverso - e tendenzialmente più ampio - da quello ammesso dal già citato art. 4 della direttiva europea. Esso, infatti, recita:

"1. [...], una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali nel rapporto d'impiego con comunità religiose, istituzioni ad esse correlate, a prescindere dalla forma giuridica, o associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, è altresì lecita quando una determinata religione o convinzione personale costituisce, tenuto conto delle regole della coscienza ecclesiale della rispettiva comunità religiosa o associazione sotto il profilo del suo diritto all'autodeterminazione o a seconda della natura della sua attività, un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa. 2. Il divieto di disparità di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali non pregiudica il diritto delle comunità religiose di cui al paragrafo 1, delle istituzioni ad esse correlate, a prescindere dalla forma giuridica, o delle associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, di chiedere ai loro dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà ai sensi delle regole della propria coscienza".

Lo stesso Avvocato Generale Tanchev nella causa *Vera Egenberger* definisce l'art. 9 come una disposizione assai "problematica"²⁵. Come si vede, esso si limita a richiedere che la religione debba essere un requisito 'giustificato' per lo svolgimento dell'attività lavorativa, invece che "essenziale, legittimo e giustificato"; e sembra inoltre che la prassi giurisprudenziale, suffragata anche dal *Bundesverfassungsgericht*, sia quella di ammettere un controllo giurisdizionale di mera plausibilità della

²⁵ Conclusioni dell'A.G. del 9 novembre 2017, *Vera Egenberger*, par. 125: "L'articolo 9 dell'AGG è una disposizione problematica. Ha dato adito ad alcune critiche dinanzi al pertinente Comitato per i diritti umani delle Nazioni Unite in ordine alla sua conformità con la Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Una volta ha costituito oggetto di un procedimento di infrazione istituito dalla Commissione contro la Germania, ed è stato messo in discussione da un organo di governo tedesco preposto al controllo del rispetto della legge antidiscriminazione all'interno di tale Stato membro".



‘giustificatezza’ del requisito, una volta che questa sia stata così qualificata dalla confessione religiosa medesima²⁶.

Di conseguenza, i giudici del rinvio chiedono alla Corte di giustizia, nel caso *Egenberger*, se l’art. 4, par. 2, della Direttiva 2000/78/CE consenta a un datore di lavoro di *definire autonomamente e in modo vincolante* se la religione costituisca un requisito fondamentale per l’esecuzione di una certa attività o, in caso contrario, quali siano le caratteristiche che l’attività deve possedere perché l’appartenenza a una certa religione costituisca un requisito “essenziale, legittimo e giustificato” per il suo svolgimento; e, nel caso *JQ*, se l’art. 4, par. 2, della direttiva consenta che un’istituzione di tendenza possa trattare in modo differente lavoratori appartenenti alla propria confessione e quelli aderenti invece ad altra Chiesa o aconfessionali²⁷. Entrambi i giudici, poi, chiedono, qualora la risposta a queste questioni sia negativa e non sia possibile adottare un’interpretazione della legislazione nazionale che sia conforme alla direttiva, se il diritto nazionale debba essere conseguentemente disapplicato.

La risposta della Corte di giustizia è molto netta e precisa. Su entrambi i fronti.

Sotto il primo profilo, essa osserva che, poiché la direttiva mira a garantire un “giusto equilibrio” tra il diritto all’autonomia delle istituzioni religiose e il diritto dei lavoratori di non essere oggetto di discriminazioni fondate sulla religione²⁸, da un lato,

²⁶ Più precisamente, dalle Conclusioni dell’A.G., cit., par. 62 ss., si evince che “controllo di plausibilità significa che il parametro definito dalla Chiesa non deve essere oggetto di controllo, bensì senz’altro applicato, nel caso in cui il datore di lavoro ecclesiastico abbia sostenuto in modo anche solo plausibile che quella determinata religione cui è condizionata l’assunzione costituisca l’espressione dell’identità della Chiesa definita dal credo”. I datori di lavoro ecclesiastici non sono esentati da qualunque controllo da parte dei giudici comuni. Piuttosto, “le Chiese in veste di datori di lavoro possono decidere da sé quali attività richiedano l’adesione alla religione interessata per l’assunzione, e il controllo di plausibilità rientra nella prima fase. [...] Successivamente, nella seconda fase, i giudici del lavoro possono svolgere una valutazione complessiva, ponderando gli interessi della Chiesa e la sua libertà di religione con qualsiasi diritto fondamentale concorrente con l’altro del lavoratore”.

²⁷ In particolare, la prima questione chiede “se l’articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, della [direttiva 2000/78], debba essere interpretato nel senso che la Chiesa possa imporre a un’organizzazione quale la resistente nella presente controversia, ove si pretenda da lavoratori con funzioni direttive di assumere un atteggiamento di lealtà e di correttezza, di trattare in maniera differente quelli appartenenti alla Chiesa stessa e quelli aderenti invece ad altra Chiesa ovvero aconfessionali”. Si ricorda, infatti, che l’IR, ente di gestione di ospedali (fra cui quello ove era impiegato JQ), era sottoposto alla vigilanza dell’Arcivescovo di Colonia (vedi nota 21).

²⁸ Sent. *Egenberger*, cit., par. 51.



“gli Stati membri e le loro autorità, in particolare giurisdizionali, devono, salvo in casi del tutto eccezionali, astenersi dal valutare la legittimità dell’etica stessa della Chiesa o dell’organizzazione di cui trattasi”²⁹,

ma dall’altro, spetta al giudice - nazionale - verificare se la religione costituisca un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell’attività lavorativa, sulla base di quanto afferma l’organizzazione religiosa, tenuto conto dell’etica dell’organizzazione medesima. Infatti,

“il controllo del rispetto di tali criteri, qualora spettasse, in caso di dubbio, non a un’autorità indipendente, quale un giudice nazionale, bensì alla Chiesa o all’organizzazione che intende mettere in atto una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali, sarebbe svuotato di ogni significato”³⁰.

Del resto, la necessità di un controllo giurisdizionale effettivo per sanzionare le eventuali discriminazioni è non soltanto affermata dalla stessa Direttiva 2000/78/CE, ma è anche garantita dall’art. 47 della Carta. Cioché, qualora

“persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongano, dinanzi a un tribunale o a un’altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione di tale principio”³¹.

Questa conclusione, la Corte aggiunge, non può essere rimessa in discussione dalla vigenza dell’art. 17 TFUE:

“Infatti, anzitutto, il tenore letterale di tale disposizione corrisponde sostanzialmente a quello della dichiarazione n. 11. Orbene, il fatto che quest’ultima sia esplicitamente citata al considerando 24 della direttiva 2000/78 mette in risalto che il legislatore dell’Unione ha necessariamente tenuto conto di detta dichiarazione al momento di adottare la suddetta direttiva, in particolare il suo articolo 4, paragrafo 2, dal momento che tale disposizione rinvia proprio alle legislazioni e alle prassi nazionali vigenti alla data d’adozione della direttiva medesima. Si deve inoltre osservare che l’articolo 17 TFUE esprime la neutralità dell’Unione nei confronti dell’organizzazione, da parte degli Stati membri, dei loro rapporti con le Chiese e le associazioni o

²⁹ Sent. *Egenberger*, cit., par. 61.

³⁰ Sent. *Egenberger*, cit., par. 46.

³¹ Sent. *Egenberger*, cit., par. 48.



comunità religiose. Per contro, detto articolo non è tale da sottrarre a un controllo giurisdizionale effettivo il rispetto dei criteri enunciati all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78³².

