

CORTE DI GIUSTIZIA UE, Grande Sezione, sentenza 17 marzo 2026, causa C-258/24 – Pres. K. Lenaerts – Rel. F. Biltgen – Avv. Gen. L. Medina – OP – Katholische Schwangerschaftsberatung.

Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Attività professionali di chiese o di altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali – Associazione che dispensa consigli in materia di gravidanza alle donne incinte – Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa – Atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica della chiesa o dell'organizzazione – Differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Licenziamento di una lavoratrice perché ha abbandonato la Chiesa cattolica

È legittimo il licenziamento di una lavoratrice che 'abbandoni' la Chiesa cattolica, qualora l'organizzazione di tendenza impieghi personale non cattolico per le medesime mansioni e la condotta della dipendente non sia pubblicamente ostile alla Chiesa?

Il paradosso del “credente non pagante”: la Corte di giustizia ritorna sull'art. 4, paragrafo 2, direttiva 2000/78/CE

Chiara Donà

Dottoranda di ricerca di Diritto ecclesiastico nell'Università di Pisa

SOMMARIO: 1. Organizzazioni di tendenza e rapporto di lavoro: una tensione strutturale. – 2. Autonomia o discriminazione? L'art. 4, paragrafo 2, direttiva n. 2000/78/CE. – 3. I precedenti della Corte di giustizia: casi *Egenberger* e *IR*. – 4. Le peculiarità dell'ordinamento tedesco: dal *Selbstbestimmungsrecht* al *Kirchenaustritt*. – 5. La vicenda di JB: il *Kirchenaustritt* come causa di licenziamento. – 6. La decisione della Corte di giustizia. – 7. Conclusioni: abbandono, *Kirchenaustritt*, apostasia e confini del sindacato europeo.

Sinossi: Il presente contributo esamina la decisione della Grande Sezione della Corte di giustizia dell'Unione europea del 17 marzo 2026, con la quale la Corte ha escluso che l'obbligo di permanenza in una determinata confessione religiosa possa configurarsi, di per sé, come requisito essenziale, legittimo e giustificato ai sensi dell'art. 4, paragrafi 1 e 2, della direttiva n. 2000/78/CE, indipendentemente dalla natura delle attività professionali del dipendente o dal contesto in cui esse vengono espletate, e ciò in specie qualora l'organizzazione

datoriale attribuisca le medesime mansioni a lavoratori non appartenenti alla confessione di riferimento e il dipendente non abbia tenuto pubblicamente condotte ostili all'etica dell'organizzazione. La pronuncia consolida un approccio funzionale e oggettivo nella valutazione dei requisiti di appartenenza nei rapporti di lavoro con le organizzazioni di tendenza, in luogo di un criterio meramente confessionale. Prima di procedere all'analisi della sentenza, il contributo ricostruisce il quadro normativo eurounitario e la sua sistematizzazione a opera delle sentenze *Egenberger* (C-414/16) e *IR* (C-68/17), nonché i tratti essenziali dell'ordinamento tedesco, contesto giuridico in cui si inscrivono tutte le vicende esaminate, soffermandosi sul delicato bilanciamento tra il diritto fondamentale dei lavoratori a non subire discriminazioni fondate sulla religione o sulle convinzioni personali e il diritto all'autonomia delle Chiese e delle altre organizzazioni di tendenza.

*Abstract: This study examines the decision of the Grand Chamber of the Court of Justice of the European Union of 17 March 2026, in which the Court held that the obligation to remain in a specific religious denomination cannot, in itself, be qualified as an essential, legitimate, and justified requirement under Article 4 (1) and (2) of Directive 2000/78/EC, regardless of the nature of the employee's professional activities or the context in which they are carried out. This applies, in particular, where the employer assigns the same duties to staff not belonging to the relevant denomination and the employee has not publicly manifested attitudes hostile to the organisation's ethos. The judgment consolidates a functional and objective approach to the assessment of membership requirements in employment relationships with ethos-based organisations, as opposed to a purely confessional criterion. Before proceeding to the analysis of the judgment, this contribution reconstructs the EU legal framework as systematised by the judgments in *Egenberger* (Case C-414/16) and *IR* (Case C-68/17), as well as the essential features of the German legal system – the legal context in which all the cases examined are situated – focusing on the delicate balance between the fundamental right of workers not to be discriminated against on the basis of religion or belief and the right to autonomy of churches and other ethos-based organisations.*

1. Organizzazioni di tendenza e rapporto di lavoro: una tensione strutturale

La prolifica attività della giurisprudenza sovranazionale sulle tematiche afferenti alla tutela delle prerogative connesse all'esercizio della libertà religiosa rende quanto mai evidente come quest'ultima non si esaurisca entro i confini isolati del singolo ordinamento statale. Essa si inserisce, al contrario, entro un paradigma ordinamentale integrato, derivante dal concorso e dal mutuo condizionamento di fonti interne, eurounitarie e internazionali, animato altresì da un fitto e complementare dialogo tra le rispettive giurisdizioni¹. In questo

¹ Si veda, CONSORTI, *La tutela multilivello dei diritti connessi alla libertà religiosa*, in *Diritto e religione*, Laterza, 2023, 82-89; ID., *La battaglia per la libertà religiosa nel "dialogo fra Corti" e la funzione dei "margini di apprezzamento"*, in D'ARIENZO (a cura di), *Il diritto come "scienza di mezzo". Studi in onore di Mario Tedeschi*, Pellegrini Editore, 2017, 607-639. Non a caso, la dottrina fa da tempo ricorso alla categoria della "tutela multilivello" per descrivere la protezione dei diritti fondamentali nello spazio giuridico europeo; in tal senso, *ex multis*: Malfatti, *I «livelli» di tutela dei diritti fondamentali nella dimensione europea*, Giappichelli, 2018; Sciarabba, *Tra Fonti e Corti. Diritti e principi fondamentali in Europa: profili costituzionali e comparati degli sviluppi sovranazionali*, CEDAM, 2008; Bronzini, Piccone (a cura di), *La Carta e le Corti. I diritti fondamentali nella giurisprudenza europea multilivello*, Chimienti, 2007; Bilancia, *Le nuove frontiere della tutela multilivello dei diritti*, CEDAM, 2008; ID., De Marco (a cura di), *La tutela multilivello dei diritti: punti di crisi, problemi aperti, momenti di stabilizzazione*, Giuffrè, 2004; Bilancia, Pizzetti, *Aspetti e problemi del costituzionalismo multilivello*, Giuffrè, 2004; De Marco, *La*

scenario multilivello, un rilievo primario assume il “nuovo” diritto antidiscriminatorio di matrice eurounitaria, la cui forza espansiva sta progressivamente rimodellando non solo gli assetti tradizionali del diritto ecclesiastico nazionale, ma anche lo stesso diritto del lavoro. È diffusa, infatti, la convinzione che il diritto dell’Unione europea sia in grado di offrire garanzie di eguaglianza più rigorose e uniformi rispetto a quelle assicurate dai singoli ordinamenti nazionali. Gli ambiti materiali di intervento eurounitario si intersecano capillarmente con gli istituti tradizionali afferenti alla materia ecclesiastica, come accade emblematicamente in materia di occupazione e di condizioni di lavoro². Sotto questo profilo, l’intervento dell’Unione europea è suscettibile di incidere sugli spazi di autonomia riconosciuti agli Stati membri nella disciplina dei rapporti tra Stato e confessioni religiose, ambito rispetto al quale la Corte di Strasburgo ha tradizionalmente mostrato una particolare deferenza, valorizzando il margine di apprezzamento nazionale³.

Non sorprende, pertanto, che, in una fase in cui il diritto antidiscriminatorio sembra attraversare una nuova «età dell’oro»⁴, le questioni connesse al fattore religioso abbiano assunto una crescente centralità nella riflessione delle Corti sovranazionali, alimentando un intenso dibattito dottrinale e vivaci contrasti giurisprudenziali. In questo ambito emerge con particolare evidenza come l’attività interpretativa della Corte di giustizia non si limiti a «giudicare “solo” l’eventuale violazione di un diritto fondamentale garantito dalla convenzione da parte di uno Stato», ma finisca spesso con il «mettere al vaglio un intero sistema, frutto di contingenze storiche, evoluzioni sociali, sviluppi politici, questioni identitarie»⁵. Vengono così in rilievo profili che lambiscono la stessa *Weltanschauung* degli Stati membri, tra i quali rientra, per quanto qui interessa, la legittimità delle deroghe riconosciute alle organizzazioni confessionali nell’ambito dei rapporti di lavoro⁶.

Proprio il rapporto di lavoro subordinato costituisce, per sua stessa natura, uno dei principali terreni di emersione e composizione delle istanze di tutela dei diritti fondamentali all’interno del sinallagma contrattuale. In questo spazio relazionale, l’esigenza di tutela della dignità e delle libertà del lavoratore può entrare in tensione che le prerogative organizzative del datore di lavoro, assumendo una configurazione particolarmente delicata quando venga in rilievo il fattore religioso o ideologico.

tutela «multilivello» dei diritti tra enunciazioni normative e guarentigie giurisdizionali, Giuffrè, 2004; mentre per un’analisi diversificata in una prospettiva globale e comparata rispetto ai singoli diritti umani, si veda MEZZETTI, DRIGO (a cura di), *Diritti umani. Protezione internazionale e ordinamenti nazionali*, Pacini Editore, 2021.

² Cfr. LICASTRO, *Corso di diritto ecclesiastico*, Giuffrè, 2024, 284.

³ Cfr. ID., *Il diritto statale delle religioni nei paesi dell’Unione Europea. Lineamenti di comparazione*, Giuffrè, 2017, 243, sul punto si richiama a HILL (a cura di), *Religion and Discrimination Law in the European Union – La discrimination en matière religieuse dans l’Union Européenne*, European Consortium for Church and State Research Proceedings of the Conference, Treviri, 2012.

⁴ Cfr. BARBERA, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazioni e continuità*, in ID. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007, XIX.

⁵ Cfr. OLIOI, *Giustizia divina, diritti umani*, ESI, 2020, in part. 226.

⁶ *Ibidem*.

Da un lato, si colloca la libertà religiosa del lavoratore, intesa tanto come diritto di aderire, modificare o non aderire, ad alcuna convinzione religiosa o filosofica senza subire conseguenze pregiudizievoli nel rapporto di lavoro, quanto come facoltà di esprimere e manifestare la propria identità religiosa nel contesto professionale, entro i limiti compatibili con l'organizzazione dell'attività lavorativa⁷. Nella prospettiva del moderno diritto antidiscriminatorio, tale libertà si traduce nella tendenziale irrilevanza dell'appartenenza confessionale ai fini dell'accesso, dello svolgimento e della cessazione del rapporto di lavoro, comportando una conseguente compressione della discrezionalità datoriale, attraverso l'imposizione di specifici divieti di discriminazione fondati sulla religione o sulle convinzioni personali⁸.

Sul versante opposto si colloca la libertà religiosa del datore di lavoro, intesa sia nella sua dimensione individuale, sia nella sua proiezione istituzionale e collettiva, quale facoltà di conformare e orientare l'attività produttiva o di servizi in modo coerente con la propria visione religiosa o filosofica del mondo. In tale prospettiva, la tutela della libertà religiosa non si esaurisce nella protezione delle convinzioni dei singoli aderenti, ma si estende alla salvaguardia dell'autonomia organizzativa dell'ente e della sua capacità di preservare la propria identità confessionale. È proprio in ragione di tale esigenza che il principio di irrilevanza dell'appartenenza religiosa del lavoratore e i correlati divieti di discriminazione possono subire, entro limiti rigorosamente circoscritti, alcune deroghe, in particolare, nei rapporti di lavoro instaurati presso le c.d. "organizzazioni di tendenza"⁹.

⁷ Sul profilo relativo alla manifestazione esterna dell'identità religiosa nel contesto lavorativo, tema che esula dall'analisi del presente contributo, e, in particolare, sulla problematica delle politiche di "neutralità aziendale" connesse al porto di simboli religiosi, specie del velo islamico, si rinvia in questa rivista a EAD., *Neutralità o disparità? L'ultima pronuncia della Corte di Giustizia Europea e l'insostenibile leggerezza del credere*, in *q. Riv.*, 2024, 1, 71-88.

⁸ «Nell'ordinamento italiano vige in materia il principio generale della irrilevanza delle convinzioni religiose del lavoratore o dell'aspirante lavoratore e fronte del datore di lavoro. Tale principio si concretizza in una serie di obblighi negativi posti in capo a quest'ultimo: a) il divieto di indagare sulla fede religiosa del lavoratore o dell'aspirante lavoratore o di opporre rifiuti a stipulare il contratto di lavoro sulla base della sola appartenenza confessionale ovvero sulla base delle opinioni religiose della controparte; b) il divieto di trattare un prestatore in maniera differenziata rispetto ad altri per motivi esclusivamente attinenti alla fede da costui professata (o non professata) o alle sue opinioni religiose; c) il divieto di ogni licenziamento determinato dall'appartenenza (o non appartenenza) del prestatore ad un gruppo confessionale o dall'assunzione di una qualunque posizione ideologica nei confronti di un determinato messaggio religioso. Peraltro, il datore di lavoro può essere tenuto a prendere in considerazione le specifiche convinzioni religiose del lavoratore, quando ciò sia necessario per garantire l'effettivo rispetto della libertà religiosa del prestatore: ne deriva l'ulteriore divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere – in esercizio dei poteri che gli derivano dalla sua posizione – prescrizioni limitative delle facoltà promananti dal diritto di libertà religiosa del prestatore, a meno che il datore non possa sostituirle, senza un apprezzabile sacrificio delle esigenze produttive, con altre prescrizioni, altrettanto efficaci ma non incidenti sulla libertà religiosa del lavoratore». Così, ZUANAZZI, RUSCAZIO, CIRAVEGNA (a cura di), *La convivenza delle religioni negli ordinamenti giuridici dei Paesi europei*, Giappichelli, 2022, 276, sulla libertà religiosa del lavoratore 277-281.

⁹ Per "organizzazioni di tendenza" si intendono, in questo contesto, quelle formazioni sociali private che, pur operando nelle forme del diritto comune, risultano caratterizzate dal perseguimento di una specifica finalità religiosa, politica, sindacale, culturale o comunque ideale, tale da imprimere un orientamento ideologico all'intera attività svolta. Si tratta, in particolare, di enti la cui attività non è assiologicamente neutra, ma strutturalmente orientata alla promozione, divulgazione o attuazione di una determinata *Weltanschauung*. L'elemento distintivo di tali organizzazioni risiede nel nesso inscindibile tra l'attività di produzione di beni o di erogazione di servizi e il perseguimento di finalità ideologiche, che ne modellano intrinsecamente tanto gli scopi quanto le modalità concrete dell'agire organizzativo. Cfr. *Ibidem*, 281-282, ove si richiama la definizione fornita in PACILLO, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, 2003.

