

**WEBINAR PER OPERATORI DEL DIRITTO
SULL'APPLICAZIONE
DEL DIRITTO COMUNITARIO ANTIFRODE.**

Imane El Morabet

20 Ottobre 2020



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza"
2014-2020 della Commissione europea.

Questa sessione di formazione è basata sul Programma 2014-2020 della Commissione Europea su "diritti, uguaglianza e cittadinanza".

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

- Quadro Normativo
- Simboli e abbigliamento religiosi sul luogo di lavoro
- Coscienza religiosa
- Datori di lavoro in ambito religioso
- Soluzioni ragionevoli?

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro normativo

(1) Libertà religiosa

(2) Divieto di discriminazione basata sulla religione

Libertà di religione: Articolo 9 § 1 Convenzione Europea dei Diritti Umani

“1. Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti”

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro normativo

Articolo 9 Convenzione Europea dei Diritti Umani

Due filoni:

- 1) Il diritto di avere un credo e di cambiare la propria religione o credenza (assoluto e incondizionato);
- 2) Il diritto di manifestare le proprie convinzioni da soli ed in privato, ma anche praticarle in compagnia degli altri ed in pubblico (non assoluto).

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro Normativo

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

Articolo 1 - Obiettivo

«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.»

→ **Divieto di discriminazione**

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro Normativo

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

Articolo 3- campo di applicazione

(a) condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(b) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

(c) occupazione e condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(d) affiliazione e attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro Normativo

- La parola “religione/credo” non è definita nel testo dell’articolo 9, in quello della Direttiva 2000/78 e neanche dalla giurisprudenza.
- Protegge le opinion e le convinzioni religiose e non religiose.
- Deve raggiungere un certo livello di *cogenza, serietà, coesione ed importanza*.
- Protegge il diritto di avere una religione e di manifestarla in privato E in pubblico: *forum internum* e *forum externum*.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro Normativo

Articolo 9 Convenzione Europea dei Diritti Umani

Limite

2. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell’ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro Normativo

Articolo 9 Convenzione Europea dei Diritti Umani

Limite

3 condizioni:

- 1) Prescritto dalla Legge
- 2) Nell'interesse della pubblica sicurezza, della protezione dell'ordine pubblico, della salute o della morale pubblica o della protezione dei diritti e delle libertà altrui.
- 3) Necessario in una società democratica (proporzionalità).

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Quadro Normativo

Direttiva 2000/78/CE

La discriminazione basata sulla religione o le convinzioni personali è vietata a meno che non sia giustificata:

- Obiettivo e giustificazione ragionevole: articolo 2 (i)
- Requisiti professionali: articolo 4.1
- Datori di lavoro in ambito religioso: articolo 4.2

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Simboli e abbigliamento religioso

CEDU Eweida ed altri c. Regno Unito (2013): caso Eweida

Licenziamento temporaneo di una dipendente di British Airways per aver rifiutato di nascondere la sua croce cristiana, mentre alcuni simboli di altre religioni (come il turbante e il Hijab) sono stati ammessi.

Violazione dell'articolo 9 della CEDU:

- Assenza di giusto equilibrio
- È stato dato troppo peso al desiderio dell'azienda di avere una certa immagine commerciale
- La croce era "discreta" e non ci sono evidenze di alcun impatto negativo sull'immagine del datore di lavoro provocato dall'uso di tali simboli.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Simboli e abbigliamento religiosi

CEDU Eweida ed altri c. Regno Unito (2013): caso Chaplin

Un'infermiera del servizio sanitario nazionale ha dovuto rimuovere il suo ciondolo a croce per motivi di sicurezza.

Nessuna violazione dell'Art 9 CEDU:

- Importanza per il dipendente di avere la possibilità di manifestare la propria religione indossando una croce visibile.
- La tutela della salute pubblica e della sicurezza negli ospedali è di maggiore importanza.
- Ampio margine di valutazione.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Simboli e abbigliamento religiosi

CEDU Ebrahimian c. Francia (2015)

Una donna musulmana era impiegata come assistente sociale nel servizio psichiatrico di un ospedale pubblico francese. Le è stato chiesto di togliersi il velo, ha rifiutato. Il suo contratto di lavoro non è stato rinnovato.