Invero, il rapporto fra organizzazioni religiose e controllo giurisdizionale, sembra vivere, secondo l'impostazione della Corte, di tre distinti momenti. Il primo è quello della determinazione dell'*ethos*: qui l'autonomia dell'organizzazione è massima e il controllo di legittimità deve limitarsi - secondo un orientamento comune un po' a tutti i sistemi³³ - a ipotesi del tutto eccezionali. Il secondo è quello della qualificazione 'di tendenza' di un'attività o di una funzione per i conseguenti effetti che tale qualificazione può avere sull'inizio, sullo svolgimento o sulla fine di un rapporto di lavoro: qui l'autonomia della confessione religiosa deve considerarsi minima, essendo tale qualificazione assoggettata a un controllo giurisdizionale pieno e completo (ovviamente tenuto conto dell'etica autonomamente definita dall'organizzazione medesima). Il terzo è quello dello svolgimento dell'attività lavorativa 'di tendenza', una volta che tale sua natura sia stata appurata dal giudice: qui l'autonomia dell'organizzazione si riespande nuovamente e torna a essere massima. Il diritto secolare arretra quasi del tutto e l'organizzazione resta assoggettata alle sole, proprie, regole interne.

Una tale impostazione, esplicitata nella sentenza *Egenberger*, viene mantenuta dalla Corte anche nella sentenza *JQ*. Sebbene qui il problema riguardi la diversa intensità degli obblighi di fedeltà che svantaggerebbe i dipendenti appartenenti alla stessa fede del datore di lavoro rispetto a quelli di altre fedi o non credenti del tutto, il punto cruciale, infatti, sta sempre nell'essenzialità, legittimità e giustificatezza del requisito religioso per lo svolgimento di una certa mansione. Se tali elementi sussistono, gli obblighi di fedeltà ben possono essere assai elevati, pur sempre adeguatamente considerando il rispetto del principio di proporzionalità. Solo che nel caso *JQ* non sembrano esserci proprio. In effetti, mentre nel caso *Egenberger* la Corte non prende posizione sul punto, interamente rimettendo al giudice nazionale la valutazione dei presupposti di essenzialità, legittimità e giustificatezza, nel caso *JQ* essa in parte si espone:

³² Sent. *Egenberger*, cit., parr. 57-58; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 48.

³³ Ad esempio, la Costituzione prevede, all'art. 8, che "Le confessioni religiose diverse dalla cattolica hanno diritto di organizzarsi secondo i propri statuti, *in quanto non contrastino con l'ordinamento giuridico italiano*", e, all'art. 19, che "Tutti hanno diritto di professare liberamente la propria fede religiosa in qualsiasi forma, individuale o associata, di farne propaganda e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, *purché non si tratti di riti contrari al buon costume*".



“l’adesione a tale concezione del matrimonio [considerato come sacro e inviolabile] non appare necessaria per l’affermazione dell’etica dell’IR tenuto conto delle attività professionali svolte da JQ, cioè la prestazione, in ambito ospedaliero, di consulenze e cure mediche nonché la gestione del reparto di medicina interna, di cui era il primario. Essa non risulta quindi essere una condizione essenziale dell’attività professionale, a norma dell’articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2000/78, circostanza che compete tuttavia al giudice del rinvio verificare”³⁴.

Del resto, il fatto che il requisito religioso non fosse poi ritenuto così essenziale dallo stesso IR per l’esercizio della funzione di primario poteva essere facilmente dedotto dal fatto che l’organizzazione avesse assunto anche medici non cattolici a ricoprire la stessa mansione. Tuttavia, non è probabilmente un caso che la Corte non abbia fatto leva su questa argomentazione, ma si sia invece premurata di giustificare la sua posizione con considerazioni relative alla natura della funzione: infatti, un’affermazione simile, se sviluppata *a contrario*, avrebbe potuto sortire l’effetto opposto di quello voluto, inducendo l’organizzazione religiosa - per suffragare la natura ‘di tendenza’ di una funzione - ad assumere *solo* dipendenti appartenenti alla propria religione³⁵.

Se si passa ora al secondo profilo esaminato nelle sentenze, cioè quello delle conseguenze di un’eventuale incompatibilità della legislazione nazionale con la Direttiva 2000/78/CE come interpretata dalla Corte di giustizia, essa è ugualmente *tranchant*. Spetta ovviamente al giudice nazionale valutare se un’interpretazione conforme alla direttiva sia concretamente possibile senza fare assumere alla legislazione nazionale un significato *contra legem*, tenendo conto che il giudice stesso

“non può validamente ritenere di trovarsi nell’impossibilità di interpretare una disposizione nazionale conformemente al diritto dell’Unione per il solo fatto che detta disposizione è stata costantemente interpretata in un senso che è incompatibile con tale diritto”³⁶.

Se tuttavia tale interpretazione conforme si dimostra comunque impossibile, una soltanto è la soluzione obbligata: la disapplicazione del diritto nazionale in conflitto. Anche nei rapporti orizzontali, anche quando

³⁴ Sent. JQ, cit., par. 58.

³⁵ Infatti, come si vede nelle Conclusioni dell’A.G. del 31 maggio 2018, JQ, par. 70, “L’IR e il governo polacco replicano che tale interpretazione [...] obbligherebbe le organizzazioni quali l’IR ad assumere soltanto personale cattolico”.

³⁶ Sent. Egenberger, cit., par. 73; Sent. JQ, cit., par. 65.



il giudice è chiamato “in una controversia tra privati, a contemperare diritti fondamentali concorrenti che le parti in causa traggono dalle disposizioni del Trattato FUE e della Carta”³⁷, anche quando “sia addirittura tenuto, nell’ambito del controllo che deve effettuare, ad assicurarsi che il principio di proporzionalità sia rispettato”³⁸. Il divieto di discriminazione fondata sulla religione riveste, infatti,

“carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell’Unione. Sancito all’articolo 21, paragrafo 1, della Carta, tale divieto è di per sé sufficiente a conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale nell’ambito di una controversia che li vede opposti in un settore disciplinato dal diritto dell’Unione”³⁹.

Analogamente, anche l’art. 47 della Carta

“relativo al diritto a una tutela giurisdizionale effettiva, è sufficiente di per sé e non deve essere precisato mediante disposizioni del diritto dell’Unione o del diritto nazionale per conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale”⁴⁰.

Una tale conclusione non è inficiata neppure nel caso *JQ*, sebbene esso sia sorto - come già accennato - prima che la Carta acquisisse efficacia giuridica. Infatti, afferma la Corte,

“prima dell’entrata in vigore del Trattato di Lisbona, che ha conferito alla Carta lo stesso valore giuridico dei trattati, tale principio [del divieto di discriminazione sulla base della religione o delle convinzioni personali] derivava dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. Il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali riveste carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell’Unione ora sancito dall’art. 21 della Carta ed è di per sé sufficiente a conferire agli individui un diritto invocabile come tale nell’ambito di una controversia che li veda opposti in un settore disciplinato dal diritto dell’Unione”⁴¹.

Semplicemente, qui la Corte non fa cenno all’art. 47 della Carta. Ma afferma comunque che

“un giudice nazionale [...] ha l’obbligo di assicurare, nell’ambito delle sue competenze, ai soggetti dell’ordinamento la tutela giurisdizionale derivante dal diritto dell’Unione e di garantirne la piena efficacia

³⁷ Sent. *Egenberger*, cit., par. 80.

³⁸ Sent. *Egenberger*, cit., par. 80.

³⁹ Sent. *Egenberger*, cit., par. 76.