In questa prospettiva, la libertà religiosa collettiva dell'organizzazione può entrare in tensione con la posizione individuale del lavoratore, nella misura in cui l'ente rivendichi la prerogativa di circondarsi di collaboratori che condividano, o quantomeno rispettino, i valori fondanti la propria identità istituzionale. Tale comunanza ideale viene spesso considerata funzionale non soltanto alla coerenza interna dell'organizzazione, ma anche alla credibilità stessa della sua missione: la dimensione valoriale dell'ente può concretamente operare e manifestarsi solo attraverso l'azione e il pensiero dei singoli i quali, partecipandovi a vario titolo, ne sostanziano l'ideologia fondamentale¹⁰.

Nelle organizzazioni di tendenza si manifesta, dunque, una tensione strutturale tra pretese entrambe fondate su diritti fondamentali e, proprio per questo, reciprocamente difficili da comporre. Da un lato, i datori di lavoro confessionali rivendicano la necessità di preservare la propria autonomia organizzativa lamentando che un'eccessiva regolazione antidiscriminatoria possa compromettere la coerenza identitaria dell'ente; dall'altro, i lavoratori reclamano il diritto a non subire trattamenti differenziati fondati sull'imposizione o sul divieto di determinate convinzioni religiose o filosofiche, invocando la tutela del principio di uguaglianza, nonché garanzie procedurali effettive contro decisioni arbitrarie o discriminatorie¹¹.

Quali organizzazioni possono effettivamente qualificarsi come “di tendenza” e beneficiare delle relative deroghe? E, prima ancora, quali finalità ideologiche o confessionali possono giustificare una discriminazione? Fino a che punto possono essere sindacate le decisioni delle organizzazioni confessionali senza comprometterne l'autonomia? Entro quali limiti una differenza di trattamento fondata sul fattore religioso può considerarsi giustificata? In quali momenti del rapporto di lavoro tali deroghe possono operare: accesso all'occupazione, svolgimento del rapporto, progressione professionale, licenziamento? Le eccezioni previste riguardano indistintamente tutte le attività svolte all'interno dell'organizzazione? Tutte le mansioni svolte all'interno dell'ente sono egualmente rilevanti o occorre distinguere diversi “gradi di lealtà”? Ancora: fino a che punto può essere richiesto al lavoratore un obbligo di lealtà nei confronti dell'etica dell'ente? Tale obbligo riguarda esclusivamente la prestazione professionale oppure può estendersi anche alla sfera privata e ai comportamenti extralavorativi del dipendente? Assume rilievo soltanto la manifestazione pubblica di dissenso rispetto ai principi dell'organizzazione o anche il mero discostamento personale dagli stessi? E, da ultimo esemplificativamente ma non casualmente, quale significato giuridico attribuire a un successivo allontanamento dalla Chiesa da parte del lavoratore?

¹⁰ Così, ONIDA, *il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/EC attuativa dell'art. 13 e il trattato dell'Unione Europea*, in *Il diritto ecclesiastico*, 2001, 3, 905 ss., per la dottrina italiana tra i primi commenti alle norme sulle organizzazioni di tendenza contenute nella direttiva n. 2000/78/CE.

¹¹ Cfr. EVANS, HOOD, *Religious Autonomy and Labour Law: A Comparison of the Jurisprudence of the United States and the European Court of Human Rights*, in *Oxford Journal of Law and Religion*, 2012, 1, 81-83.

Tutti questi interrogativi confluiscono, in definitiva, nella più ampia questione: quando le differenze di trattamento possono non essere considerate discriminatorie¹²?

Le risposte a tali domande rispecchiano inevitabilmente la diversa sensibilità con cui gli ordinamenti e le giurisdizioni sovranazionali si approcciano al bilanciamento tra diritti fondamentali concorrenti. Non sorprende, pertanto, che le soluzioni elaborate nei diversi contesti giuridici risultino eterogenee e che, su questo terreno, si siano sviluppati significativi contrasti giurisprudenziali¹³.

2. Autonomia o discriminazione? L'art. 4, paragrafo 2, direttiva n. 2000/78/CE

Il principale strumento normativo a livello europeo chiamato a regolare tali conflitti è rappresentato dalla direttiva n. 2000/78/CE, adottata in attuazione dell'allora articolo 13 del Trattato di Amsterdam (oggi articolo 19 TFUE), con l'obiettivo di contrastare le discriminazioni sul luogo di lavoro fondate, *inter alia*, sul binomio «religione o convinzioni personali» (art. 1). La direttiva istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, destinato a operare in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'accesso all'occupazione sino alla cessazione del rapporto, imponendo obblighi tanto ai soggetti pubblici quanto ai datori di lavoro privati¹⁴.

La ricomposizione del delicato equilibrio tra il principio di parità di trattamento e la libertà organizzativa del datore di lavoro è affidata al sistema di deroghe previsto dall'articolo 4, che si articola su due piani distinti.

L'articolo 4, paragrafo 1, introduce una previsione eccezionale di carattere generale, applicabile a qualunque datore di lavoro, consentendo agli Stati membri di prevedere che una differenza di trattamento fondata su uno dei motivi vietati dalla direttiva non costituisca discriminazione qualora, «per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo

¹² Sul tema delle differenze di trattamento giustificate nell'ambito delle organizzazioni di tendenza e, più in generale, sul problematico bilanciamento tra autonomia confessionale e divieto di discriminazione nei rapporti di lavoro, si veda *ex multis*: ONIDA, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/EC attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione europea*, cit.; AIMO, *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, in BARBERA, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazioni e continuità*, cit., 43 ss.; VISCOMI, *Organizzazioni eticamente fondate e rapporti di lavoro*, in ID. (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, ESI, 2011, 409-429; BELLOCCHI, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, in ADL, 2003, 157-217; DE SIMONE, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2001, 103 ss.

¹³ Cfr. EVANS, HOOD, op. cit., 81 ss.

¹⁴ «Tale direttiva concretizza pertanto, nell'ambito da essa coperto, il principio generale di non discriminazione sancito all'articolo 21 della Carta», così, C. giust., 17 aprile 2018, causa C-414/16, *Egenberger*; punto 47. Tutti i testi integrali delle pronunce della Corte di giustizia richiamate nel presente contributo sono reperibili sul sito della medesima: <http://curia.europa.eu/> (ultima consultazione: 30 maggio 2026).

svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

L'articolo 4, paragrafo 2, introduce, invece, una deroga speciale riservata alle sole organizzazioni di tendenza, fornendone così anche una definizione nel quadro della direttiva 2000/78. La disposizione prende in considerazione le «attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali», stabilendo che, in tali contesti, gli Stati membri possano mantenere o prevedere disposizioni che consentano una «differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali», senza che essa integri una discriminazione, qualora, «per la natura di tali attività o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali costituiscano un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione». È precisato che tale differenza «si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi del diritto comunitario e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi». Il secondo comma dell'art. 4, par. 2, aggiunge che: «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».

L'impianto della direttiva risente dell'obbligo per l'Unione europea di rispettare lo *status* e la specifica fisionomia che i singoli ordinamenti riconoscono alle Chiese, in conformità al Considerando 24 della medesima Direttiva, dove è stata richiamata la Dichiarazione n. 11 annessa al Trattato di Amsterdam, che costituisce il precedente dell'attuale art. 17 TFUE¹⁵. L'esplicito rinvio alla normativa dei singoli Stati membri ha inevitabilmente favorito l'emersione di differenti modelli nazionali di recepimento della Direttiva, coerentemente con la scelta europea di preservare il pluralismo delle relazioni tra Stato e confessioni religiose¹⁶. Pochi ordinamenti europei prevedono espressamente, a livello costituzionale o legislativo, deroghe giuslavoristiche fondate sull'identità confessionale; nondimeno, tutti gli Stati

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

¹⁶ Cfr. FLORIS, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di giustizia UE*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, 2019, 12, 3. L'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78 riconosce espressamente, nel suo *incipit*, agli Stati membri la facoltà di «mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data di adozione della presente direttiva» ovvero di recepire in future disposizioni legislative le «prassi nazionali vigenti alla data della presente direttiva» relative al regime speciale applicabile alle organizzazioni confessionali.

membri possono, in virtù dell'art. 4 della direttiva, introdurre eccezioni al principio di non discriminazione entro i limiti fissati dal diritto dell'Unione¹⁷. Tali vincoli sono stati recepiti e rimodellati in modo sensibilmente differente dai legislatori nazionali.

Per rendere il senso dell'eterogeneità del panorama applicativo: la Francia si è inizialmente limitata a integrare le preesistenti norme di diritto comune, offrendo successivamente un'attuazione compiuta con la legge 28 maggio 2008, n. 496, senza tuttavia codificare una nozione specifica di organizzazione di tendenza, la cui perimetrazione è rimasta interamente affidata all'elaborazione dottrinale e pretoria; l'Italia, con il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (art. 3, comma 5), ha optato per le locuzioni «enti religiosi» e «altre organizzazioni pubbliche o private», omettendo l'inciso letterale riferito all'«etica fondata sulla religione o sulle convinzioni personali» che nella direttiva valeva a circoscrivere i beneficiari dell'eccezione, pur ribadendo che il requisito deve risultare essenziale, legittimo e giustificato¹⁸; e, infine, la Germania ha adottato un modello radicalmente asimmetrico e fortemente protettivo delle prerogative ecclesiastiche, storicamente giustificato dal vasto rilievo occupazionale dei datori di lavoro confessionali. La trasposizione operata mediante la legge generale sulla parità di trattamento (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* - AGG) del 14 agosto 2006, si colloca tra le normative che garantiscono i più ampi spazi di autonomia alle Chiese: l'articolo 9 dell'AGG ha infatti espunto i requisiti rigorosi fissati in sede europea, qualificando la religione o la convinzione personale come un mero «requisito giustificato» per lo svolgimento dell'attività, la cui tenuta deve essere verificata alla luce delle regole della «coscienza ecclesiale» della rispettiva comunità, in stretta connessione con il suo diritto all'autodeterminazione (*Selbstbestimmungsrecht*)¹⁹.

La complessa formulazione dell'art. 4, par. 2, con la sua densa trama di rinvii e incisi relativi alla rilevanza del requisito ideologico nei rapporti di lavoro instaurati presso Chiese e altre organizzazioni eticamente orientate²⁰, il conseguente quadro normativo nazionale

¹⁷ Cfr. BOTTONI, *Diritto e fattore religioso nello spazio europeo*, Giappichelli, 2023, 113-114.

¹⁸ Cfr. FLORIS, op. cit., 3-5. Per approfondimenti si veda S. COGLIEVINA, *Diritto antidiscriminatorio e religione. Uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito*, Libellula ed., 2013, 147 ss.

¹⁹ Cfr. FLORIS, op. cit., 6 ss.; si veda, inoltre, ROBBERS, *Religion and Law in Germany*, Wolters Kluwer, 2024, 191 ss.

²⁰ Ad esempio, la formulazione dell'art. 4, par. 2, della direttiva presenta profili di significativa ambiguità rispetto alla deroga generale prevista dal paragrafo 1. In particolare, l'assenza del riferimento espresso al carattere «determinante» del requisito professionale e al principio di «proporzionalità» ha alimentato il timore che le organizzazioni di tendenza potessero beneficiare di un regime derogatorio meno rigoroso rispetto a quello applicabile alla generalità dei datori di lavoro, con il rischio di ampliare eccessivamente il margine di discrezionalità riconosciuto alle organizzazioni confessionali nella selezione e nella gestione del personale. Cfr. ZUANAZZI, RUSCAZIO, CIRAVEGNA (a cura di), op. cit., 283. Per un approfondimento sulla relazione tra art. 4, paragrafo 1, e art. 4, paragrafo 2, della direttiva n. 2000/78 si veda DESSI, *Differenze di trattamento di carattere non discriminatorio e organizzazioni di tendenza nel diritto europeo*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2020, numero straordinario, 405 ss. La complessità del dettato normativo della direttiva 2000/78, in assenza di un apparato ermeneutico fornito dalla Corte di giustizia, aveva indotto dottrina e giurisprudenza a ricorrere, in via suppletiva, ai principi elaborati dalla Corte europea dei diritti dell'uomo in materia di libertà religiosa e tutela convenzionale dei diritti fondamentali, principi che, ai sensi dell'art. 6 TUE, entrano a far parte del diritto dell'Unione in quanto principi generali dell'ordinamento eurolunitario. Cfr. COLAIANNI, *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, 2018, 19, 1-2.

frammentato, nonché l'assenza, sino a un passato non troppo lontano, di interventi chiarificatori da parte della Corte di giustizia, hanno alimentato forti riserve circa la reale capacità della Direttiva di armonizzare il divieto di discriminazione con le eccezioni da essa stessa contemplate.

3. I precedenti della Corte di giustizia: casi *Egenberger* e *IR*

In questo scenario di incertezza dogmatica, l'opportunità di delineare una vera e propria “svolta di sistema” è stata offerta dalle storiche pronunce della Grande Sezione della Corte di giustizia dell'Unione europea del 2018 relative ai casi *Egenberger* (causa C-414/16)²¹ e *IR* (causa C-68/17)²². Con tali decisioni, la Corte è intervenuta per la prima volta in modo organico sull'interpretazione dell'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78/CE, chiarendo i presupposti entro i quali una differenza di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, nell'ambito di attività svolte presso Chiese o altre organizzazioni eticamente orientate, può non essere considerata discriminatoria.

È proprio su tale apparato ermeneutico che si innesta la decisione in commento, *Katholische Schwangerschaftsberatung* (causa C-258/24), la quale richiama integralmente le precedenti del 2018 e si colloca in linea di continuità con il quadro da esse delineato. Le tre

²¹ C. giust., 17 aprile 2018, causa C-414/16, *Egenberger*. La vicenda, letta da Olivosi nei termini di una *strategic litigation* (op. cit., 164-165), traeva origine dall'esclusione di Vera Egenberger, priva di appartenenza confessionale, da una procedura di selezione indetta dall'Opera della Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo per un incarico concernente la redazione di una relazione sull'applicazione della Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, nonché attività di rappresentanza esterna dell'ente. Il bando richiedeva l'appartenenza a una Chiesa evangelica o a una confessione aderente all'Associazione delle Chiese cristiane in Germania e l'identificazione con la missione assistenziale-caritativa dell'organizzazione. Investita dal *Bundesarbeitsgericht*, la Corte di giustizia è stata chiamata a chiarire se l'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78/CE consenta alle Chiese di stabilire autonomamente e in modo vincolante per il giudice statale quando la religione costituisca un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato, nonché se il giudice nazionale sia tenuto a disapplicare la normativa interna incompatibile con il diritto dell'Unione. Sul punto, COLAIANNI, op. cit.; BALDETTI, *Requisiti occupazionali delle organizzazioni di tendenza e tutela del lavoratore. L'intervento della Corte di Giustizia nel caso Egenberger v. Evangelisches Werk*, in *LDE*, 2018, 2.