Nessuna violazione dell'articolo 9 CEDU:

- *Garantire una rigorosa neutralità religiosa per tutelare i diritti e gli interessi degli utenti dei servizi pubblici è un obiettivo legittimo.*
- *Rispetto per le credenze religiose e l'orientamento spirituale degli utenti*
- *Il principio di laicità-neutralità sta avendo un maggior peso*
- *Ampio margine di apprezzamento.*

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Simboli e abbigliamento religiosi

CGUE Achbita e Bougnaoui (2017)

Una receptionist lavorava in una società di sicurezza privata ed è stata licenziata perchè ha deciso di indossare, tre anni dopo essere stata assunta, un hijab. Il datore di lavoro si è riferito ad una politica di neutralità generale che proibisce tutti i segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

Un'ingegnera di progettazione nell'azienda francese di tecnologia dell'informazione. Ha indossato un hijab al lavoro e il datore di lavoro, durante la visita di un cliente e dopo le lamentele di quest'ultimo sul suo aspetto, le ha detto di rimuoverlo. La donna si è rifiutata di farlo ed è stata licenziata.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Simboli e abbigliamento religiosi

CGUE Achbita (2017)

- Discriminazione indiretta;
- Una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa = scopo legittimo → libertà di condurre affari (articolo 16 CEDU)
- SE:
 - Contatto visivo con i clienti;
 - in modo coerente e sistematico;
 - Non è possibile assegnazione di un lavoro diverso, senza alcun contatto visivo con i clienti.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Simboli e abbigliamento religiosi

CGUE Achbita (2017)

- Discriminazione indiretta;
- Una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa = scopo legittimo → libertà di condurre affari (articolo 16 CEDU)
- SE:
 - Contatto visivo con i clienti;
 - in modo coerente e sistematico;
 - Non è possibile assegnazione di un lavoro diverso, senza alcun contatto visivo con i clienti.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Simboli e abbigliamento religiosi

CGUE Bougnaoui (2017)

- Nessuna regola interna
- Distinzione diretta basata sulla religione
- Requisiti professionali reali e determinanti?
- Volontà di tener conto dei desideri discriminatori del cliente → nessuna giustificazione

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Coscienza religiosa

CEDU Grimmark c. Svezia e Steen c. Svezia (2020)

Le signore, operatrici sanitarie, rifiutandosi di partecipare ai servizi di aborto, di conseguenza non sono state impiegate come ostetriche.

Nessuna violazione dell'articolo 9 CEDU:

- Un obbligo positivo degli Stati in materia di assistenza sanitaria.
- Doveri delle ostetriche
- Era stato raggiunto un giusto equilibrio tra i diversi interessi in conflitto.

Cfr. CEDU Ladele c. Regno Unito (2013) e Mcfarlane c. Regno Unito (2013)

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Datori di lavoro in ambito religioso

Articolo 4.2: Requisiti di occupazione.

Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Datori di lavoro in ambito religioso

- Eccezione per le Chiese ed altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica sia basata sulla religione o il credo.
- La religione o il credo sono un requisito professionale autentico, legittimo, giustificato.
- Obbligo di agire in buona fede e con lealtà all'etica della organizzazione .

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Datori di lavoro in ambito religioso

CGUE Egenberger (2016) e IR (2017)

Egenberger: una candidata, non appartenente ad alcuna confessione religiosa, non era stata invitata al colloquio per un contratto di 18 mesi per redigere uno studio sulla discriminazione razziale. La posizione era stata occupata da un candidato appartenente alla confessione protestante.

IR: un uomo che gestiva una delle cliniche della Chiesa Cattolica romana è stato licenziato per il fatto di aver divorziato ed essersi risposato, senza l'annullamento del primo matrimonio. Il suo secondo matrimonio è stato considerato invalido secondo il diritto canonico e quindi si è riscontrata una violazione dei suoi obblighi di lealtà verso il suo datore di lavoro cattolico, secondo le regole stabilite dall'Arcivescovo di Colonia.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Datori di lavoro in ambito religioso

- I datori di lavoro in ambiti religiosi hanno l'autonomia di decidere i criteri di assunzione per quanto riguarda l'affiliazione religiosa e l'etica necessaria. I requisiti sono tuttavia soggetti a **pieno controllo giurisdizionale**.
- Le autorità nazionali devono interpretare il diritto in questione in conformità delle direttive. Se non sono in grado di farlo, devono, se necessario, non applicare la disposizione nazionale, comprese le disposizioni stabilite dai datori di lavoro in ambito religioso.
- I requisiti stabiliti dal datore di lavoro devono essere verificati per capire se, oggettivamente, esiste un nesso diretto tra il requisito professionale stabilito dal datore di lavoro e l'attività in questione. Ciò può derivare dalla natura dell'attività o dalle circostanze in cui viene svolta.

Discriminazione religiosa sui luoghi di lavoro

Soluzioni ragionevoli?

- Articolo 5 Direttiva 2000/78: solo in caso di disabilità.
- L'impiego per religione/credo non è obbligatoria.
- CGUE Achbita: "Offrire un posto che non implichi nessun contatto con i clienti invece di ricorrere al licenziamento"

Grazie per l'attenzione!