⁴⁰ Sent. *Egenberger*, cit., par. 78.

⁴¹ Sent. *JQ*, cit., par. 69.



disapplicando, ove necessario, qualsiasi disposizione della normativa nazionale contraria al divieto di discriminazione sulla base della religione o delle convinzioni personali e al diritto a una tutela giurisdizionale effettiva⁴².

Conseguentemente, la disapplicazione resta comunque una scelta obbligata.

3 - Il profilo sostanziale delle decisioni: le dimensioni della libertà religiosa e il principio di non discriminazione

Si tratta, evidentemente, di decisioni di grande rilievo, sia sotto il profilo sostanziale - del contenuto e delle dimensioni della libertà religiosa - sia sotto quello ordinamentale, del rapporto fra sistemi giuridici.

Sotto il primo aspetto, esse hanno senza dubbio il merito della chiarezza. Contrariamente alla Corte europea dei diritti dell'uomo, che non ha ancora dimostrato di far ricorso a criteri del tutto univoci nel risolvere le controversie in materia⁴³ - essendo la sua giurisprudenza inevitabilmente

⁴² Sent. *JQ*, cit., par. 68.

⁴³ Talvolta la Corte europea fa riferimento alla "missione specifica" assegnata dall'organizzazione al singolo - o il suo più o meno prominente ruolo nell'istituzione - per valutare la proporzionalità degli obblighi di fedeltà richiesta (Corte europea dei diritti dell'uomo, sent. *Fernández Martínez v. Spain*, cit., par. 131); talvolta parla di "prossimità tra l'attività del ricorrente e la missione dell'organizzazione in questione" (Corte europea dei diritti dell'uomo, sent. *Schüth v. Germany*, cit., par. 69); talvolta sottolinea come, nel bilanciamento fra diversi interessi, possa assumere un rilievo particolare il fatto che il soggetto licenziato dall'associazione religiosa abbia limitate opportunità di trovare un altro impiego (Corte europea dei diritti dell'uomo, sent. *Fernández Martínez v. Spain*, cit., par. 144; o sent. *Schüth v. Germany*, cit., par. 73): il che, sinceramente, pur rispondendo certo a una preoccupazione legittima e persino meritoria, non sembra affatto pertinente per la soluzione di casi del genere. Gli stessi risultati cui la giurisprudenza europea perviene non sono del tutto univoci e privi di ambiguità: nella decisione *Rommelfanger v. Germany*, Appl. n. 12242/86 del 6 settembre 1989, l'allora Commissione europea dei diritti dell'uomo aveva addirittura dichiarato inammissibile il ricorso di un medico presso un ospedale cattolico che era stato licenziato dopo avere sottoscritto una lettera aperta che esprimeva opinioni sull'aborto contrarie alla posizione della Chiesa cattolica, ritenendo che tale medico, per il solo fatto di aver accettato un impiego presso un ospedale cattolico, avesse liberamente accettato un dovere di fedeltà limitativo della sua libertà di espressione; nella nota sent. *Lombardi Vallauri v. Italy*, Appl. n. 39128/05, 20 ottobre 2009, la Corte ha ritenuto leso l'art. 10 Cedue di tutela della libertà di espressione - sia pure per motivi essenzialmente 'procedurali' - nel caso del mancato rinnovo di un contratto di insegnamento presso l'Università Cattolica di Milano a un Professore per le sue posizioni incompatibili con la dottrina cattolica, sebbene - è stato giustamente osservato - "il divario fra i contenuti dell'insegnamento contestato e i principi ispiratori della struttura universitaria [fosse], nel



legata alla valutazione del singolo caso -, la Corte di giustizia, in queste due decisioni, già fornisce un'identificazione precisa, rigorosa e coerente dei criteri in base ai quali il giudice deve valutare se l'elemento religioso possa costituire un *genuine occupational requirement* tale da far scattare la deroga al principio di non discriminazione ammessa dall'art. 4, par. 2, della Direttiva 2000/78/CE.

La sua premessa è, infatti, che, poiché

«è in considerazione della “natura” delle attività di cui trattasi o del “contesto” in cui vengono espletate che la religione o le convinzioni personali possono, eventualmente, costituire un siffatto requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa»⁴⁴,

una differenza di trattamento è lecita se esiste oggettivamente “un nesso diretto tra il requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa imposto dal datore di lavoro e l'attività in questione”⁴⁵. Conseguentemente, subito dopo, essa offre un'analisi dettagliata e precisa delle caratteristiche che il requisito religioso deve possedere, ai sensi della direttiva, in relazione all'attività in questione.

Come già accennato, la direttiva richiede espressamente che il requisito religioso sia “essenziale, legittimo e giustificato”. La Corte spiega,

caso specifico, notorio e pubblico, in qualche modo ostentato dal Professore” (vedi **C. CARDIA**, *Voci in dialogo*, cit., p. 212). Inoltre, è accaduto che decisioni di una Sezione venissero totalmente smentite in sede di appello dinnanzi alla Grande Camera. Insomma, non è del tutto semplice rinvenire una completa coerenza in sentenze così diverse, sebbene, come già accennato, ciò dipenda anche dalla natura di ‘giudice dei casi’ della Corte europea. Riesce a enucleare, però, un “sistema organico” nella giurisprudenza Cedu in materia **J. PASQUALI CERIOLI**, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza religiose nel “nuovo” diritto ecclesiastico religioso*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, p. 71 ss., in particolare pp. 83-84. Su tale giurisprudenza vedi anche, ad esempio, **M. TOSCANO**, *La discriminazione religiosa del lavoratore nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, n. 1, p. 43 ss.; **M. CROCE**, *Il caso ‘Lombardi Vallauri’ dinanzi alla Cedu: una riscossa della libertà nella scuola?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., ottobre 2010; **M. TOSCANO**, *La lezione di Strasburgo: i casi Lombardi Vallauri e Lautsi*, in *Diritto ecclesiastico*, 2009, p. 505 ss.; **G. CASUSCELLI**, *Convenzione europea, giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'Uomo e sua incidenza sul diritto ecclesiastico italiano. Un'opportunità per la ripresa del pluralismo confessionale?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., febbraio 2011. Per una panoramica generale vedi anche *European Court of Human Rights, Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights. Freedom of thought, conscience and religion*, aggiornato al 31 maggio 2018, in particolare pp. 72-77 (consultabile in https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf), ed esaustivamente sul tema ancora **M. TOSCANO**, *Il fattore religioso nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, Pisa, Edizioni ETS, 2018.

⁴⁴ Sent. *Egenberger*, cit., par. 62 ; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 50.

⁴⁵ Sent. *Egenberger*, cit., par. 63 ; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 50.



infatti, chiaramente che ‘essenziale’ significa che l’appartenenza alla religione o l’adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l’etica della Chiesa o dell’organizzazione in questione deve apparire necessaria, a causa dell’importanza dell’attività professionale di cui trattasi, per l’affermazione di tale etica o l’esercizio da parte di tale Chiesa o di tale organizzazione del proprio diritto all’autonomia⁴⁶. ‘Legittimo’ significa che il requisito relativo all’appartenenza alla religione o all’adesione alle convinzioni personali su cui si fonda l’etica della Chiesa o dell’organizzazione in questione non [può essere] utilizzato per un fine estraneo a tale etica o all’esercizio da parte di tale Chiesa o di tale organizzazione del proprio diritto all’autonomia⁴⁷. ‘Giustificato’, infine, implica non solo che il controllo del rispetto dei criteri di cui all’articolo 4, par. 2, della direttiva 2000/78 possa essere effettuato da un giudice nazionale, ma anche che la Chiesa o l’organizzazione che ha stabilito tale requisito ha l’obbligo di dimostrare, alla luce delle circostanze di fatto del caso di specie, che il presunto rischio di lesione per la sua etica o il suo diritto all’autonomia è probabile e serio, di modo che l’introduzione di un siffatto requisito risulta essere effettivamente necessaria⁴⁸.