²² C. giust., 11 settembre 2018, causa C-68/17, *IR*. La controversia traeva origine dal licenziamento di un medico cattolico, con funzioni di primario presso un ospedale cattolico soggetto alla vigilanza dell'Arcivescovo di Colonia, disposto a seguito del secondo matrimonio civile contratto dal lavoratore dopo il divorzio, senza previa dichiarazione di nullità del precedente vincolo canonico. Secondo l'ente datore di lavoro, tale condotta integrava una grave violazione del dovere di lealtà nei confronti dell'etica cattolica, come disciplinato dalle regole confessionali tedesche del 1993, che prevedevano obblighi più stringenti per i dipendenti cattolici, specie se investiti di funzioni direttive. Investita dal *Bundesarbeitsgericht*, la Corte di giustizia ha chiarito che anche gli obblighi di lealtà imposti dalle Chiese o da altre organizzazioni la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali devono essere sottoposti a un controllo giurisdizionale effettivo e devono rispettare i criteri di essenzialità, legittimità, giustificazione e proporzionalità, non potendo tradursi in differenze di trattamento discriminatorie fondate sulla religione. Sulla pronuncia, SCARPONI, *La Corte di Giustizia si pronuncia per la prima volta sul rapporto di lavoro con gli enti ecclesiastici: un'occasione per ribadire la portata del divieto di discriminazione basata sulla religione o sulle opinioni personali alla luce della Carta dei diritti fondamentali*, in *www.europeanrights.eu*; FLORIS, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di Giustizia UE*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit.; GENNUSA, *Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione nel sistema “costituzionale” dell'Unione europea*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, 2019, 2.

vicende, tutte maturate nel peculiare contesto dell'ordinamento tedesco, presentano un minimo comune denominatore: esse riguardano rapporti di lavoro subordinato instaurati presso enti di ispirazione religiosa, nei quali viene in rilievo la pretesa violazione del divieto di discriminazione per motivi religiosi, e sono tutte approdate dinanzi alla Corte di giustizia mediante un rinvio pregiudiziale volto a chiarire la corretta interpretazione della deroga prevista dall'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78/CE.

Sotto un primo profilo, la Corte di Lussemburgo affronta il tema del controllo giurisdizionale, affermando la piena assoggettabilità delle decisioni datoriali assunte dalle organizzazioni confessionali al sindacato del giudice nazionale. È sottratta al controllo giurisdizionale unicamente l'etica *in sé* dell'organizzazione religiosa, secondo un'impostazione non distante da quella valorizzata dalla Corte EDU nel caso *Fernández Martínez*²³; non è invece preclusa, anzi si impone come doverosa, la verifica della sussistenza dei presupposti normativi che consentono di qualificare la religione o le convinzioni personali come requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'art. 4, paragrafo 2, della Direttiva²⁴.

In questa prospettiva, non è sufficiente che una comunità religiosa invochi astrattamente l'esistenza di un pregiudizio reale o potenziale alla propria autonomia per legittimare una disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali; né risulta sufficiente una delibazione meramente sommaria, fondata sulla verosimiglianza della posizione datoriale. Al contrario, spetta a un'autorità indipendente, e in ultima istanza al giudice nazionale, condurre un'analisi approfondita delle circostanze del caso concreto e una ponderazione esaustiva degli interessi in conflitto, al fine di accertare se il requisito imposto al lavoratore sia effettivamente collegato alla natura dell'attività svolta o al contesto in cui essa si inserisce²⁵. Diversamente, come osserva la Corte, qualora il controllo del rispetto di tali criteri «spettasse, in caso di dubbio, non a un'autorità indipendente, quale un giudice nazionale, bensì alla Chiesa o all'organizzazione che intende mettere in atto una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali, sarebbe svuotato di ogni significato»²⁶. Tale impianto interpretativo non risulta ostacolato dall'articolo 17 TFUE, il quale si limita a esprimere la neutralità dell'Unione nei confronti dell'organizzazione dei rapporti tra Stati membri e Chiese, senza tuttavia immunizzare o sottrarre queste ultime dal rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori²⁷.

²³ Cedu, ricorso n. 56030/07, 12 giugno 2014, *Fernández Martínez c. Spagna*, punto 129. Tutti i testi integrali delle pronunce della Corte europea dei diritti dell'uomo richiamate nel presente contributo sono reperibili sul sito della medesima: <https://www.echr.coe.int/home> (ultima consultazione: 30 maggio 2026).

²⁴ *Egenberger*, cit., punto 61; *IR*, cit., punto 43.

²⁵ *Egenberger*, cit., punti 53-55.

²⁶ *Ibidem*, punto 46.

²⁷ *Ibidem*, punti 56-58, *IR*, cit., punto 48.

Sotto questo profilo, la posizione assunta dalla Corte di giustizia si pone in discontinuità rispetto all'assetto tradizionale dell'ordinamento tedesco. In tale contesto, il diritto di autodeterminazione delle Chiese, recepito dall'art. 9 dell'AGG, aveva orientato la giurisprudenza costituzionale e di merito verso un modello di controllo giudiziale particolarmente deferente nei confronti delle valutazioni confessionali. Alle organizzazioni confessionali era riconosciuta un'ampia discrezionalità nella definizione dei requisiti ideologici richiesti ai propri dipendenti, limitando il sindacato del giudice a una verifica di mera plausibilità: era tenuto, in sostanza, ad accettare acriticamente le valutazioni compiute dall'ente confessionale. Ne derivava che quest'ultimo potesse, in linea di principio, subordinare qualsiasi posizione lavorativa all'affiliazione confessionale, indipendentemente dalle concrete mansioni effettivamente svolte²⁸. A tale esito contribuiva anche la formulazione dell'art. 9 AGG, ricordata poc'anzi, che nel trasporre la direttiva 2000/78/CE aveva valorizzato il solo carattere “giustificato” del requisito religioso, senza riprodurre gli ulteriori criteri dell'essenzialità e della legittimità previsti dal testo europeo. La disciplina nazionale finiva così per ampliare il margine di apprezzamento delle organizzazioni datoriali di tendenza religiosa, comprimendo in misura corrispondente lo spazio del controllo giurisdizionale²⁹. Riconosciuta la piena giustiziabilità delle decisioni confessionali incidenti sul rapporto di lavoro, diventa centrale la definizione delle condizioni alle quali la deroga, prevista dall'art. 4, par. 2, direttiva 2n. 000/78/CE, può legittimamente operare. La Corte di giustizia ha delineato i parametri oggettivi e operativi, destinati a guidare il giudice nazionale nella verifica della conformità della condotta datoriale al diritto dell'Unione, fornendo un'interpretazione restrittiva dell'eccezione idonea a scongiurare un uso strumentale del diritto all'autonomia confessionale.

Il primo passaggio dell'indagine consiste nell'accertare l'esistenza di un nesso funzionale, diretto e oggettivamente verificabile, tra il requisito religioso richiesto e l'attività lavorativa concretamente dedotta nel rapporto. Tale verifica deve essere condotta tenendo conto, alternativamente o congiuntamente, della *natura* delle mansioni affidate al lavoratore e del *contesto* in cui esse vengono svolte. Rileva, ad esempio, che l'attività implichi una partecipazione diretta alla definizione, trasmissione o rappresentazione dell'etica dell'organizzazione, come può accadere per incarichi educativi, pastorali, direttivi o di rappre-

²⁸ Per l'ordinamento italiano la questione si pone in termini diversi, poiché l'autonomia confessionale ex art. 8, comma 2, Cost. e, per la Chiesa cattolica, la reciproca indipendenza e sovranità degli ordini ex art. 7, comma 1, Cost., trovano composizione nella “distinzione degli ordini”, che costituisce espressione essenziale del principio supremo di laicità. Ne deriva che restano sottratti al sindacato giurisdizionale statale soltanto gli atti che esauriscono i propri effetti nell'ambito dell'ordinamento confessionale, mentre permane la cognizione del giudice comune ove vengano in rilievo situazioni giuridiche tutelate dall'ordinamento statale, come accade nei rapporti di lavoro. Cfr. C. cost., 12 aprile 1989, n. 203; C. cost., 14 novembre 1996, n. 334. Si veda COLAIANNI, op. cit., 4.

²⁹ *Ibidem*, 5 ss.

sentanza esterna; oppure che il contesto professionale richieda, per la credibilità dell'ente, una particolare coerenza tra il ruolo ricoperto e l'identità confessionale dichiarata³⁰.

Su questa base oggettiva, il giudice nazionale è poi chiamato a verificare la sussistenza ricorrenza congiunta dei tre requisiti indicati all'art. 4.2 dir.³¹. Il requisito confessionale deve infatti risultare: anzitutto, *essenziale*, ossia strettamente necessario e imprescindibile, a causa dell'importanza intrinseca dell'attività professionale considerata, per l'affermazione dell'etica o l'esercizio dell'autonomia dell'ente; deve essere *legittimo*, nel senso che la motivazione ideologica non può essere strumentalizzata per perseguire finalità estranee all'etica dell'organizzazione, all'esercizio dell'autonomia o comunque non collegate alla tutela della sua identità ideale; e, deve essere *giustificato*, gravando sul datore di lavoro l'onere di dimostrare, mediante elementi oggettivi, l'esistenza di un rischio probabile e serio di lesione per l'etica o per il diritto all'autodeterminazione dell'organizzazione qualora il requisito stesso non fosse soddisfatto dal dipendente, così da rendere effettivamente necessaria la sua introduzione³².

Infine, con un'importante operazione di coerenza sistematica, la Corte ha introdotto nell'alveo dell'articolo 4, paragrafo 2, un ulteriore e decisivo parametro: il principio di proporzionalità. I giudizi nazionali «devono verificare se [il requisito] sia appropriato e non vada al di là di quanto necessario per conseguire l'obiettivo perseguito»³³. Sebbene tale principio non sia espressamente menzionato nel secondo paragrafo della disposizione – a differenza di quanto previsto nella clausola derogatoria generale di cui al primo paragrafo, circostanza che aveva alimentato il dubbio che le organizzazioni di tendenza godessero di maglie interpretative più larghe³⁴ – la Corte ha ribadito che la proporzionalità costituisce un principio generale del diritto dell'Unione³⁵.

In definitiva, la deroga prevista dall'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78/CE è soggetta a interpretazione restrittiva. Essa può operare soltanto quando il requisito religioso risulti effettivamente connesso alla natura dell'attività professionale o al contesto in cui questa viene svolta, e non può fondarsi, diversamente da quanto la giurisprudenza tedesca tendeva a

³⁰ Egenberger, cit., punto 63; IR. cit., punto 50.

³¹ Cfr. Conclusioni dell'Avvocata generale, 10 luglio 2025, presentante nella causa C-258/24, in commento, punto 29, reperibili sul sito della Corte di giustizia: <http://curia.europa.eu/> (ultima consultazione: 30 maggio 2026), e confermate dalla sentenza in commento al punto 52.

³² Egenberger, cit., punto 67; IR. cit., punto 53.

³³ Egenberger, cit., punto 65-68; IR. cit., punto 51-54.

³⁴ v. nota 20.

³⁵ Sul rilievo del principio di proporzionalità quale principio generale del diritto dell'Unione, C. giust., 6 marzo 2014, causa C-206/13, *Siragusa*, punto 34 e giurisprudenza ivi citata, nonché C. giust., 9 luglio 2015, causa C-153/14, *K e A*, punto 51. Come osservato in dottrina, il richiamo operato dalla Corte di giustizia alla proporzionalità presenta significative consonanze con i criteri elaborati dalla Corte EDU nei conflitti interni alle organizzazioni di tendenza. Cf. FLORIS, op. cit., 20. Si veda, PASQUALI CERIOLI, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, 1, 80 ss., in particolare con riferimento a: Cedu, ricorso n. 425/03, 23 settembre 2010, *Obst c. Germania*; Cedu, ricorso n. 1620/03, 23 settembre 2010, *Schüth c. Germania*; Cedu, ricorso n. 18136/02, 3 febbraio 2011, *Siebenhaar c. Germania*.

consentire, su valutazioni sganciate dalle mansioni concretamente affidate al lavoratore. Come chiarito dalla Corte: il requisito imposto non può includere considerazioni estranee all'etica dell'organizzazione o al diritto all'autonomia della Chiesa o dell'ente interessato³⁶. Quanto all'art. 4, par. 2, comma 2 – che riconosce alle organizzazioni di tendenza la facoltà di esigere dai propri dipendenti un atteggiamento di buona fede e lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione – la giurisprudenza della Corte di Lussemburgo ha chiarito che tale facoltà non è illimitata. L'inciso «a condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate» subordina il dovere di fedeltà contrattuale al rispetto delle altre previsioni della Direttiva 2000/78/CE e, in particolare, ai criteri di cui all'art. 4, par. 2, comma 1, assoggettandolo a un effettivo controllo giurisdizionale. Di conseguenza, anche i provvedimenti datoriali adottati in nome del rispetto della buona fede e lealtà o della comunanza ideologica devono necessariamente essere sottoposti a un controllo giurisprudenziale effettivo³⁷. Il giudice nazionale, «unico competente a valutare i fatti», sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte, è, quindi, investito del compito di verificare che la graduazione di tali obblighi non si traduca in un indebito sacrificio della coscienza individuale, valutando il nesso concreto tra le mansioni svolte e le finalità dell'ente. Un bilanciamento che rende, ad esempio, del tutto irragionevole pretendere i medesimi standard di condotta privata da un addetto alle pulizie rispetto a un docente investito di funzioni educative³⁸.

Sul piano dei rimedi applicabili nelle controversie tra privati, la Corte di giustizia ha poi sciolto il nodo relativo all'obbligo del giudice nazionale di disapplicare una disposizione interna che non sia suscettibile di interpretazione conforme all'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78/CE. Sia in *Egenberger* che in *IR*, di fronte al quesito se l'ordinamento eurounitario imponga una simile disapplicazione nei rapporti orizzontali, la Corte di giustizia ha risposto affermativamente, valorizzando l'efficacia diretta della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. I giudici di Lussemburgo hanno infatti chiarito che il divieto di discriminazione basato sulla religione o sulle convinzioni personali, sancito dall'art. 21 della Carta, possiede un carattere imperativo e autosufficiente, idoneo per sua stessa natura a conferire ai singoli un diritto soggettivo direttamente invocabile anche nelle controversie tra privati.

³⁶ *Egenberger*, cit., punto 68.

³⁷ *IR*, cit., punti 45-46.

³⁸ In senso analogo, la Corte europea dei diritti dell'uomo ammette che le organizzazioni fondate su un'etica religiosa o filosofica possano imporre specifici obblighi di lealtà ai propri dipendenti, ma subordina la legittimità del licenziamento fondato sulla loro violazione a un controllo giurisdizionale effettivo e a una ponderazione proporzionata tra autonomia dell'ente e diritti fondamentali del lavoratore tutelati dalla CEDU. Secondo entrambe le Corti, tale valutazione deve muovere dal rapporto tra le mansioni concretamente svolte dal dipendente e le finalità etiche perseguite dall'organizzazione, tenendo conto di elementi quali il ruolo ricoperto, l'appartenenza confessionale del lavoratore o la funzione affidatagli, nella misura in cui essi siano idonei a spiegare la rilevanza della religione o delle convinzioni personali rispetto all'attività lavorativa. Cf. FLORIS, op. cit., 20. In particolare, ai fini della proporzionalità dell'obbligo di lealtà imposto al prestatore, assumono rilievo sia l'importanza attribuita dal datore del lavoro al principio-etico ideologico violato dalla condotta del dipendente (Cedu, *Obst c. Germania*, cit.; Cedu, *Schütch c. Germania*, cit.), sia, l'eventuale carattere concorrenziale delle convinzioni personalmente propugnate dal lavoratore rispetto al progetto ideale perseguito dall'ente (Cedu, *Siebenhaar c. Germania*). Si veda, ZUANZAZZI, RUSCAZZO, CIRAVEGNA (a cura di), op. cit., 287 ss.

