



Pierangela Floris

(professore ordinario di Diritto ecclesiastico e Diritto canonico nell'Università degli Studi di Cagliari, Dipartimento di Giurisprudenza)

**Organizzazioni di tendenza religiosa
tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di giustizia UE ***

SOMMARIO: 1. Premessa - 2. La Direttiva 2000/78 CE e i casi *Egenberger* e *IR* arrivati a Lussemburgo - 3. Autonomia delle chiese e tutela giurisdizionale dei diritti all'interno delle organizzazioni religiosamente orientate. I contenuti criptici delle pronunce di Lussemburgo - 4. Il requisito ideologico nelle organizzazioni di tendenza. Le integrazioni della Corte UE e le rilettture in corso da parte confessionale - 5. L'art. 17 TFUE e l'attesa di chiarimenti.

1 - Premessa

Sin dal loro apparire, le norme sulle organizzazioni di tendenza contenute nella Direttiva 2000/78 CE sono state oggetto di tante riserve. È stata lamentata la difficoltà di armonizzare la regola del divieto di discriminazioni nel campo del lavoro¹ con le eccezioni contemplate nella stessa Direttiva. Si è discusso in particolare sulla complessa formulazione dell'art. 4.2 Dir., ricco di riferimenti e incisi sulla rilevanza del requisito ideologico nei rapporti di lavoro all'interno di chiese o altre organizzazioni eticamente orientate². L'assenza di interventi chiarificatori da parte della Corte di Lussemburgo, come anche il susseguirsi di differenti trasposizioni nazionali del testo europeo hanno contribuito ad alimentare riserve e incertezze intorno a tale testo. Si spiega perciò la speciale rilevanza subito e da più parti riconosciuta alle pronunce del 2018 della Corte di giustizia che hanno riguardato i casi *Egenberger* e *IR* maturati in Germania, relativi

* Contributo sottoposto a valutazione.

¹ Per l'art. 1 Direttiva (di seguito, Dir.), "la presente Direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento".

² Per la dottrina italiana, tra i primi commenti, vedi in particolare F. ONIDA, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella Direttiva 2000/78 EC attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione europea*, in *Dir. Eccl.*, 2001, p. 905 ss.



entrambi a strutture lavorative di tendenza confessionale³. Con tali pronunce i giudici di Lussemburgo hanno fatto i conti per la prima volta con la disposizione citata, rispondendo a diverse questioni pregiudiziali sollevate da giudici tedeschi ai sensi dell'art. 267 TFUE. Sia nell'una che nell'altra sentenza, la Corte ha intrecciato più fonti, principi e regole del diritto UE per dare conto dei contenuti dell'art. 4.2 Dir. e sviluppare la questione di fondo racchiusa in tale disposizione, cioè il bilanciamento tra i diritti individuali e collettivi lì messi a confronto: da un lato, il diritto delle strutture eticamente orientate a tutelare la propria identità ideologica; dall'altro lato, i diritti di quanti prestano la loro attività all'interno di tali strutture.

Naturalmente la rilevanza delle due sentenze della Corte di giustizia è stata, ed è, legata già al loro essere sentenze pregiudiziali d'interpretazione, il cui valore "travalica i confini del giudizio (nel quale) le questioni pregiudiziali sono state sollevate"⁴. Esse interessano in effetti più diritti statali⁵: sia per i contenuti; sia per le possibili ricadute sulle norme nazionali lontane da quelle europee e dall'interpretazione datane dalla Corte di giustizia; sia ancora, più in generale, per gli sviluppi concreti della "relazione triangolare" fra corti - di giustizia, costituzionali nazionali, corti comuni - rispetto a date norme UE⁶.

Qui le sentenze del 2018 saranno prese in considerazione essenzialmente sotto il profilo dei contenuti e per punti specifici. Si guarderà intanto a quanto esse affermano, e ci confermano, sulla garanzia europea della tutela giurisdizionale di diritti fondamentali e dell'autonomia delle chiese. Saranno poi ripresi i passaggi che riguardano il requisito ideologico-religioso preso in considerazione all'art. 4.2 Dir. e che riescono in buona misura a sciogliere la "aggrovigliata formulazione della

³ Corte giustizia UE, Grande Sezione, 17 aprile 2018, C-414/16, *Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e V*; Corte giustizia UE, Grande Sezione, 11 settembre 2018, C-68/17, IR c. JQ.

⁴ Così **L. DANIELE**, *Diritto dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 415 ss.

⁵ Cfr. **E. CANNIZZARO**, *Il diritto dell'integrazione europea. L'ordinamento dell'Unione*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 235-236: qui si afferma che le sentenze interpretative "in via di fatto [...] producono effetti analoghi a quelli *erga omnes*".

⁶ **L.S. ROSSI**, *Il "triangolo giurisdizionale" e la difficile applicazione della sentenza 269/17 della corte costituzionale italiana*, in www.federalismi.it, n. 16/2018, p. 12. Cfr. sul punto di recente **A. BARBERA**, *La Carta dei diritti: per un dialogo fra la Corte italiana e la Corte di giustizia*, in *Quaderni costituzionali*, 2018, n. 1, p. 149 ss. Cfr. anche **G. BRONZINI**, *La sentenza n.20/2019 della Corte costituzionale italiana verso un riavvicinamento all'orientamento della Corte di giustizia?* (leggibile alla pagina web http://www.questionegiustizia.it/articolo/la-sentenza-n-202019-della-corte-costituzionale-it_04-03-2019.php?nl=129).



Direttiva”⁷. Infine si guarderà ai passaggi piuttosto vaghi e carenti sull’articolo 17 TFUE. Mentre si inizierà col richiamare la disposizione della Direttiva, per ricordare la sua trasposizione tedesca e così riprendere i quesiti portati a Lussemburgo.

2 - La Direttiva 2000/78 CE e i casi *Egenberger e IR* arrivati a Lussemburgo

Si sa che già al primo comma dell’art. 4 la Direttiva ha previsto eccezioni alla parità di trattamento nei rapporti di lavoro. Tra esse figurano quelle legate alla religione o alle convinzioni personali, che non comportano una discriminazione quando,

“per la natura di un’attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, (la religione o la convinzione personale) costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato”.

È del pari noto che le delimitazioni così operate alla legittimità di trattamenti differenziati sono state diversamente articolate al secondo comma dell’art. 4, il quale guarda specificamente alle “attività professionali di chiese o altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali”. Qui le caratteristiche del requisito ideologico sono state riformulate omettendo il riferimento alla proporzionalità e parlando di requisito “essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell’attività lavorativa, tenuto conto dell’etica dell’organizzazione”. È stato anche precisato che la differenza di trattamento si applica avendo riguardo alle disposizioni e ai principi costituzionali degli Stati membri, nonché ai principi generali del diritto comunitario. Pertanto - così chiude l’art. 4.2 - la Direttiva non pregiudica il diritto delle chiese e organizzazioni citate,

“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”.

I riferimenti alla normativa dei vari Stati hanno certamente agevolato la fioritura di differenti trasposizioni nazionali della Direttiva; questa del resto aveva messo in conto anche l’impegno europeo a rispettare lo *status*

⁷ N. COLAIANNI, *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 18 del 2018, p. 7.



nazionale delle chiese⁸. È noto che alcuni Stati si sono limitati, almeno inizialmente, a integrare le norme nazionali di diritto del lavoro già esistenti⁹, altri invece hanno introdotto leggi specifiche; ma un po' tutti hanno variamente riformulato e limato il testo europeo. Così ha fatto anche il legislatore italiano, nel 2003, quando ha scelto di parlare di "enti religiosi" e di "altre organizzazioni pubbliche o private" (art. 3, quinto comma, d. lgs. n. 216 del 2003), omettendo il riferimento alla loro "etica fondata sulla religione o sulle convinzioni personali"¹⁰. Sono state, invece, diligentemente

⁸ Cfr. il *Considerando* n. 24 della Direttiva, dove è stata richiamata la Dichiarazione n. 11 annessa al Trattato di Amsterdam, che - come sappiamo - costituisce il precedente dell'attuale art. 17 TFUE.

⁹ È il caso di ricordare che, nelle sue battute introduttive, l'art. 4.2 della Direttiva ha fatto riferimento anche alla possibilità per gli Stati di "mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva", o di riprendere in una futura legislazione "prassi nazionali vigenti alla data della presente direttiva" nella materia trattata, appunto, all'art. 4.2 Dir. Com'è noto, la Francia è tra gli Stati che si sono inizialmente limitati a integrare norme nazionali già esistenti. Su sollecitazione della Commissione europea, essa ha poi dato attuazione più compiuta alla Direttiva con la legge n. 2008-496, senza comunque introdurre una nozione specifica di organizzazione di tendenza religiosa o ideologica, che è frutto piuttosto dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale. Per questi accenti si veda *Droit français des religions, sous la dir de F. Messner, H. Prélot, J.M. Woehrling, I. Riassetto*, LexisNexis, Paris, 2018, p. 1214 ss. Qui è riportato l'art. L. 1133-1 del codice del lavoro, introdotto dalla legge del 2008 cit. (art. 6), in base al quale il principio di discriminazione "*ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée*". Si sofferma ampiamente sulla legislazione francese **S. COGLIEVINA**, *Diritto antidiscriminatorio e religione. Uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito*, Libellula ed., Tricase (Le), 2013, p. 147 ss. Di recente, la legge francese è stata al centro dei casi *Bougnaoui* e *Achbita* oggetto di rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia: Corte di giustizia, Grande Sezione, 14 marzo 2017, c-188/15, *A. Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme c. Micropole SA*; Corte di giustizia, Grande Sezione, 14 marzo 2017, *S. Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, C-157/15. Vedi al riguardo **A. GUAZZAROTTI**, *Bandire il velo dal posto di lavoro o prendere sul serio la dimensione pubblica dell'identità religiosa?*, in *Quaderni costituzionali*, 2017, n. 2, p. 420 ss. Sulla sentenza della Court de Cassation (Chambre Sociale), del 22 novembre 2017, n. 248, che ha chiuso il caso *Bougnaoui* cfr. **F. PINATEL**, *Le port du voile islamique confronté au principe de neutralité (suite)*, in *La semaine juridique. Social*, 2017, n. 49, pp. 26-28.

¹⁰ In altri termini, il legislatore italiano ha omesso proprio il riferimento che nella Direttiva serve a delimitare le organizzazioni per le quali possono valere eccezioni al divieto di trattamenti discriminatori. Cfr. **R. BENIGNI**, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2008, p. 163 ss.; **S. COGLIEVINA**, *Diritto antidiscriminatorio*, cit., p. 185 ss., dove si parla di una «disattenta trasposizione della Direttiva che ha stravolto la dicitura "organizzazioni la cui etica è fondata su una religione" a favore di un insieme eccessivamente ampio di soggetti legittimati a non applicare i divieti di discriminazione». Vedi anche **V. PACILLO**, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di*



ripetute le caratteristiche europee del requisito ideologico, che, anche per le norme italiane, deve risultare “essenziale, legittimo e giustificato” (art. 3, quinto comma, cit.). Dal canto suo, la giurisprudenza ha cercato di enucleare criteri capaci di tutelare le istanze del lavoratore contro letture assolutizzanti dei suoi obblighi di lealtà nei confronti dell’organizzazione di tendenza. Ed è andata così a indagare in concreto, caso per caso, sul nesso “tra funzioni, e mansioni, svolte dal lavoratore e finalità ideologico/religiose dell’organizzazione”¹¹.

La trasposizione tedesca della Direttiva è senz’altro più particolare rispetto a quella italiana e, per giudizio diffuso, è tra quelle che garantiscono i più ampi spazi di autonomia alle chiese e alle loro organizzazioni in ordine alla disciplina dei rapporti di lavoro¹². Operata con una legge del 2006, la trasposizione tedesca non ha ripetuto tutte le caratteristiche europee del requisito ideologico: ha parlato della religione o convinzione personale come di un “requisito giustificato” per lo svolgimento dell’attività,

“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”¹³.

lavoro subordinato, Giuffrè, Milano, 2003, p. 296 ss.

¹¹ C. CARDIA, *Voci in dialogo: organizzazioni, istituzioni di tendenza religiosa e diritti delle parti. Prima voce*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, n. 1, p. 209.