Inoltre, la Corte aggiunge una precisazione importante: il requisito deve anche essere “proporzionato”, cioè “appropriato e [tale da non andare] al di là di quanto è necessario per conseguire l’obiettivo perseguito”⁴⁹. In effetti, l’art. 4, par. 1, della direttiva richiede, perché gli Stati possano legittimamente stabilire che una differenza di trattamento basata sulla religione, sulle convinzioni personali, sulla disabilità, sull’età o sulle tendenze sessuali non rappresenti una discriminazione, che “tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato”. Viceversa, il par. 2, relativo alle organizzazioni religiose, non fa cenno espresso alla proporzionalità del requisito, limitandosi a richiederne l’essenzialità, la legittimità e la giustificatezza. Tanto che, seguendo un’interpretazione strettamente letterale della disposizione in oggetto, si sarebbe forse potuto dedurre che l’eccezione che l’art. 4 dispone a vantaggio dello Stato sia più circoscritta rispetto a quella che esso accorda alle comunità religiose. La Corte, però, qui fugge ogni dubbio: poiché la proporzionalità, secondo sua costante giurisprudenza, è principio generale del diritto dell’Unione, essa costituisce comunque un

⁴⁶ Sent. *Egenberger*, cit., par. 65; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 51.

⁴⁷ Sent. *Egenberger*, cit., par. 66 ; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 52.

⁴⁸ Sent. *Egenberger*, cit., par. 67 ; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 53.

⁴⁹ Sent. *Egenberger*, cit., par. 68 ; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 54.



criterio guida fondamentale per l'operato dei giudici, anche quando non è menzionata in espreso⁵⁰.

Peraltro, la Corte dimostra anche una certa obiettività di giudizio nel delimitare i criteri: come già accennato⁵¹, mentre nel caso *JQ* essa si arrischia a escludere la rilevanza del requisito religioso per l'attività di primario, nel caso *Egenberger* non soltanto evita accuratamente di esporsi, ma sembra quasi lasciare trapelare che, forse, almeno una delle attività oggetto del bando non è poi così neutra come a prima vista si potrebbe pensare. Infatti, quando esemplifica le condizioni che potrebbero determinare il nesso fra requisito religioso e attività capace di far scattare l'esenzione dal rispetto del principio di non discriminazione, la Corte parla di "necessità di garantire una rappresentanza *credibile* della Chiesa o dell'organizzazione all'esterno della stessa"⁵². Una delle mansioni previste dal bando della Chiesa evangelica era, appunto, la "rappresentanza, nell'ambito del progetto, della Diaconia tedesca nei confronti del mondo politico, del pubblico e delle organizzazioni di difesa dei diritti umani"⁵³. Di qui la domanda: secondo la Corte di giustizia, una persona non appartenente alla comunità religiosa avrebbe potuto assicurare davvero una rappresentanza *credibile* della Chiesa in questione⁵⁴? *A posteriori*, si può dire che alla fine la Corte di giustizia è stata più moderata del giudice tedesco, visto che il *Bundesarbeitsgericht*, in giudice del rinvio nel caso *Egenberger*, ha escluso che la credibilità della rappresentanza della Chiesa evangelica consentisse di qualificare come 'di tendenza' la mansione oggetto dell'offerta di lavoro⁵⁵.

A ogni modo, tornando a ragionare su un piano più generale, deriva certamente dalle sentenze in oggetto che l'ambito della *religious exemption* che la Corte di giustizia è disposta ad ammettere è assai circoscritto, e

⁵⁰ Come affermano **S. JOLLY QC, S. FRASER BUTLIN**, *Religion or belief and GORs. Bumper CJEU Round-Up, Part 2* (consultabile in <https://www.cloisters.com/blogs/religion-or-belief-and-gors-bumper-cjeu-round-up-part-2>): "This may be an unsurprising approach for a Court steeped in the proportionality outlook that EU law demands".

⁵¹ Vedi § 2.

⁵² Sent. *Egenberger*, cit., par. 63.

⁵³ Sent. *Egenberger*, cit., par. 24.

⁵⁴ **N. COLAIANNI**, *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 18 del 2018, p. 9.

⁵⁵ Vedi § 2, nota 20. Conta qui osservare, infatti, che, in tale ultimo giudizio dinanzi al *Bundesarbeitsgericht*, l'organizzazione religiosa ha specificamente affermato - proprio forse sulla base di quanto suggerito dalla Corte di giustizia - che, nella fattispecie, l'affiliazione alla Chiesa del committente era indispensabile per rappresentare in modo *credibile* la posizione della Chiesa nel progetto. Ma tale argomentazione non ha evidentemente fatto presa sul giudice del lavoro tedesco.



comunque più limitato di quello che consente la Corte europea dei diritti, specie nelle sue più recenti pronunce, che fondamentalmente escludono che nell'art. 9 Cedu sia implicita la protezione anche di un diritto al dissenso all'interno delle comunità religiose, ammettendo, viceversa, il diritto di queste di reagire - in base alle proprie regole interne - contro lo svilupparsi di movimenti dissidenti che potrebbero minarne autonomia, coesione e integrità⁵⁶. Tuttavia, tale diversa posizione della Corte di giustizia è comunque argomentata, giustificata - com'è - attraverso l'insistito richiamo alla necessità di garantire il diritto a una tutela giurisdizionale effettiva che, in effetti, costituisce da tempo un tratto costante della sua giurisprudenza, un po' in tutti i settori⁵⁷.

Peraltro, che la Corte di giustizia sia abbastanza restia ad ammettere, a vantaggio delle istituzioni di tendenza, una sostanziale immunità dall'applicazione del diritto comune emerge chiaramente anche da un'altra sua recente sentenza, sempre riguardante lo *status* delle comunità religiose, seppur in relazione a un profilo completamente diverso: la sentenza *Tietosuojavaltuutettu, Jehovan todistajat - uskonnollinen yhdyskunta*⁵⁸. Qui in questione è l'applicabilità alle comunità religiose della Direttiva 95/46/CE in materia di protezione dei dati⁵⁹ e, dunque, il principio di non discriminazione non ha alcuna rilevanza specifica. In particolare, il problema riguarda i dati raccolti - senza il consenso degli interessati - dai membri della comunità dei Testimoni di Geova, durante la loro tradizionale attività di predicazione porta a porta: si tratta, pertanto, di operare il bilanciamento necessario fra la libertà religiosa della comunità e il diritto alla tutela dei dati di soggetti privati che con i membri di essa vengano

⁵⁶ Vedi, ad esempio, Corte europea dei diritti dell'uomo, sent. *Fernández Martínez v. Spain*, cit., par. 128; o sent. *Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania* [Grande Camera], Appl. N. 2330/09, 9 luglio 2013, par. 165, su cui **L.S. MARTUCCI**, *Libertà sindacale nelle confessioni religiose. Spunti comparativi*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 39 del 2014.