Ne consegue che, laddove l'armonizzazione in via interpretativa risulti preclusa, il giudice nazionale ha il preciso dovere di disapplicare immediatamente qualsiasi norma o prassi nazionale contraria per garantire la piena effettività della tutela dell'Unione, senza dover attendere o richiedere la previa rimozione del contrasto da parte del legislatore o delle corti costituzionali interne³⁹.

Con tali sentenze, significativamente definite dalla dottrina «sentenze gemelle» per l'identità dell'impostazione metodologica e per consonanza dei contenuti⁴⁰, la Corte di giustizia si è confrontata per la prima volta in modo organico con l'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78/CE, ricostruendone la portata alla luce del diritto primario dell'Unione, della Carta dei diritti fondamentali e dei principi generali dell'ordinamento eurounitario. L'operazione ermeneutica compiuta nei casi *Egenberger* e *IR* ha così consentito di fissare standard interpretativi uniformi, destinati a orientare anche la decisione in commento.

Il regime derogatorio riconosciuto alle organizzazioni di tendenza viene infatti ricondotto entro un perimetro rigoroso: non è sufficiente il richiamo all'identità confessionale dell'ente, né la generica invocazione dell'autonomia religiosa, ma occorre verificare in concreto, caso per caso, se esista un nesso oggettivo e funzionale tra il requisito richiesto al lavoratore e le finalità etico-religiose perseguite dall'organizzazione. In questa prospettiva, l'autonomia confessionale non verrebbe negata, ma sottratta a un uso meramente autoreferenziale o strumentale, così da impedire che il dovere di lealtà contrattuale si trasformi in uno strumento di compressione arbitraria dei diritti fondamentali del prestatore.

4. Le peculiarità dell'ordinamento tedesco: dal *Selbstbestimmungsrecht* al *Kirchenaustritt*

Nel panorama europeo, la Germania rappresenta il principale laboratorio giurisprudenziale e il fulcro del dibattito sulle organizzazioni di tendenza svoltosi sia dinanzi alla Corte di giustizia, con i casi esaminati al paragrafo precedente, sia dinanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo⁴¹; ed è proprio dall'ordinamento tedesco che trae origine il procedimento

³⁹ *Egenberger*, cit., punti 70-82; *IR*, cit., punti 66-71.

⁴⁰ Cfr. GENNUSA, op. cit., 11. «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». Così, FLORIS, op. cit., 11.

⁴¹ *Cedu, Obst c. Germania*, cit.; *Cedu, Schüth c. Germania*, cit.; *Cedu, Siebenhaar c. Germania*, cit.; *Cedu*, ricorso n. 12986/04, 6 dicembre 2011, *Müller c. Germania*; *Cedu*, ricorso n. 38254/04, 6 dicembre 2011, *Baudler c. Germania*; *Cedu*, ricorso n. 39775/04, 6 dicembre 2011, *Reuter c. Germania*. Si veda, ROBBERS, *Church autonomy in the European Court of*

che ha dato luogo alla pronuncia in commento. Non è un caso che sia tale sistema ad aver prodotto la quasi totalità della casistica rilevante in materia: le due principali Chiese storiche, la cattolica e la protestante, contano complessivamente circa 1,8 milioni di dipendenti, collocandosi al secondo posto tra i datori di lavoro del Paese, dopo le istituzioni statali⁴². Questa presenza capillare trasforma ogni questione riguardante le deroghe ai divieti di discriminazione nel settore confessionale in un problema di rilevanza sociale su vasta scala, capace di ripercuotersi direttamente sulle condizioni di lavoro e sulle prospettive occupazionali di un'ampia porzione della popolazione attiva⁴³.

Per cogliere pienamente la portata dogmatica delle questioni sottoposte all'attenzione delle giurisdizioni sovranazionali, appare indispensabile soffermarsi, sia pure in forma necessariamente sommaria, su alcuni tratti peculiari dell'ordinamento tedesco⁴⁴.

Sul piano costituzionale, la disciplina del fattore religioso in Germania trova il suo nucleo fondativo nell'art. 4, parr. 1 e 2, della Legge fondamentale (*Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* – GG), che proclama l'inviolabilità della libertà di fede, di coscienza e di professione religiosa e ideologica, nonché la garanzia del libero esercizio del culto. Tali disposizioni, unitamente a quelle sull'autonomia delle Chiese, danno forma a un sistema di relazioni Stato-confessioni fondato sulla separazione e sulla reciproca autonomia, ma anche su forme significative di cooperazione.

Il quadro dei rapporti tra Stato e confessioni è definito dall'art. 140 GG, che incorpora come parte integrante della Legge Fondamentale gli artt. 136-139 e 141 della Costituzione di Weimar del 1919 (*Weimarer Reichsverfassung* – WRV)⁴⁵. Per effetto di tale rinvio, l'art. 137, paragrafo 3, WRV garantisce alle società religiose il diritto all'autodeterminazione (*Selbstbestimmungsrecht*), inteso come la prerogativa di disciplinare e gestire i propri interessi in modo indipendente entro i limiti della «legge applicabile a tutti» (*Gesetz für alle*), e, in forza del paragrafo 7, attribuisce alle associazioni perseguenti fini ideologici lo stesso status delle associazioni religiose. Tale diritto opera indipendentemente dalla forma giuridica della comunità – ente di diritto pubblico, associazione privata o soggetto privo di personalità giuridica – e non si risolve in un mero autogoverno amministrativo, ma sancisce una

Human Rights. Recent developments in Germany, in *Journal of Law and Religion*, 2010-2011, 1, 281-320;

⁴² Cfr. ID., *Law and religion in Germany*, op. cit., 191, § 478.

⁴³ Cfr. EVANS, HOOD, op. cit., 82-83.

⁴⁴ Il testo delle disposizioni richiamate è quello riprodotto nella sentenza in commento.

⁴⁵ Le garanzie liberali dell'articolo 4 GG sono integrate in Germania dalle libertà negative sancite dall'art. 136 parr. 3 e 4, della Costituzione di Weimar, in combinato disposto con l'articolo 140 della Legge fondamentale. Da un lato, esse stabiliscono che a nessuno può essere imposto di rivelare le proprie convinzioni religiose e che le autorità hanno il diritto di indagare sull'appartenenza di una persona a una comunità religiosa solo nella misura in cui da ciò dipendano diritti o doveri o lo richieda un'indagine statistica prevista dalla legge, come nel caso dell'imposta ecclesiastica, di cui si dirà ivi a seguire; dall'altro, stabiliscono che nessuno può essere costretto a compiere atti o cerimonie religiose, a partecipare a funzioni religiose o a prestare un giuramento in forma religiosa. Cfr. ZU HOHENLOHE, *The European Impact on Law and Religion in Germany*, in *The European Impact on Law and Religion in Italy and beyond. An educational itinerary*, EUT Edizioni Università di Trieste, 2023, 117-118.

piena e originaria autonomia, sottraendo le Chiese alla vigilanza statale e a ogni forma di paternalismo pubblico⁴⁶.

Siffatta autonomia istituzionale ha trovato una tutela costante nella giurisprudenza del Tribunale Costituzionale Federale (*Bundesverfassungsgericht* – BVerfG), che ne ha sistematicamente proposto una lettura estensiva. Il giudice delle leggi ha infatti chiarito che il *Selbstbestimmungsrecht* non si circoscrive alle sole attività di culto in senso stretto o alla dimensione puramente liturgica, ma si estende a ospedali, scuole, asili e case di riposo e a tutte le altre istituzioni gestite da un'articolazione confessionale, ogniqualvolta quest'ultima riconosca e assuma l'istituzione stessa come parte integrante della propria comunità. Nella risoluzione delle controversie, il BVerfG attribuisce preminente rilievo all'autocomprensione della comunità religiose (*Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft*): la definizione di ciò che costituisce un "affare proprio" è rimessa, in prima battuta, alla comunità stessa con la conseguenza che le Chiese sono abilitate a determinare in modo vincolante i propri standard di lealtà, salvo il controllo giurisdizionale sul rispetto dei limiti posti dall'ordinamento⁴⁷.

Il *Kirchliches Arbeitsrecht* tedesco (letteralmente "diritto del lavoro delle Chiese") rappresenta una delle manifestazioni più significative del principio di autonomia confessionale nell'ordinamento federale. Le organizzazioni religiose dispongono, come si è detto, di uno spazio di autonomia sensibilmente più ampio rispetto ai datori di lavoro ordinari, spettando loro determinare in modo vincolante quali comportamenti ledano la credibilità della Chiesa, quali doveri derivino dall'appartenenza ecclesiale, quali principi dottrinali i dipendenti siano tenuti a osservare e quali condotte risultino incompatibili con l'impegno lavorativo presso l'organizzazione confessionale. Ne è scaturito un sistema in cui la tutela del lavoratore viene costantemente ponderata con l'esigenza di salvaguardare la missione ecclesiale, secondo una logica che la giurisprudenza costituzionale tedesca ha a lungo interpretato in termini marcatamente favorevoli all'autonomia confessionale, riconoscendo alle Chiese ampie prerogative nella gestione dei rapporti di lavoro, anche in deroga al diritto comune⁴⁸.

La direttiva 2000/78/CE, recepita mediante la Legge generale sulla parità di trattamento (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* – AGG), vieta le discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla religione o sulle convinzioni personali, recependo altresì le deroghe previste dall'art. 4 della direttiva. L'art. 8 AGG riproduce il modello dell'art. 4, par. 1, consentendo differenze di trattamento fondate su caratteristiche che costituiscano un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività, purché la finalità sia legittima e il requisito

⁴⁶ *Ibidem*, 118-119.

⁴⁷ Per l'indicazione delle sentenze del *Bundesverfassungsgericht* in materia si veda ROBBERS, *Church autonomy in the European Court of Human Rights. Recent developments in Germany*, cit., 285 ss.

⁴⁸ Cfr. ZU HOHENLOHE, op. cit., 124 ss.

proporzionato⁴⁹. L'art. 9 AGG recepisce invece l'art. 4, par. 2, riconoscendo alle comunità religiose e alle istituzioni ad esse collegate la facoltà di subordinare l'impiego all'appartenenza confessionale o all'osservanza di obblighi di lealtà giustificati dall'identità religiosa dell'ente (non essenziali o determinanti), nonché di esigere dai dipendenti un comportamento improntato a buona fede e lealtà nei confronti dell'organizzazione⁵⁰. La formulazione riflette l'impostazione tradizionale del diritto tedesco, come si è visto al §2.

La tutela dell'autonomia confessionale trova la propria espressione più articolata, sul piano del diritto canonico particolare, nella *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* (GrO – regolamento di base del servizio ecclesiale nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa) del 22 settembre 1993, adottata dalla Conferenza episcopale tedesca⁵¹. Tale regolamento stabilisce che tutti i dipendenti che operano all'interno di un'istituzione della Chiesa cattolica contribuiscano, indipendentemente dal loro *status* lavorativo, alla realizzazione della missione ecclesiale⁵². L'articolo 3, paragrafo 4, della GrO dispone quanto segue: «Non è idoneo ad essere impiegato al servizio della Chiesa chi dimostri ostilità nei confronti della Chiesa o abbia abbandonato la Chiesa cattolica». Su tale fondamento il regolamento modula gli obblighi di lealtà secondo una logica differenziata in funzione dell'appartenenza confessionale del dipendente: ai lavoratori cattolici si richiede il riconoscimento e il rispetto dei principi del credo e della morale cattolica; ai cristiani non cattolici il rispetto dei valori evangelici e il contributo alla loro realizzazione in seno all'istituzione; ai dipendenti non cristiani la disponibilità a svolgere, nello spirito

⁴⁹ Articolo 8, par. 1: «Una differenza di trattamento sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 è consentita quando tale motivo, per la natura dell'attività lavorativa da esercitare o per il contesto in cui essa viene espletata, costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

⁵⁰ Articolo 9: «(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, con istituzioni ad esse correlate di qualsiasi forma giuridica o con associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali, è consentita altresì quando una determinata religione o convinzione personale costituisce, tenuto conto dell'identità della rispettiva comunità religiosa o associazione, sotto il profilo del diritto all'autodeterminazione [di tale comunità o associazione] o per la natura delle sue attività, un requisito professionale giustificato. (2) Il divieto di disparità di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali non pregiudica il diritto delle comunità religiose di cui al paragrafo 1, delle istituzioni ad esse correlate di qualsiasi forma giuridica o delle associazioni che coltivano in comune una religione o convinzioni personali di esigere dai loro dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'identità di tale comunità o associazione».

⁵¹ Nel sistema delle fonti canoniche, il c.d. “diritto umano o ecclesiastico”, posto dai soggetti competenti nella Chiesa, storicamente contingente e vincolato al rispetto del diritto divino, si distingue in leggi *universali* e leggi *particolari*. Le prime, poste dal Supremo legislatore della Chiesa (il Papa o il Collegio episcopale riunito nel Concilio ecumenico), sono comuni a tutti e vincolano la Chiesa universale; le seconde sono ordinariamente poste dal Vescovo diocesano, dalla conferenza episcopale o dal concilio particolare, e hanno un'efficacia circoscritta a un determinato territorio o a una specifica comunità di persone. La *Grundordnung* (GrO), adottata dalla Conferenza episcopale tedesca, costituisce pertanto diritto umano ecclesiastico particolare, vigente nell'ambito del territorio della Chiesa cattolica in Germania. Si veda, DALLA TORRE, *Lezioni di diritto canonico*, a cura di BONI - CAVANA, V ed. aggiornata, Giappichelli, 2025, 64-67, in part. 65; per un approfondimento sulle fonti del diritto canonico si rinvia all'intero capitolo *Diritto divino e diritto umano*, 57-76.

⁵² Art. 1 GrO «Tutti coloro che operano all'interno di un'istituzione della Chiesa cattolica contribuiscono congiuntamente attraverso il loro lavoro, indipendentemente dal loro status lavorativo, a consentire che l'istituzione realizzi il proprio contributo alla missione della Chiesa (comunità di servizio) [...]».

della Chiesa, i compiti affidati; a tutti i lavoratori, indistintamente, l'astensione da comportamenti ostili alla Chiesa⁵³.

Di particolare rilievo è la disciplina delle violazioni degli obblighi di lealtà contenuta nell'art. 5 GrO. Tra le infrazioni considerate gravi per tutti i lavoratori figurano, a titolo esemplificativo, la presa di posizione pubblica contro i principi fondamentali della Chiesa cattolica, come la promozione dell'interruzione volontaria della gravidanza, e, con riferimento specifico ai dipendenti di fede cattolica, l'«abbandono della Chiesa» (*den Austritt aus der katholischen Kirche*). Quest'ultima circostanza è considerata dal regolamento, in taluni casi, causa sufficiente per il licenziamento⁵⁴.

