



Angelo Licastro

(professore ordinario di Diritto ecclesiastico nell'Università degli Studi di
Messina, Dipartimento di Giurisprudenza)

**La questione del velo islamico delle addette ai controlli di sicurezza
aeroportuale: tra pretese di "neutralità" e libertà religiosa ***

*The issue of Islamic headscarves worn by airport security screeners:
between demands for "neutrality" and religious freedom **

ABSTRACT: This paper analyses the ruling of the German Federal Labour Court of 29 January 2026, which, in a case concerning alleged direct discrimination against a Muslim female job applicant - excluded by the recruiting company partly on the grounds that a ban on wearing the Islamic headscarf applied to her duties as an airport security screener - held that general bans on religious attire, in the absence of a concrete threat to state neutrality and sufficient evidence of likely workplace conflicts, cannot justify restrictions on religious freedom.

ABSTRACT: Il contributo analizza la pronuncia del 29 gennaio 2026 della Corte federale del lavoro tedesca che, pronunciandosi su un caso di sospetta discriminazione diretta di una aspirante lavoratrice di fede musulmana - esclusa dalla società selezionatrice anche in ragione della ritenuta applicabilità di un divieto di utilizzo del velo islamico nell'esercizio dei compiti di addetta ai controlli di sicurezza aeroportuale - si è espressa nel senso che i divieti generalizzati di indossare capi di abbigliamento aventi significato religioso, in mancanza di un pericolo concreto per il bene giuridico della neutralità dello Stato e di una adeguata dimostrazione del probabile prodursi di conflitti nel posto di lavoro, non possono giustificare restrizioni alla libertà religiosa.

PAROLE-CHIAVE: Genuine Occupational Requirement, Islamic headscarf, Principle of state neutrality, Airport security screeners. Requisiti occupazionali essenziali, Velo islamico, Principio di neutralità dello Stato, Addette ai controlli aeroportuali di sicurezza.

* Contributo sottoposto a valutazione dei pari - Peer-reviewed paper.

© The Author(s)

Submitted: 09.05.2026 – Approved: 16.05.2026 – Published: 18.05.2026

DOI: <https://doi.org/10.54103/1971-8543/31625>



SOMMARIO: 1. La (non trascurabile) portata innovativa di una recente sentenza della Corte federale del lavoro tedesca - 2. La ricostruzione dei fatti e lo svolgimento del giudizio di merito - 3. L'inquadramento giuridico del particolare ruolo professionale messo a bando e la normativa sull'aspetto esteriore dei pubblici dipendenti - 4. L'iter argomentativo sviluppato dai giudici della Corte federale - 5. Le implicazioni sistematiche della pronunzia - 6. Osservazioni conclusive.

1 - La (non trascurabile) portata innovativa di una recente sentenza della Corte federale del lavoro tedesca

La Corte federale del lavoro tedesca, con una sentenza pronunciata il 29 gennaio scorso¹, ha stabilito che è causa di discriminazione diretta per motivi di religione rigettare la domanda di una candidata a ricoprire la posizione di addetto alla sicurezza aeroportuale in ragione del divieto di indossare il velo islamico.

La pronunzia afferma principi non nuovi in materia di simboli religiosi indossati nei luoghi di lavoro, inserendosi nel solco di orientamenti ormai consolidati nella giurisprudenza tedesca, notoriamente incline a esigere una giustificazione rigorosa per ogni eventuale divieto che si ponga in contraddizione con la neutralità "aperta" o "inclusiva" dello Stato². Ciononostante, merita egualmente di essere segnalata, in quanto non priva di significativi profili di novità.

¹ **BUNDESARBEITSGERICHT** 29 gennaio 2026, 8 AZR 49/25. La "Corte federale del lavoro" è il giudice tedesco di ultima istanza in materia di diritto del lavoro. Si limita a una verifica di legittimità, accertando cioè la presenza di eventuali errori di diritto nelle decisioni sottoposte al suo esame, senza compiere, di regola, valutazioni di fatto ulteriori rispetto a quelle risultanti dalla pronunzia del giudice d'appello ("Corte regionale del lavoro": *Landesarbeitsgericht*), che si sia pronunciato sulla decisione del giudice del lavoro di primo grado ("Tribunale del lavoro": *Arbeitsgericht*). La Corte federale, oltre a pronunciarsi in via definitiva sui singoli casi sottoposti al suo esame, assicura anche l'uniformità di interpretazione del diritto del lavoro in tutto il Paese. Salvo che per il fatto di essere una Corte autonoma, può essere assimilata alla Sezione lavoro della nostra Suprema Corte di cassazione.

² Sul principio di neutralità ideologico-religiosa dello Stato tedesco (*Religiös-weltanschauliche Neutralität des Staates*), si veda, anche per ulteriori richiami, tra gli scritti più recenti, **G. CZERMAK**, *Religiös-weltanschauliche Neutralität - ein unverstandener Schlüssel-begriff*, in <https://weltanschauungsrecht.de> (aprile 2026). Cfr., inoltre, tra i molti, **E. BORNEMANN**, *Die religiös-weltanschauliche Neutralität des Staates*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2020; **J. FALTERBAUM**, *Was kann der Staat für die Kirchen tun? Zugleich eine Untersuchung zur Neutralität des Staates*, in *Der Staat*, 1998, p. 624 ss.; **H.M. HEINIG**,



L'interesse suscitato dalla decisione riguarda l'applicazione che viene fatta di quei principi a una specifica attività lavorativa (quella dei controlli aeroportuali di sicurezza sui passeggeri e sui bagagli) suscettibile di controverse valutazioni. In relazione a tale attività, infatti, possono rilevare peculiari esigenze di neutralità del servizio (spesso svolto in Germania da imprese private, su delega dell'autorità di sicurezza aeroportuale) e potenziali rischi di conflitti con i passeggeri.

Questi interessi devono trovare un adeguato temperamento con la libertà di religione della donna, che, quando decide di indossare il velo islamico nel luogo di lavoro, esercita una libertà fondamentale tutelata dalla Costituzione tedesca e dalle norme internazionali e sovranazionali di tutela dei diritti umani. Subendo ella, in ragione del particolare divieto, un trattamento meno favorevole rispetto ai colleghi che non indossano alcun capo di abbigliamento avente significato religioso, può profilarsi altresì una discriminazione vietata dalle norme europee sulla parità di trattamento dei lavoratori indipendentemente dalla fede professata.