⁵⁷ Per citare solo un caso emblematico fra i tanti, vedi la celeberrima Corte di giustizia (Grande Sezione), cause riunite C-402/05 P e C-415/05 P, *Yassin Abdullah Kadi e Al Barakaat International Foundation*, 3 settembre 2008, parr. 81 e 281: "la Comunità europea è una comunità di diritto nel senso che né gli Stati membri né le sue istituzioni sono sottratti al controllo della conformità dei loro atti alla carta costituzionale fondamentale costituita dal Trattato e che quest'ultimo ha istituito un sistema completo di rimedi giuridici e di procedimenti inteso ad affidare alla Corte il controllo della legittimità degli atti delle istituzioni".

⁵⁸ Corte di giustizia (Grande Sezione), causa C-25/17, *Tietosuojavaltuutettu, Jehovan todistajat - uskonnollinen yhdyskunta*, 10 luglio 2018.

⁵⁹ Direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, L 281/31 (23 novembre 1995).



occasionalmente in contatto durante l'attività di proselitismo di questi. Il giudice finlandese chiede quindi alla Corte di giustizia: un tale tipo di raccolta e trattamento dei dati rientra nell'ambito di applicazione della direttiva oppure ne è escluso in virtù del suo art. 3, par. 2, che introduce un'eccezione a vantaggio dei trattamenti effettuati per ragioni di pubblica sicurezza, difesa, sicurezza e benessere economico dello Stato o di quelli "effettuati da una persona fisica per l'esercizio di attività a carattere esclusivamente personale o domestico"? E se invece vi rientra, può la comunità esserne considerata il responsabile? La Corte di giustizia, pur soffermandosi sull'analisi della portata dell'art. 10 della Carta⁶⁰ e affermando che "l'attività di predicazione porta a porta dei membri di una comunità religiosa è tutelata dall'articolo 10, paragrafo 1, della Carta, in quanto espressione della fede del o dei predicatori", ritiene che una tale circostanza non abbia "l'effetto di conferire alla suddetta attività un carattere esclusivamente personale o domestico ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, secondo trattino, della direttiva 95/46"⁶¹. Pertanto, essa conclude non solo che l'attività di raccolta dati ricade pienamente nell'ambito coperto dalla direttiva, ma che sia la comunità religiosa a essere il responsabile a tutti gli effetti del loro trattamento: significativamente, la Corte afferma che

"dal fascicolo sottoposto alla Corte risulta che la comunità dei Testimoni di Geova, organizzando, coordinando e promuovendo l'attività di predicazione dei suoi membri volta alla diffusione del suo credo, partecipa, insieme ai suoi membri predicatori, a determinare le finalità e i mezzi dei trattamenti di dati personali delle persone che sono contattate porta a porta, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio valutare alla luce di tutte le circostanze del caso di specie. *Tale constatazione non può essere rimessa in discussione dal principio dell'autonomia organizzativa delle comunità religiose*, derivante dall'articolo 17 TFUE. Infatti, l'obbligo di ogni persona di conformarsi alle norme del diritto dell'Unione relative alla protezione dei dati personali non può essere ritenuta un'ingerenza nell'autonomia organizzativa di dette comunità"⁶².

Quest'ultima decisione, che si colloca temporalmente a metà fra le due qui più specificamente considerate, ne conferma sostanzialmente l'approccio - sia pure in un caso completamente diverso - e dimostra anche

⁶⁰ Sent. *Tietosuojavaltuutettu, Jehovan todistajat - uskonnollinen yhdyskunta*, cit., parr. 46-49.

⁶¹ Sent. *Tietosuojavaltuutettu, Jehovan todistajat - uskonnollinen yhdyskunta*, cit., par. 49.

⁶² Sent. *Tietosuojavaltuutettu, Jehovan todistajat - uskonnollinen yhdyskunta*, cit., parr. 73-74.



la non occasionalità delle argomentazioni della Corte e la sua capacità di mantenere un indirizzo unitario.

Tuttavia, a mio parere, non tutto è impeccabile nelle due decisioni in commento.

Innanzitutto, stupisce la sostanziale assenza, nella dinamica argomentativa della Corte, dell'art. 10 della Carta. L'Avvocato Generale Tanchev nella causa *Egenberger*, invero, aveva affrontato abbastanza diffusamente il problema della portata dell'art. 10 - affermando che

“ai sensi dell'attuale quadro costituzionale dell'Unione europea, sia le organizzazioni religiose sia i singoli candidati possono invocare la tutela offerta dall'articolo 10 della Carta per affermare il proprio diritto alla libertà di religione in relazione agli atti delle istituzioni, degli organi, degli uffici e delle agenzie dell'Unione e a quelli degli Stati membri nel momento in cui attuino il diritto dell'Unione, indipendentemente dal fatto se tali misure siano o meno intese a regolamentare attività economiche”⁶³ -

per poi concludere che

«il diritto delle organizzazioni religiose all'autonomia e all'autodeterminazione è un diritto fondamentale riconosciuto e tutelato dal diritto dell'UE, come si riflette negli articoli 10 e 12 della Carta. L'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, e in particolare il suo riferimento all'„etica” delle organizzazioni religiose, va interpretato conformemente a detto diritto fondamentale»⁶⁴.

Invece, dalla Corte, tale disposizione è menzionata una volta nella sentenza *Egenberger* e una volta nella sentenza *JQ*, e sempre senza assegnarle una rilevanza specifica⁶⁵. Per questo non è, in realtà, sorprendente che la Corte, pur riconoscendo che l'art. 10 corrisponde all'articolo 9 della Cedu⁶⁶, solo una volta rinvii alla giurisprudenza della Corte europea in materia - al contrario di quanto fa l'Avvocato Generale⁶⁷ - e solo per confermare la generale autonomia delle Chiese nelle determinazioni dell'*ethos*⁶⁸: le sentenze *Egenberger* e *JQ* non sono sulla libertà religiosa. Sono sul *principio di non discriminazione in base alla religione*.

È vero che entrambi i rinvii pregiudiziali si incentrano sull'interpretazione della direttiva volta a combattere le *discriminazioni* nei

⁶³ Conclusioni dell'A.G., *Vera Egenberger*, cit., par. 48.

⁶⁴ Conclusioni dell'A.G., *Vera Egenberger*, cit., par. 104.

⁶⁵ Sent. *Egenberger*, cit., par. 50; sent. *JQ*, cit., par. 51.

⁶⁶ Sent. *Egenberger*, cit., par. 50.

⁶⁷ Conclusioni dell'A.G., *Vera Egenberger*, cit., parr. 105-110.

⁶⁸ Sent. *Egenberger*, cit., par. 61.



rapporti di lavoro, ed era dunque inevitabile che l'art. 21 della Carta assumesse un peso specifico; ed è altrettanto vero che la Corte afferma che il bilanciamento fra il diritto all'autonomia delle Chiese e il diritto dei lavoratori di non essere oggetto di una discriminazione fondata sulla religione è già 'incorporato' nella direttiva in questione che, infatti, ha lo scopo di "garantire un giusto equilibrio"⁶⁹ tra tali opposte esigenze. Cosicché l'atteggiamento della Corte potrebbe essere interpretato come sua sostanziale accettazione del bilanciamento operato dal legislatore europeo - giudicato 'ragionevole' anche alla luce della forza e pervasività che il principio di non discriminazione tradizionalmente possiede nel tessuto 'costituzionale' dell'Unione europea - e, in ultim'analisi, anche come rispetto, da parte della Corte, di una sorta di principio di divisione dei poteri (pur con tutti i limiti che tale concetto possiede, quando riferito al contesto dell'Unione europea) che lascerebbe al legislativo il compito di effettuare il bilanciamento e al giudice quello di verificarne la ragionevolezza. Tuttavia, non convince ugualmente che nel suo discorso solo l'art. 21 trovi rilievo. Certo, la Corte afferma a chiare lettere che "il divieto di ogni discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali riveste carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell'Unione"⁷⁰. Ma meglio avrebbe fatto - mi sembra - a esplicitare più a fondo se questa natura imperativa del principio di non discriminazione basti da sola a guidare il bilanciamento e, in altre parole, quali siano le ragioni che rendono ancora valido un bilanciamento pur sempre effettuato dal legislatore quando la Carta non solo non era ancora entrata in vigore, ma nemmeno aveva visto la sua proclamazione solenne.