È proprio questo aspetto a costituire il punto di massima frizione con il diritto dell'Unione europea oggetto della controversia. Il sistema elaborato dalla GrO attribuisce rilievo giuridico non soltanto a comportamenti concretamente idonei a compromettere la credibilità dell'istituzione, ma anche a un evento di carattere formale e civilistico, quale la *Kirchenaustritt* (letteralmente, «uscita dalla Chiesa»), trattandolo come manifestazione automatica di slealtà, indipendentemente dal contenuto effettivo delle condizioni del lavoratore e dalla condotta da questi tenuta nell'esercizio delle proprie mansioni.

Il dato si comprende alla luce del peculiare meccanismo di finanziamento confessionale disciplinato dall'art. 137, par. 6, WRV, richiamato per il tramite dell'art. 140 GG. La norma riconosce alle associazioni religiose aventi personalità di diritto pubblico la facoltà di riscuotere un'imposta ecclesiastica (*Kirchensteuer*) secondo le modalità stabilite dalla

⁵³ Articolo 4 GrO, rubricato «Obblighi di lealtà»: «(1) Dalle lavoratrici e dai lavoratori di confessione cattolica si attende il riconoscimento e il rispetto dei principi del credo e dell'etica cattolica. (...); (2) Dalle lavoratrici e dai lavoratori cristiani non cattolici si attende il rispetto delle verità e dei valori del Vangelo, nonché il loro contributo a praticarli all'interno dell'istituzione. (3) Dalle lavoratrici e dai lavoratori non cristiani si attende la disponibilità ad adempiere, nello spirito della Chiesa, i compiti che saranno loro affidati all'interno di un'istituzione ecclesiastica. (4) Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono astenersi da comportamenti ostili alla Chiesa. (...)».

⁵⁴ Articolo 5 GrO, rubricato «Violazioni degli obblighi di lealtà»: «(1) Ove una lavoratrice o un lavoratore non soddisfi più i requisiti di occupazione, il datore di lavoro si impegna, tramite servizi di consulenza, affinché la lavoratrice o il lavoratore ponga rimedio stabilmente a tale carenza. Nel caso concreto, occorre esaminare se un tale colloquio chiarificatore o un'ammonizione, una censura formale o un'altra misura (ad esempio, un trasferimento o un avviso di modifica delle condizioni di lavoro) siano idonei a porre rimedio alla violazione degli obblighi. Come misura estrema è previsto il licenziamento. (2) Ai fini di un licenziamento per motivi specificamente ecclesiastici, la Chiesa considera gravi, in particolare, le seguenti violazioni degli obblighi di lealtà di cui all'articolo 4: 1. Per tutte le lavoratrici e i lavoratori: a) la presa di posizione in pubblico contro principi basilari della Chiesa cattolica (ad esempio, la promozione dell'interruzione volontaria della gravidanza o l'istigazione alla xenofobia), [...] 2. Per le lavoratrici e i lavoratori cattolici: a) l'abbandono della Chiesa cattolica [...] (3) In presenza di una grave violazione degli obblighi di lealtà ai sensi del paragrafo 2, la possibilità di mantenere il rapporto di lavoro dipende dalla valutazione delle circostanze del caso di specie. Deve essere al riguardo attribuita particolare rilevanza all'identità della chiesa, senza che gli interessi della chiesa prevalgono per principio su quelli del dipendente. Occorre tenere in debito conto, tra l'altro, la consapevolezza della lavoratrice o del lavoratore di aver violato gli obblighi di lealtà, l'interesse a mantenere il posto di lavoro, l'età, la durata del rapporto di lavoro e le prospettive di un nuovo impiego. Per quanto riguarda le lavoratrici e i lavoratori che operano nel servizio pastorale, catechistico, nell'ambito di una *missio* canonica o di un altro incarico episcopale conferito per iscritto, la sussistenza di una grave violazione degli obblighi di lealtà ai sensi del paragrafo 2 esclude di norma la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro. In tali casi, si può evitare di ricorrere al licenziamento, in via eccezionale, ove esso risulti inappropriato nel caso di specie per gravi motivi. Lo stesso vale per l'abbandono della Chiesa cattolica da parte di una lavoratrice o di un lavoratore».

legislazione dei *Länder*⁵⁵. Di tale facoltà si avvalgono, tra le altre, sia la Chiesa cattolica sia quella evangelica. La *Kirchensteuer* costituisce un prelievo fiscale destinato al finanziamento delle confessioni religiose, commisurato all'imposta sul reddito delle persone fisiche e riscosso dagli uffici fiscali statali per conto delle Chiese, di regola mediante ritenuta alla fonte operata dal datore di lavoro e l'eventuale inadempimento è soggetto alle ordinarie procedure di riscossione coattiva⁵⁶.

Il contribuente può sottrarsi al pagamento dell'imposta dichiarando la propria uscita dalla Chiesa, *Kirchenaustritt*, dinanzi all'autorità pubblica competente secondo la procedura prevista dalle relative disposizioni normative. Sul piano del diritto statale, tale dichiarazione costituisce un atto amministrativo che determina la cessazione della qualifica di appartenente alla confessione ai fini giuridici e fiscali, con conseguente estinzione dell'obbligazione tributaria. Tale scelta è, tuttavia, destinata a produrre significative conseguenze sulla fruibilità dei servizi ecclesiali da parte del fedele⁵⁷. Si delinea così il quadro per cui l'appartenenza confessionale (*Kirchenmitgliedschaft*) in Germania non si esaurisce in un legame puramente spirituale o in un dato interno al foro ecclesiastico, ma si configura come uno *status* formale di rilevanza civilistica e fiscale, registrato presso le anagrafi statali. Anche per liberarsi da tale onere tributario si è registrato, negli ultimi anni, un significativo incremento delle dichiarazioni di uscita dalla Chiesa cattolica e da altre comunità religiose. La giurisprudenza amministrativa tedesca ha tuttavia escluso la possibilità di un recesso meramente parziale, limitato cioè ai soli effetti fiscali e civilistici, affermando che la dichiarazione di uscita da una Chiesa riconosciuta come corporazione di diritto pubblico inciderebbe anche sull'appartenenza alla comunità religiosa⁵⁸.

Su questo punto, le confessioni non adottano soluzioni del tutto omogenee. In particolare, numerose Chiese protestanti qualificano il *Kirchenaustritt* come cessazione integrale dell'appartenenza alla comunità religiosa, laddove la Chiesa cattolica interpreta questo recesso, di norma, come una grave violazione degli obblighi ecclesiastici, senza tuttavia mettere in discussione l'appartenenza alla Chiesa in quanto tale⁵⁹. Tale posizione è stata precisata dalla Conferenza Episcopale Tedesca in un documento del 20 settembre 2012, che ha individuato una serie di conseguenze giuridiche per il fedele recedente, tra cui l'esclusione ordinaria da alcuni sacramenti, l'impossibilità di ricoprire uffici ecclesiastici,

⁵⁵ Un sistema di imposta ecclesiastica simile a quello tedesco è presente, con varianti, in Austria, Danimarca, Finlandia e Svezia (cfr. LICASTRO, *Il diritto statale delle religioni nei Paesi dell'Unione Europea*, Giuffrè, 128). Per la Svizzera si veda AMONE, *Souvenire alle necessità della Chiesa. Imposta ecclesiastica in Svizzera, uscita dalla Chiesa per ragioni fiscali e sanzioni canoniche*, in *Quaderni di diritto ecclesiale*, 1994, 4, 470-494.

⁵⁶ Cfr. ROBBERS, *État et glises en République fédérale d'Allemagne*, in ID. (a cura di), *État et Elises dans l'Union européenne*, Nomos Verlagsgesellschaft, 2008, 92 ss.

⁵⁷ Si veda LICASTRO, *Il diritto statale delle religioni nei Paesi dell'Unione Europea*, cit., 125-126.

⁵⁸ *Bundesverwaltungsgericht*, 26 settembre 2012, BVerwG 6 C 7.12.

⁵⁹ Cfr. ROBBERS, *État et glises en République fédérale d'Allemagne*, cit., 93.

nonché, il possibile venir meno dell'idoneità a prestare servizio presso le istituzioni della Chiesa⁶⁰.

Si configura in tal modo un potenziale nodo critico: il sistema attribuisce peso preminente a un elemento oggettivo e formale di appartenenza, l'iscrizione anagrafica e il connesso assoggettamento al tributo ecclesiastico, a prescindere dall'effettiva condivisione ideologica o dall'adesione sostanziale del lavoratore ai valori confessionali nell'esercizio delle proprie funzioni. L'applicazione di tali automatismi espulsivi mette in luce le tensioni tra il diritto ecclesiastico interno e le tutele approntate dal diritto antidiscriminatorio eurounitario, in particolare rispetto alla direttiva n. 2000/78/CE, così come interpretata dalla Corte di giustizia.

5. La vicenda di JB: il *Kirchenaustritt* come causa di licenziamento

La pronuncia della Grande Sezione della Corte di giustizia del 17 marzo 2026 trae origine da un rinvio pregiudiziale proposto dal *Bundesarbeitsgericht* (Corte federale del lavoro, Germania) nell'ambito di un procedimento pendente dinanzi ad esso, che ha visto contrapposti la *Katholische Schwangerschaftsberatung* – un'associazione della Chiesa cattolica tedesca che svolge attività di consulenza e assistenza alle gestanti, in particolare relativamente all'interruzione volontaria della gravidanza – e una propria ex dipendente, indicata con le iniziali JB, impiegata in qualità di consulente professionale in materia di gravidanza. Il rapporto di lavoro è stato risolto con un provvedimento di licenziamento per motivi connessi alla condotta della lavoratrice.

Sul piano della disciplina del rapporto di lavoro, i contratti individuali stipulati dall'Associazione fanno rinvio espresso alla *Grundordnung*. Nell'ambito dell'attività di consulenza, erogata in conformità alle disposizioni statali applicabili, l'Associazione impone a tutti i membri del personale operanti nei consultori cattolici un impegno scritto al rispetto delle direttive della Chiesa cattolica, la cui inosservanza è sanzionata sul piano giuslavoristico. Tali direttive prescrivono, in sostanza, che ogni consulenza sia orientata alla tutela della vita del nascituro, con l'obiettivo di incoraggiare la donna a portare a termine la gravidanza. JB, madre di cinque figli, ha prestato la propria attività presso il Consultorio a partire dal 2006, svolgendo le funzioni di consulente sino all'inizio del congedo parentale, fruito dal giugno 2013 al maggio 2019. Nel corso di tale periodo, nell'ottobre del 2013, la lavoratrice ha formalizzato la propria uscita dalla Chiesa cattolica (*Kirchenaustritt*), dichiarando la relativa volontà dinanzi all'autorità comunale, competente secondo la procedura prevista

⁶⁰ Si veda sul punto, BRAIDA, *Breve commento al decreto generale della conferenza episcopale tedesca entrato in vigore il 28.9.2012 circa l'uscita dalla Chiesa (Kirchenaustritt)*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, 2, 479-496, in part. 490.

dalla normativa tedesca. Ricevuta tale comunicazione, l'Associazione ha invitato JB, al termine del congedo, a rientrare nella Chiesa cattolica, in conformità alla procedura di cui all'art. 5, par. 3, della GrO. Constatata l'infruttuosità di tali tentativi, l'ente ha proceduto al licenziamento per «abbandono della Chiesa cattolica» ai sensi dell'art. 5, par. 2, punto 2, lett. a), e dell'art. 3, par. 4, GrO, reputando che la fuoriuscita confessionale integrasse una grave e irrimediabile violazione degli obblighi di lealtà.

Stando a quanto dedotto dalla lavoratrice, la scelta del “recesso civilistico” non sarebbe dipesa da una divergenza di fondo rispetto ai valori della fede cattolica o agli scopi istituzionali dell'ente, bensì da motivazioni di carattere esclusivamente economico-finanziario. JB ha, infatti, motivato il recesso con la riluttanza a corrispondere il contributo ecclesiastico supplementare imposto dalla diocesi di Limburgo, aggiuntivo rispetto alla imposta ecclesiastica ordinaria, per le persone cattoliche conviventi nell'ambito di un matrimonio interconfessionale con un coniuge con reddito elevato.

Ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento emergono due circostanze di fatto di particolare rilievo. Sul piano oggettivo-organizzativo, l'elemento di maggiore criticità, evidenziato dallo stesso giudice rimettente, risiede nel fatto che lo svolgimento delle mansioni affidate a JB non era stato, né originariamente né al momento del licenziamento, subordinato dall'Associazione alla formale appartenenza alla Chiesa cattolica: nel servizio di consulenza in cui la dipendente operava erano impiegati, alla medesima data, quattro lavoratori appartenenti alla Chiesa cattolica e due alla Chiesa protestante. Sul piano soggettivo-comportamentale, non risultava che la lavoratrice avesse pubblicamente manifestato atteggiamenti ostili o contrari all'etica e alla dottrina dell'Associazione. In caso contrario, sarebbe stato possibile fare ricorso all'art. 5, par. 2, punto 1, lett. a), GrO, che qualifica come grave violazione degli obblighi di lealtà, per tutti i dipendenti, la pubblica opposizione ai principi fondamentali della Chiesa cattolica.

Prima di approdare al giudizio della Corte di giustizia, la controversia ha percorso tutti i gradi della giurisdizione del lavoro in Germania, registrando un costante accoglimento delle ragioni della dipendente. Soccombente in primo grado e in sede di appello, l'Associazione ha proposto ricorso per cassazione dinanzi al *Bundesarbeitsgericht*, il quale, ravvisando la necessità di un'interpretazione conforme al diritto eurounitario, ha sospeso il giudizio e ha rimesso la questione alla Corte di giustizia ex art. 267 TFUE. Il giudice del rinvio ha osservato che, sebbene secondo la giurisprudenza del *Bundesverfassungsgericht* l'abbandono della Chiesa cattolica sia considerato, nell'ottica ecclesiale, un atto lesivo della credibilità dell'istituzione e incompatibile con gli obblighi contrattuali di buona fede e lealtà, la soluzione della controversia dipende dalla verifica della compatibilità della normativa nazionale con gli artt. 8 e 9 AGG, letti in conformità con gli artt. 4, par. 1 e 2, direttiva n. 2000/78/CE.

Pur senza indicare esplicitamente una specifica disposizione nel testo del quesito, il giudice del rinvio interroga, di fatto, la Corte proprio sull'interpretazione dell'articolo 4, direttiva n. 2000/78/CE, letto alla luce degli articoli 10, paragrafo 1 (libertà di pensiero, di coscienza e di religione) e 21, paragrafo 1 (principio di non discriminazione) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Con il primo quesito il giudice tedesco chiede, in sostanza, se l'art. 4, paragrafo 2, direttiva n. 2000/78/CE – ovvero, in subordine, l'art. 4, paragrafo 1 – osti a «una disciplina nazionale a norma della quale un'organizzazione privata la cui etica è fondata sulla religione può esigere dalle persone alle sue dipendenze che non abbandonino una determinata Chiesa nel corso del rapporto di lavoro, o può subordinare il mantenimento del rapporto di lavoro alla condizione che la persona alle sue dipendenze la quale, nel corso del rapporto di lavoro, abbia abbandonato una determinata Chiesa, vi aderisca nuovamente, ove detta organizzazione non esiga, quanto al resto, dalle persone alle sue dipendenze di appartenere a tale Chiesa e la persona alle sue dipendenze non tenga in pubblico comportamenti apertamente contrari alla Chiesa».