Non va, pertanto, affatto sottovalutata la portata innovativa della pronuncia, seppur circoscritta al suo apporto chiarificatore concernente la legittimità di divieti di indossare simboli religiosi in un particolare settore lavorativo, dal momento che in esso può risultare difficile - alla luce dei criteri astratti e dei principi generali cui si rifà la giurisprudenza,

Verschärfung der oder Abschied von der Neutralität? Zwei verfehlte Alternativen in der Debatte um den herkömmlichen Grundsatz religiös-weltanschaulicher Neutralität, in *Juristenzeitung*, 2009, p. 1136 ss.; **S. HUSTER**, *Neutralität ohne Inhalt?*, in *Juristenzeitung*, 2010, p. 354 ss.; **C. HILLGRUBER**, *Staat und Religion. Überlegungen zur Säkularität, zur Neutralität und zum religiös-weltanschaulichen Fundament des modernen Staates*, Schöningh, Paderborn, 2007; **F. HOLZKE**, *Die „Neutralität“ des Staates in Fragen der Religion und Weltanschauung*, in *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht*, 2002, p. 903 ss.; **S. HUSTER**, *Die ethische Neutralität des Staates. Eine liberale Interpretation der Verfassung*, 2^a ed., Mohr Siebeck, Tübingen, 2017; **K.-H. LADEUR, I. AUGSBERG**, *Der Mythos vom neutralen Staat*, in *Juristenzeitung*, 2007, p. 12 ss.; **J. MASING, O. JOUANJAN** (a cura di), *Weltanschauliche Neutralität, Meinungsfreiheit, Sicherungsverwahrung*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2013; **M.H. MÜLLER**, *Neutralität und Parität als dogmatikleitende Rechtsprinzipien des Religionsverfassungsrechts*, in **J. KRÜPER, H. MERTEN, M. MORLOK** (a cura di), *An den Grenzen der Rechtsdogmatik*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2010, p. 43 ss.; **R. PAHUD DE MORTANGES** (a cura di), *Religiöse Neutralität. Ein Rechtsprinzip in der multireligiösen Gesellschaft*, Schulthess Verlag, Zürich, 2008; **C. WALDHOFF**, *Was bedeutet religiös-weltanschauliche Neutralität des Staates?*, in **M. HONECKER** (a cura di), *Gleichheit der Religionen im Grundgesetz?*, Brill, Leiden, 2011, p. 17 ss.



ancora una volta riaffermati dalla Corte - pervenire a un equilibrato componimento di tutti i suddetti interessi in reciproca tensione.

2 - La ricostruzione dei fatti e lo svolgimento del giudizio di merito

Si deve partire da una sintetica ricostruzione dei fatti da cui prende le mosse la sentenza.

Una donna di fede musulmana presenta la sua candidatura a ricoprire una posizione di addetta ai controlli di sicurezza presso l'aeroporto di Amburgo (indicato nella pronuncia come "H") tramite il portale online di una società ("F Services GmbH") facente parte del medesimo gruppo ("F") cui appartiene l'impresa incaricata dalla Polizia federale dei servizi di controllo dei passeggeri e dei bagagli nello scalo. Nella foto allegata al curriculum, richiesto il giorno dopo dalla società selezionatrice, la donna è ritratta con un foulard rosso, che le copre interamente i capelli. Ella, in quanto musulmana, porta sempre in pubblico per motivi religiosi il velo islamico.

A seguito del rigetto della candidatura comunicato con e-mail priva dell'indicazione di una qualsiasi motivazione, la donna proverà, in un primo momento, a ottenere in via informale chiarimenti sulle ragioni del provvedimento; tuttavia, le verranno fornite risposte dapprima vaghe, attraverso il riferimento a non meglio precisate carenze del curriculum, e poi apertamente reticenti, col rifiuto di comunicare il motivo che aveva determinato l'interruzione della procedura di selezione. Lamenterà, quindi, per via extragiudiziale e poi davanti al giudice del lavoro, nei confronti dell'impresa affidataria dei servizi di sicurezza aeroportuali - quale soggetto responsabile anche della condotta posta in essere dalla società selezionatrice - una discriminazione determinata da motivi religiosi, invocando le tutele previste dalla legge generale in materia di parità di trattamento del 14 agosto 2006 (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG*)³ che ha recepito, nell'ordinamento tedesco, la direttiva 2000/78/CE⁴.

³ BGBI, 2006, I, p. 1897 ss.

⁴ Direttiva 2000/78/CE del consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.



Il tribunale del lavoro di Amburgo⁵ ha accolto il ricorso e ha condannato il gruppo al risarcimento per condotta discriminatoria nei confronti dell'aspirante lavoratrice. La decisione è stata poi confermata dal giudice di appello, con una pronunzia⁶ verso la quale sono rivolte le censure fatte valere dall'impresa di gestione dei servizi aeroportuali di sicurezza davanti alla Corte federale.

In estrema sintesi, in applicazione del meccanismo di inversione dell'onere della prova previsto dall'art. 10 della direttiva 2000/78/CE⁷, una volta ravvisata l'esistenza di sufficienti indizi dai quali era dato presumere che vi fosse stata una discriminazione, i giudici di merito hanno ritenuto che l'impresa convenuta in giudizio non fosse riuscita a fornire la prova della mancata violazione del principio della parità di trattamento. Ossia, più precisamente, non aveva dato prova piena del fatto che sarebbero state *esclusivamente* lacune nella formazione professionale della candidata, risultanti dal curriculum, a motivare il rigetto della candidatura.

Del resto, la parte convenuta, sia pure in via subordinata, aveva pure cercato di fare valere la tesi di una possibile giustificazione del trattamento differenziato della candidata ai sensi dell'art. 8 AGG⁸. In particolare, essa aveva fatto leva sulle *esigenze di neutralità* che imporrebbero di esercitare le mansioni di cui si tratta senza l'esibizione di alcun simbolo religioso. In questa precisa direzione, aveva tratto un argomento di supporto da una lettera (allegata agli atti del giudizio di

⁵ ARBEITSGERICHT HAMBURG, 12^a camera, 25 gennaio 2024 - 12 Ca 183/23.

⁶ LANDESARBEITSGERICHT HAMBURG, 28 agosto 2024 - 5 SLa 6/24.

⁷ Recepito nell'art. 22 AGG.: "Qualora, in caso di controversia, una delle parti dimostri l'esistenza di indizi che facciano supporre una discriminazione per uno dei motivi di cui all'art. 1, spetta all'altra parte dimostrare che non vi è stata alcuna violazione delle disposizioni in materia di tutela contro la discriminazione". Ricorda come sul punto l'ordinamento italiano sia stato «a lungo silente, fino al 2008, quando con il d.l. n. 59 del 2008, art. 8-*septies*, si è finalmente conformato alla normativa comunitaria, prevedendo che "quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, l'esistenza di atti, patti, o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione"», S. BALDASSARRE, *La libertà religiosa nei luoghi di lavoro tra tutela antidiscriminatoria e strategie di inclusione*, Luigi Pellegrini Editore, Cosenza, 2024, p. 73.

⁸ Si veda il par. 1: "Una differenza di trattamento basata su uno dei motivi indicati nell'art. 1 è ammissibile qualora tale motivo costituisca un requisito professionale essenziale e determinante, in ragione della natura dell'attività da svolgere o delle condizioni del suo esercizio, purché lo scopo sia legittimo e il requisito sia adeguato".



primo grado) trasmessa - su richiesta della parte convenuta - dalla Direzione della Polizia federale di Hannover, competente per l'aeroporto di Amburgo, che si esprimeva nel senso di escludere che fosse "consentito indossare il velo durante lo svolgimento delle mansioni presso il posto di controllo di sicurezza aeroportuale"⁹.