Non si intende qui criticare il merito e nemmeno il risultato cui la Corte perviene, che, anzi, sembra utile a fare chiarezza ed è considerato, personalmente, anche, apprezzabile. Ben può continuare a considerarsi prevalente l'esigenza di tutelare il diritto del lavoratore a non essere discriminato, per una serie di fondati motivi. S'intende solo rilevare che, se la Corte non ricontestualizza - e poi magari anche conferma - anche alla luce dell'art. 10 il bilanciamento operato nell'anno 2000, ma si limita a sottolineare il carattere imperativo dell'art. 21, è come se dei due termini del bilanciamento ne rimanesse uno soltanto. E questo tanto più fa specie se si considera proprio l'orizzontalità del rapporto processuale pendente, dove è evidente che sono *due* i diritti in conflitto. Non a caso è stato osservato che

"by allowing religious belief to disappear from its discussion of direct horizontal effect entirely in the last part of the ruling, the Court seems to avoid

⁶⁹ Sent. Egenberger, cit., par. 51.

⁷⁰ Sent. Egenberger, cit., par. 76.



the more difficult constitutional question: how does the Charter - an instrument which, for better or worse, sets both a floor and a ceiling for fundamental rights protection in the Union - positively protect religion?"⁷¹.

Altrettanto criticabile - o forse ancor di più - è, a mio parere, il tono sbrigativo con cui la Corte - a differenza dell'Avvocato Generale, almeno nel caso *Egenberger*⁷² - liquida il problema dell'interpretazione dell'art. 17 TFUE e del suo ruolo nel guidare la valutazione delle fattispecie in oggetto.

Come accennato⁷³, la Corte ha semplicemente affermato al riguardo che, se è certo che l'art. 17 TFUE è stato adeguatamente tenuto in considerazione dalla Direttiva 2000/78/CE - stante il richiamo di questa alla Dichiarazione n. 11 che a Lisbona è diventata, appunto, l'art. 17 TFUE - tale disposizione esprime "la neutralità dell'Unione nei confronti dell'organizzazione, da parte degli Stati membri, dei loro rapporti con le Chiese e le associazioni o comunità religiose"⁷⁴, e il suo contenuto non è comunque tale da poter sottrarre al controllo giurisdizionale il rispetto dei criteri per l'attivazione della *religious exemption* di cui all'art. 4, par. 2, della direttiva europea. Ma *perché* il contenuto dell'art. 17 non è in grado di farlo? La Corte non mi pare che si dilunghi a chiarirlo.

Invero, a me sembra che semplicemente menzionare una 'neutralità' dell'Unione quale portato dell'art. 17 TFUE senza adeguatamente soffermarsi sul punto non solo non spieghi per quale ragione l'art. 17 non valga a escludere il controllo giurisdizionale sugli atti delle organizzazioni di tendenza, ma possa persino consentire una conclusione esattamente contraria. Dal testo dell'art. 17, infatti, parrebbe agevolmente dedursi che il suo intento è quello di escludere che l'Unione europea abbia una competenza propria in materia di *status* di chiese e organizzazioni del genere e di affermare che, qualora la sua azione nell'ambito delle proprie competenze sia passibile di incidere, in qualche modo, sul tema, essa deve astenersi dal pregiudicare - anzi deve *rispettare* - lo *status* che le organizzazioni di tendenza hanno riconosciuto a livello statale, con in più l'obbligo positivo di "deferire alle normative nazionali radicate nelle tradizioni storiche, culturali e sociali locali, traendone le dovute conseguenze sul piano giuridico"⁷⁵. In quanto tale, la 'neutralità' deducibile

⁷¹ E. FRANTZIOU, *Mangold Recast? The ECJ's Flirtation with Drittwirkung in Egenberger*, in *European Law Blog*, 24 aprile 2018 (consultabile in <https://europeanlawblog.eu/2018/04/24/mangold-recast-the-ecjs-flirtation-with-drittwirkung-in-egenberger/>).

⁷² Conclusioni dell'A.G., *Vera Egenberger*, cit., parr. 88-100.

⁷³ Vedi § 2.

⁷⁴ Sent. *Egenberger*, cit., parr. 57-58; analogamente sent. *JQ*, cit., par. 48.

⁷⁵ In tal senso anche M. LUGATO, *L'Unione europea e le Chiese: l'art. 17 TFUE nella*



dal *solo* art. 17 TFUE, isolatamente considerato, potrebbe semplicemente significare equidistanza, o, meglio, *non ingerenza* - o forse, addirittura, sostanziale *indifferenza?* - rispetto a quanto vige nei suoi Stati membri al riguardo, e, quindi, legittimare l'idea che l'art. 17 possa essere invocato per escludere che la necessità di un controllo giurisdizionale degli atti delle Chiese, quando non contemplato a livello statale, possa derivare dal diritto dell'Unione europea. Il che, a ben vedere, è esattamente quanto la resistente sostiene nel processo pendente.

Diverso è, invece, se l'art. 17 viene collocato nel sistema dei valori dell'Unione europea, fra cui si trova il principio di tutela dei diritti fondamentali, il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, del pluralismo, dello Stato di diritto e, anche, e conseguentemente, *il diritto a una tutela giurisdizionale effettiva*, che, oltre tutto, trova esplicita garanzia nell'art. 19 TUE⁷⁶. In questo modo, la 'neutralità' dell'Unione di cui è portavoce l'art. 17 TFUE - adeguatamente temperata con tutti gli altri valori su cui l'Unione si fonda, in quanto parte di uno stesso sistema - non potrebbe che perdere il significato di sostanziale 'indifferenza', per assumere quello, più positivo, di deferenza, da parte dell'Unione, verso le scelte statali, *purché queste siano rispondenti all'intero sistema dei valori dell'Unione europea*. Solo così l'art. 17 può avere un contenuto "non [...] tale da sottrarre a un controllo giurisdizionale effettivo il rispetto dei criteri enunciati all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78"⁷⁷. Forse, la Corte avrebbe fatto meglio a dilungarsi - almeno un poco - sul punto.

prospettiva del principio di attribuzione, del rispetto delle identità nazionali e della libertà religiosa, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2013, p. 307.

⁷⁶ Art. 19, par. 1, cpv. 2: "Gli Stati membri stabiliscono i rimedi giurisdizionali necessari per assicurare una *tutela giurisdizionale effettiva* nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione".