Con il secondo quesito, formulato in via condizionale e destinato a trovare risposta soltanto nell'ipotesi in cui la Corte ritenesse una simile disparità di trattamento non intrinsecamente discriminatoria, il giudice tedesco invita la Corte a precisare i requisiti che il diritto eurounitario impone ai fini della giustificazione di siffatta deroga al principio di parità di trattamento in materia di occupazione basata sulla religione.

6. La decisione della Corte di giustizia

Nell'affrontare la questione sottoposta, la Corte muove da due osservazioni preliminari. In primo luogo, facendo proprie le premesse formulate dal giudice del rinvio, essa assume come dato acquisito che il licenziamento di JB integri una discriminazione diretta fondata sulla religione ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. a), direttiva n. 2000/78/CE⁶¹: il provvedimento è stato adottato in applicazione di una regola che si applica esclusivamente ai dipendenti di fede cattolica, sicché la disparità di trattamento risulta eziologicamente e direttamente connessa alla scelta della lavoratrice di abbandonare formalmente la propria confessione. In secondo luogo, accertata la natura discriminatoria del licenziamento, i giudici di Lussemburgo riconoscono, in conformità con quanto concordemente ammesso dalle parti, che l'Associazione datoriale rientra nella categoria delle organizzazioni private la cui etica è fondata sulla religione ai sensi dell'art. 4, paragrafo 2, direttiva, e che essa può pertanto avvalersi, in linea di principio, del regime derogatorio ivi previsto.

Accertate tali premesse, la Corte ricostruisce il quadro sistematico entro il quale si inserisce la questione. Il fulcro del ragionamento risiede nell'art. 4, paragrafo 2 della direttiva, inteso quale strumento di contemperamento tra posizioni giuridiche potenzialmente confliggenti: il diritto all'autonomia delle Chiese e delle altre organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, radicato nell'art. 17 TFUE e nell'art. 10 della Carta

⁶¹ «Articolo 2 Nozione di discriminazione [...] 2. Ai fini del paragrafo 1: a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga».

(corrispondente all'art. 9 CEDU), e il diritto dei lavoratori a non subire discriminazioni fondate sulla religione o sulle convinzioni personali nelle condizioni di lavoro, ivi comprese quelle di licenziamento⁶².

Richiamando la giurisprudenza della Corte di Strasburgo, la pronuncia ribadisce che la libertà di pensiero, di coscienza e di religione tutela anche i diritti negativi, tra i quali si iscrivono primariamente la libertà di non aderire a una religione e quella di non esercitarla⁶³. Ne consegue che, ove sorga un disaccordo dottrinale o organizzativo tra la comunità e uno dei suoi membri, la libertà religiosa dell'individuo si esercita proprio attraverso la facoltà di lasciare liberamente la comunità stessa. Al contempo, il rispetto dell'autonomia delle confessioni riconosciute implica che lo Stato debba accettare il diritto di tali comunità di reagire, secondo le proprie norme e i propri interessi, a qualsiasi movimento dissidente interno idoneo a minacciarne la coesione, l'immagine o l'unità, senza che le autorità nazionali si arroghino il ruolo di arbitri tra l'organizzazione religiosa e le entità dissenzienti operanti nella sua sfera⁶⁴.

Tuttavia, il diritto alla libertà religiosa garantito dall'art. 10 della Carta porta con sé, quale corollario necessario, il divieto di discriminazione fondata sulla religione di cui all'art. 21, paragrafo 1, della stessa⁶⁵. Ne deriva che la mera allegazione di un pregiudizio, reale o potenziale, all'autonomia confessionale non è sufficiente a legittimare una disparità di trattamento. È invece necessario che la comunità dimostri, alla luce delle circostanze del caso di specie, che l'asserito rischio di lesione sia probabile e serio, che la misura adottata non comprima il nucleo essenziale del diritto alla parità, non ecceda quanto strettamente necessario per escludere tale rischio e non persegua un fine estraneo all'esercizio dell'autonomia dell'ente.

I giudici nazionali sono pertanto investiti del dovere di effettuare un esame approfondito delle circostanze del caso e una valutazione esaustiva degli interessi concorrenti. È in questa prospettiva che l'art. 4, paragrafo 2, direttiva definisce i criteri da considerare nel bilanciamento volto a garantire un giusto equilibrio tra i diritti eventualmente concorrenti, senza procedere a una ponderazione precisa, definitiva e assoluta degli interessi in gioco. Fissate tali coordinate, la Corte ripercorre gli approdi interpretativi elaborati nei casi *Egenberger* e *IR*, come ricostruiti al §3, e ne declina l'applicazione alle specificità della vicenda sottopostale, verificando sistematicamente, alla luce di ciascun parametro enucleato dall'art. 4 della direttiva, se le circostanze del caso consentano di giustificare la disparità di trattamento contestata.

⁶² *Egenberger*, cit., punti 50-51.

⁶³ Cedu, 25 giugno 2020, ricorso n. 52484/18, *Stavropoulos e a. c. Grecia*, punti 43-44.

⁶⁴ Cedu, *Fernández Martínez c. Spagna*, cit., punto 128.

⁶⁵ C. giust., 28 novembre 2023, causa C-148/22, *Commune d'Ans*, punto 40.

Sotto un primo profilo sostanziale, la Corte constata che l'attività professionale di JB, consistente nella "consulenza in materia di gravidanza" presso il consultorio cattolico, intrattiene un collegamento diretto con l'etica dell'organizzazione e con le linee guida ecclesiali orientate alla tutela della vita nascente. Al riguardo la Corte accerta che è pacifico che la lavoratrice, al pari di tutti gli altri dipendenti, si sia impegnata contrattualmente al rispetto di tali direttive e che nulla nel fascicolo indichi che ella non intendesse più onorare tale impegno: ne consegue che JB «è stata licenziata per il solo motivo di aver abbandonato la Chiesa cattolica e di essersi rifiutata di farvi ritorno»⁶⁶.

Accertati tali presupposti, la Corte procede alla verifica dei requisiti stabiliti dall'art. 4 della direttiva, riservando specifica attenzione alle peculiarità della fattispecie in esame e precisando, a più riprese, che la verifica concreta resta riservata al giudice nazionale, pur fornendo a quest'ultimo indicazioni puntuali ricavate dagli elementi emersi nel fascicolo. In primo luogo, i giudici europei osservano che non risulta oggettivamente dimostrata l'esistenza di un nesso diretto tra le mansioni concretamente espletate da JB e l'obbligo di mantenere la formale appartenenza alla Chiesa cattolica. La Corte non esclude, in linea di principio, che tale nesso possa sussistere: non è precluso in assoluto che una chiesa o un'organizzazione religiosa possa richiedere al proprio dipendente di non abbandonare la confessione, a pena di licenziamento, o di farvi ritorno, quale condizione per la prosecuzione del rapporto. La Corte precisa, tuttavia, anche alla luce della giurisprudenza CEDU, che tale nesso deve essere dimostrato in modo puntuale e obiettivo con riferimento alla singola posizione lavorativa. Il compito specifico affidato al dipendente nell'ambito di un'organizzazione religiosa è, del resto, un elemento che deve essere considerato per stabilire se tale persona possa essere sottoposta a obblighi di lealtà più intensi, come in questo caso, il "divieto di abbandono"⁶⁷.

Non può pertanto ritenersi sufficiente il generico rinvio alla nozione di «comunità di servizi» di cui all'art. 1 GrO, che implica l'adesione e la permanenza nella chiesa per la generalità delle attività interne alla Chiesa cattolica e alle istituzioni ad essa collegate, poiché un'impostazione siffatta sottrarrebbe il requisito professionale a qualsiasi effettivo sindacato di proporzionalità.

La Corte passa quindi alla verifica della ricorrenza cumulativa dei requisiti di essenzialità, legittimità e giustificazione.

Con riferimento al carattere *essenziale* del requisito confessionale, i giudici valorizzano una circostanza fattuale ritenuta particolarmente rilevante: l'Associazione datoriale impiegava per mansioni sostanzialmente analoghe a quelle svolte da JB anche lavoratori non appartenenti alla Chiesa cattolica. Tale dato dimostrerebbe che, per la stessa Associazione, l'appartenenza confessionale non era considerata necessaria per il corretto svolgimento

⁶⁶ *Katholische Schwangerschaftsberatung*, in commento, punto 65.

⁶⁷ Si veda in tal senso, Cedu, *Fernández Martínez c. Spagna*, cit., punto 131.

dell'attività di consulenza: era sufficiente che i consulenti si impegnassero al rispetto delle direttive dell'ente e alla promozione della tutela della vita nascente. Ne consegue che il requisito consistente nel non abbandonare la Chiesa non può qualificarsi come essenziale ai fini dello svolgimento di quella specifica attività lavorativa. Coerentemente con tale ricostruzione, l'Avvocata Generale, al punto 31 delle proprie conclusioni, evidenzia che il criterio dell'essenzialità si realizza nel momento in cui, per la natura della prestazione o per il contesto in cui essa viene espletata, «il fatto di non professare una religione renda il dipendente di cui trattasi inidoneo a svolgere tale attività, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione». Secondo questa impostazione se ne ricaverebbe, dunque, il principio per cui, ogni qualvolta un'organizzazione impieghi per le medesime mansioni lavoratori non condividenti la “tendenza”, verrebbe meno il carattere dell'essenzialità.

La Corte affronta poi un nodo interpretativo ulteriore: la possibile equiparazione automatica tra l'abbandono della Chiesa e l'inosservanza sostanziale dei principi fondamentali e dei valori della medesima, che determinerebbe l'incompatibilità del dipendente con l'esercizio delle proprie mansioni in seno all'organizzazione di tendenza. All'“abbandono” consegue l'inosservanza dei principi della Chiesa? Anche su questo punto i giudici europei adottano una posizione netta: il «semplice abbandono» della confessione non può di per sé fondare la presunzione che il lavoratore si sia dissociato dall'etica dell'organizzazione, atteso che tale abbandono può essere mosso da ragioni del tutto estranee all'adesione ai precetti e valori fondamentali della chiesa. Ne discende, in sintesi, che secondo l'impostazione adottata dalla Corte l'abbandono della confessione religiosa non equivale, *ipso iure*, a slealtà nei confronti dell'organizzazione, né può fondare, di per sé solo, una decisione di licenziamento.

Nel caso concreto, la Corte constata direttamente dal fascicolo che la dichiarazione di abbandono della Chiesa da parte di JB era motivata da ragioni di natura essenzialmente fiscale, l'opposizione al contributo ecclesiastico supplementare imposto nell'ambito del matrimonio interconfessionale, e non dall'intenzione di contestare i valori fondamentali della fede cattolica. Il *Kirchenaustritt* non aveva comportato alcuna presa di distanza dai precetti e dai principi della chiesa. Risultava, peraltro, che l'Associazione aveva provveduto al licenziamento in via diretta ed esclusiva, in applicazione delle norme nazionali, per il fatto dell'abbandono e del successivo rifiuto di rientrare nella confessione, senza verificare se JB fosse ancora disposta a rispettare i valori evangelici e a contribuire alla missione dell'ente, come previsto dagli artt. 4, par. 2 e 3, GrO.

In ordine al requisito della *legittimità*, la Corte demanda al giudice del rinvio la verifica se, alla luce dell'applicazione che ne ha fatto l'Associazione, il requisito in questione miri effettivamente a garantire un atteggiamento di buona fede e lealtà dei dipendenti nei confronti dell'etica cattolica o non serva piuttosto a perseguire uno scopo estraneo a tale etica o all'esercizio dell'autonomia dell'Associazione, circostanza che metterebbe in discussione la legittimità del requisito ai sensi dell'art. 4, par. 2, comma 1, direttiva n. 2000/78.

Quanto al requisito della *giustificazione*, i giudici ribadiscono che incombe sull'organizzazione religiosa l'onere di dimostrare che il rischio di lesione della propria etica o del

proprio diritto all'autonomia è probabile e serio, al punto da rendere effettivamente necessaria e proporzionata l'introduzione di quel requisito professionale.

Nel caso di specie, tale prova non risultava fornita, come rilevato dall'Avvocata generale al paragrafo 45 delle sue conclusioni. L'abbandono della Chiesa da parte di JB, effettuato nel rispetto della procedura stabilita dal diritto tedesco e senza alcuna pubblica manifestazione di ostilità o polemica nei confronti dell'istituzione, non poteva essere qualificato come atto di dissociazione ideologica. La Corte sottolinea che il carattere "pubblico" dell'abbandono derivava unicamente da un obbligo procedurale imposto dall'ordinamento tedesco e non da una volontà della lavoratrice di rendere nota la propria scelta in termini conflittuali: una simile dichiarazione, in assenza di qualsiasi iniziativa diretta a diffondere la notizia in modo pubblico e inappropriato, non può essere considerata un atto di ostilità nei confronti della chiesa.

La Corte chiarisce altresì che l'art. 4, par. 2, comma 2, direttiva n. 2000/78/CE consente alle organizzazioni confessionali di esigere dai propri dipendenti unicamente un atteggiamento di buona fede e lealtà «nei confronti dell'etica dell'organizzazione», non nei confronti della chiesa come istituzione in quanto tale. Ne consegue che, anche ammettendo che l'abbandono della Chiesa cattolica possa configurarsi come condotta sleale verso la chiesa, da ciò non discende necessariamente che tale abbandono integri anche una violazione dell'obbligo di lealtà nei confronti dell'organizzazione datrice di lavoro, purché il dipendente continui a rispettarne concretamente l'etica nell'esercizio delle proprie funzioni.

Nel caso di JB, quest'ultima si era contrattualmente impegnata a rispettare le direttive e l'etica della Chiesa cattolica pertinenti per la propria attività professionale – direttive che non imponevano la formale appartenenza alla confessione, richiedendo soltanto il rispetto delle prescrizioni in materia di consulenza alla gestante – e nulla avrebbe fatto presupporre che non fosse più intenzionata a onorare tale impegno.

La Corte enuncia così una scissione concettuale tra appartenenza ecclesiastica e fedeltà all'etica dell'organizzazione: il lavoratore può "abbandonare la Chiesa" continuando nondimeno a rispettare, nell'esercizio delle proprie mansioni, i valori che quella confessione esprime all'interno dell'organizzazione datrice di lavoro. La lealtà rilevante ai fini del diritto del lavoro non coinciderebbe, dunque, con la comunione ecclesiale, ma sarebbe funzionalizzata all'attività professionale concretamente svolta: si opera in tal modo una netta separazione tra il piano identitario-confessionale e quello strettamente lavorativo.