¹² Vedi G. ROBBERS, *Religion and Law in Germany*, Wolters Kluwer, 2013, p. 179 ss.; ID., *Germany, National Report*, in *Religion and Discrimination Law in the European Union*, ed by M. Hill, *European Consortium for Church and State Research*, Trier (Germany), 2012, p. 160 ss. Si veda anche R. SANTAGATA, *Discriminazioni nel luogo di lavoro r «fattore religioso»: l’esperienza tedesca*, in *Rivista italiana del diritto del lavoro*, 2011, I, p. 355 ss.

¹³ Così la Legge generale sulla parità di trattamento (*Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG*) del 14 agosto 2006. L’art. 9 della legge, come riportato nelle sentenze europee del 2018, prevede quanto segue: “1. Ferme restando le disposizioni dell’articolo 8 (della presente legge), una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali nel rapporto d’impiego con comunità religiose, istituzioni a 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 a 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 ecclesiale”.



Il legislatore tedesco si è mosso peraltro in linea con la giurisprudenza costituzionale e i suoi interventi proprio in tema di diritto di autodeterminazione delle chiese nel campo del diritto del lavoro¹⁴. La *Bundesverfassungsgericht* si è pronunciata al riguardo nel 1985, con una sentenza rimasta celebre¹⁵, ed è ritornata ampiamente sul tema anche con un'ordinanza del 2014, che ha fatto parte del caso *IR* arrivato a Lussemburgo¹⁶. Nel 2014 la Corte ha ribadito infatti che le chiese e le organizzazioni a esse collegate godono di un ampio margine di autonomia nella disciplina dei rapporti di servizio e collaborazione professionale. Ha detto che spetta a tali enti stabilire quali lavori siano legati alla realizzazione della missione ecclesiale, quali siano i principi essenziali di fede e morale da rispettare, quali le gravi infrazioni dei doveri di lealtà che gravano sui lavoratori e la possibile graduazione di tali doveri. Nel dire questo, la *Bundesverfassungsgericht* ha voluto anche precisare la competenza dei giudici civili in ordine alle controversie tra lavoratore e datore di lavoro confessionalmente orientato. Come ci ricordano anche gli interventi lussemburghesi del 2018, la Corte tedesca ha distinto in due fasi la valutazione rimessa ai giudici civili: la prima dovrebbe consistere in un giudizio di plausibilità dei criteri stabiliti dalla chiesa in connessione alla sua missione; mentre la seconda fase dovrebbe essere dedicata al bilanciamento tra il diritto di autodeterminazione della chiesa e i diritti fondamentali dei lavoratori, sempre tenendo conto della speciale rilevanza

¹⁴ La disposizione costituzionale di riferimento è, in particolare, l'art. 137, terzo comma, della WRV, richiamato dall'art. 140 della GG: esso riconosce a ogni associazione religiosa il diritto di disciplinare e gestire "in modo autonomo i propri interessi, nei limiti delle leggi generali", nonché il diritto di conferire "le proprie cariche senza la partecipazione dello Stato o delle autorità locali".

¹⁵ Sentenza *BVerfG* 4 giugno 1985, *BVerfGE* 70, p. 138 ss. La sentenza aveva riguardato tra l'altro il licenziamento di un medico alle dipendenze di un ospedale cattolico per le prese di posizione pubbliche sull'aborto. Cfr. al riguardo **G. ROBBERS**, *Religion and Law in Germany*, cit., p. 211 ss.

¹⁶ Si tratta dell'ordinanza della Seconda Sezione del 22 ottobre 2014 della *Bundesverfassungsgericht* (2 BvR 661/12), richiamata al punto 30 della Sent. *IR*. Con tale ordinanza la Corte costituzionale ha annullato la sentenza della Corte federale del lavoro per difetto di motivazione in ordine alla tutela dell'autonomia confessionale in campo lavorativo e ha rinviato a nuovi giudici. Vedi al riguardo anche i punti 33-37 delle Conclusioni dell'Avvocato generale M. Wathelet sulla Causa C-68/17. Sull'ordinanza cit. nel testo cfr. di recente **S. MÜCKL**, *La contratación del personal al servicio de las Iglesias y el sistema de tribunales para la resolución de conflictos laborales en Alemania*, (Relazione al XIII Simposio internazionale dell'Istituto Martín de Azpilcueta su *Las relaciones de servicio según el derecho canónico y estatal. Oficios, idoneidad, relaciones laborales*, Pamplona, novembre 2018). La Relazione, di prossima pubblicazione, è qui citata nella versione presentata al Simposio e gentilmente messa a disposizione dall'Autore.



del principio di autodeterminazione confessionale¹⁷. Sono, questi, i passaggi più noti della giurisprudenza costituzionale tedesca, citati frequentemente, a volte sottacendo che la medesima giurisprudenza ha comunque previsto più pesi e contrappesi per entrambe le fasi del giudizio prima tratteggiate. Essa infatti ha escluso la totale insindacabilità delle direttive/regole ecclesiastiche, precisando che queste ultime non possono contrastare con le garanzie costituzionali di base¹⁸ e che gli interessi della chiesa non vanno considerati in linea di principio prevalenti su quelli del lavoratore¹⁹.

Le aperture della giurisprudenza costituzionale alla tutela dell'autonomia confessionale sono state comunque ampie. Ed esse hanno fatto quasi da sfondo²⁰ all'elaborazione delle regole della Chiesa cattolica, nel 1993²¹, e della EKD, nel 2005²², sulla disciplina dei rapporti di lavoro all'interno delle loro strutture. Si tratta delle regole coinvolte nei casi *Egenberger* e *IR* e che hanno previsto, tra l'altro, una graduazione dei doveri di lealtà dei dipendenti, a tutela della credibilità dell'istituzione di tendenza. Al riguardo la confessione protestante ha distinto tra impiegati cristiani e non cristiani²³, mentre la confessione cattolica ha distinto ulteriormente tra dipendenti cattolici, cristiani non cattolici e non cristiani, salvo stabilire per tutti l'obbligo di astenersi da condotte ostili alla chiesa e di comportarsi nel lavoro, come nella vita privata, in modo da non mettere

¹⁷ Sul punto si è soffermato anche l'Avvocato generale Wathelet nelle sue *Conclusioni*, cit, nn. 35 e 37.

¹⁸ Secondo la Corte, le direttive/regole confessionali vanno rispettate purché esse non contrastino con la legge generale, "che si applica a tutti" (art. 137.3 WRV) e che riguarda il divieto di arbitrarietà (art. 3.1 Cost), il rispetto del buon costume (§ 138, par. 1, cod. civ, BGB) e l'ordine pubblico (art 30 legge introduttiva al codice civ, EGBGB). Cfr. il punto n. 65 della sentenza BVerfG del 4 giugno 1985, cit.

¹⁹ Così l'ordinanza 2014, secondo la quale il diritto del lavoro non consente comunque ragioni assolute di licenziamento (n. 125).

²⁰ Cfr. i rilievi **S. MÜCKL**, *La contratación*, cit., p. 7.

²¹ Regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*), del 22 settembre 1993, i cui articoli 1, 4 e 5 sono riportati ai numeri 19-21 della sentenza *IR*.

²² Direttiva sulla collaborazione professionale con l'EKD (*Richtlinie des Rates über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes*), del 1° luglio 2005, e successivo regolamento sui contratti di servizio dell'EKD, del 25 agosto 2008, entrambi ripresi ai numeri 19 ss. della sentenza *Egenberger*.

²³ I primi devono promuovere il carattere evangelico dell'istituzione, i secondi devono rispettarla (art. 4 della Direttiva del 2005, cit.).



in pericolo la credibilità della chiesa e dell’istituzione di tendenza²⁴. Tali regole hanno ricevuto una buona copertura anche da parte di più voci della dottrina tedesca, per le quali l’autodeterminazione delle chiese garantita dal diritto nazionale risulterebbe compromessa qualora esse non potessero stabilire le condizioni d’impiego nelle proprie strutture²⁵. Più variegate le posizioni della giurisprudenza lavoristica che, soprattutto di recente, ha ripreso e rimodulato i confini di rilevanza civile delle regole confessionali, recuperando formule e passaggi della Direttiva circa le caratteristiche del requisito ideologico e così di fatto avvicinando, a volte con qualche forzatura, le norme nazionali a quelle europee²⁶. Non sono però mancati richiami all’ordine - se così può dirsi - nei confronti di tale giurisprudenza: come quelli contenuti nell’ordinanza del 2014 della *Bundesverfassungsgericht*, in cui la Corte costituzionale ha ribadito che i giudici devono tener conto della speciale rilevanza del principio di autodeterminazione delle chiese. Anche da qui la scelta delle corti del lavoro di rivolgersi a Lussemburgo, per chiarire la portata delle formule europee e potere poi esse valutare le possibilità di un’interpretazione conforme delle formule nazionali.

È appunto quanto è avvenuto con i casi *Egenberger* e *IR*, che vanno qui richiamati almeno nei loro tratti essenziali, per isolare le questioni

²⁴ Cfr. l’art. 4 del Regolamento di base del 1993.

²⁵ Si rinvia a **G. ROBBERS**, *Religion and Law in Germany*, cit., pp. 211-212.

²⁶ Su questa giurisprudenza cfr. i riferimenti di **R. SANTAGATA**, *Discriminazioni*, cit., p. 377 ss. Vale la pena di ricordare che era stato lo stesso Governo tedesco a parlare di una vicinanza tra i due gruppi di norme, nazionali ed europee, quando difese la legge del 2006 dai rilievi della Commissione europea. Nelle comunicazioni a tale Commissione, il Governo ribadì le specificità nazionali in ordine alla tutela del diritto di autodeterminazione delle chiese e ne ancorò la difesa al *Considerando* n. 24 della Direttiva 2000/78, contenente l’impegno europeo a rispettare le leggi nazionali sullo *status* delle chiese. Al tempo stesso il Governo cercò di ridimensionare le distanze tra la formulazione nazionale e quella della Direttiva in merito alle caratteristiche del requisito ideologico; anzi arrivò a escludere che la diversa formulazione comportasse una minore tutela del lavoratore. Parlò infatti di una sostanziale coincidenza tra le due formule (nazionale ed europea), nel senso che il requisito ideologico “giustificato” ai sensi della normativa interna doveva considerarsi sostanzialmente corrispondente a quello “essenziale, legittimo e giustificato” previsto dalla Direttiva, tanto da rendere superflua una riformulazione della legge nazionale. Sono affermazioni di peso non lieve, al punto che forse non sarebbe del tutto azzardato dire che una rilettura delle specificità della disciplina tedesca sul lavoro all’interno delle chiese sia stata, se non avviata, quantomeno messa in conto già da parte governativa. Le comunicazioni del Governo federale alla Commissione delle Comunità europee sono del 30 maggio 2008 e sono consultabili alla pagina web http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/2000_78_300508_answer_to_formal_noticeDE.pdf.



pregiudiziali portate a Lussemburgo e che interessano un po' tutti gli Stati UE, oltre quello direttamente coinvolto.