In sede di appello, a queste argomentazioni, si aggiungerà il richiamo all'orientamento "consolidato"¹⁰ della Corte di giustizia dell'Unione europea, secondo il quale le aziende private hanno il diritto di vietare l'uso di simboli religiosi visibili sul luogo di lavoro, in particolare quando perseguono l'obiettivo della neutralità ideologica e religiosa. Un obiettivo che sarebbe pienamente giustificato perseguire nel settore della sicurezza aeroportuale.

3 - L'inquadramento giuridico del particolare ruolo professionale messo a bando e la normativa sull'aspetto esteriore dei pubblici dipendenti

L'impresa incaricata dei servizi di controllo di sicurezza aeroportuale è una impresa privata, chiamata, tuttavia, a svolgere funzioni aventi sicuramente rilevanza pubblicistica.

In Germania, la legge 11 gennaio 2005 (comunemente definita come "legge sulla sicurezza aerea")¹¹, emanata con lo scopo di proteggere l'aviazione civile dagli attacchi esterni, in particolare dai dirottamenti di aeromobili, dagli atti di sabotaggio e dagli attentati terroristici¹², disciplina, fra l'altro, i compiti delle autorità cui è demandata l'attuazione delle misure in essa previste¹³.

⁹ "Das Tragen von Kopftüchern während der Dienstausbung in der Luftsicherheitskontrollstelle ist somit nicht zulässig": ARBEITSGERICHT HAMBURG, 25 gennaio 2024, cit., § 11. Risulta dal § 6 della sentenza di primo grado che la lettera della Polizia è stata trasmessa su richiesta della parte convenuta e non della società selezionatrice come affermato nelle pronunzie degli ulteriori gradi del giudizio.

¹⁰ LANDESARBEITSGERICHT HAMBURG, 28 agosto 2024, cit., § 43.

¹¹ Luftsicherheitsgesetz (*LuftSiG*).

¹² Art. 1, Luftsicherheitsgesetz.

¹³ Le "autorità di sicurezza aerea" non sono titolari di compiti riguardanti la sicurezza del traffico aereo (intesa come sicurezza operativa di carattere tecnico: in inglese "safety"), ma sono competenti esclusivamente in ordine alla sicurezza intesa come difesa da rischi legati al compimento di atti illeciti (in inglese "security").



Ai sensi dell'art. 16, par. 2, i compiti delle autorità di sicurezza aerea sono svolti dai *Länder* per conto del governo federale. Peraltro, nell'aeroporto di Amburgo, come in altri aeroporti di rilevanza nazionale o regionale, tale competenza è stata ritrasferita, per esigenze di attuazione uniforme delle misure, alle autorità federali ai sensi dell'art. 16, par. 3a, seconda frase, della legge citata. Negli aeroporti in cui è stato operato il trasferimento, la competenza per i controlli di sicurezza è pertanto della Polizia federale¹⁴.

L'autorità per la sicurezza aerea è titolare di poteri speciali nell'area di sicurezza dell'aeroporto, che resta esclusa dal libero accesso del pubblico: può perquisire le persone che intendono accedervi (in particolare i passeggeri), può ispezionare, sottoporre a controllo a raggi X o esaminare in altro modo idoneo gli oggetti che si intendono introdurre in tali aree (normalmente i bagagli)¹⁵.

All'esecuzione di tali compiti di controllo l'autorità può provvedere direttamente attraverso il proprio personale oppure indirettamente, avvalendosi dell'attività di terzi.

Infatti, ai sensi dell'art. 16a, primo comma, n. 1 della legge citata, l'autorità competente in materia di sicurezza aerea può "affidare a persone fisiche, associazioni dotate di capacità giuridica parziale e persone giuridiche di diritto privato in qualità di delegati" il controllo dell'accesso alle aree di sicurezza degli aeroporti, cosa che è avvenuta in tutti gli scali affidati alla competenza della Polizia federale¹⁶. In sostanza, quest'ultima, pur essendo competente a effettuare i controlli (negli aeroporti per i quali è stato operato il trasferimento di competenze), li ha da tempo affidati a privati.

Resta in capo all'autorità di sicurezza (nel nostro caso alla Polizia federale) il potere di vigilanza¹⁷ e quello di impartire istruzioni nei confronti della impresa delegata, sulla base di quanto previsto dalla legge o dall'atto di affidamento. Quest'ultimo può essere in qualsiasi momento revocato, in tutto o in parte, o essere sottoposto a condizioni accessorie¹⁸. Requisiti dell'impresa affidataria per l'attribuzione dell'incarico sono l'idoneità, la competenza e l'affidabilità, tra cui la

¹⁴ Si veda **DEUTSCHER BUNDESTAG**, 13 dicembre 2018, WD 3-3000-429/18, *Luftsicherheitskontrollen: Aufsichtsrechte der Bundespolizei über Beliehene*.

¹⁵ Art. 5, par. 1, *Luftsicherheitsgesetz*.

¹⁶ **DEUTSCHER BUNDESTAG**, 13 dicembre 2018, cit.

¹⁷ Art. 16, par. 5, *Luftsicherheitsgesetz*.

¹⁸ Art. 16, par. 3, *Luftsicherheitsgesetz*.



dimostrazione del possesso delle necessarie conoscenze giuridiche e tecniche specialistiche, nonché la garanzia del completamento dei compiti affidati e la mancanza di conflitti di interesse¹⁹.

Il terzo agisce in veste di così detto “incaricato” o “delegato” (*Beliehener*), risultando investito del potere di esercitare tipiche funzioni pubblicistiche anche attraverso la titolarità di poteri autoritativi. In questi casi, i funzionari della Polizia federale restano a disposizione, appena defilati, nelle aree di controllo, in quanto è in ogni caso la Polizia federale responsabile della protezione contro gli attentati alla sicurezza del traffico aereo²⁰.

La parte convenuta in giudizio (ossia l’impresa di gestione del servizio) fa leva sulla circostanza dell’„incarico” disposto dalla Polizia federale per sostenere che gli addetti ai controlli di sicurezza rivestono la qualifica di pubblici funzionari, come tali vincolati all’obbligo di neutralità. Attraverso l’affidamento dell’incarico, l’addetto alla sicurezza diventerebbe una sorta di “braccio destro” della Polizia federale, acquisendo, appunto, la qualifica di pubblico funzionario e divenendo destinatario dei medesimi obblighi di neutralità gravanti su quest’ultimo²¹.

Vengono, quindi, invocate due disposizioni che sono risultate, però, di assai difficile lettura in ordine al profilo della loro eventuale immediata applicabilità: l’art. 34 della legge sullo *status* dei dipendenti pubblici dei *Länder*²² e l’art. 61 della legge sui dipendenti pubblici federali²³.

Il par. 2 della prima disposizione prevede, fra l’altro, possibili limitazioni o divieti per l’uso, durante l’esercizio delle funzioni o l’adempimento dei compiti d’ufficio, di particolari indumenti, gioielli, simboli e tatuaggi in zone visibili del corpo, nonché per il taglio dei capelli e per la barba, quando ciò sia richiesto da esigenze di

¹⁹ Art. 16, par. 2, *Luftsicherheitsgesetz*.