Alla luce di tali considerazioni, la Corte perviene alla conclusione che, nelle circostanze del caso di specie, il requisito consistente nell'obbligo per il lavoratore di non abbandonare la Chiesa cattolica nel corso del rapporto di lavoro, o di farvi ritorno per poter continuare a lavorare, non integra un requisito professionale che soddisfi le condizioni previste dall'art. 4, par. 2, direttiva n. 2000/78/CE.

Esclusa l'applicabilità dell'art. 4, par. 2, la Corte nega altresì che la disparità di trattamento di cui è causa possa trovare giustificazione nell'art. 4, par. 1, della direttiva, il quale richiede che la caratteristica in questione costituisca «un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità perseguita sia legittima e tale requisito proporzionato». Richiamando la propria giurisprudenza, la Corte ribadisce che

tale disposizione, in quanto eccezionale rispetto al principio di non discriminazione, deve essere interpretata restrittivamente⁶⁸ e può riferirsi soltanto a requisiti obiettivamente imposti dalla natura o dalle condizioni di esercizio dell'attività lavorativa, con esclusione di qualsiasi considerazione di carattere soggettivo⁶⁹. Anche sotto tale profilo, il divieto imposto alla lavoratrice di abbandonare la Chiesa non risultava obiettivamente dettato né dalla natura delle mansioni svolte, né dalle modalità concrete del loro esercizio nelle circostanze del caso.

La risposta fornita al primo quesito pregiudiziale comporta, sul piano metodologico e processuale, l'assorbimento del secondo. Tale quesito era stato formulato in via subordinata, con l'intento di ottenere ulteriori precisazioni sui requisiti e sui limiti di proporzionalità necessari a giustificare la disparità di trattamento, solo ove la Corte avesse riconosciuto la compatibilità di principio del licenziamento con l'art. 4 della direttiva. L'inapplicabilità formale del regime derogatorio esime l'interprete dal dover tracciare i confini di un bilanciamento proporzionale, sancendo la primazia del principio generale di non discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Sulla scorta di tale percorso argomentativo, la Corte conclude che: «L'articolo 4, paragrafi 1 e 2, della 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, letto alla luce dell'articolo 10, paragrafo 1, e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che: esso osta a una normativa nazionale ai sensi della quale un'organizzazione privata la cui etica sia fondata su una religione può esigere da un dipendente appartenente a una determinata chiesa che pratica tale religione di non abbandonare tale chiesa nel corso del rapporto di lavoro, a pena di licenziamento, o di tornare a farne parte, dopo l'abbandono, al fine di proseguire il rapporto di lavoro, mentre tale organizzazione impiega altre persone per svolgere le stesse mansioni del dipendente in questione senza richiedere che siano membri di questa stessa chiesa, e tale dipendente non tiene in pubblico comportamenti ostili a detta chiesa, qualora, per la natura delle attività professionali di detto dipendente o per il contesto in cui esse vengono espletate, tali requisiti non siano essenziali, legittimi e giustificati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di detta organizzazione».

⁶⁸ Cfr. C. giust., 13 settembre 2011, causa C-447/09, *e a.*, punto 72; C. giust., 7 novembre 2019, causa C-396/18, *Cafaro*, punto 67.

⁶⁹ Cfr. C. giust., 14 marzo 2017, causa C-188/15, *Bougnaoui e ADDH*, punto 40.

7. Conclusioni: abbandono, *Kirchenaustritt*, apostasia e confini del sindacato europeo

La sentenza si iscrive nel percorso interpretativo avviato con le pronunce *Egenberger* e *IR*, delle quali condivide l'impostazione metodologica e consolida gli esiti. Come nelle sentenze gemelle del 2018, la Grande Sezione ribadisce che il regime derogatorio riconosciuto alle organizzazioni di tendenza dall'art. 4, paragrafo 2, direttiva n. 2000/78/CE non è immune da sindacato giurisdizionale e deve essere verificato, caso per caso, sulla base di parametri oggettivi: l'esistenza di un nesso diretto tra il requisito professionale e la natura o il contesto dell'attività, nonché la ricorrenza cumulativa dei caratteri di essenzialità, legittimità e giustificazione. Su questi punti la pronuncia non innova, ma conferma, accentuando l'orientamento verso la tutela della posizione individuale del lavoratore.

Per la prima volta, tuttavia, la Corte non si trova a sindacare la violazione di un obbligo di condotta positivo, sia esso legato a una scelta di vita coniugale incompatibile con la dottrina confessionale come in *IR*, ovvero a un'esclusione in fase di assunzione come in *Egenberger*. Nel caso *de quo* la Corte è chiamata a confrontarsi con il nucleo più elementare della libertà religiosa in senso negativo: il diritto del lavoratore di abbandonare la propria confessione senza che ciò comporti automaticamente la perdita del posto di lavoro. Il quesito che attraversa l'intera pronuncia è, in sostanza, se un obbligo di permanenza confessionale possa configurarsi come requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato ai sensi della Direttiva, e a quali condizioni.

Ma sorge spontanea una domanda: che cosa si deve intendere, esattamente, per «semplice abbandono»?

La pronuncia, riflettendo le specificità del caso sottopostole, sembra richiamare il *Kirchenaustritt*, il quale, come visto, rappresenta un atto di natura meramente civilistica e tributaria, ed è reso dinanzi a un'autorità pubblica che ne informa la Chiesa e il datore di lavoro ai soli fini del calcolo della retribuzione. Ne discende una ricostruzione necessariamente "formale" dell'abbandono, definita dall'iscrizione anagrafica e dal conseguente assoggettamento tributario, che lascia tranquillamente aperta la possibilità di un distacco tra il foro interno e il foro esterno: chi esce dalla Chiesa sul piano civilistico potrebbe continuare a credere, a praticare e a condividere pienamente i valori della confessione.

Se le uniche ragioni che hanno condotto JB al *Kirchenaustritt* fossero davvero solo di natura fiscale, la sua situazione non sarebbe nemmeno, propriamente, riconducibile alla "libertà religiosa negativa" nel senso più autentico del termine, ossia la libertà di non credere e di non aderire a una confessione. Si tratterebbe piuttosto di qualcosa di concettualmente distinto: il diritto di non contribuire al finanziamento di una confessione religiosa (la propria), pur continuandovi ad appartenere sul piano della fede e dei valori. In un'ottica di ragionevolezza, appare opportuno differenziare la posizione di chi non paga il tributo ecclesiastico da quella di chi manifesta un'effettiva e sostanziale perdita della fede, atteso che le due situazioni hanno profili identitari, e, dunque, rilevanza per l'organizzazione di tendenza, radicalmente diversi. Muovendo da questa distinzione, ci si potrebbe allora

chiedere, non senza un certo paradosso, se non sia preferibile un “credente non pagante” a un “cattivo cristiano”.

Nel tentativo, tutto teutonico, di ricondurre l'appartenenza confessionale entro categorie formali e predeterminate, la Corte si scontra, forse senza avvedersene pienamente, con una realtà – quella del credere e, più in generale, del foro interno – per sua stessa natura impossibile da disciplinare attraverso un mero dato anagrafico. È proprio in considerazione di questa difficoltà *ab origine* che il giudice finisce probabilmente per presupporre come pacifica una nozione tutt'altro che ovvia, senza interrogarsi compiutamente su ciò che essa significhi realmente per la confessione interessata. Il concetto di “uscita” da una comunità religiosa non è, del resto, giuridicamente autosufficiente: esso rinvia necessariamente a un apparato definitorio esterno all'ordinamento statale. Stabilire cosa costituisca abbandono, e dunque individuare dove si collochi il confine ultimo dell'appartenenza, evoca inevitabilmente «difficili problemi teologici connessi all'individuazione degli elementi fondamentali che identificano una comunità e ne tracciano i confini, in relazione sia a coloro che non ne sono membri sia (ed è questione ancor più delicata) a coloro che lo sono stati ma sono poi usciti o sono stati espulsi dal gruppo»⁷⁰, e si tratta, senza dubbio, di una prerogativa dell'autonomia ecclesiastica.

Un decisivo nodo irrisolto risiede, proprio, nella non sovrapponibilità tra il «semplice abbandono», cui fa riferimento la Corte di Lussemburgo, e la nozione canonistica di “apostasia”. Sul piano teologico, quest'ultima rappresenta l'estrema infedeltà alla fede cristiana: una rottura della comunione ecclesiale che investe la totalità del rapporto con la divinità, configurandosi come «il peccato più grave del cristiano», dal momento che «se ogni peccato si concreta nella separazione da Dio, con l'apostasia la separazione è totale»⁷¹. Tale dimensione dogmatica viene recepita dal Codice di Diritto Canonico al canone 751, il quale definisce l'apostasia proprio come: «il ripudio totale della fede cristiana». La norma, tuttavia, si limita a tipizzare il disvalore teologico della condotta, il *peccato*, senza occuparsi degli elementi di imputabilità giuridica. La previsione del *delitto* è demandata, invece, al successivo canone 1364, il quale punisce l'apostata in quanto autore di un delitto «contro la fede e l'unità della Chiesa», comminando la massima sanzione prevista dall'ordinamento: la scomunica *latae sententiae*, ossia inferta in via automatica per il solo fatto della consumazione del reato, analogamente a quanto previsto per l'eresia e per lo scisma⁷².

⁷⁰ Cfr. FERRARI, *Lo spirito dei diritti religiosi. Ebraismo, cristianesimo e islam a confronto*, il Mulino, 2002, 203; Il tema dell'appartenenza religiosa, con specifico riguardo ai meccanismi di ingresso e di uscita dalle comunità confessionali, è stato al centro del primo numero di *Daimon. Annuario di diritto comparato delle religioni*, 2001,1; in particolare, si veda FILORAMO, *Riflessioni in margine ai meccanismi di ingresso e di uscita da una religione*, ivi, 149-161; BRUTTI, PARLANI, *Strutture di appartenenza e identificazione*, ivi, 139-149.

⁷¹ Cfr. GIMONDI, *Apostasia*, in *Enc. dir.*, II, 1958, 625.

⁷² Il reato di apostasia, insieme a quelli di eresia e di scisma, è tradizionalmente ricompreso tra le fattispecie perseguite dall'ordinamento canonico in quanto poste a specifica protezione della fede. Il can. 751 CIC ne fornisce le rispettive definizioni testuali: «Vien detta eresia, l'ostinata negazione, dopo aver ricevuto il battesimo, di una qualche verità che si deve credere per fede divina e cattolica, o il dubbio ostinato su di essa; apostasia, il ripudio totale della fede cristiana; scisma, il rifiuto della

Il passaggio dalla dimensione puramente interiore del peccato a quella propriamente intersoggettiva del delitto esige, tuttavia, il soddisfacimento di rigorose condizioni oggettive. Ai sensi del canone 1330 CIC, l'atto volitivo di fuoriuscire dalla comunione con la Chiesa cattolica non integra la fattispecie penale finché la relativa dichiarazione o manifestazione non venga effettivamente percepita da un terzo, stabilendo la norma che il delitto non si perfeziona laddove «nessuno raccolga quella dichiarazione o manifestazione». Non è dunque sufficiente che l'estrinsecazione del pensiero sia astrattamente percepibile, ma occorre che essa sia stata materialmente appresa. La condotta penalmente rilevante deve pertanto risultare deliberata, pubblica ed esternata in modo non equivoco, pena la sua degradazione a mero peccato: una condizione moralmente censurabile, ma priva di conseguenze sanzionatorie per il diritto.

Sul piano operativo, la dottrina canonistica distingue quattro diverse modalità attuative del delitto di apostasia: il ripudio totale della fede cristiana espresso attraverso condotte materiali univocamente convergenti in tal senso (come il compimento di sacrifici a divinità pagane); l'adesione consapevole a una religione strutturalmente incompatibile con il cristianesimo; l'assenso convinto a dottrine atee o agnostiche; e, infine, la dichiarazione formale di defezione dalla comunità ecclesiale resa mediante atto scritto dinanzi alla competente autorità (l'Ordinario del luogo o il parroco). Quest'ultima ipotesi si realizza emblematicamente nel fenomeno del cosiddetto "sbattezzo", attraverso il quale viene richiesto che sia preso atto del proprio "abbandono" mediante l'annotazione nei registri di battesimo, attraverso il quale il fedele sancisce in modo inequivocabile la propria volontà di allontanarsi dal popolo di Dio⁷³.

È in quest'ultima ipotesi che la fattispecie si avvicina maggiormente al *Kirchenaustritt*; e tuttavia se ne distingue, perché richiede che l'atto sia reso dinanzi a un'autorità ecclesiastica, non civile, e che sia adeguatamente sondato il libero convincimento del disponente. Non a caso, il Pontificio Consiglio per i Testi Legislativi chiarì nel 2012 che il *Kirchenaustritt* non equivale necessariamente all'*actus formalis defectionis* ai fini canonici, proprio perché la motivazione può essere puramente fiscale e il foro interno può restare intatto⁷⁴.

sottomissione al Sommo Pontefice o della comunione con i membri della Chiesa a lui soggetti». Sotto il profilo prettamente sanzionatorio, il successivo can. 1364 CIC riporta: «§ 1. L'apostata, l'eretico e lo scismatico incorrono nella scomunica *latae sententiae*, fermo restando il disposto del can. 194, § 1, n. 2; inoltre può essere punito con le pene di cui nel can. 1336, §§ 2-4. § 2. Se lo richieda la prolungata contumacia o la gravità dello scandalo, possono essere aggiunte altre pene, non esclusa la dimissione dallo stato clericale». Per approfondimenti, si veda CIANITTO, *L'apostasia nel diritto canonico*, in FERRARI (a cura di), *Strumenti e percorsi di diritto comparato delle religioni*, II ed., il Mulino, 149-156.

⁷³ *Ibidem*, 152-153.

⁷⁴ «[...] nel decreto generale non viene in alcun punto menzionata la parola scomunica presente invece nella *Erklärung* del 2006. In effetti, a seguito delle precisazioni della lettera del PCTL del marzo 2006, la scomunica potrà essere comminata *ferendae sententiae* o aver luogo anche *latae sententiae* solo se si verificano tutte le condizioni previste da quelle precisazioni, solo cioè se vi sia un atto formale di defezione dalla Chiesa cattolica, e atto formale vi può essere solo se la dichiarazione di apostasia (o scisma o eresia) viene pronunciata pubblicamente di fronte ad una autorità canonica, non essendo in alcun modo sufficiente a configurare un *actus formalis defectionis ab ecclesia catholica* una dichiarazione di fronte alla autorità statale». Così, BRAIDA, op. cit., 491.

In realtà, a prescindere dalla soglia che separa il peccato dal delitto, la dottrina cattolica muove da un principio che preclude in radice l'idea stessa di abbandono totale: in virtù del *character indelebilis*, e della formula *semel catholicus, semper catholicus*, il sacramento del battesimo imprime un sigillo permanente e irrevocabile: una volta ricevuto, non può in alcun modo essere cancellato⁷⁵.