È utile allora ricordare che il primo caso ha riguardato la richiesta di risarcimento della signora *Egenberger*, la quale aveva contestato d'essere stata discriminata per ragioni religiose in una procedura di assunzione all'interno di un'organizzazione evangelica (l'Opera della Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo). Si trattava, nella specie, di un lavoro a tempo determinato, relativo alla stesura di una relazione parallela a quella dello Stato tedesco sulla convenzione internazionale delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. L'incarico comprendeva anche la rappresentanza dell'organizzazione evangelica all'esterno, verso il mondo politico e gli organismi impegnati nella difesa dei diritti umani. Uno dei requisiti richiesti ai candidati era l'appartenenza a una chiesa evangelica (comunque rientrante nell'Associazione delle Chiese cristiane in Germania), nonché "l'identificazione con la missione assistenziale-caritatevole" dell'organizzazione. L'incarico venne assegnato a un candidato in possesso di tali requisiti, mentre la signora *Egenberger*, senza appartenenze confessionali, non venne assunta. Sottoposto al vaglio di più giudici²⁷, il caso è arrivato alla Corte di Lussemburgo, alla quale è stato chiesto di chiarire se la Direttiva europea - nel suo art. 4. 2 - riconosca alla Chiesa la facoltà di definire autonomamente e in maniera vincolante quando una determinata religione costituisca un requisito essenziale legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione dell'etica dell'organizzazione. In termini conseguenti è stato chiesto alla Corte europea di precisare che cosa debba intendersi per requisito essenziale,

²⁷ Qui si possono brevemente richiamare le tappe fondamentali della vicenda giudiziaria. La quale ha visto i primi giudici (Tribunale del lavoro di Berlino) accogliere parzialmente il ricorso della signora *Egenberger*. Il Tribunale del lavoro ridusse l'importo del risarcimento richiesto, riconoscendo comunque la discriminazione subita dalla ricorrente e ritenendola non compatibile con il divieto di discriminazione sancito dalla legge del 2006, questa interpretata conformemente al diritto dell'Unione. Dopo l'appello (Tribunale superiore del lavoro), che respinse il ricorso dell'interessata contro la prima decisione, la vicenda è arrivata alla Corte federale del lavoro. Ed è stata questa Corte a operare il rinvio pregiudiziale alla Corte di Lussemburgo: per essa, l'esito della controversia dipendeva dall'interpretazione dell'art. 4, secondo comma, della Direttiva e dalla conformità delle norme nazionali a tale articolo, considerando che il legislatore tedesco aveva trasposto la disposizione europea in modo da conservare disposizioni e prassi nazionali in vigore alla data di adozione della Direttiva. La Corte federale del lavoro chiese anche di chiarire se e quanto potesse rilevare l'art. 17 TFUE ai fini dell'interpretazione della disposizione citata.



legittimo e giustificato e se debba essere disapplicata la norma nazionale non conforme al diritto dell'Unione²⁸.

Il caso *IR* ha riguardato invece il licenziamento di un primario cattolico, che lavorava in un ospedale soggetto alla vigilanza dell'Arcivescovo cattolico di Colonia²⁹. Il licenziamento venne disposto dopo che il primario, sposato secondo il rito cattolico e poi divorziato, si era risposato civilmente senza che il vincolo religioso fosse stato annullato, così violando l'indissolubilità di tale vincolo sancita dal diritto canonico. Il licenziamento venne disposto in base alle già ricordate regole confessionali del 1993, che graduano gli "obblighi di lealtà" da parte dei dipendenti nei confronti dell'etica cattolica, prevedendo obblighi più stringenti per i lavoratori di confessione cattolica, in particolare per quanti operino a livello direttivo³⁰. Passato anch'esso al vaglio di più giudici, il caso ha coinvolto anche la Corte costituzionale federale, che si è pronunciata con l'ordinanza già richiamata del 2014, ed è poi arrivato ai giudici europei attraverso la Corte federale del lavoro³¹. Anche questa volta è stata prospettata una questione di limiti all'autonomia confessionale: più precisamente, ai giudici europei è stato chiesto se l'art. 4.2 della Direttiva debba essere interpretato nel senso che una chiesa, o comunque un'organizzazione di tendenza, "possa decidere, in via definitiva, di sottoporre i suoi dipendenti operanti a livello direttivo a obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà diversi in funzione della confessione o agnosticismo di tali dipendenti". Per il caso contrario, è stato chiesto alla Corte europea di precisare in base a quali criteri debba essere valutata la conformità degli obblighi di lealtà alla Direttiva, quindi se debba essere disapplicata una disposizione nazionale insuscettibile di interpretazione conforme³².

²⁸ Cfr. Sent. *Egenberger*, cit., n. 41.

²⁹ Nel caso *IR* la Corte si è pronunciata anche a favore dell'estensibilità a una società di capitali di diritto privato (qual era la struttura ospedaliera coinvolta nel caso di specie) alle organizzazioni pubbliche o private la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, cui fa riferimento l'art. 4.2 Dir. (punti 38-42).

³⁰ Cfr. Sent. *IR*, nn. 20-21.

³¹ In estrema sintesi, il giudice di primo grado (Tribunale del lavoro) accolse il ricorso di *JQ* contro il licenziamento, ritenendolo contrario al principio di parità di trattamento. I giudici di secondo grado (Tribunale superiore del lavoro del Land) respinsero l'appello proposto dall'*IR*, che propose un ricorso per *revision* alla Corte federale del lavoro. Tale Corte respinse il ricorso ritenendo anch'essa ingiustificato il licenziamento per le ragioni prima dette. L'*IR* scelse quindi di adire la Corte costituzionale federale, che con l'ordinanza del 22 ottobre 2014 (cfr. la nota 16) rinviò la causa alla Corte federale del lavoro, annullando l'ultima pronuncia per difetto di motivazione sull'autodeterminazione delle chiese.

³² Cfr. Sent. *IR*, cit., n. 38 e 62.



3 - Autonomia delle chiese e tutela giurisdizionale dei diritti all'interno delle organizzazioni religiosamente orientate. I contenuti criptici delle pronunce di Lussemburgo

Con ragione si è parlato di sentenze gemelle a proposito degli interventi della Corte di giustizia appena sintetizzati³³. Questo vale per l'impostazione data dalla Corte a entrambe le sentenze del 2018, come per la gran parte dei loro contenuti. Ma vale, prima di tutto, per le più generali affermazioni di principio rese da Lussemburgo in tema di tutela dei diritti fondamentali. Esse rilevano proprio per quanto ci dicono o presuppongono sul nucleo di fondo della tutela dei diritti cui fanno riferimento. Si tratta di affermazioni che, sotto i profili appena detti, risultano ampiamente in linea con quelle correnti nell'altra giurisprudenza europea. E considerate sempre nel loro nucleo di fondo, non possono dirsi molte lontane da quelle rese dai giudici costituzionali tedeschi in ambito nazionale. Riprendendo locuzioni dei trattati, si potrebbe dire che sono affermazioni in linea con le tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri dell'Unione in ordine alla tutela dei diritti presi in considerazione.

In entrambe le sentenze del 2018 la Corte ha portato subito l'accento proprio sui diritti fondamentali coinvolti nelle questioni a essa sottoposte; e ha delineato una sorta di relazione strumentale della Direttiva con le norme europee di livello primario che tutelano quei diritti. L'accento principale è stato posto sull'art. 21 della Carta dei diritti UE, che sancisce il divieto di discriminazione: a esso infatti - dice la Corte - va oggi ricollegata la Direttiva 2000/78, che sviluppa quel divieto nel campo lavorativo³⁴. Del resto non è la prima volta che i giudici di Lussemburgo hanno cercato coperture alte al divieto di discriminazione. È noto che prima del Trattato di Lisbona ne avevano parlato come di un principio generale dell'ordinamento comunitario, radicato "in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli stati membri"³⁵. Ora invece il divieto di discriminazione è stato ancorato alla Carta DFUE, quindi a un testo che ha lo stesso valore dei trattati. Di seguito i giudici europei hanno richiamato l'altro diritto in gioco nelle questioni a essi rinviate, cioè il diritto

³³ M.L. GENNUSA, *Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione nel sistema 'costituzionale' dell'Unione europea*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 2 del 2019, p. 11.

³⁴ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 76 e Sent. *IR*, n. 69.

³⁵ Corte Giustizia UE, 22 novembre 2005, *Mangold c. Helm*, C-144/04, dove a essere coinvolto era il divieto di discriminazione relativo all'età. Sulla discriminazione per ragioni di età cfr. più di recente Corte Giustizia UE, 19 aprile 2016, *Dansk Industri c. Successione Karsten Eigil Rasmussen*, C-441/14.



all'autonomia delle chiese e delle organizzazioni la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. Per quei giudici, lo scopo della Direttiva è proprio quello di "garantire un giusto equilibrio" tra quest'ultimo diritto e quello dei lavoratori a non essere discriminati³⁶.

Tuttavia solo in parte il rapporto tra tali diritti è stato sviluppato in modo chiaro ed esauriente dalla Corte di giustizia.

Questa Corte è stata abbastanza esplicita e netta nel dare ragione della tutela giurisdizionale dei diritti fondamentali. Anche tale tutela è stata ancorata a una precisa norma di diritto primario, all'art. 47 della Carta, che sancisce "il diritto degli interessati a una tutela giurisdizionale effettiva" dei diritti garantiti dall'Unione³⁷. Applicato alla Direttiva, dice la Corte, tale diritto comporta che, in caso di dubbio, il controllo sul rispetto dei criteri di rilevanza del requisito religioso nei rapporti di lavoro debba essere affidato "a un'autorità indipendente, quale il giudice nazionale", poiché se spettasse alla chiesa o all'organizzazione di tendenza, allora quel controllo "sarebbe svuotato di significato"³⁸. Sono rilievi difficilmente non condivisibili, anche perché quasi ovvi e presenti - vale la pena di ricordarlo - anche nella giurisprudenza costituzionale particolarmente attenta al diritto di autonomia delle chiese, quale quella tedesca. Come questa, del resto, anche la Corte di giustizia ha lasciato fuori dal sindacato giurisdizionale "l'etica stessa della Chiesa o dell'organizzazione di cui trattasi"³⁹. Di certo ha utilizzato un linguaggio differente da quello della corte tedesca: ha parlato subito di un "controllo giurisdizionale effettivo" delle ragioni confessionali, per verificare il rispetto dei criteri sanciti dall'art. 4.2 Dir. Nell'esprimersi in tal modo, la Corte ha speso locuzioni e termini europei, sostanzialmente corrispondenti o speculari a quelli ricorrenti anche nella giurisprudenza di

³⁶ Sent. *Egenberger*, n. 51.

³⁷ Sent. *Egenberger*, n. 49. Al n. 78 della sentenza si precisa che l'art. 47, al pari dell'art. 21 della Carta, è applicabile nella specie, perché "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. La Corte ha anche precisato che alla luce dell'art. 47 della Carta vanno oggi letti gli articoli della Direttiva che impegnano gli Stati UE a predisporre procedure per garantire il rispetto degli interessi e obblighi da essa definiti (cfr. Sent. *Egenberger*, n. 48 e Sent. *IR*, n. 45).

³⁸ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 46 e Sent. *IR*, n. 43.

³⁹ Cfr. Sent. *Egenberger*, cit., n. 61. La Corte ha richiamato la sentenza della Corte EDU, *Fernandez Martinez c. Spagna*, (GC), ric. 56030/07, 12 giugno 2014, n. 129. Peraltro si tratta di una sentenza relativa non a un'organizzazione di tendenza, ma a una scuola pubblica e a un insegnante di religione cattolica. Cfr. J. MARTINEZ-TORRON, *Religion and Law in Spain*, Wolters Kluver, 2018, p. 177 ss.; S. CAÑAMARES ARRIBAS, *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*, Aranzadi, Navarra, 2018, p. 239 ss.



Strasburgo in tema di tutela giurisdizionale⁴⁰. Basti solo ricordare le affermazioni della Corte EDU secondo le quali la tutela del diritto di autonomia delle chiese non giustifica di per sé un “controllo giudiziario ristretto” delle decisioni confessionali sui rapporti di lavoro all’interno di chiese o organizzazioni a esse collegate⁴¹. Questa vicinanza tra l’una e l’altra giurisprudenza europea interessa peraltro diversi altri passaggi delle sentenze lussemburghesi, per alcuni dei quali si potrebbe anche parlare di un implicito rinvio alla giurisprudenza di Strasburgo. È quanto può dirsi, in particolare, per i passaggi in tema di autonomia confessionale, che sono quelli più contratti e criptici delle sentenze citate, perché in grande misura presuppongono, senza svilupparli, i contenuti del diritto europeo richiamati dalla Corte di Lussemburgo, alcuni anche in termini equivoci. Sembra infatti che tale Corte abbia voluto imputare direttamente all’art. 17 TFUE la garanzia europea dell’autonomia confessionale, intesa, questa, come diritto delle chiese di darsi regole organizzative in conformità al proprio sistema di credenze⁴². In entrambi gli interventi del 2018, la Corte

⁴⁰ Cfr. al riguardo **R. McCREA**, *Singing from the Same Hymn Sheet? What the Differences between the Strasbourg and Luxembourg Courts Tell Us about Religious Freedom, Non-Discrimination, and the Secular State*, in *Oxford Journal of Law and Religion*, 2016, n. 5, p. 183 ss.; **L. VICKERS**, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2016, in particolare p. 150 ss.; **J.P. SCHOUOPPE**, *La dimension institutionnelle de la liberté dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme*, Editions A. Pedone, Paris, 2015; **A. McCOLGAN**, *Religion and (in)equality in the European framework*, in *Law, State and Religion in the New Europe*, ed. By Zucca and C. Ungureanu, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, p. 215 ss. Per la dottrina italiana, cfr. i recenti studi di **D. DURISOTTO**, *Istituzioni europee e libertà religiosa. Cedu e Ue tra processi di integrazione europea e rispetto delle specificità nazionali*, EDI, Napoli 2016, e di **M. TOSCANO**, *Il fattore religioso nella Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo. Itinerari giurisprudenziali*, Edizioni ETS, Pisa, 2018.