²⁰ Si veda l’art. 4 della *Bundespolizeigesetz (BPolG)* (legge sulla Polizia federale). È altresì previsto nella legge sulla sicurezza aerea che “restano impregiudicati i doveri e i poteri delle autorità di polizia” (art. 3, par. 5).

²¹ *ARBEITSGERICHT HAMBURG*, 12^a camera, 25 gennaio 2024, cit., § 24.

²² *Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamtStG)* del 17 giugno 2008, *BGBI.*, I, p. 1010.

²³ *Bundesbeamtengesetz (BBG)* del 5 febbraio 2009, *BGBI.*, I, p. 160.



funzionamento dell'amministrazione o dal dovere di tenere un comportamento rispettoso e tale da ispirare fiducia²⁴.

Nel caso, tuttavia, di simboli che presentano connotazioni *religiose o ideologiche*, è prevista una tutela rafforzata della libertà del dipendente, in quanto le restrizioni possono intervenire solo se quei simboli sono *oggettivamente idonei a compromettere la fiducia nella neutralità* dell'esercizio delle funzioni affidate al dipendente²⁵. Si rinvia poi alla normativa di dettaglio, di competenza dei vari *Länder*²⁶.

Analoga è la previsione contenuta nell'art. 61, par. 2, citato, riguardante i dipendenti federali, che attribuisce però il compito di emanare le norme di dettaglio al Ministero federale di volta in volta competente. Nel caso in esame la competenza sarebbe del Ministero dell'interno, che non risulta, però, abbia sinora emanato alcuna normativa al riguardo.

La giurisprudenza si è anche in altra occasione pronunciata nel senso che, nella misura in cui il legislatore federale, all'art. 34, par. 2, della *BeamtStG*, parla di "dettagli", non ha voluto fare riferimento (solo) a questioni di dettaglio o procedurali nel senso tradizionale, ma avrebbe rimesso a una ulteriore disciplina di carattere generale la fissazione di quale caratteristica concreta dell'aspetto esteriore, con connotazioni religiose o ideologiche, sia oggettivamente idonea a compromettere la fiducia nell'esercizio imparziale delle funzioni del pubblico dipendente e, pertanto, sia vietata al funzionario stesso durante l'esercizio dei suoi compiti²⁷. E lo stesso dovrebbe valere, *mutatis mutandis*, per la corrispondente disposizione riguardante i dipendenti federali.

²⁴ La disposizione aggiunge che le restrizioni sono particolarmente giustificate quando le caratteristiche dell'aspetto, per la loro natura eccessivamente individualizzanti oltre la misura usuale, sono idonee a mettere in secondo piano la funzione ufficiale del funzionario.

²⁵ "Religiös oder weltanschaulich konnotierte Merkmale des Erscheinungsbilds nach Satz 2 können nur dann eingeschränkt oder untersagt werden, wenn sie objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung der Beamtin oder des Beamten zu beeinträchtigen".

²⁶ Sui rapporti tra l'art. 34, par. 2, della *BeamtStG* e le norme sulla neutralità previste dalle leggi dei *Länder*, cfr. C. TOMERIUS, *Gesetzliche Vorgaben zum Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten - Zum Verhältnis von § 34 II BeamStG und ländergesetzlichen Neutralitätsvorschriften*, in *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht*, 2023, p. 1537 ss.

²⁷ Si veda, da ultimo, VERWALTUNGSGERICHT DER FREIEN HANSESTADT BREMEN, 19 marzo 2026 - 6 V 664/26, p. 15.



4 - L'iter argomentativo sviluppato dai giudici della Corte federale

Premesso che la normativa sulla parità di trattamento del lavoratore è pacificamente applicabile anche all'aspirante tale, secondo i giudici ricorrono, nella vicenda concreta, sufficienti indizi del trattamento discriminatorio, non confutati dalle prove fatte valere dalla parte convenuta.

Anzitutto, la foto del curriculum lasciava intendere che la candidata con ogni probabilità non avrebbe rinunciato a indossare il velo nel posto di lavoro, mentre risultava da alcune circostanze che la società selezionatrice nutriva "l'aspettativa che l'attività di addetta alla sicurezza aerea fosse svolta senza velo", come del resto accadeva per alcune dipendenti, anch'esse di religione musulmana, che erano solite togliere il particolare capo di abbigliamento durante l'orario di lavoro²⁸.

Sul fronte delle contestazioni mosse dalla parte convenuta, farà capolino solo in sede di ricorso davanti alla Corte federale (e quindi tardivamente) il tentativo di dimostrare che, in presenza di lacune nel curriculum, qualsiasi candidato sarebbe stato escluso dalla selezione, indipendentemente da ulteriori valutazioni. Questo tipo di allegazione non poteva peraltro privare di rilievo la circostanza che "nel corso dell'intero giudizio la convenuta ha costantemente sostenuto che l'attività di addetta alla sicurezza aerea non possa essere svolta indossando un copricapo religioso"²⁹. Le stesse ripetute affermazioni della convenuta sono valse cioè a dimostrare che la religione non è rimasta un fattore del tutto neutro nel processo di selezione, come avrebbe dovuto per non fare sorgere sospetti di discriminazione.

I giudici, in questi passaggi, sembrano voler dire che, dal punto di vista della strategia difensiva della parte convenuta, è stato un errore tirare in ballo la questione dell'esistenza di particolari restrizioni riguardanti l'aspetto esteriore di chi è addetto ai controlli aeroportuali di sicurezza, in quanto tutto ciò è servito indirettamente a confermare che la questione del velo aveva avuto una qualche influenza (sia pure non esclusiva) nella decisione della società selezionatrice di non prendere in considerazione la candidatura della donna.

Una volta accertata la ricorrenza dei presupposti per l'applicazione della normativa antidiscriminatoria si giunge al vero

²⁸ BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., §§ 32 e 33.

²⁹ BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., § 35.



cuore della questione, concernente la *possibile giustificazione* del trattamento meno favorevole subito dalla donna per motivi legati alla fede religiosa professata. Anche in relazione a tale profilo la Corte federale ritiene esente da errori le conclusioni cui si era giunti nel giudizio di merito.

Le prove portate a supporto della propria tesi dalla parte convenuta hanno sempre fatto riferimento in maniera *diretta* e *selettiva* al “velo” islamico (così, ad esempio, la lettera della Polizia federale di Hannover) o ai “capi di abbigliamento” (così l’Accordo aziendale di gruppo del 2018)³⁰ o a qualsiasi “copricapo” (così i Regolamenti allegati al predetto Accordo aziendale) (compresi i copricapi aventi connotazione religiosa)³¹. Dato l’inscindibile collegamento tra questi simboli e una particolare fede religiosa (o alcune particolari fedi religiose) (alla luce dei richiamati documenti restano chiaramente esclusi da ogni divieto i simboli religiosi diversi dai capi di abbigliamento) è evidente che il sospetto è di una discriminazione *diretta*³².