⁷⁷ Sent. *Egenberger*, cit., par. 58. In tal senso anche le Conclusioni dell'A.G. Tanchev, cit., che, peraltro, anche dall'esame dei lavoratori preparatori esclude che l'art. 17 abbia voluto produrre "una sorta di trasferimento all'ingrosso al diritto degli Stati membri del sindacato giurisdizionale sulla giustificazione della disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, quando una tale disparità di trattamento riguardi le organizzazioni religiose rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 3 della direttiva 2000/78" (par. 98). Emblematico per la sua ricostruzione è il par. 89: «*La più ampia architettura costituzionale dell'Unione, e in particolare la profondità del proprio impegno nel sostenere i diritti fondamentali, osta a un'interpretazione dell'articolo 17, paragrafo 1, TFUE secondo cui l'Unione "rispetta e non pregiudica lo status di cui le chiese e le associazioni o comunità religiose godono negli Stati membri in virtù del diritto nazionale" in tutte le possibili circostanze*»: e ciò vale sia quando un'eccessiva autonomia accordata alle Chiese pregiudica i diritti dei singoli sia, all'opposto, quando "lo status assegnato a tali organizzazioni ai sensi del diritto degli Stati membri non garantisce i loro diritti



4 - Il profilo ordinamentale: Carta dei diritti e principi generali del diritto dell'Unione europea nel rapporto fra sistemi

Anche sotto il profilo 'ordinamentale', nel rapporto fra sistemi giuridici, quello degli Stati e quello dell'Unione europea, le due sentenze considerate sono di estremo interesse. Soprattutto, ovviamente, la sentenza *Egenberger*, poiché nell'altra il ragionamento - che pure riprende la prima - risulta più diluito dalla mancata vigenza della Carta al momento dei fatti.

Come già brevemente illustrato⁷⁸, la Corte, dopo aver ribadito il consueto obbligo, in capo ai giudici nazionali, d'interpretare, se possibile, il diritto interno conformemente alla direttiva - eventualità che comunque si ritiene ammissibile, non essendo di ostacolo all'interpretazione conforme l'esistenza di prassi o giurisprudenze nazionali consolidate in senso contrario⁷⁹ - precisa chiaramente che, qualora il giudice non potesse procedervi, la disapplicazione del diritto nazionale in conflitto è l'unica soluzione ammissibile.

Al riguardo, la Corte, da un lato, ricorda che la direttiva

“non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il quale trova la sua fonte in diversi strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma ha il solo obiettivo di stabilire, in queste stesse materie, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su diversi motivi, tra i quali la religione o le convinzioni personali”⁸⁰.

Dall'altro, afferma, che

“il divieto di ogni discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali riveste carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell'Unione. Sancito all'art. 21, par. 1 della Carta, tale divieto è di per sé sufficiente a conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale nell'ambito di una controversia che li vede opposti in un settore disciplinato dal diritto dell'Unione”⁸¹.

Analoghe considerazioni valgono per l'art. 47 della Carta:

“al pari dell'art. 21 della Carta, l'art. 47 di quest'ultima, relativo al diritto a una tutela giurisdizionale effettiva, è sufficiente di per sé e non deve essere precisato mediante disposizioni del diritto dell'Unione o

fondamentali”.

⁷⁸ Vedi § 2.

⁷⁹ Sent. *Egenberger*, cit., parr. 72-73.

⁸⁰ Sent. *Egenberger*, cit., par. 75.

⁸¹ Sent. *Egenberger*, cit., par. 76.



del diritto nazionale per conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale⁸².

È, dunque, per “assicurare la tutela giuridica spettante ai singoli in forza degli articoli 21 e 47 della Carta e [per] garantire la piena efficacia di tali articoli”⁸³ che il giudice nazionale deve disapplicare qualsiasi disposizione nazionale contraria.

In altre parole, nella sentenza *Egenberger*, la Corte riconosce per la prima volta *efficacia diretta* ad alcune disposizioni della Carta; e lo fa - per lo meno per quanto riguarda l’art. 21, dato che il diritto a una tutela giurisdizionale effettiva è per definizione ‘verticale’ soltanto, potendo essere opposto solo allo Stato - anche, a prescindere dalla ‘orizzontalità’ del rapporto nel giudizio pendente.

A prima vista, una tale ricostruzione parrebbe essere nient’altro che la prosecuzione di quella contestata giurisprudenza comunitaria che - a partire dalla sentenza *Mangold*⁸⁴ - aveva riconosciuto effetto diretto orizzontale al divieto di discriminazione, in quel caso in base all’età, in quanto principio generale del diritto comunitario cui la Direttiva 2000/78/CE aveva dato forma concreta, con conseguente obbligo di disapplicazione di tutte le disposizioni nazionali contrarie⁸⁵. Tale ricostruzione era poi stata confermata in successive sentenze - in particolare la sentenza *Küçükdeveci*⁸⁶ e la sentenza *Dansk Industri*⁸⁷ - nelle quali, invero,

⁸² Sent. *Egenberger*, cit., par. 78.

⁸³ Sent. *Egenberger*, cit., par. 79.

⁸⁴ Corte di giustizia (Grande Sezione), causa C-144/04, *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, 22 novembre 2005.

⁸⁵ Sent. *Mangold*, cit., parr. 74-77: «la direttiva 2000/78 non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro. Infatti, tale direttiva, ai sensi del suo art. 1, ha il solo obiettivo di “stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l’età o le tendenze sessuali”, dal momento che il principio stesso del divieto di siffatte forme di discriminazione, come risulta dai ‘considerando’ 1 e 4 della detta direttiva, trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. Il principio di non discriminazione in ragione dell’età deve pertanto essere considerato un principio generale del diritto comunitario. [...] Ciò considerato, è compito del giudice nazionale, investito di una controversia che metta in discussione il principio di non discriminazione in ragione dell’età, assicurare, nell’ambito di sua competenza, la tutela giuridica che il diritto comunitario attribuisce ai soggetti dell’ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale».

⁸⁶ Corte di giustizia (Grande Sezione), causa C-555/07, *Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*, 19 gennaio 2010.

⁸⁷ Corte di giustizia (Grande Sezione), causa C-441/14, *Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S, v. Successione Karsten Eigil Rasmussen*, 19 aprile 2016.



aveva anche fatto capolino la Carta (ai tempi della sentenza *Küçükdeveci* appena entrata in vigore), senza che però le fosse affidata una funzione argomentativa specifica: il ragionamento continuava a ruotare sul rapporto diretto fra principio generale di non discriminazione in base all'età e direttiva che ne dava espressione concreta, mentre la Carta veniva citata solo come ulteriore fondamento normativo del principio in oggetto⁸⁸.

Al contrario, la sentenza *Egenberger* innova profondamente l'approccio. Sebbene, inizialmente, anch'essa mantenga il "trittico Carta-principio-direttiva"⁸⁹, l'obbligo di disapplicazione viene poi fatto saldamente discendere non dal contrasto fra normativa nazionale e principio generale di non discriminazione, né, tanto meno, dal contrasto fra

⁸⁸ Sent. *Küçükdeveci*, cit., parr. 20-22: "In proposito, va inizialmente ricordato che il Consiglio dell'Unione europea, fondandosi sull'art. 13 CE, ha adottato la direttiva 2000/78 in merito alla quale la Corte ha dichiarato che non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro, principio che trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma che essa ha il solo obiettivo di stabilire, in dette materie, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su diversi motivi, tra i quali rientra l'età. In tale contesto, la Corte ha riconosciuto l'esistenza di un principio di non discriminazione in base all'età che deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione. La direttiva 2000/78 dà espressione concreta a tale principio. *Va del pari rilevato che l'art. 6, n. 1, TUE enuncia che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ha lo stesso valore giuridico dei trattati. Ai sensi dell'art. 21, n. 1, di tale Carta, «[è] vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, (...) [sull]l'età»*; e par. 51: "Ciò considerato, è compito del giudice nazionale, investito di una controversia in cui è messo in discussione il principio di non discriminazione in ragione dell'età, quale espresso concretamente nella direttiva 2000/78, assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica che il diritto dell'Unione attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando, ove necessario, ogni contraria disposizione di legge nazionale". Sent. *Dansk Industri*, cit., par. 22: "Al fine di rispondere a tale questione, si deve, anzitutto, ricordare che il principio generale della non discriminazione in ragione dell'età, che la direttiva 2000/78 esprime concretamente, trova la sua fonte, come risulta dai considerando 1 e 4 di detta direttiva, in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. Dalla giurisprudenza della Corte risulta altresì che tale principio, ora sancito all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione", e par. 35: "quand'anche si trovi effettivamente nell'impossibilità di procedere a un'interpretazione del diritto nazionale che sia conforme a tale direttiva, un giudice nazionale investito di una controversia in cui è messo in discussione il principio generale della non discriminazione in ragione dell'età, quale espresso concretamente nella direttiva 2000/78, ha tuttavia l'obbligo di assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica che il diritto dell'Unione attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando, ove necessario, ogni disposizione della normativa nazionale contraria a tale principio".