⁴¹ Così Corte Edu, Sez. V, *Schüth c. Germania*, ric. 1620/03, sent. 23 settembre 2010, n. 69. Cfr. anche della medesima Corte la sentenza *Fernandez Martinez c. Spagna* (GC), ric. 56030/07, cit., dove al n. 132 si parla di un approfondito esame da parte del giudice nel caso di contrasto tra l’art. 8 della Cedu e l’autonomia confessionale.

⁴² Cfr. al riguardo anche Corte di giustizia (Grande Sezione), causa C-25/17, *Tietosuojavaltuutettu, Jehovan todistajat - uskonnollinen yhdyskunta*, 10 luglio 2018: quest’ultima pronuncia richiama la sentenza *Egenberger* e fa riferimento al “principio dell’autonomia organizzativa delle comunità religiose, derivante dall’articolo 17 TFUE” (n. 74). Simili peraltro i rilievi di **N. DOE**, *Law and Religion in Europe. A Comparative Introduction*, Oxford University Press, 2011, p. 248: per l’A., “it is possible that the principle of religious autonomy is implicit in Article 17 of the Lisbon Reform Treaty on the status of religious associations”. Sulla sentenza del luglio 2018 qui citata cfr. **J.A. RODRÍGUEZ GARCÍA**, *Autonomía de las confesiones y derecho comunitario: La protección de los datos personales en este contexto. (RI §421287)*, in *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 49 (2019).



di giustizia ha parlato del “diritto all’autonomia, come sancito all’articolo 17 TFUE e all’art. 10 della Carta”⁴³, precisando che il primo articolo

“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; 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 2000/78”⁴⁴.

Sono passaggi vaghi, che non chiariscono né i contenuti europei dell’autodeterminazione delle chiese, né quelli dell’art. 17 citato, utili a motivarne o escluderne l’incidenza sui punti in discussione. Lo si dirà anche oltre (par. 5). Ora va rilevato che i giudici di Lussemburgo non hanno mancato di richiamare norme UE pertinenti in tema di autonomia confessionale.

È il caso dell’art. 10 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione, richiamato dalla Corte di giustizia precisando che esso “corrisponde all’articolo 9 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali”⁴⁵. Sono richiami, questi, abbastanza veloci, quasi solo incidentali⁴⁶, eppure essenziali, perché concernono e individuano l’altro diritto - l’autonomia delle chiese - protetto da norme primarie dell’UE e coinvolto nel bilanciamento tra diritti fondamentali tratteggiato dai giudici di Lussemburgo. Quei richiami anzitutto ricordano e ribadiscono i legami tra la Carta dell’Unione e la CEDU, sia come sanciti dal primo testo⁴⁷, sia come sviluppati dalla Corte di giustizia, utilizzando la

⁴³ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 50 e Sent. *IR*, n. 51.

⁴⁴ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 58 e Sent. *IR*, n. 48. Qui viene precisato anche che la formulazione dell’art. 17 TFUE ricalca quella della Dichiarazione n. 11 allegata all’atto finale del Trattato di Amsterdam e citata al Considerando 24 della Direttiva 2000/78. Ciò serve alla Corte per sottolineare che l’impegno di cui alla Dichiarazione citata era stato tenuto presente dal legislatore dell’Unione “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 di adozione della Direttiva medesima”.

⁴⁵ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 50 e Sent. *IR*, n. 51.

⁴⁶ Cfr. M.L. GENNUSA, *Libertà religiosa collettiva*, cit., p. 25, che denuncia “la sostanziale assenza, nella dinamica argomentativa della Corte, dell’art. 10 della Carta”.

⁴⁷ Cfr. gli artt. agli artt. 52.3 e 53 della Carta, per i quali, “laddove la presente Carta contenga diritti corrispondenti a quelli garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei Diritti dell’Uomo e delle libertà fondamentali, il significato e la portata degli stessi sono uguali a quelli conferiti dalla suddetta convenzione. La presente disposizione non preclude che il diritto dell’Unione conceda una protezione più estesa”. Così l’art. 52.3 della Carta. Mentre, per l’art. 53, “nessuna disposizione della presente Carta deve essere interpretata come limitativa o lesiva dei diritti dell’uomo e delle libertà



CEDU, e la relativa giurisprudenza, quale “fonte di ispirazione” e “punto di riferimento” per la ricostruzione dei diritti fondamentali assicurati dall’UE⁴⁸. In secondo luogo, quei richiami - anche o proprio perché così veloci - portano con sé un rinvio alla giurisprudenza di Strasburgo, cioè alla sede europea nella quale la tutela dell’autonomia confessionale è stata isolata e sviluppata, ragionando dapprima sulla dimensione collettiva della libertà religiosa, passando poi a considerare la dimensione istituzionale di tale libertà e arrivando a riconoscere una specifica sfera di tutela alla comunità religiosa organizzata. In tale giurisprudenza si legge che, in presenza di organizzazioni religiose, l’art. 9 va interpretato alla luce dell’art. 11 della Convenzione, per cui - come ricorda anche la sentenza *Egenberger*⁴⁹ - risulta esclusa ogni ingerenza ingiustificata dello Stato nell’organizzazione, nelle sue regole strutturali e nel sistema di credenze⁵⁰. Naturalmente qui non interessa rimarcare o contestare gli sviluppi coerenti di tali affermazioni nella giurisprudenza di Strasburgo; né s’intende sottovalutare il diverso ruolo delle due corti nei rispettivi ambiti di riferimento e il carattere prevalentemente casistico della giurisprudenza di Strasburgo⁵¹. Serve solo ricordare la configurazione di base della tutela europea dell’autonomia confessionale, com’è stata ben chiarita dalla Corte EDU sviluppando i legami tra gli articoli 9 e 11 della Convenzione e parlando dell’autonomia delle confessioni religiose come di una garanzia che attiene al cuore stesso della tutela offerta al singolo dall’art. 9⁵². Sappiamo tutti bene che la Corte ha voluto così rappresentare l’autonomia delle chiese come un presupposto dell’effettività del diritto tutelato dall’art.

fondamentali riconosciuti, nel rispettivo ambito di applicazione, dal diritto dell’Unione, dal diritto internazionale, dalle convenzioni internazionali delle quali l’Unione o tutti gli Stati membri sono parti, in particolare, dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei Diritti dell’Uomo e delle libertà fondamentali, e dalle Costituzioni degli Stati membri”.

⁴⁸ Sul punto basti solo il rinvio a E. CANNIZZARO, *Il diritto dell’integrazione europea*, cit., p. 158 ss.

⁴⁹ Cfr. Sent. *Egenberger*, cit., n. 61, già citata alla nota 39.

⁵⁰ Cfr. Corte Edu, *Hasan e Chaush c. Bulgaria*, ric. 30985/96, sentenza 26 ottobre 2000, n. 78; Corte Edu, *Metropolitan Church of Bessarabia e altri c. Moldavia*, ric. 45701/99, sentenza 13 dicembre 2001, n. 117.

⁵¹ Il punto è stato sottolineato più volte anche dalla nostra Corte costituzionale: cfr. la sentenza n. 49 del 2015, in particolare al punto 6.2 del *Considerato in diritto*. Sulla giurisprudenza di Strasburgo cfr. D. DURISOTTO, *Istituzioni europee*, cit., p. 223 ss.; M. TOSCANO, *Il fattore religioso*, cit., p. 113 ss.

⁵² Cfr. Corte Edu, *Obst c. Germania*, ric. 425/03, sentenza 23 settembre 2010, nn. 44 e 58; Corte Edu, *Siebenhaar c. Germania*, ric. 18136/02, sentenza 3 febbraio 2011, n. 41; Corte EDU, *Fernandez Martinez c. Spagna*, (GC), cit., n. 80.



9 CEDU⁵³. L'ha intesa cioè come essenziale perché funzionale all'effettivo godimento della libertà religiosa da parte dei membri delle comunità e organizzazioni religiose⁵⁴. E così ha voluto chiarire che la garanzia di autonomia delle chiese non potrebbe comunque mai travalicare quella dei diritti fondamentali della persona. Sappiamo altrettanto bene che tale schema di tutela interessa le "colonne d'Ercole del diritto di libertà religiosa"⁵⁵, come definito da più fonti sovranazionali e come ascrivibile alle tradizioni costituzionali comuni agli Stati dell'Unione, cui fa riferimento il Trattato⁵⁶. Sul medesimo schema di tutela - è appena il caso di ricordare - si fondano i rilievi di Strasburgo in tema di organizzazioni di tendenza e di controllo giudiziario delle decisioni di chiese e comunità religiose: cioè i rilievi secondo i quali la garanzia di autonomia confessionale non implica, di per sé, la legittimità delle prescrizioni delle chiese e delle loro organizzazioni circa gli obblighi di fedeltà dei dipendenti, poiché tale garanzia deve essere bilanciata con il rispetto dei diritti fondamentali garantiti ai singoli⁵⁷. Sono schemi e rilievi tutti noti. Ricordarli serve qui per ritornare alle nostre sentenze del 2018. Serve intanto per ribadire che quanto sommariamente richiamato è quanto c'è di implicito, di non detto, ma comunque sotteso nel riferimento della Corte di giustizia all'art. 10 della Carta e al suo legame con l'art. 9 CEDU. Serve poi per precisare che proprio in quel non detto possono trovare la loro giustificazione le affermazioni più

⁵³ Corte Edu, *Hasan e Chaush*, cit., n. 62.

⁵⁴ Per diversi accenti cfr. J. P. SCHOUPE, *La dimension institutionnelle*, cit., p. 378 ss.

⁵⁵ C. CARDIA, *Libertà religiosa e autonomia confessionale*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., novembre 2008, pp. 2-3.

⁵⁶ Cfr. l'art. 6.3 TUE, coordinato con gli artt. 51 e 53 della Carta dei diritti UE. Di recente sui punti di cui al testo cfr. R. BIN, *Critica della teoria dei diritti*, Franco Angeli, Milano, 2018, in part. p. 55 ss. È appena il caso di aggiungere che lo schema di tutela dell'autonomia confessionale richiamato nel testo è ben saldo anche nella nostra giurisprudenza costituzionale in riferimento al momento in cui le comunità religiose ambiscano a un seguito o riconoscimento delle loro norme all'interno dell'ordinamento civile, dovendo qui confrontarsi con il rispetto dei diritti individuali fondamentali (cfr. P. FLORIS, *L'autonomia confessionale nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Diritto ecclesiastico e Corte costituzionale*, a cura di R. Botta, Giuffrè, Milano 2006, p. 171 ss.; più in generale vedi G. CASUSCELLI, *Concordati, intese e pluralismo confessionale*, Giuffrè, Milano, 1974, p. 170 ss.). Anche perciò si è potuto dire che la questione dell'insindacabilità dei provvedimenti confessionali sollevata dai giudici tedeschi "potrebbe sembrare retorica" se rapportata al contesto italiano: qui, infatti, la regola consolidata anche per via pattizia è quella dell'insindacabilità civile degli atti e provvedimenti ecclesiastici solo quando essi esauriscano i loro effetti nell'ambito dell'ordinamento confessionale e sempre che risultino tutelati i diritti fondamentali della persona. Così N. COLAIANNI, *Divieto di discriminazione*, cit., p. 4.