Questa incontra nelle norme in vigore uno “schema chiuso di giustificazioni”³³. In particolare, a essere invocata dalla parte convenuta è stata la disposizione sui così detti “requisiti occupazionali essenziali” di cui all’art. 8, primo comma, AGG, corrispondente all’art. 4, par. 1, della direttiva 2000/78/CE.

³⁰ Si veda LANDESARBEITSGERICHT HAMBURG, 28 agosto 2024, cit., §§ 46-47.

³¹ Si veda LANDESARBEITSGERICHT HAMBURG, 28 agosto 2024, cit., §§ 48-49.

³² BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., § 24. Il carattere selettivo del divieto non ha solo l’effetto di ricondurre sotto lo schema (più grave) della discriminazione diretta il trattamento differenziato, ma contribuisce all’affermarsi di “una percezione della neutralità formalisticamente intesa, che finisce per avere un impatto discriminatorio sulle minoranze”: A. MADERA, *Il porto di simboli religiosi nel contesto giudiziario*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (<https://riviste.unimi.it/index.php/statoechiese>), n. 4 del 2020, p. 145.

³³ Si tratta dell’espressione utilizzata dall’avvocato generale Laila Medina nelle *Conclusioni* relative alla causa C-344/20, *L.F. c. S.C.R.L.*, presentate davanti alla Corte di giustizia dell’Unione europea il 28 aprile 2022. A differenza della discriminazione indiretta, “[l]a discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali dispone di uno schema chiuso di giustificazioni, vale a dire ordine pubblico, sicurezza, tutela della salute e dei diritti e delle libertà (articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78), requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell’attività lavorativa (articolo 4, paragrafo 1 della direttiva 2000/78), requisiti per lo svolgimento dell’attività lavorativa legati a organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali (articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2000/78), nonché azione positiva e misure specifiche (articolo 7 della direttiva 2000/78)” (*ivi*, nota 36).



A questo riguardo la Corte sembra compiere un duplice ordine di valutazioni.

Una prima verifica è condotta sulla validità dell'asserzione secondo cui non indossare il velo potrebbe costituire un requisito occupazionale essenziale (di carattere negativo) dal punto di vista oggettivo delle *mansioni tecniche* da svolgere, ossia dal punto di vista del corretto svolgimento dell'attività lavorativa. È la prospettiva maggiormente aderente alla *ratio* e alla portata applicativa tipica della disposizione sui requisiti occupazionali essenziali. La conclusione è che, *oggettivamente considerate*, le attività svolte dall'addetta ai controlli di sicurezza aeroportuali possono senz'altro essere *correttamente svolte* da una donna che indossi il velo³⁴. Né va enfatizzato, secondo i giudici, di fronte ai rischi dell'insorgenza di conflitti con i passeggeri ai posti di controllo, il possibile aggravarsi della situazione derivante dall'esibizione del simbolo religioso, che non possiede in alcun modo l'attitudine di alimentare la sensazione di fastidio percepita dai passeggeri in occasione di controlli che possono risultare particolarmente invasivi³⁵.

Una seconda verifica - che è quella di maggiore interesse nella fattispecie concreta - è, invece, condotta con precipuo riguardo al *ruolo pubblicistico* rivestito dall'addetto ai controlli, per saggiarne la compatibilità col principio della neutralità religiosa e ideologica applicabile ai pubblici dipendenti. In questo caso, il richiamo alla logica dei "requisiti occupazionali essenziali" appare ben più sfumato, resta sullo sfondo, in quanto sembra piuttosto assumere assorbente rilievo un apprezzamento condotto principalmente dalla prospettiva del necessario bilanciamento di tutti i principi costituzionali coinvolti.

Invero, la stessa Corte federale aveva in altra occasione ritenuto, con riferimento alla posizione di una candidata di fede musulmana interessata a ricoprire un posto di insegnante nelle scuole pubbliche, nonostante il prescritto obbligo comportamentale di rinunciare a indossare il velo durante il servizio, che si ponga anche in questo caso una questione di idoneità a ricoprire il posto vacante, e dunque di mancanza di un requisito di assunzione, da inquadrare nella previsione dell'art. 8, primo comma, AGG³⁶. Ma anche in quel caso saranno in

³⁴ BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., §§ 39 e 40.

³⁵ BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., § 41.

³⁶ BUNDESARBEITSGERICHT, 27 agosto 2020 - 8 AZR 62/19, § 56.



definitiva prevalenti considerazioni di ordine costituzionale a orientare la soluzione della questione controversa.

Tornando alla vicenda dell'addetta ai controlli aeroportuali, la parte convenuta aveva cercato di trarre argomenti a proprio favore dagli artt. 34 e 61 delle già citate leggi sui dipendenti pubblici, presupponendo, in sostanza, che si trattasse di disposizioni immediatamente applicabili. Aveva cioè sostenuto che tali disposizioni non costituissero soltanto una *base giuridica* per l'eventuale introduzione di restrizioni - subordinata, nel caso dei dipendenti federali, all'adozione di un provvedimento di competenza dei singoli Ministeri di volta in volta interessati, al momento mancante - ma fossero esse stesse, senza necessità di ulteriori interventi, fonte diretta di limitazione per la libertà del pubblico dipendente, nella logica della neutralità d'apparenza nell'esercizio dell'ufficio pubblico. Una interpretazione presente nella stessa lettera della Direzione della Polizia federale di Hannover e che sembrerebbe avere guidato, anche prima dell'episodio oggetto di contestazione, le procedure di reclutamento della società selezionatrice.

La Corte federale, peraltro, non approfondisce questo profilo, ritenendolo in ogni caso non risolutivo della questione controversa³⁷. Essa individua piuttosto direttamente nei principi costituzionali che tutelano la libertà di religione³⁸ e fondano il principio di neutralità ideologico-religiosa dello Stato³⁹ le coordinate ermeneutiche fondamentali che devono guidare l'interprete.

In altri termini, anche qualora si ritenessero le disposizioni legislative già richiamate fonti di immediata applicabilità, si porrebbe in ogni caso un problema di interpretazione conforme a Costituzione, avendo ormai da tempo la Corte costituzionale federale posto precisi limiti alla ammissibilità delle restrizioni normative concernenti la libertà del pubblico dipendente di esibire simboli religiosi nello svolgimento dei propri compiti⁴⁰. È questo il passaggio fondamentale su cui insistono i

³⁷ BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., § 45.

³⁸ Art. 4, parr. 1 e 2, della Costituzione tedesca.

³⁹ Il principio di neutralità religiosa e ideologica è solitamente ricavato dall'art. 3, par. 3, primo inciso, dall'art. 4, par. 1, dall'art. 33, par. 3, della Grundgesetz (GG), nonché dagli artt. 136, parr. 1 e 4, e 137, par. 1, della Costituzione di Weimar (*Weimarer Reichsverfassung*), tuttora vigenti.