⁸⁹ L. CAPPUCCIO, *L'efficacia diretta orizzontale della Carta dei diritti fondamentali nella decisione Vera Egenberger*, in *Quaderni costituzionali*, 2018, n. 3, p. 710.



normativa nazionale e direttiva che di quel principio dà concretizzazione specifica, ma dal *contrasto fra disposizioni nazionali e Carta dei diritti*. La direttiva assume rilievo soltanto alla fine, quando il giudice nazionale deve - per garantire il rispetto degli artt. 21 e 47 della Carta - eventualmente bilanciare i diversi interessi in questione⁹⁰:

“allorché il giudice nazionale è chiamato a garantire il rispetto degli articoli 21 e 47 della Carta, procedendo a un eventuale bilanciamento dei diversi interessi in gioco, quali il rispetto dello status delle Chiese sancito all’articolo 17 TFUE, esso deve prendere in considerazione, in particolare, l’equilibrio stabilito tra tali interessi dal legislatore dell’Unione nella direttiva 2000/78, al fine di determinare gli obblighi risultanti dalla Carta in circostanze come quelle di cui al procedimento principale”⁹¹.

Mi sembra, questo, uno sviluppo estremamente apprezzabile: ancora l’obbligo di disapplicazione al contrasto fra il diritto nazionale e una disposizione europea di natura ‘costituzionale’ che ha oggettivamente il rango di diritto primario e la stessa efficacia dei Trattati europei; e finalmente libera il campo dagli equivoci cui davano adito i suoi precedenti argomenti. Sono le disposizioni della Carta a poter avere, nel caso, effetto diretto. E lo hanno *in quanto tali*, perché *loro stesse* in possesso di certi caratteri, non perché esiste una direttiva che ne dà forma concreta. In questo modo, la Corte supera le critiche cui si era esposta, di consentire alle direttive un surrettizio effetto diretto *via* principio generale di cui costituivano espressione. Una direttiva non può contribuire a dare effetto diretto a una disposizione della Carta, se questa non lo possiede da sola⁹².

⁹⁰ In tal senso anche L. CAPPUCCIO, *L’efficacia diretta orizzontale*, cit., p. 711.

⁹¹ Sent. *Egenberger*, cit., par. 81. Osservano al riguardo S. JOLLY QC, S. FRASER BUTLIN, *A new dawn for the Charter? Bumper CJEU Round-Up, Part 1*, 12 giugno 2018 (consultabile in <https://www.cloisters.com/blogs/a-new-dawn-for-the-charter-bumper-cjeu-round-up-part-1>), che, essendo i giudici chiamati a operare un siffatto bilanciamento, “*intriguingly, this even includes the application of the principle of proportionality*”.

⁹² Al riguardo non deve stupire che la Corte, per suffragare le sue argomentazioni nella sent. *Egenberger*, faccia rinvio alla sua precedente pronuncia *Association de médiation sociale (AMS)* [Corte di giustizia (Grande Sezione), causa C-176/12, *Association de médiation sociale contro Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT)*, 15 gennaio 2014], che pure riguarda un differente problema: quello del possibile effetto diretto dell’art. 27 della Carta, che garantisce ai lavoratori e ai loro rappresentanti il diritto di informazione e consultazione nei luoghi di lavoro. In tale decisione, infatti, la Corte collega per la prima volta il principio di non discriminazione all’art. 21 della Carta, ammette per la prima volta che alcune disposizioni della Carta possano essere dotate di effetto diretto, anche orizzontale, e chiarisce quali devono essere le condizioni per possedere tale carattere.



Resta, infine, da accennare brevemente a un ultimo punto: taluni hanno letto le sentenze *Egenberger* e *JQ* come potenzialmente lesive dell'identità costituzionale tedesca e passibili, anche, di aprire un conflitto con la giurisdizione costituzionale domestica. In effetti, l'Avvocato Generale Tanchev aveva escluso l'effetto diretto del divieto di discriminazione religiosa - e ciò tanto più nei rapporti orizzontali - alla luce, a suo parere, dell'assenza di consenso fra gli Stati al riguardo e delle peculiarità dell'ordinamento tedesco⁹³; e in effetti, nella controversia *JQ*, il *Bundesverfassungsgericht* - adito dall'ospedale IR - aveva chiaramente affermato che le leggi sulla tutela dei lavoratori vanno interpretate "alla luce del principio di autodeterminazione ecclesiastica"⁹⁴ e aveva, dunque, annullato, per difetto di motivazione, la sentenza del *Bundesarbeitsgericht* che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo.

Il problema, forse, in effetti sussiste⁹⁵, sebbene taluni commentatori avessero già dubitato che l'identità costituzionale sarebbe stata fatta valere a mo' di 'controlimite' dalla giurisdizione tedesca⁹⁶. E, tuttavia, una domanda sorge spontanea. Almeno a guardare i due casi in questione, e senza nemmeno prendere in considerazione la recente sentenza del giudice del lavoro che chiude il caso *Egenberger* decretando il successo dell'approccio europeo su tutta la linea, si può osservare che i giudici tedeschi avevano già accolto il ricorso della sig. Egenberger in tutti i gradi di giudizio, sia pure accordandole un risarcimento decisamente inferiore a quello richiesto, e avevano già riconosciuto la discriminazione del primario *JQ*, in tutti i gradi di giudizio anche qui, quando il *Bundesarbeitsgericht* ha sollevato il rinvio alla Corte di giustizia europea. Forse, alla fine, ciò significa che la natura identitaria di un siffatto principio era già stata messa in dubbio dalla stessa giurisdizione domestica?

⁹³ Conclusioni dell'A.G. *Vera Egenberger*, cit., parr. 95, e 119-123.

⁹⁴ Conclusioni dell'A.G. *JQ*, cit., par. 34.

⁹⁵ Non a caso, come accennato nel § 2, la Chiesa evangelica - uscita sconfitta dalla decisione del *Bundesarbeitsgericht* del 25 ottobre 2018 - sta valutando l'ipotesi di rivolgersi al Tribunale costituzionale federale per l'annullamento della sentenza in questione.

⁹⁶ L'improbabilità, però, che possa sorgere davvero un conflitto 'identitario' per una tale ragione era comunque già stata messa in luce da **A. EDENHARTER**, "Doomsday" für das kirchliche Arbeitsrecht?, in *Verfassungsblog*, 18 aprile 2018 (consultabile in <https://verfassungsblog.de/doomsday-fuer-das-kirchliche-arbeitsrecht/>), e da **R. McCREA**, Salvation outside the Church? The ECJ Rules on Religious Discrimination in Employment, in *EU Law Analysis*, 18 aprile 2018 (consultabile in <https://europeanlawblog.eu/2018/04/24/http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/04/salvation-outside-church-ecj-rules-on.html>).