⁵⁷ Corte Edu, *Siebenhaar c. Germania*, cit., n. 45; Corte Edu, *Schiith c. Germania*, cit., n. 70.



generali di Lussemburgo sulla tutela giurisdizionale dei diritti fondamentali coinvolti nella Direttiva del 2000: più precisamente, il riferimento operato dalla Corte a un “controllo giurisdizionale effettivo”, da parte del giudice nazionale, del rispetto dei criteri di rilevanza del requisito ideologico nei rapporti di lavoro interni a organizzazioni di tendenza.

Le affermazioni e i riferimenti ora ripresi rappresentano, come già detto, i primi, più rilevanti contenuti delle pronunce del 2018. Per i diritti che coinvolgono, essi avrebbero certo meritato respiro e argomenti più distesi: sia nel fare risaltare quanto c’è di condiviso con l’altro circuito europeo intorno alla tutela dei diritti toccati dalle pronunce citate; sia nel fare meglio i conti con quanto c’è di proprio in ambito UE, magari ponendo l’accento anche sui contenuti comuni alle tradizioni e disposizioni costituzionali degli Stati membri in tema di autodeterminazione delle chiese. In ogni caso, richiami o passaggi meno contratti avrebbero aiutato a motivare perché tanto l’attenzione della Direttiva a tali tradizioni e disposizioni⁵⁸, quanto l’impegno di cui all’art. 17 TFUE non possano considerarsi in sé incompatibili con l’ammissibilità di un controllo giurisdizionale effettivo dei conflitti interni alle organizzazioni confessionalmente orientate e delle decisioni da queste assunte. Al tempo stesso, richiami e passaggi più ampi sulla protezione europea dei diritti coinvolti nelle pronunce del 2018 avrebbero potuto aiutare anche a sdrammatizzare le distanze tra le affermazioni più generali della Corte UE e quelle della *Bundesverfassungsgericht* sul controllo giurisdizionale dei conflitti appena detti. I rilievi lussemburghesi non sembrano davvero radicalmente contrapponibili a quelli della *Bundesverfassungsgericht* e al percorso giudiziario da essa tratteggiato sin dal 1985. E questa è una notazione che ha trovato risalto in alcune pronunce della Corte EDU, sempre in tema di istituti di tendenza. Esse ci ricordano, infatti, che, in base ai criteri stabiliti dalla Corte costituzionale tedesca, il giudice del lavoro non è affatto vincolato incondizionatamente alle prescrizioni delle chiese e organizzazioni religiosamente orientate, dovendo egli comunque valutare se tali prescrizioni siano in contraddizione con i principi fondamentali dell’ordine giuridico, o se siano imposti ai dipendenti obblighi di lealtà inaccettabili⁵⁹. Mentre è stata direttamente la Corte tedesca a ricordare, anche nel 2014, che il giudice deve sempre bilanciare gli interessi

⁵⁸ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 54.

⁵⁹ Corte Edu, *Siebenhaar c. Germania*, cit., n. 45.



dell'organizzazione con quelli del dipendente, pur tenendo debitamente conto dell'etica dell'organizzazione⁶⁰.

4 - Il requisito ideologico nelle organizzazioni di tendenza. Le integrazioni della Corte UE e le rilettture in corso da parte confessionale

Di certo la Corte di giustizia ha prefigurato un controllo giurisdizionale piuttosto articolato dei conflitti interni alle organizzazioni di tendenza e dei criteri da prendere in considerazione al riguardo. Le parti a essi dedicate sono quelle, per così dire, più coinvolgenti per il diritto tedesco, poiché danno nuova evidenza alle differenti formulazioni del requisito ideologico presenti nella Direttiva e nella legge del 2006; al punto che in ambito nazionale alcuni hanno pronosticato, e/o paventato, la fine della specialità del diritto tedesco a seguito degli interventi della Corte di giustizia⁶¹. Le parti cui ora si guarderà rivestono però uno speciale interesse anche per gli altri diritti nazionali degli Stati UE. Toccano infatti più d'uno dei nodi interni alla formulazione del requisito ideologico di cui all'art. 4.2 Dir. E complessivamente riescono a offrire una lettura rotonda di tale disposizione, da più parti, nel tempo, scomposta e ricomposta nei suoi vari incisi e sotto-periodi, per provare ad armonizzarla, sia con altri passaggi della Direttiva sia con principi generali dell'Unione⁶².

Già si è ricordato che, per i giudici di Lussemburgo, l'art. 4.2 Dir. va inteso in funzione servente rispetto ai diritti tutelati dalla Carta⁶³: esso cioè ha lo scopo di garantire "un giusto equilibrio" tra il diritto all'autonomia delle chiese e organizzazioni eticamente orientate e il diritto dei lavoratori a non essere discriminati per ragioni di fede e convinzioni personali⁶⁴. I giudici si sono di seguito soffermati su ciascuna caratteristica del requisito

⁶⁰ Cfr. l'ordinanza del 2014, citata alla nota 19.

⁶¹ Su tali posizioni cfr. i riferimenti di S. MÜCKL, *La contratación*, cit., p. 13 ss. Più contenute le osservazioni di A. EDENHARTER, "Doomsday" für das kirchliche Arbeitsrecht?, *VerfBlog*, 2018/4/18 (leggibile alla pagina web <https://verfassungsblog.de/doomsday-fuer-das-kirchliche-arbeitsrecht/>).

⁶² Per la dottrina italiana, cfr., in particolare, F. ONIDA, *Il problema delle organizzazioni di tendenza*, cit., loc. cit.; ID., *Ultime considerazioni sul caso Lombardi c. Università cattolica*, in www.olir.it, giugno 2005; M. AIMO, *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, a cura di M. Barbera, Giuffrè, Milano, 2007, p. 65 ss.

⁶³ Cfr. Sent. Egenberger, n. 58.

⁶⁴ Cfr. Sent. Egenberger, n. 51.



ideologico, di cui all'art. 4.2 della Direttiva. Hanno detto così che il requisito è "essenziale" quando necessario per l'attività da svolgere, a tutela dell'etica e dell'esercizio del diritto di autonomia della chiesa o dell'organizzazione coinvolta. Quel requisito invece è "legittimo" quando non venga utilizzato per fini estranei a tale etica e all'esercizio da parte della chiesa o dell'organizzazione del proprio diritto di autonomia. Infine il requisito ideologico può considerarsi "giustificato" quando la chiesa o l'organizzazione dimostri,

"alla luce delle circostanze di fatto del caso concreto, che il presunto rischio di lesione per la sua etica e diritto di autonomia è probabile e serio, di modo che l'introduzione di un siffatto requisito risulta effettivamente necessaria"⁶⁵.

Ma la Corte ha operato anche una significativa integrazione rispetto alla formulazione letterale dell'art. 4.2 Dir., mutuandola dal primo comma dell'art. 4. Essa riguarda ancora le caratteristiche del requisito ideologico, che, per la Corte, deve essere conforme al principio di proporzionalità, oltre che "essenziale, legittimo e giustificato"⁶⁶.

Si può dire che, operando tale integrazione, la Corte abbia messo ampiamente in gioco il proprio ruolo istituzionale d'interprete del diritto europeo⁶⁷, provando ad armonizzare con tale diritto le diverse previsioni dell'art. 4 Dir. E l'aggiunta da essa operata non risulta certo incongruente, né fragile quanto a basi di riferimento⁶⁸. I giudici di Lussemburgo l'hanno appoggiata direttamente sui principi generali del diritto dell'Unione, ripresi dallo stesso art. 4.2 della Direttiva: richiamando anche la loro costante giurisprudenza, i giudici hanno ribadito, infatti, l'afferenza della proporzionalità a quei principi, spiegando così perché il requisito ideologico debba essere proporzionato, oltre che "essenziale, legittimo e giustificato". D'altra parte l'ulteriore caratteristica del requisito ideologico è stata spiegata e sviluppata anche come una naturale declinazione del carattere "giustificato" del medesimo requisito, dovendo i giudici nazionali verificare se esso "sia appropriato e non vada al di là di quanto necessario

⁶⁵ Cfr. Sent. *Egenberger*, nn. 65-67; Sent. *IR*, nn. 51-53.

⁶⁶ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 69.

⁶⁷ Cfr. l'art. 19, par. 3, let. b, TUE

⁶⁸ Per diversi rilievi cfr. **R. McCREA**, *Salvation outside the church? The ECJ rules on religious discrimination in employment*, in <http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/04/salvation-outside-church-ecj-rules-on.html>; **ID.**, *Religious discrimination at work: Can employees be fired for getting divorced?* (in <http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/09/religious-discrimination-at-work-can.html>).



per conseguire l'obiettivo perseguito”⁶⁹. Sotto questo profilo, si può anche dire che i giudici europei hanno dato rilevanza a una caratteristica, appunto la proporzionalità, comunque implicita in altre caratteristiche o riferimenti esplicativi della Direttiva. Del resto - come altri hanno ben rilevato - “un requisito sproporzionato difficilmente potrebbe essere considerato giustificato”⁷⁰. E questa è una ragione che forse potrebbe bastare per ritenere congruente e non azzardato l'intervento della Corte. Salvo semmai aggiungere che la chiamata in causa della proporzionalità, in quanto principio generale, è tale da interessare la tutela di ciascuna delle parti o posizioni eventualmente a confronto o in conflitto.

È un fatto poi che i riferimenti di Lussemburgo alla proporzionalità sono pressoché corrispondenti a quelli operati e sviluppati dall'altra corte europea, sempre in tema di organizzazioni di tendenza e di conflitti a esse interni⁷¹. E questa vicinanza tra le due corti interessa altri punti ancora. Vale in particolare per la valutazione degli obblighi di fedeltà del dipendente: secondo entrambe le corti, essa va fatta in base al nesso tra le mansioni del lavoratore e le finalità etiche dell'organizzazione, tenendo conto comunque di vari fattori - ad esempio, del ruolo e della posizione confessionale del dipendente, o della funzione a esso attribuita - che possano dare ragione della rilevanza della religione o credenza per l'attività da svolgere.

Qui è appena il caso di notare che i giudici di Strasburgo non hanno fatto un uso sempre lineare e coerente dei parametri appena detti⁷². Alcune

⁶⁹ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 68.

⁷⁰ A. VISCOMI, *Organizzazioni eticamente fondate: brevi osservazioni dal punto di vista del diritto del lavoro*, in *Istruzione e libertà religiosa. Le scuole delle organizzazioni di tendenza*, a cura di N. Fiorita, A. Visconti, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2010, p. 115. Per le ragioni di cui al testo, l'A. ritiene che “probabilmente, dal punto di vista giuridico, l'omissione (del riferimento alla proporzionalità) è meno grave di quanto possa apparire”. Del resto c'è chi ha pensato di potere riassumere proprio nel principio di proporzionalità le diverse caratteristiche del requisito ideologico (“essenziale, legittimo e giustificato”) esplicitate nella Direttiva. Così S. COGLIEVINA, *I divieti di discriminazione religiosa come strumento della convivenza?*, in *Democrazie e religioni. Libertà religiosa, diversità e convivenza nell'Europa del XXI secolo*, a cura di E. Camassa, Editoriale scientifica, Napoli, 2016, p. 117.

⁷¹ Insiste sul punto J. PASQUALI CERIOLI, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, n. 1, p. 80 ss., in particolare in riferimento alle pronunce della Corte Edu relative ai casi citati *Obst, Schüth, Siebenhaar*, che tra l'altro hanno riguardato le stesse norme nazionali e confessionali coinvolte nei casi *Egenberger* e *IR* arrivati alla Corte di giustizia UE. Cfr. anche M. CORTI, *Profili laburistici*, in *Le confessioni religiose nel diritto dell'Unione europea*, a cura di L. De Gregorio, il Mulino, Bologna, 2012, p. 155 ss.; N. HERVIEU, *Salarié d'une Èglise, Tu pourras commettre l'adultère ... Enfin pas systématiquement* (CEDH 23 settembre 2010, *Obst et Schüth c. Allemagne*), in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., ottobre 2010.