⁴⁰ Sul tema, nella dottrina tedesca, cfr., tra i molti, C. TOMERIUS, *Religiöse Symbole im Staatsdienst - Ein kanadisch-deutscher Rechtsvergleich*, in *Die öffentliche Verwaltung*, 2024, p. 551 ss.; ID., *Polizeibeamtinnen mit Kopftuch, Polizeibeamte mit Kippa und Dastar Sind*



giudici della Corte federale e che conferisce anche una importante rilevanza sistematica alla decisione.

Torna ora la fondamentale distinzione tra *pericolo astratto* e *pericolo concreto* per la neutralità dello Stato che aveva costituito il nucleo della fondamentale pronuncia della Corte costituzionale del 2015 sugli insegnanti delle scuole pubbliche⁴¹. Così come era avvenuto in quella occasione, si ribadisce, altresì, che manca qualsiasi identificazione personale-organica tra lo Stato che conferisce la delega e la parte convenuta in giudizio come anche i suoi dipendenti, i quali *compiono un esercizio privato* dei loro diritti fondamentali senza che tale esercizio possa essere in qualche modo imputato allo Stato⁴²: in definitiva, quella dell'addetta ai controlli di indossare il velo è una scelta che rimane del tutto personale, che non si trasferisce automaticamente allo Stato, del quale non resta pertanto in alcun modo compromessa la neutralità ideologico-religiosa.

Anche il bilanciamento tra la libertà professionale⁴³ della impresa affidataria del servizio e la libertà religiosa della candidata deve risolversi, a giudizio della Corte, in una giustificata compressione della prima, considerata la diversa gravità delle conseguenze derivanti dall'esclusione della donna dalla procedura di selezione e dei prevedibili effetti negativi che sarebbe chiamata a sopportare l'impresa affidataria dei controlli di sicurezza avvalendosi della dipendente che indossa il velo: nel primo caso si avrebbe la duratura preclusione dell'accesso alla professione, nel secondo "non è concretamente prevedibile un aumento

Gesetze zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten noch verfassungsgemäß?, in *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht*, 2022, p. 212 ss.

⁴¹ **BUNDESARBEITSGERICHT** 29 gennaio 2026, cit., § 46. Sulla pronuncia cui si fa riferimento nel testo (**BUNDESVERFASSUNGSGERICHT**, 27 gennaio 2015 - 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10) mi sia consentito rinviare ad **A. LICASTRO**, *Principio europeo di non discriminazione religiosa e approcci nazionali alla "neutralità" del pubblico dipendente*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 12 del 2023, pp. 43-45. Per una puntuale applicazione dei principi della sentenza della Corte costituzionale, cfr. **BUNDESARBEITSGERICHT**, 27 agosto 2020 - 8 AZR 62/19. Nella dottrina straniera, tra i molti, cfr. **M. MAHLMANN**, *Religious Symbolism and the Resilience of Liberal Constitutionalism: On the Federal German Constitutional Court's Second Head Scarf Decision*, in *German Law Journal*, 2015, n. 4, p. 887 ss.; **J.R. LEISS**, *One Court, Two Voices: Case Note on the First Senate's Order on the Ban on Headscarves for Teachers from 27 January 2015: Case No. 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10*, *ivi*, p. 901 ss.

⁴² **BUNDESARBEITSGERICHT** 29 gennaio 2026, cit., § 46.

⁴³ Art. 12, primo comma, della Grundgesetz (GG).



delle situazioni di conflitto, né è da temere un calo del volume di passeggeri da controllare”⁴⁴.

5 - Le implicazioni sistematiche della pronunzia

Dalla prospettiva del gruppo affidatario del servizio dei controlli di sicurezza, più che insistere, sul fronte di una possibile giustificazione del trattamento differenziato, su automatiche trasposizioni di generici obblighi di neutralità dal “pubblico funzionario” all’ „incaricato” (in virtù di delega) di compiti aventi rilevanza pubblicistica, sarebbe stato forse più utile provare ad argomentare il fondamento di un dovere di neutralità tutto speciale, dedotto dalle caratteristiche ricoperte dall’agire di chi è titolare di veri e propri poteri autoritativi.

Bisogna, peraltro, riconoscere che le stesse norme di legge sul pubblico impiego, sopra richiamate, potrebbero avallare la strategia difensiva della impresa affidataria del servizio di controllo dei passeggeri. Non prevedendo alcuna differenziazione tra i funzionari pubblici in base alla funzione e alle competenze esercitate, non è chiaro se prescindano completamente dal criterio del “pericolo concreto” evocato dalla Corte costituzionale (per le insegnanti delle scuole pubbliche), o se, al contrario, alla luce del criterio fissato dai giudici di Karlsruhe, siano state pensate per essere applicate solo alle categorie più “sensibili” di funzionari pubblici, che agiscono cioè con poteri tipicamente sovrani nei confronti dei cittadini (come tipicamente accade, sempre secondo la Corte costituzionale, nell’ambito del contesto giudiziario).

L’approccio della parte convenuta si riflette sulla sentenza della Corte federale del lavoro, dove c’è solo un rapidissimo cenno ai casi in cui la Corte costituzionale ha ammesso un arretramento della libertà religiosa di fronte all’esercizio, da parte dello Stato, della sua autorità nel più classico senso di autorità sovrana⁴⁵.

Così accade, come già accennato, nel contesto giudiziario, in cui lo Stato tende inoltre ad attribuire una particolare veste formale all’agire dei suoi organi, e quindi è più probabile che gli atti dei singoli funzionari statali che si discostino da essa vengano percepiti come atti propri dello

⁴⁴ BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., § 50.

⁴⁵ BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 14 gennaio 2020, 2 BvR 1333/17, § 95.



Stato e vengano, quindi, attribuiti a quest'ultimo⁴⁶. Si potrebbe dire cioè che, per un osservatore obiettivo, è più difficile, in questo caso, separare l'uso del velo islamico dal ruolo pubblico ricoperto dal funzionario - e quindi in definitiva dallo stesso Stato con cui egli si immedesima - tracciando una precisa linea di demarcazione tra "a public official acting for the state and the actions of the state itself"⁴⁷.

In dottrina si è sostenuto che, in questi casi, la tipica neutralità tedesca di carattere "inclusivo"⁴⁸ finisce col declinarsi in una sorta di neutralità "distanziante", che non rappresenterebbe una forma di neutralità diversa dalla prima, ma una sua semplice modificazione o un suo adattamento, operato sulla base di una precisa decisione del legislatore. Secondo questa tesi, la neutralità "distanziante" dovrebbe applicarsi ogniqualvolta venga in gioco l'attività ufficiale delle autorità pubbliche⁴⁹.

La Corte costituzionale federale, sulla base dei principi più sopra precisati, ha ritenuto legittime, per i tirocinanti impegnati nell'esercizio delle funzioni di giudice, le restrizioni relative all'uso di capi di abbigliamento aventi una connotazione religiosa⁵⁰. Nello stesso senso si è espressa la Corte costituzionale della Baviera, che non ha ravvisato profili di illegittimità nella normativa che ha introdotto nello Stato tale tipo di specifiche restrizioni⁵¹. Analogamente, è stato di recente ritenuto non lesivo dei principi costituzionali federali in materia di libertà religiosa (artt. 4, par. 1 e par. 2 della Legge fondamentale) considerare non idonea all'impiego come pubblico ministero o giudice professionista

⁴⁶ BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 14 gennaio 2020, cit., § 90 (all'inizio).