Questo sintetico spaccato evidenzia la complessità della dottrina canonistica in materia di appartenenza; una questione che emerge ancor più nitidamente ove si ampli il ragionamento alla dimensione comparatistica, che la macrocategoria del «semplice abbandono» aspirerebbe a ricomprendere. Pur non essendovi in questa sede lo spazio per l'approfondimento che tali temi meriterebbero, si può esemplificativamente rilevare come nell'ebraismo l'apostasia sia tecnicamente impossibile: l'apostata, «benché peccatore, resta un ebreo», continuando a essere considerato tale e rimanendo soggetto alle obbligazioni derivanti da tale qualificazione, indipendentemente dall'adesione formale a un'altra religione⁷⁶. Nell'islam tradizionale, per contro, l'apostasia potrebbe esporre a sanzioni di straordinaria gravità: lo scioglimento del matrimonio, la perdita dei diritti successori e, in base a un *ḥadīth* riferito a Maometto, la pena di morte⁷⁷, circostanza che rende evidente come il licenziamento rappresenterebbe verosimilmente l'ultimo dei problemi.

Ne discende che la qualificazione teologica dell'“abbandono” risulta, per definizione, imperscrutabile: stabilire dove finisca l'appartenenza è una prerogativa esclusiva dell'autonomia ecclesiastica. Il mero fatto dell'uscita dalla Chiesa, “riempito” del significato che la confessione attribuisce a quell'atto nel proprio ordinamento, potrebbe essere, in determinate circostanze, di per sé sufficiente a configurare una venuta meno dell'obbligo di lealtà. A rilevare non è l'“abbandono” come fatto anagrafico, bensì l'“abbandono”, o forse più correttamente l'“apostasia”, in quanto categoria teologicamente qualificata, che implica necessariamente una manifestazione di dissociazione nel foro esterno. Spetterà dunque al giudice nazionale vagliare la portata di quell'atto alla luce della dottrina confessionale di riferimento, preservando in questo modo il “localismo del credere”.

Il paradosso del “credente non pagante” apre, tuttavia, anche ad una direzione di lettura ulteriore e di segno diverso: la motivazione fiscale del *Kirchenaustritt* non si esaurisce nella sua valenza mitigatrice del nesso tra abbandono formale e dissociazione religiosa, ma interpella una forma di lealtà istituzionale verso la Chiesa, la quale, pur non coincidendo

⁷⁵ Cfr. FERRARI, *Lo spirito dei diritti religiosi*, cit., 214-215.

⁷⁶ *Ibidem*, 207, ove si richiama, KATZ, *Exclusiveness and Tolerance. Studies in Jewish-Gentile Relations in Medieval and Modern Times*, Oxford Univ. Press, 1961, 71.

⁷⁷ Tali previsioni formano oggetto di un vivace contrasto interpretativo, essendovi numerosi autori che ne escludono la conformità rispetto al dettato coranico e alla *Sunna*. Sul punto, FERRARI, *Lo spirito dei diritti religiosi*, cit., 210, il quale, con specifico riferimento al dibattito sulla applicabilità della sanzione capitale, richiama: KAMALI, *Freedom of Expression in Islam*, Islamic Texts Society, Cambridge, 1997, 93-100; MAYER, *Islam and Human Rights: Tradition and Politics*, Routledge, 2012, 157-158; SACHEDINA, *Freedom of Religion and Conscience: The Foundation of a Pluralistic World Order*, in ID., *Islam and the Challenge of Human Rights*, Oxford Academic, 2009, 53-90.

con la lealtà funzionale all'etica dell'organizzazione datrice di lavoro, non ne è del tutto svincolata. Il lavoratore cattolico che abbandona la Chiesa per ragioni fiscali rompe volontariamente un legame istituzionale preesistente, sottraendosi a una forma di contribuzione economica che era parte integrante di quell'appartenenza. Ciò solleva un interrogativo sul piano del rapporto fiduciario con l'istituzione che, ancorché non sufficiente da solo a giustificare il licenziamento, non può essere semplicemente ignorato.

A tale quesito la Corte di giustizia risponde operando una scissione concettuale tra appartenenza ecclesiastica e lealtà all'etica dell'organizzazione, teorizzando la possibilità di una separazione netta tra l'essere membro della Chiesa e il rispettare l'etica del datore di lavoro di tendenza, affermando, così, un approccio funzionale e oggettivo nella valutazione dei requisiti di appartenenza nei rapporti di lavoro con le organizzazioni di tendenza, in luogo di un criterio meramente confessionale. Ai sensi dell'art. 4, paragrafo 2, comma 2, della direttiva, il dovere di lealtà esigibile dal datore di lavoro di tendenza si riferirebbe all'etica *dell'organizzazione*, non alla Chiesa come istituzione in quanto tale. Di conseguenza, anche nell'ipotesi in cui l'abbandono della Chiesa possa essere qualificato come condotta sleale nei confronti di quest'ultima, tale qualificazione non implica automaticamente una violazione dell'obbligo contrattuale di lealtà nei confronti del datore di lavoro, purché il dipendente continui a rispettare, nell'esercizio delle proprie funzioni, i valori che quella confessione esprime all'interno dell'organizzazione. Questo ragionamento, portato alle sue conseguenze più estreme, potrebbe arrivare a condurre di fatto all'equiparazione delle «chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali» al datore di lavoro "generale", di cui al primo paragrafo dell'articolo 4, direttiva n. 2000/78.

Una simile impostazione, benché persuasiva nella misura in cui mira a impedire automatismi discriminatori, rischia di rivelarsi eccessivamente rigida qualora l'atto di abbandono non si riduca a un mero dato formale, ma si configuri come una scelta incidente sul rapporto tra il lavoratore e l'istituzione religiosa di riferimento. A ben vedere, si rende necessario articolare la questione su piani distinti: il primo attiene all'appartenenza confessionale in sé, quale requisito legittimo che l'organizzazione può esigere come condizione per accedere all'impiego o per mantenerlo; il secondo concerne la lealtà all'etica dell'organizzazione nello svolgimento concreto delle mansioni, che impone al dipendente il rispetto dei valori e delle direttive della struttura datrice di lavoro nell'esercizio delle proprie funzioni, a prescindere dall'affiliazione formale; il terzo, infine, investe la lealtà istituzionale verso la Chiesa quale ente fondatore, una dimensione che non si risolve nell'esecuzione funzionale delle mansioni, ma riguarda il rapporto complessivo tra il lavoratore e l'istituzione religiosa di riferimento, comprensivo della sua dimensione economica e comunitaria, alla quale l'etica professionale non rimane del tutto estranea.

La questione non è quindi soltanto se l'appartenenza confessionale sia richiesta come requisito professionale, è anche se la rottura volontaria di un'appartenenza già esistente, motivata dal rifiuto del contributo ecclesiastico, possa incidere sul rapporto fiduciario e sull'obbligo di lealtà verso l'organizzazione, in modo distinto e non equiparabile alla posizione di chi non ha mai appartenuto alla confessione. Rispondere a tale domanda richiede

una riflessione che la pronuncia non svolge, poiché la Corte tende a ridurre la nozione di lealtà alla sua sola componente funzionale, lasciando in ombra la dimensione istituzionale ed economica dell'appartenenza religiosa. La domanda irrisolta che ne consegue è, in ultima istanza, fino a che punto l'etica dell'organizzazione possa essere separata dalla Chiesa che la fonda: se l'ente esiste, nella sua specifica fisionomia confessionale, proprio in ragione di quell'appartenenza ecclesiale, non è del tutto incongruo chiedersi se il dipendente che recida il proprio legame con la Chiesa, ancorché per ragioni fiscali, non finisca per compromettere anche, indirettamente, l'integrità del rapporto fiduciario con l'organizzazione stessa.

In generale, il giudice europeo dimostra una “scarsa sensibilità” verso la specificità del fenomeno confessionale, che si riflette non solo nella superficialità con cui utilizza il concetto di “abbandono”, ma anche, ad esempio, nell'omissione di qualsivoglia riferimento ai rilievi formulati sul punto dalla ricorrente, elemento che era invece presente nelle Conclusioni dell'Avvocata Generale al punto 34. Inoltre, se come visto poc'anzi, non appare affatto scontato che l'attribuzione delle medesime mansioni a chi non condivide la “tendenza” confessionale comporti automaticamente il venir meno del requisito dell'essenzialità per tutti i dipendenti. A maggior ragione nel caso di specie, occorre rilevare che i colleghi di JB svolgenti le medesime mansioni, non erano “non credenti”, bensì erano tutti appartenenti alla Chiesa evangelica, la cui fede consente ipoteticamente di attestare un apparato di credenze affini, e pertanto “controllabili” dal datore di lavoro ecclesiastico sul piano della compatibilità valoriale con la missione dell'organizzazione. Ne consegue che la scelta di ammettere lavoratori cristiani non cattolici dimostrerebbe, al più, che l'appartenenza alla Chiesa cattolica non costituisca un prerequisito assoluto per lo svolgimento di quelle mansioni: non dimostra, però, né che la permanenza nella confessione cattolica sia irrilevante per chi vi appartiene, né che la diversità confessionale d'origine possa essere equiparata, sul piano della prossimità all'etica dell'organizzazione, all'uscita volontaria dalla medesima. Non si dovrebbe, dunque, fare di tutta la credenza (o non credenza) un fascio, ignorandone le sfumature teologiche e identitarie.

Questo atteggiamento della Corte di giustizia risulta suscettibile di produrre esiti distorsivi, rischiando di alimentare scontri interpretativi sul rispetto delle architetture costituzionali nazionali. La pronuncia si iscrive, del resto, in una dinamica interpretativa che nell'ordinamento tedesco ha già attraversato passaggi di significativo rilievo costituzionale.

All'indomani della sentenza *Egenberger*⁷⁸, la Corte federale del lavoro tedesca (BAG), per dare immediata attuazione al dettato europeo, aveva disapplicato l'art. 9 dell'AGG, ritenuto non conformemente interpretabile, e condannato l'ente ecclesiastico al risarcimento del danno in favore della lavoratrice⁷⁹. Contro tale decisione, l'ente religioso aveva proposto

⁷⁸ Si veda nota 21.

⁷⁹ *Bundesarbeitsgericht*, 25 ottobre 2018, 8 AZR 501/14.

ricorso costituzionale al *Bundesverfassungsgericht*, lamentando la violazione del proprio diritto all'autodeterminazione, ex artt. 4 e 140 GG, in combinato disposto con l'art. 137 della Costituzione di Weimar, e sollecitando l'attivazione dei controlimiti dell'ordinamento tedesco, tanto nella forma dell'*Identitätskontrolle*, quanto in quella dell'*Ultra-vires-Kontrolle*, nei confronti della stessa pronuncia della Corte di giustizia. La ricorrente sosteneva, in particolare, che il diritto all'autocomprensione delle Chiese costituisse un nucleo sottratto all'integrazione europea, che l'art. 17 TFUE attribuisse agli Stati la competenza esclusiva in materia ecclesiastica e che la CGUE avesse travalicato le proprie competenze estendendo l'efficacia diretta orizzontale dell'art. 21 della Carta oltre i limiti fissati dall'art. 51.

Il *Bundesverfassungsgericht*, pur non accogliendo questa impostazione radicale ed escludendo l'esistenza di un conflitto *ultra vires* o di contraddizioni insormontabili tra i due sistemi, ha tuttavia censurato la decisione della Corte federale del lavoro⁸⁰. Secondo i giudici di *Karlsruhe*, l'errore non risiedeva nella sentenza *Egenberger* in sé, quanto piuttosto nell'erronea e sbilanciata applicazione che ne aveva fatto il Supremo giudice del lavoro: interpretando il controllo europeo come un sindacato "pieno e sostitutivo" sull'*ethos* religioso, aveva azzerato il rilievo costituzionale del diritto all'autodeterminazione delle Chiese. Il BVerfG ha così ribadito un principio fondamentale: in assenza di un diritto all'autodeterminazione religiosa "europeo", il bilanciamento finale tra le istanze antidiscriminatorie dell'Unione e le tutele ecclesiastiche nazionali non può che spettare all'ordinamento interno. Tale "titolarità interna" del bilanciamento non autorizza la Germania a ignorare il diritto UE, ma impone ai giudici nazionali di interpretare la legge tedesca (l'AGG) in conformità agli obiettivi della direttiva n. 2000/78/CE, preservando al contempo il rango costituzionale del parametro ecclesiastico attraverso un sindacato a tratti più "leggero".

A tal fine, il Tribunale costituzionale ha elaborato una versione del test di controllo bifasico per assicurarne la compatibilità con i requisiti europei: nella prima fase, il giudice statale deve verificare l'esistenza di un nesso diretto e oggettivamente riscontrabile tra il requisito religioso e l'attività lavorativa, senza più accettare acriticamente le affermazioni dell'organizzazione sulla base della mera plausibilità; nella seconda, deve svolgere un vero e proprio giudizio di proporzionalità guidato da un criterio di prossimità delle mansioni rispetto alla missione confessionale dell'ente, tanto più stringente è il nesso con l'identità religiosa dell'organizzazione, tanto maggiore sarà il peso da attribuire all'autonomia ecclesiastica, e viceversa.

Ciò che rende apprezzabile la posizione del *Bundesverfassungsgericht* non è tanto l'esito del bilanciamento, quanto il metodo. Il BVerfG non si è posto in aperto conflitto con la Corte di giustizia, né ne ha disatteso le indicazioni: ne ha accolto la struttura ermeneutica, specificandone le modalità applicative in modo da preservare, al loro interno, il rilievo costituzionale dell'autodeterminazione religiosa. La scelta dialogica, capace di valorizzare l'identità costituzionale senza mettere in discussione l'architettura dell'integrazione europea,

⁸⁰ *Bundesverfassungsgericht*, 29 settembre 2025, 2 BvR 934/19.

ha dimostrato come si possa pervenire a un equilibrio tra le due istanze senza trasformare ogni controversia in uno scontro tra ordinamenti⁸¹.

In questo quadro, ciò che della sentenza in commento potrebbe colpire non è tanto l'esito, quanto il percorso argomentativo. La pronuncia si muove in una direzione che, sebbene formalmente rispettosa del ruolo del giudice del rinvio, appare sostanzialmente vincolante sul piano del merito, arrivando, però, ben oltre le specificità del *Kirchenaustritt* a lambire e ridefinire i confini stessi dell'autonomia riconosciuta ai datori di lavoro confessionali dall'art. 4, paragrafo 2, direttiva 2000/78/CE. Le indicazioni ermeneutiche della Corte, calate con precisione sulle specificità fattuali e istituzionali dell'ordinamento tedesco, rischiano di produrre standard sempre più restrittivi plasmati su una vicenda che, per quanto complessa, rimane *sui generis* nel panorama europeo. Sebbene sia ragionevole supporre che la Corte di giustizia fosse a conoscenza della decisione del BVerfG nel caso *Egenberger*, e la questione fosse già stata dichiarata discriminatoria da entrambi i giudici di merito tedeschi, la posizione adottata sembrerebbe quasi astrarsi dalla ricerca di un effettivo equilibrio con il diritto interno. Ora la questione torna alle giurisdizioni tedesche, e vi è buona probabilità che saranno proprio loro a richiamarci, ancora una volta, al senso dell'art. 4 della direttiva n. 2000/78.

⁸¹ Si veda, CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger, ovvero reverse Melloni*, in *Unione europea e Diritti*, 2026, 2.