⁷² Cfr. al riguardo C. CARDIA, *Voci in dialogo*, cit., p. 203 ss.; N. COLAIANNI, *Voci in*



volte hanno dato rilevanza alla mansione lavorativa e alla sua capacità di coinvolgere la tendenza dell'organizzazione⁷³. Altre volte, invece, si sono concentrati "sulle caratteristiche del procedimento che conduce alla cessazione del rapporto di lavoro"⁷⁴, prescindendo dalla considerazione dell'incompatibilità della condotta del lavoratore con la tendenza dell'organizzazione, quindi senza soffermarsi sui criteri di bilanciamento tra le ragioni dell'una e dell'altra parte. Comunque sia, la Corte di Lussemburgo ha saldato i suoi legami con tale giurisprudenza quando ha parlato della necessaria "esistenza oggettivamente verificabile di un nesso diretto" tra il requisito ideologico e l'attività da svolgere", precisando che tale nesso "può derivare vuoi dalla natura (dell'attività) vuoi dalle condizioni in cui (essa) deve essere espletata"⁷⁵.

La Corte di giustizia ha così toccato uno dei punti più dibattuti e controversi della Direttiva e del suo art. 4.2. È noto, infatti, che i riferimenti disgiunti operati da tale articolo alla "natura" dell'attività e al "contesto" di svolgimento sono parsi a molti capaci di compromettere un equo bilanciamento delle posizioni in conflitto, anzi capaci di favorire gli interessi dell'organizzazione di tendenza rispetto a quelli del lavoratore. Basti qui richiamare il rilievo secondo il quale il riferimento alla natura dell'attività può giustificare la distinzione tra attività c.d. neutre o di tendenza, a seconda della loro capacità di coinvolgere l'etica dell'organizzazione; invece il riferimento disgiunto al contesto lavorativo è "tale da revocare in dubbio la stessa distinzione tra mansioni ideologiche o neutre, dal momento che ciò che è neutro rispetto alle attività [...] potrebbe risultare significativo rispetto al contesto"⁷⁶. Come sappiamo, il dibattito sul punto è sempre vivo in più realtà nazionali. Ma esso è anche destinato a restare aperto, stanti le non poche variabili che potrebbero in concreto concorrere a qualificare una data attività neutra o di tendenza se valutata in sé o in rapporto al contesto lavorativo⁷⁷. Non a caso in diverse realtà nazionali hanno trovato spazio

dialogo: organizzazioni, istituzioni di tendenza religiosa e diritti delle parti. Seconda voce, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, n. 1, p. 215 ss.

⁷³ È il caso, ad esempio, della posizione di responsabile delle pubbliche relazioni per l'Europa per la chiesa dei mormoni nel caso *Obst c. Germania*, cit.

⁷⁴ Cfr. sul punto i rilievi di **M. TOSCANO**, *Il fattore religioso*, cit., p. 148 ss.

⁷⁵ Cfr. Sent. *IR*, n. 50; Sent. *Egenberger*, nn. 62-63.

⁷⁶ Cfr. **A. VISCOMI**, *Organizzazioni eticamente fondate*, cit., p. 116. Per l'A., la possibilità di distinguere comunque tra mansioni neutre e di tendenza potrebbe essere recuperata "in via interpretativa" considerando il "contesto organizzativo [...] non tanto a stregua di parametro di valutazione ma semmai e solo come elemento presupposto, idoneo a rendere ragione del perché religion e belief incidono sullo svolgimento dell'attività" (p. 118).

⁷⁷ Lo ricorda bene **M.L. GENNUSA**, *Libertà religiosa collettiva*, cit., p. 5.



criteri destinati ad abbracciare le considerazioni relative tanto alle attività da svolgere quanto al contesto lavorativo, andando a valutare in base alle circostanze del caso concreto il nesso di causalità tra i comportamenti contestati al dipendente e la lesione degli orientamenti etici dell’organizzazione. Com’è noto, ragionamenti di questo tipo si trovano in pronunce italiane in tema di istituti scolastici confessionali: in particolare, nelle pronunce orientate a considerare irrilevanti i “c. d. fatti meramente privati” del corpo docente per incompatibilità con l’etica della scuola, «se non altro quando questi non vengano “propagandati” al corpo discente», sollevando altrimenti un problema di conflitto con l’etica dell’organizzazione, o meglio con la tutela della credibilità del messaggio di fede dell’ente, all’interno e all’esterno del medesimo ente⁷⁸. Ma ragionamenti analoghi si trovano anche nella giurisprudenza tedesca, ad esempio intorno al caso *Siebenhaar*, poi discusso dalla Corte Edu: come si ricorderà, tale Corte ha riconosciuto legittimo il licenziamento del docente di un asilo gestito da una comunità evangelica, basato, oltre che sull’appartenenza del dipendente a un’altra comunità religiosa, sulla militanza attiva del docente, che pubblicizzava i propri legami confessionali e curava corsi d’iniziazione alla sua fede⁷⁹.

Si può dire che anche la Corte di giustizia si è preoccupata d’indicare criteri capaci di abbracciare le considerazioni relative al contesto lavorativo e all’attività da svolgere. Lo ha fatto nel caso *Egenberger*, quando, guardando al ruolo assegnato al lavoratore, ha convenuto sulla sussistenza di “un nesso diretto” tra l’attività da svolgere e il requisito ideologico⁸⁰ in ragione del contesto lavorativo: cioè delle “condizioni in cui l’attività deve essere espletata”, qualora sia necessario “garantire una rappresentanza credibile della Chiesa o dell’organizzazione all’esterno della stessa”⁸¹. Pur ragionando solo in via esemplificativa, i giudici europei hanno così fatto capire che ragioni dell’organizzazione motivate nei termini appena ripresi - riferibili anche ad attività così dette neutre - potrebbero considerarsi comunque coperte dai parametri della Direttiva europea. Anche questa, come già detto, è un’indicazione presente nelle pronunce della Corte EDU⁸².

⁷⁸ Cfr. E. VITALI, A.G. CHIZZONITI, *Manuale breve Diritto ecclesiastico*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 233; R. BENIGNI, *L’identità religiosa*, cit., p. 182 ss.

⁷⁹ Corte Edu, *Siebenhaar c. Germania*, cit., n. 46. Sul punto avevano posto l’accento anche i giudici nazionali (cfr. i nn. 14 se 16 della sentenza Cedu per riferimenti al Tribunale e alla Corte federale).

⁸⁰ O meglio il carattere essenziale, legittimo e giustificato del requisito ideologico.

⁸¹ Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 63.

⁸² Cfr. i casi citati alle note 41 e 52.



E per quanto sia stata disattesa dai giudici del rinvio che hanno chiuso il caso *Egenberger*⁸³, essa può considerarsi un'indicazione utile e ragionevole ai fini di una valutazione quanto più possibile equilibrata degli interessi in gioco nei conflitti tra lavoratore e organizzazione di tendenza.

In fondo anche il caso *IR* offre lo spunto per intrecciare le valutazioni relative al contesto e alla natura dell'attività, sempre considerando il ruolo del lavoratore: più precisamente, considerando le funzioni direttive a esso attribuite, che potrebbero portare anch'esse a ragionare sulla necessità di "garantire una rappresentanza credibile della chiesa o dell'organizzazione all'esterno della stessa". Nel caso *IR*, invece, la Corte ha ragionato essenzialmente sulla natura dell'attività lavorativa, sulla "prestazione, in ambito ospedaliero, di consulenze e cure mediche nonché la gestione del reparto di medicina interna, di cui era primario"⁸⁴. Non solo. Si è spinta anche a dire la sua sul caso concreto e sul requisito religioso lì messo in discussione, concernente il rispetto della concezione cattolica del matrimonio da parte del dipendente cattolico⁸⁵. La Corte ha detto che tale requisito non può considerarsi essenziale per l'attività professionale in questione, salvo poi precisare che spetta comunque al giudice del rinvio verificare tale circostanza⁸⁶. In sé considerate, queste affermazioni sul caso concreto risultano non solo stonate rispetto al ruolo istituzionale della Corte, ma anche poco appaganti nel dare conto dei contenuti della Direttiva. Esse infatti ragionano solo sulla natura della prestazione, obliterando l'ulteriore riferimento europeo al contesto in cui l'attività deve essere svolta. Si deve anche aggiungere però che quelle affermazioni risultano abbastanza legate al caso concreto, o meglio alla considerazione da parte dei giudici di Lussemburgo delle regole dell'organizzazione coinvolta nella specie.

⁸³ Vedi la sentenza della Corte federale del lavoro del 25 ottobre 2018, 8 AZR 501/14 (leggibile alla pagina web <https://www.bag-urteil.com/25-10-2018-8-azr-501-14/>). Questa Corte ha dato ragione alla ricorrente, escludendo che la tutela della credibilità all'esterno della Chiesa evangelica fosse sufficiente a riconoscere la religione come requisito essenziale e giustificato per l'assunzione e lo svolgimento delle mansioni in discussione.

⁸⁴ Cfr. Sent. *IR*, cit., n. 58. Cfr. A. LICASTRO, *Il regime giuridico delle organizzazioni confessionali di tendenza, tra garanzie costituzionali «fortis» e interpretazioni «omologanti» (o «abroganti»?) della Corte di giustizia UE*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2018, n. 3, in particolare p. 878 ss.

⁸⁵ Cfr. Sent. *IR*, cit., n. 20.

⁸⁶ Cfr. Sent. *IR*, cit., n. 58. In senso analogo si era espresso l'Avvocato generale M. Wathelet, nelle sue *Conclusioni* in merito al caso *IR*, presentate il 31 maggio 2018, n. 71 ss. Nelle *Conclusioni* si trovano anche singolari incursioni nella dottrina e nel magistero cattolico, ad esempio quando, alla nota 26, l'Avvocato generale rileva una contraddizione tra il rigore dell'organizzazione *IR* nel sanzionare la condotta del dipendente e le linee dell'*Amoris laetitia* verso i divorziati risposati.



Secondo la Corte, infatti, proprio le regole dell'ente *IR* finivano per confermare che la fedeltà a dati contenuti etici dell'organizzazione non potesse essere intesa come un requisito professionale essenziale per le attività di natura medica con funzioni direttive. E questo perché il medesimo ente aveva affidato attività analoghe a dipendenti non di fede cattolica, come tali non "vincolati dallo stesso requisito di atteggiamento di buona fede e di lealtà" nei confronti di dati contenuti etici dell'organizzazione⁸⁷. Chissà, forse i giudici europei avrebbero fatto altre considerazioni sugli obblighi di fedeltà a carico del lavoratore in presenza di regole interne diversamente declinate: vuoi nel senso di riservare dati incarichi solo a medici cattolici, anche a costo di andare incontro a gravi difficoltà di organizzazione e funzionamento della struttura⁸⁸; vuoi nel senso di richiedere per dati incarichi uguali doveri di lealtà nei confronti dell'etica della struttura. Certamente, di fronte a regole di questo tipo sarebbe stato (e forse sarebbe) quantomeno più difficile prescindere dalla considerazione del contesto lavorativo e della sua rilevanza. Correlativamente, sarebbe stato (e forse sarebbe) più agevole apprezzare la coerenza dell'organizzazione nella difesa della propria tendenza etica. Ciò almeno in relazione a certi incarichi, come ad esempio quelli dirigenziali, ai quali - lo si è già sottolineato - potrebbe essere imputata una funzione di rappresentanza dell'organizzazione, tanto all'esterno quanto all'interno della medesima. Comunque sia, nei contenuti appena detti, la sentenza *IR* offre sicuramente un buono spunto per riflettere sul richiamo, calzante ed efficace, fatto dalla nostra dottrina al "principio di responsabilità personale" in tema di organizzazioni di tendenza: un principio riferibile a entrambe le parti coinvolte in tali organizzazioni - la struttura lavorativa e i suoi dipendenti - e che richiede da entrambe le parti comportamenti coerenti e leali⁸⁹.

⁸⁷ Cfr. Sent. *IR*, cit., n. 59.

⁸⁸ Cfr. al riguardo i rilievi di **S. MÜCKL**, *La contratación*, cit., che mette in relazione la progressiva riduzione dei credenti praticanti con il crescente aumento dei dipendenti della Chiesa cattolica, come anche della Chiesa protestante, e sottolinea che tali chiese si collocano entrambe al secondo posto come datori di lavori, dopo la Funzione pubblica. Sul punto di cui al testo cfr. anche **M.L. GENNUSA**, *Libertà religiosa collettiva*, cit., p. 17; **R. SANTAGATA**, *Discriminazioni*, cit., p. 380, nota 76.