⁴⁷ S. SMET, *The Impossibility of Neutrality? How Courts Engage with the Neutrality Argument*, in *Oxford Journal of Law and Religion*, n. 1 del 2022 (reperibile all'url <https://ssrn.com/abstract=4263377>, p. 1 ss.), p. 22.

⁴⁸ Si è osservato che il principio di neutralità "non significa neutralizzare la religione nello spazio pubblico secondo le idee ideologiche d'una minoranza, ma significa invece apertura: da un lato, al complessivo patrimonio culturale ereditato dalla storia, alle proprie radici storiche ed ai valori che esse trasmettono; dall'altro, anche alle varie e differenti convinzioni religiose dei cittadini e per i modi di vita ad esse improntati": S. TESTA BAPPENHEIM, *I simboli religiosi nello spazio pubblico. Profili giuridici comparati*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, p. 473, sulla scorta di M. HECKEL, *Das Kreuz im öffentlichen Raum. Zum "Kruzifix-Beschluß" des Bundesverfassungsgerichts*, in *Deutsches Verwaltungsblatt*, 1996, n. 9, p. 472 ss.

⁴⁹ G. CZERMAK, *Religiös-weltanschauliche Neutralität*, cit., p. 11.

⁵⁰ BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 14 gennaio 2020, cit. Nella giurisprudenza amministrativa, si veda VERWALTUNGSGERICHT ARNSBERG 9 maggio 2022 - 2 L 102/22.

⁵¹ BAYERISCHER VERFASSUNGSGERICHTSHOF 14 marzo 2019 - Vf. 3-VII-18.



una candidata che si era rifiutata di togliersi il velo indossato per motivi religiosi per tutta la durata del contatto con le parti del procedimento⁵². Stesso trattamento è stato riservato a una giudice onoraria assegnata a un tribunale amministrativo⁵³, a una giudice popolare⁵⁴ e a una giudice popolare per i procedimenti minorili⁵⁵.

Secondo la Corte federale del lavoro, questo tipo di caratteristiche non sono rinvenibili nel caso di un controllo di sicurezza in aeroporto⁵⁶.

Sebbene la Corte non espliciti le ragioni che la conducono a tale tipo di conclusione, a dare a essa supporto sta probabilmente la circostanza che la Polizia federale, in occasione della delega delle proprie attribuzioni nella materia in esame, agisce non come titolare dei tipici poteri di cui sono investite le autorità di polizia, ma come autorità responsabile dei servizi di controllo di sicurezza aeroportuale.

Bisogna, peraltro, considerare che, anche con riguardo ai poteri tipici dei funzionari e agenti di polizia, rispetto ai quali può risultare maggiormente fondata l'assimilazione alla posizione ricoperta dai giudici e da altri pubblici dipendenti dotati di potere coercitivo che operano nel contesto giudiziario, la giurisprudenza amministrativa, di recente pronunciata in relazione alla richiesta di un provvedimento cautelare d'urgenza, non sembra ravvisare ostacoli insuperabili ad ammettere una tutela piena della libertà religiosa.

In un caso riguardante uno studente di religione sikh, iscritto a un corso di laurea per la formazione degli agenti di polizia, che si era dichiarato non disposto a rinunciare a indossare il turbante durante la parte del tirocinio curriculare da svolgere a contatto diretto con i cittadini, come invece richiesto da una puntuale direttiva proveniente dal Capo della polizia, la giurisprudenza si è espressa a favore dell'aspirante poliziotto⁵⁷.

Si era fatto notare, a sostegno della validità della misura restrittiva, che le attività di polizia sono svolte da agenti detentori del

⁵² VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT, 30 ottobre 2025 - 1 K 2792/24.DA.

⁵³ OBERVERWALTUNGSGERICHT NORDRHEIN-WESTFALEN 15 aprile 2025 - 16 F 10/25.

⁵⁴ OBERLANDESGERICHT BRAUNSCHWEIG 14 ottobre 2025 - 1 OGS 1/25.

⁵⁵ OBERLANDESGERICHT HAMM 11 aprile 2024 - 5 Ws 64/24; AMTSGERICHT DORTMUND 22 maggio 2024 - 3221 E-1. Contro quest'ultima pronuncia risulta essere stato presentato ricorso alla Corte costituzionale federale (reperibile al sito <https://freiheitsrechte.org/>).

⁵⁶ BUNDESARBEITSGERICHT 29 gennaio 2026, cit., § 46.

⁵⁷ VERWALTUNGSGERICHT BREMEN 19 marzo 2026, cit.



monopolio dello Stato sull'uso della forza e nell'esercizio di poteri classicamente sovrani. Ciò produrrebbe un significativo impatto sulle libertà individuali dei cittadini e richiederebbe garanzie rafforzate in termini di neutralità ideologico-religiosa. Si era, altresì, aggiunto che, in questi casi, è data particolare importanza all'aspetto esteriore degli atti ufficiali, come confermato anche dall'utilizzo della divisa, richiamando chiaramente, anche per tale profilo, la tesi della Corte costituzionale sui rischi di una immediata riferibilità allo Stato della eventuale deviazione dalle caratteristiche di neutralità dell'aspetto esteriore di chi opera nel contesto giudiziario.

Tuttavia, la richiamata pronunzia dei giudici amministrativi si limita ad accertare la mancanza di una base giuridica sufficiente a fondare il provvedimento limitativo della libertà dell'aspirante poliziotto, senza fornire indicazioni ulteriori.

La sentenza in esame della Corte federale del lavoro, come si è visto, segue un percorso argomentativo diverso (anche rispetto alla decisione del giudice di primo grado) e appare quindi destinata ad avere ricadute sistematiche di ben maggiore rilevanza. Ora è piuttosto la conciliazione tra i diversi principi costituzionali coinvolti, alla luce delle indicazioni date dalla Corte costituzionale federale, a guidare i giudici nella loro decisione. Si va oltre, in questo modo, alle questioni di competenza relative alla individuazione della base giuridica di un eventuale divieto, per affrontare il nodo costituzionale del bilanciamento - si potrebbe dire in una prospettiva di fissazione di vincoli "sostanziali" derivanti dalla neutralità ideologica e religiosa dello Stato⁵⁸ - tra i diversi principi costituzionali coinvolti nella materia.

Questo tipo di impostazione - già presente nella pronunzia del giudice d'appello - ha consentito a quest'ultimo di superare anche le obiezioni che la parte convenuta aveva fondato sulla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, favorevole ad ammettere, in ipotesi però di discriminazione *indiretta*, divieti di uso di simboli religiosi in ragione delle politiche aziendali di rigorosa *neutralità ideologica e religiosa*. Secondo il giudice d'appello, nel caso dell'ordinamento costituzionale tedesco si sarebbe in presenza di garanzie antidiscriminatorie legate al libero esercizio della libertà di religione *più favorevoli* per il lavoratore di quelle previste dalla direttiva

⁵⁸ S. SMET, *The Impossibility of Neutrality? How Courts Engage with the Neutrality Argument*, cit., p. 20.



