A. Milano, 04-05-2016.

L'esclusione da un posto di lavoro (nella specie dalla selezione per hostess, distributrice di volantini in un evento fieristico) a causa del rifiuto di non indossare lo hijab configura una condotta discriminatoria per motivi religiosi, poiché tale capo di abbigliamento connota l'appartenenza alla religione islamica; è noto infatti che l'utilizzo di un criterio intimamente legato a quello vietato costituisce, per giurisprudenza comunitaria, discriminazione diretta, né rileva in contrario la mancanza di volontà di discriminare l'appartenenza all'islam, atteso il carattere oggettivo della condotta discriminatoria; non ricorrono infine le cause di giustificazione di cui all'art. 3, 3º comma, d.leg. 216/2003, in quanto, ai fini della prestazione in oggetto (la partecipazione ad una selezione per hostess ad una fiera di scarpe), il requisito del capello visibile e vaporoso non era essenziale e determinante, perché mai indicato come tale in forma precisa ed inequivoca, né dal selezionatore né dalla committente; l'esclusione dalla preselezione ha arrecato all'appellante un danno non patrimoniale risarcibile, in termini di lesione di un diritto, legalmente tutelato, alla parità di trattamento nell'accesso al lavoro nonostante il credo religioso, avendo inciso in modo rilevante sulla identità personale e suoi modi di esplicazione di tale personalità, in Quaderni dir. e politica ecclesiastica, 2016, 739

Corte europea diritti dell'uomo, 27-05-2013.

Il provvedimento di messa in congedo non retribuito seguito da successivo reintegro nel posto di lavoro nei confronti di un'impiegata a causa del suo indossare un simbolo religioso (una croce al collo) viola la libertà religiosa sancita dall'art. 9; in questo caso la compagnia aerea che ha disposto il provvedimento ha tutelato in modo eccessivamente severo la propria immagine pubblica a discapito della libertà religiosa della propria dipendente, in Quaderni dir. e politica ecclesiastica, 2013, 768

Corte giustizia Unione europea, 14-03-2017, n. 188/15.

L'art. 4, par. 1, 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, dev'essere interpretato nel senso che la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta disposizione, in Foro it., 2017, IV, 239, n. AMOROSO; www.curia.europa.eu, 2017; Lavoro giur., 2017, 446, n. COSIO; Notiziario giurisprudenza lav., 2017, 344; Riv. giur. lav., 2017, II, 369 (m), n. DIGENNARO; Riv. it. dir. lav., 2017, II, 419, n. NUZZO; Dir. e religioni, 2017, fasc. 1, 650

Corte giustizia Unione europea, 14-03-2017, n. 157/15.

L'art. 2, par. 2, lett. a), 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, deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva; siffatta norma interna di un'impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare, in Foro it., 2017, IV, 239, n. AMOROSO; Lavoro giur., 2017, 443, n. COSIO; Notiziario giurisprudenza lav., 2017, 344; Guida al lav., 2017, fasc. 15, 14 (m), n. FAILLA, CASSANETI; Guida al dir., 2017, fasc. 19, 96 (m), n. CASTELLANETA; Riv. giur. lav., 2017, II, 369 (m), n. DIGENNARO; Nuova giur. civ., 2017, 1340, n. BERTI SUMAN; Riv. it. dir. lav., 2017, II, 418, n. NUZZO; Dir. e religioni, 2017, fasc. 1, 644

Bundesverfassungsgericht D 30 07 2003

Una commessa non può essere licenziata per il solo fatto che indossi per motivi religiosi un velo islamico; il datore di lavoro deve tener conto della costituzionalmente protetta libertà relisiosa dei suoi lavoratori nello stabilire le regole relative al loro abbigliamento sul luogo di lavoro; non vi è nessuna massima empirica che dimostri come il fatto che una commessa d'un grande magazzino indossi il velo islamico abbia necessaria conseguenza d'un notevole danno economico dell'imprenditore a causa di negative reazioni dei clienti: nulla permette di concludere, quindi, che l'abitudine di indossare il velo islamico giustifichi, di per sé sola, il licenziamento, in Quaderni dir. e politica ecclesiastica, 2005, 817, n. TESTA BAPPENHEIM