⁸⁹ Cfr. **S. DOMIANELLO**, *Conclusioni. Salutari esercizi di liberismo nel «farsi» del diritto antidiscriminatorio in materia di religione*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, n. 1, pp. 246-247. È legato alle considerazioni di cui al testo anche il rilievo secondo il quale, "nel momento in cui insorge un conflitto ideale, chi si trova in posizione di (legittimo) dissenso dovrebbe avvertire per primo l'esigenza di ritirarsi (con le dovute guarentigie sociali) in modo da non perpetuare il conflitto stesso". Così **C. CARDIA**, *Voci in dialogo*, cit., p. 213.



Le indicazioni della sentenza, almeno quelle esplicite e dirette, sono in ogni caso altre. E ad esse sembra essersi attenuto per intero il giudice tedesco del rinvio che ha chiuso il caso *IR*, considerando illegittimo il licenziamento del primario cattolico⁹⁰.

Ci sono però anche eventi nuovi, maturati sempre in Germania, che meritano d'essere ricordati: sia perché segnalano un'evoluzione della posizione delle chiese sui punti qui trattati; sia perché potrebbero contribuire, in futuro, a contrassegnare l'evoluzione proprio del diritto tedesco intorno alla valutazione della rilevanza del requisito ideologico all'interno delle organizzazioni di tendenza confessionale.

Al riguardo, vanno messe in conto le revisioni delle regole della "coscienza ecclesiale" di ciascuna comunità religiosa⁹¹, come operate dalla Chiesa cattolica e dalla *EKD*, rispettivamente nel 2015⁹² e nel 2016⁹³. Per quanto riguarda la Chiesa cattolica, anche le nuove norme prevedono, naturalmente, il dovere di lealtà del lavoratore nei confronti della dottrina e morale cattolica. Continuano a prevedere vincoli più stringenti per il personale cattolico⁹⁴ e riservano un riferimento specifico alla violazione della dottrina cattolica sul matrimonio. Viene comunque prefigurata una valutazione per così dire flessibile delle condotte eticamente sleali, legata alla considerazione della loro concreta ed effettiva incidenza sugli interessi della Chiesa⁹⁵, o meglio alla considerazione di più elementi e circostanze per stabilire la rilevanza del requisito ideologico per l'organizzazione e le decisioni da assumere. Secondo schemi non dissimili da quelli maturati nelle corti civili, e prima accennati, le nuove regole precisano che la condotta sleale del dipendente sarà valutata nella sua idoneità obiettiva a

⁹⁰ Così ha deciso la Corte federale del lavoro con la sentenza del 20 febbraio 2019, 2 AZR 746/14. Per notizie al riguardo vedi il comunicato stampa leggibile alla pagina web <https://www.bag-urteil.com/20-02-2019-2-azr-746-14/> (ultima visita 9 marzo 2019).

⁹¹ Sono le locuzioni già citate presenti nell'art. 9 della legge tedesca del 2006, citata alla nota 13.

⁹² Si tratta del nuovo regolamento, del 27 aprile 2015 (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*, leggibile alla pagina web https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/Grundordnung_GO-30-04-2015_final.pdf), che peraltro non è un atto giuridico della Conferenza episcopale, ma un atto applicabile da ciascun vescovo nel territorio soggetto alla sua giurisdizione.

⁹³ *Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie*, del dicembre 2016 (<https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/3144>).

⁹⁴ Cfr. art. 5, paragrafo 2, del Regolamento del 2015, cit.

⁹⁵ Per segnalazioni in tal senso cfr. anche **A. EDENHARTER**, "Doomsday" für das kirchliche Arbeitsrecht?, cit.



suscitare un notevole scandalo e a compromettere la credibilità della Chiesa. In ogni caso, la possibilità di procedere al licenziamento viene subordinata alla valutazione di tutte le circostanze del caso concreto, cercando di bilanciare le esigenze del lavoratore (conservazione del posto di lavoro, età, anzianità di servizio, prospettive di una nuova collocazione) con gli interessi della Chiesa⁹⁶. In altre parole, una volta contestata la condotta del dipendente, è prevista una fase interlocutoria, diretta a valutare l'inevitabilità del licenziamento a tutela dell'organizzazione, dopo il ricorso infruttuoso a chiarimenti, richiami formali o altre misure - quali ad esempio il trasferimento del posto di lavoro - che possano bastare a rimediare alla violazione del dovere di lealtà⁹⁷. Quanto alle regole dell'*EKD*, anch'esse ripetono gli schemi appena ripresi, mantenendo la distinzione tra lavoratori cristiani (purché appartenenti alla Comunità del lavoro delle chiese cristiane o all'Associazione delle chiese evangeliche libere) e non cristiani e prendendo in considerazione le violazioni più gravi del dovere di lealtà, capaci di compromettere senz'altro la credibilità del servizio e messaggio religioso⁹⁸.

È abbastanza plausibile ritenere che tali riforme siano maturate sotto la spinta degli indirizzi emergenti nella giurisprudenza lavoristica tedesca, ragionando sulle distinzioni e mediazioni operate da tale giurisprudenza intorno ai margini d'insindacabilità delle decisioni confessionali. Si tratta anche di riforme diversamente apprezzate in campo dottrinale. Ora quasi dubitando della loro legittimità in rapporto alle prescrizioni generali del diritto canonico, come quelle relative al requisito della testimonianza personale per quanti lavorano nelle istituzioni ecclesiastiche⁹⁹. Ora, invece, parlando di una positiva evoluzione dell'atteggiamento delle chiese, nel senso di una loro maggiore e crescente attenzione verso i diritti del lavoratore nel caso di condotte confliggenti con i diritti della struttura lavorativa religiosamente orientata¹⁰⁰. Comunque le si valuti, le riforme accennate si prestano qui a due notazioni. Intanto si può nuovamente sottolineare che esse aprono all'uso di criteri ricorrenti nella giurisprudenza civile, anche europea: in particolare, all'uso di criteri attenti alla proporzione tra la gravità dei comportamenti contestati al lavoratore e la

⁹⁶ Cfr. art. 5, paragrafo 3, del Regolamento del 2015, cit.

⁹⁷ Cfr. art. 5, paragrafo 1, del Regolamento del 2015, cit.

⁹⁸ Cfr. art. 5, paragrafo 2, delle norme del 2016, cit.

⁹⁹ Cfr. in tal senso **S. MÜCKL**, *La contratación*, cit.

¹⁰⁰ Cfr. in tal senso **C. CARDIA**, *Principi di diritto ecclesiastico*, Giappichelli, Torino, 2015, pp. 184-185: per l'A., "è il segno che l'evoluzione delle Chiese è incessante, anche su temi che possono sembrare cristallizzati in un formalismo irreversibile".



sanzione applicabile, considerando il licenziamento la misura estrema cui ricorrere solo dopo avere sperimentato, ove possibile, altri rimedi a tutela degli interessi del datore di lavoro¹⁰¹. In secondo luogo si può rilevare che le riforme operate in sede confessionale interessano e coinvolgono direttamente l'applicazione della legge tedesca del 2006. Basti solo ricordare i rinvii della *Bundesverfassungsgericht* ai due tempi o fasi del giudizio civile sui conflitti interni alle organizzazioni di tendenza. Si può dire infatti che le nuove regole confessionali fungono da parametro di riferimento per la prima fase del giudizio rimesso ai giudici civili. In termini conseguenti, esse potrebbero influenzare la seconda fase di quel giudizio, in cui i giudici - come detto più volte - devono bilanciare gli interessi dell'organizzazione con i diritti fondamentali del lavoratore, tenendo conto del diritto di autodeterminazione delle chiese, quindi anche delle nuove regole confessionali e del loro uso coerente.

5 - L'art. 17 TFUE e l'attesa di chiarimenti

Si è già accennato alle ultime pronunce dei giudici tedeschi del rinvio, alcuni dei quali sono stati alla fine anche più severi della Corte di giustizia¹⁰²; entrambi comunque hanno dichiarato di seguire le indicazioni della Corte europea sull'interpretazione del diritto nazionale in conformità alle norme della Direttiva. Al riguardo, anche nelle sentenze del 2018 la Corte di giustizia non ha mancato di ripetere il principio del primato del diritto dell'Unione¹⁰³ e della conseguente disapplicazione delle norme nazionali insuscettibili d'interpretazione conforme; salvo poi temperare tali affermazioni nei passaggi che ricordano la "separazione dei compiti tra giudice europeo e giudice nazionale"¹⁰⁴. Come si legge nella sentenza *IR*, spetta comunque al giudice nazionale del rinvio verificare, "alla luce delle

¹⁰¹ Rilievi analoghi si trovano nella recente sentenza della Corte di Lussemburgo sull'uso del velo in ambiente di lavoro. Cfr. la sentenza già citata della Corte di giustizia, causa C-157/15, *Achbita v. G4S Secure Solutions NV*, 14 marzo 2017, n. 43.

¹⁰² Così rileva **M.L. GENNUSA**, *Libertà religiosa collettiva*, cit., p. 22, a proposito dei giudici che hanno chiuso il caso *Egenberger* dando ragione alla ricorrente ed escludendo che la tutela della credibilità e rappresentanza all'esterno della Chiesa evangelica fosse sufficiente a fare della religione un requisito essenziale e giustificato per l'assunzione e lo svolgimento di date mansioni. Sulla sentenza del giudice del rinvio vedi la nota 83.

¹⁰³ Cfr. Sent. *Egenberger*, cit., n. 82; Sent. *IR*, cit., n. 71.

¹⁰⁴ Cfr. **R. BIN**, *Gli effetti del diritto dell'Unione nell'ordinamento italiano e il principio di entropia*, in *Studi in onore di Franco Modugno*, Editoriale scientifica, Napoli, 2011, pp. 369-370.

circostanze del procedimento principale, (la sussistenza di) un rischio probabile e serio" per l'etica o il diritto all'autonomia dell'organizzazione¹⁰⁵.

Qui ha senso rilevare che le scelte a oggi operate dai giudici del rinvio appaiono in linea con quelle della più recente giurisprudenza lavoristica tedesca. E, come queste ultime, anche esse sembrano finalizzate a marcare un’evoluzione del diritto nazionale in tema di rapporti di lavoro all’interno delle chiese e delle loro organizzazioni. Per tali aspetti, le scelte del giudice del rinvio si prestano a essere poste a confronto, oltre o più che con le pronunce della Corte di giustizia, con quelle della Corte costituzionale tedesca. Del resto, gli scenari più problematici prospettati in dottrina a ridosso degli interventi europei del 2018 riguardano proprio quest’ultima Corte¹⁰⁶. La quale, se coinvolta, potrebbe insistere sulle specificità del diritto nazionale in tema di autodeterminazione delle chiese, o potrebbe decidere di precisarle ulteriormente; e potrebbe anche approfittare dell’occasione per ritornare sulla questione del primato del diritto europeo, ribadendone i limiti, da essa da tempo ancorati al rispetto dell’ordine costituzionale e dello standard di tutela dei diritti fondamentali previsto dalla GG¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Cfr. Sent. IR, cit., n. 60, relativo proprio ai punti rispetto ai quali la Corte ha scelto di dire la sua sul caso concreto.

¹⁰⁶ Cfr. ancora S. MÜCKL, *La contratación*, cit.; A. EDENHARTER, "Doomsday" für das kirchliche Arbeitsrecht?, cit. Cfr. anche R. McCREA, *Salvation outside the church?*, cit.