2000/78/CE (si veda l'art. 8, par. 1, della medesima direttiva), sicché non sarebbero consentite interferenze sulla libertà di religione in mancanza di un *pericolo sufficientemente concreto* per un bene giuridico la cui tutela sia invocabile da parte del datore di lavoro⁵⁹.

Si può aggiungere che, anche richiamando i principi stabiliti dalla Corte di giustizia quando è stata chiamata a pronunciarsi sull'applicazione delle garanzie previste dalla menzionata direttiva nel settore pubblico, dovrebbe riconoscersi la possibile incidenza della peculiare connotazione rivestita dall'idea di "neutralità ideologico-religiosa" fatta propria dall'ordinamento costituzionale tedesco. In quella occasione, i giudici di Lussemburgo hanno, infatti, sottolineato che la direttiva in questione stabilisce solo un "quadro generale" di garanzie, lasciando un margine di discrezionalità a ogni Stato membro "nella concezione della neutralità del servizio pubblico che esso intende promuovere sul luogo di lavoro"⁶⁰.

Una impostazione, questa, ancora più chiaramente ricavabile dalla giurisprudenza della Corte europea di Strasburgo, che non rinviene, nelle norme della Convenzione sui diritti dell'uomo, i contorni precisi di una nozione di "neutralità ideologico-religiosa", ma solo le basi per un test di proporzionalità di valutazioni che restano in linea di principio, in questa materia, riservate ai singoli Stati⁶¹.

⁵⁹ LANDESARBEITSGERICHT HAMBURG, 28 agosto 2024, cit., § 98.

⁶⁰ CORTE DI GIUSTIZIA UE, Grande Sezione, 28 novembre 2023, C-148/22, *OP c. Commune d'Ans*, par. 33 e 34. La Corte ha altresì precisato che "[i]l margine di discrezionalità così riconosciuto agli Stati membri e, se del caso, ai loro enti infrastatali, in mancanza di consenso a livello dell'Unione, deve tuttavia andare di pari passo con un controllo, che spetta ai giudici nazionali e dell'Unione, consistente, in particolare, nel verificare se le misure adottate, a seconda dei casi, a livello nazionale, regionale o locale siano giustificate in linea di principio e se siano proporzionate".

⁶¹ Si veda, ad esempio, CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO, Sezione V, 26 novembre 2015, ric. n. 64846/11, *Ebrahimian c. Francia*, par. 68, dove si afferma: "Secondo il modello francese, che la Corte non è chiamata a valutare in quanto tale, la neutralità dello Stato incombe sui dipendenti che lo rappresentano. La Corte osserva, tuttavia, che è dovere dei tribunali amministrativi verificare che le autorità non interferiscano *in modo sproporzionato* con la libertà di coscienza dei dipendenti pubblici quando si fa affidamento sulla neutralità dello Stato" (miei i corsivi).



6 - Osservazioni conclusive

Il limite della soluzione indicata nel 2015 dalla Corte costituzionale - cui si è allineata la pronunzia in esame della Corte federale del lavoro - non sta tanto nel criterio, abbastanza equilibrato, su cui si fonda, quanto nelle sue applicazioni pratiche, che richiedono una accurata selezione nelle competenze e nell'agire delle varie figure dei pubblici dipendenti tutt'altro che esente da margini di incertezza e di ambiguità.

Così, per quel che qui maggiormente interessa, è tutto da dimostrare che il cittadino dotato di sufficiente maturità, quando entra in relazione con un dipendente pubblico titolare di un potere autoritativo nel contesto giudiziario, sia effettivamente incapace di distinguere tra una libera auto-rappresentazione individuale avente connotazione fideistica e l'agire istituzionale ispirato a neutralità ideologico-religiosa, mentre, nel momento in cui si sottopone ai controlli aeroportuali di sicurezza, sia pienamente e agevolmente capace di farlo.

La seconda situazione, a ben vedere, riguardata dal punto di vista del ruolo ricoperto dal dipendente rivestito di poteri pubblicistici, non è classificabile in modo netto all'interno di una categoria ben definita. Non ricorre in essa esercizio pieno dei classici poteri coercitivi (di cui, anche nel contesto dei controlli aeroportuali, resta titolare la Polizia) e, tuttavia, bisogna tenere conto della posizione di soggezione (per quanto di breve durata) del passeggero e considerare che i poteri di ispezionare le cose e di eseguire perquisizioni personali, di cui sono titolari gli addetti ai controlli, sono tra i più classici esempi di esercizio del potere coercitivo. L'impresa affidataria del servizio aeroportuale agisce insomma pur sempre nella veste di autorità pubblica nell'ambito dei controlli di sicurezza.

Ne deriva inoltre che, anche dal punto di vista di una possibile compromissione della libertà religiosa negativa di colui che, entrando in contatto con chi esibisce simboli di appartenenza confessionale, è in qualche modo costretto a percepirne la visione, è abbastanza simile la posizione di chi è tenuto a restare all'interno di un'aula di un tribunale per il compimento di determinati atti processuali⁶² e quella di chi, sia pure per un lasso di tempo estremamente ridotto, è tenuto a sottoporsi ai

⁶² BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 14 gennaio 2020, cit., § 94; BAYERISCHER VERFASSUNGSGERICHTSHOF 14 marzo 2019, cit., § 37.



controlli di sicurezza in determinati spazi dell'aeroporto. Similitudine destinata a venire meno solo ove si consideri che "il contesto giudiziario costituisce un peculiare *setting* pubblico, in cui deve essere garantito l'interesse superiore a una corretta amministrazione della giustizia"⁶³, secondo, però, un approccio alla questione della neutralità "d'apparenza" del funzionario pubblico non condiviso dalla Corte costituzionale federale neppure in relazione all'operato del giudice⁶⁴.

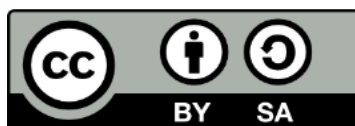
Su questi profili la Corte federale del lavoro non offre un contributo sostanziale di chiarificazione, limitandosi a confermare indirettamente che solo in casi davvero eccezionali nell'ordinamento tedesco è lecito imporre ai pubblici dipendenti (e ai soggetti a essi equiparabili) restrizioni riguardanti l'abbigliamento avente connotazioni religiose in nome della neutralità ideologico-religiosa dello Stato.

Angelo Licastro

angelo.licastro@unime.it

<https://orcid.org/0000-0002-9046-4233>

Università degli Studi di Messina – <https://ror.org/05ctdxz19>



Licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

⁶³ A. MADERA, *Il porto di simboli religiosi*, cit., p. 47 s.

⁶⁴ La Corte costituzionale federale tedesca (BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 14 gennaio 2020, cit., § 99) ha escluso che l'esigenza di imparzialità giudiziaria possa giustificare restrizioni alla libertà di religione, salvo situazioni del tutto eccezionali in relazione alle quali è comunque offerto il rimedio della riconsuazione del giudice.