¹⁰⁷ Così la Corte costituzionale federale tedesca nella pronuncia del 30 giugno 2009 sulla compatibilità del Trattato di Lisbona con il diritto fondamentale (https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/EN/2009/06/es20090630_2bve000208en.html): com'è noto, nella sentenza la Corte ha riconosciuto il primato del diritto europeo entro i limiti dell'ordinamento interno e del rispetto dell'identità costituzionale dello Stato tedesco (vedi i paragrafi 229 ss.). Sono linee che ci sono familiari, perché presenti anche nella giurisprudenza della Corte costituzionale italiana. La quale, com'è noto, ha dato respiro alla tesi dei contro-limiti al primato del diritto europeo, per cui in caso di contrasto tra Costituzione e diritto UE prevale il vincolo alla Costituzione, il rispetto dei principi fondamentali e dei diritti inviolabili protetti dalla Costituzione (per riferimenti essenziali cfr. L. DANIELE, *Diritto dell'Unione europea*, cit., p. 323 ss.). Anche di recente la nostra Corte ha ribadito che spetta a essa "in via esclusiva il compito di accertare se il diritto dell'Unione è in contrasto con i principi supremi dell'ordine costituzionale e in particolare con i diritti inalienabili della persona. A tale scopo il ruolo essenziale che riveste il giudice comune consiste nel porre il dubbio sulla legittimità costituzionale della normativa nazionale che dà ingresso alla norma europea generatrice del presunto contrasto". Così la Corte costituzionale, nella sentenza del 10 aprile 2018, al punto 8 del *Considerato in diritto*. Sul tema dei contro-limiti, qui appena evocabile, basti il rinvio al confronto tra A. RUGGERI, *Il primato del diritto dell'Unione sul diritto nazionale: lo scarto tra il modello e l'esperienza e la ricerca dei modi della loro possibile ricomposizione* (15 febbraio 2016), in <http://www.giurcost.org/studi/ruggeri54.pdf>; M. LUCIANI, *Il brusco risveglio. I controlimiti e la fine mancata della storia costituzionale*, in Rivista AIC, 2016, n. 2 (<https://www.rivista.aic.it/index.php?script=show&id=11111>).



Sono scenari aperti e non impossibili, considerando anche le prime reazioni della chiesa soccombente nell'ultima sentenza sul caso *Egenberger*. A ridosso della sentenza, infatti, tale chiesa si riservò di valutare se investire la Corte costituzionale, forse pensando a un intervento della *Bundesverfassungsgericht* simile a quello del 2014, interno al caso *IR*¹⁰⁸.

Non resta che attendere eventuali o ulteriori seguiti nazionali dei casi arrivati a Lussemburgo, come di altri che potrebbero maturare nel contesto tedesco.

Ora invece si può accennare a un ulteriore scenario, non aperto ma lasciato aperto dagli interventi europei del 2018: esso concerne la questione dei contenuti e del posto dell'art. 17 TFUE nel sistema giuridico dell'UE. I casi arrivati a Lussemburgo rappresentavano in effetti una buona occasione di chiarimento e sviluppo di tale questione. Ma le sentenze del 2018 non offrono al riguardo alcun contributo di rilievo.

Si è già posto l'accento su alcuni vaghi passaggi della Corte di giustizia intorno all'art. 17 TFUE, il quale è stato richiamato quando a essere coinvolta era, prima di tutto, la garanzia di autonomia confessionale di cui all'art. 10 della Carta DFUE. Ora si può sottolineare che restano vaghe tutte le affermazioni della Corte intorno al citato art. 17. Come si è detto, entrambe le sentenze riconducono a tale articolo "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"¹⁰⁹. Ma non spiegano in che cosa consista un tale impegno dell'Unione. Portano l'accento sul diritto primario dell'UE, in particolare sui diritti tutelati dalla Carta, ma sottacciono l'afferenza anche dell'art. 17 TFUE al diritto primario dell'Unione. Dichiarano solo che, quando il giudice deve garantire il rispetto degli artt. 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 equilibri risultanti dalla Carta in circostanze come quelle di cui al procedimento principale"¹¹⁰.

aic.it/images/rivista/pdf/2_2016_Luciani.pdf.

¹⁰⁸ Ne ha parlato **M.L. GENNUSA**, *Libertà religiosa collettiva*, cit., p. 33. Per riferimenti al riguardo cfr. il comunicato stampa della Diaconia, del 25 ottobre 2018 (alla pagina web <https://www.diakonie.de/pressemitteilungen/bundesarbeitsgericht-spricht-urteil-in-prozess-gegen-diakonie/> - ultima visita 9 marzo 2019).

¹⁰⁹ Cfr. Sent. *Egenberger*, cit., n. 58; Sent. *IR*, cit., n. 48.

¹¹⁰ Cfr. Sent. *Egenberger*, cit., n. 81



Sono passaggi veloci, come del resto altri, che sembrano anche subordinare una norma dei trattati (l'art. 17 TFUE) a quella di una direttiva, senza comunque chiarire limiti e peso dell'impegno dell'Unione a rispettare le specificità degli Stati membri, tra l'altro richiamate anch'esse dall'art. 4.2 Dir.¹¹¹. Sotto questo profilo, i passaggi sul citato art. 17 sono quantomeno carenti. E come già accennato, forse sono quelli che risentono maggiormente dei silenzi, di quel non detto cui si è fatto riferimento e che, nella specie, avrebbe potuto aiutare a orientarsi nel "labirinto rappresentato dall'intersezione"¹¹² fra più fonti di disciplina (nazionali e sovranazionali).

È un'immagine, questa, che si presta a essere adattata all'art. 17 TFUE e alle questioni da esso poste.

Sappiamo come tale articolo sia nato¹¹³ e per valutarne il posto nel sistema UE possiamo oggi contare su pochi criteri di lettura, abbastanza condivisi e solidi, ma anche aperti a più sviluppi. Da tempo e da più parti, infatti, sono state poste in rilievo le difficoltà di comprensione della reale portata dell'art. 17 cit., in grande misura da scoprire e/o verificare, perché strettamente legata alla progressiva messa a regime del diritto UE, anche attraverso gli interventi della corte che ha il compito d'interpretare tale diritto¹¹⁴. Quell'articolo ci parla dell'impegno dell'Unione a rispettare e non

¹¹¹ Cfr. l'art. 4.2 Dir, che, alla fine del primo periodo, fa riferimento anche ai "principi generali del diritto comunitario".

¹¹² Cfr. **A. BARBERA**, *La Carta dei diritti*, cit., pp. 167-168. È il caso di precisare che l'A. ha utilizzato l'immagine ripresa nel testo in riferimento al problema della tutela multilivello dei diritti e del ruolo delle corti costituzionali: l'A. ha escluso che l'attuazione della Carta dei diritti UE possa "essere affidata esclusivamente a un dialogo fra la Corte di giustizia, chiamata a interpretarne i precetti, e i giudici comuni dell'intero continente europeo, chiamati a disapplicare i precetti nazionali contrastanti"; mentre "solo le Corti costituzionali [...] sono in grado di orientarsi nel labirinto rappresentato dall'intersezione tra Costituzioni nazionali, Carta dei diritti e Convenzione (ed altre carte internazionali)".

¹¹³ Sulla genesi dell'art. 17 TFUE si sofferma **A. LICASTRO**, *Unione europea e «status» delle confessioni religiose. Fra tutela dei diritti umani fondamentali e salvaguardia delle identità costituzionali*, Giuffrè, Torino, 2014, p. 121 ss. Cfr. **F. MARGIOTTA BROGLIO, M. ORLANDI**, *Art. 17 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*, in *Trattati dell'Unione europea*, Giuffrè, Milano, 2014, p. 454 ss.; **M. VENTURA**, *L'articolo 17 come fondamento del diritto e della politica ecclesiastica dell'Unione europea*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2014, n. 2, p. 293 ss.; **M. LUGATO**, *L'Unione europea e le Chiese: l'art. 17 TFUE nella prospettiva del principio di attribuzione, del rispetto delle identità nazionali e della libertà religiosa*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2014, n. 2, p. 305 ss. Per una decisa critica alla rilevanza dell'art. 17 TFUE nel sistema giuridico dell'Unione cfr. di recente **J.R. POLO SABAU**, *Estado y confesiones religiosas en el Derecho de la Unión Europea: la repercusión del artículo 17 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea en la jurisprudencia del TJUE*, in *Revista General de Derecho Europeo*, 2018, n. 46.

¹¹⁴ Cfr. **R. MAZZOLA**, *Confessioni, organizzazioni filosofiche e associazioni religiose*



pregiudicare lo *status* nazionale delle chiese. Possiamo anche riformularlo e riconoscere che tale impegno è riferibile quantomeno ai "diritti ecclesiastici nazionali nel loro complesso"¹¹⁵, a ciò che concerne la disciplina delle comunità religiose e delle relazioni stato-chiese. In questo senso l'art. 17 TFUE è stato e può essere agevolmente legato al principio di attribuzione, su cui si fonda la delimitazione delle competenze dell'Unione¹¹⁶. Ma di certo non può essere letto solo alla luce di tale principio. Fa parte pur sempre di un insieme giuridico, di un sistema che ha un suo centro di gravità, all'interno del quale trovano posto anche le già ricordate "colonne d'Ercole" della tutela della libertà religiosa, a loro volta radicate nelle tradizioni costituzionali degli Stati membri. È un fatto poi che la portata dell'impegno espresso nell'art. 17 cit. è destinata, inevitabilmente, a essere apprezzata di volta in volta, stante l'impossibilità "tanto in astratto quanto in concreto" di individuare "una vera e propria materia ecclesiastica (implicita in una delimitazione dello spazio definito "*status* delle chiese") separata dalle altre su cui affermare la competenza dello Stato ed escludere la competenza dell'Unione"¹¹⁷. In questo senso l'art. 17 TFUE, mentre separa le competenze tra UE e Stati membri circa lo *status* e la disciplina delle chiese, al tempo stesso mette in conto la possibilità di interferenze e/o contaminazioni tra le discipline dell'Unione e degli Stati membri, almeno tutte le volte in cui le attività delle comunità religiose incrocino ambiti di intervento dell'uno o degli altri soggetti¹¹⁸. Del resto, in tutto ciò c'è ben poco di strano, perché è quanto vale in generale per i rapporti di convivenza tra diritti nazionali e diritto europeo tracciati nei trattati; rapporti la cui evoluzione dipende parecchio anche dal dialogo tra le supreme corti dell'Unione e dei suoi Stati membri, come ci insegnano recenti, accesi confronti tra i giudici di Lussemburgo e i nostri giudici costituzionali¹¹⁹.

nell'Unione europea tra speranze disilluse e problemi emergenti, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., 2014, n. 3, in particolare p. 4 ss., anche per riferimenti alla dottrina.

¹¹⁵ A. LICASTRO, *Unione europea e «status» delle confessioni religiose*, cit., p. 208.

¹¹⁶ Art. 5 TUE, su cui si rinvia a E. CANNIZZARO, *Il diritto dell'integrazione europea*, cit., p. 249 ss.

¹¹⁷ M. VENTURA, *Sussidiarietà, governance e gruppi religiosi nel sistema giuridico dell'Unione europea*, in *Federalismo, regionalismo e principio di sussidiarietà orizzontale. Le azioni, le strutture, le regole della collaborazione con enti confessionali*, a cura di G. Cimbalo, J.I. Alonso Pérez, Giappichelli, Torino, 2005, p. 203.

¹¹⁸ Cfr. R. PUZA, *Effetti dell'ordinamento comunitario sullo status delle confessioni religiose nei paesi dell'Unione europea*, in *Le confessioni religiose nel diritto dell'Unione europea*, cit., p. 52 ss.

¹¹⁹ Si allude alla sentenza della Corte costituzionale italiana n. 115 del 2018, che ha chiuso il caso Taricco. Di recente al riguardo cfr. A. RUGGERI, *Dopo Taricco: identità*



Ecco, quelli sommariamente accennati sono tutti profili e dinamiche interni all'art. 17 TFUE, che avrebbero meritato d'essere presi in carico e sviluppati dalla Corte di giustizia, approfittando delle domande a essa rivolte. Non resta che attendere una prossima occasione d'intervento di Lussemburgo sulla disposizione appena citata; e confidare in qualche utile chiarimento sugli equilibri, senz'altro difficili, tra i sistemi giuridici degli Stati membri e dell'Unione, cui quella disposizione fa riferimento.

costituzionale e primato della Costituzione o della Corte costituzionale? (in <http://www.lalegislazionepenale.eu/wp-content/uploads/2019/02/Ruggeri-Dopo-Taricco-pdf.pdf>);
J. LUTHER, Il contro-ordine di disapplicazione della “regola Taricco” (in <http://www.lalegislazionepenale.eu/wp-content/uploads/2019/02/Luther-contro-ordine-pdf.pdf>).