

ISSN 1971-9892

**La "storia infinita" dell'autonomia delle
organizzazioni confessionali di tendenza
tedesche: tensioni e convergenze tra
diritto costituzionale nazionale
e diritto dell'Unione europea**

fascicolo
2026/I

CONSULTA ONLINE

ANGELO LICASTRO

20 aprile 2026

ANGELO LICASTRO

La “storia infinita” dell’autonomia delle organizzazioni confessionali di tendenza tedesche: tensioni e convergenze tra diritto costituzionale nazionale e diritto dell’Unione europea

TITLE *The “never-ending story” of the autonomy of religiously inspired organizations in Germany: tensions and points of convergence between national constitutional law and European Union law*

ABSTRACT Il presente contributo esamina gli approcci significativamente divergenti adottati dalla Corte costituzionale federale tedesca e dalla Corte di giustizia dell’Unione europea in ordine al regime giuridico speciale di cui godono le organizzazioni confessionali di tendenza ai sensi dell’art. 4, par. 2, della direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Mentre la Corte costituzionale tedesca fonda la propria analisi sulla garanzia costituzionale del diritto all’autodeterminazione delle Chiese, concedendo una notevole autonomia ai datori di lavoro religiosi nella definizione del proprio ordine normativo interno, la CGUE interpreta la normativa antidiscriminatoria dell’UE in modo tale da assoggettare l’autonomia religiosa a un effettivo controllo giurisdizionale. Tutto ciò evidenzia una chiara divergenza tra un modello costituzionale che dà priorità alla tutela della libertà religiosa istituzionale e un sistema giuridico incentrato piuttosto sui diritti fondamentali dell’individuo, come quello incarnato dall’Unione europea

This paper analyses the significantly different approaches adopted by the German Federal Constitutional Court and the Court of Justice of the European Union regarding the special legal regime enjoyed by religiously inspired organizations ex art. 4, par. 2 of Directive 2000/78/EC, which establishes a general framework for equal treatment in employment and occupation. While the German Constitutional Court bases its analysis on the constitutional guarantee of the right to ecclesiastical self-determination, thereby granting religious employers’ broad autonomy in shaping their internal normative order, the CJEU interprets European non-discrimination law as subjecting religious autonomy to effective judicial review. This highlights a clear divergence between a constitutional model that prioritises institutional religious freedom, and a legal system centred on the fundamental rights of the individual, as embodied by the European Union

KEYWORDS Organizzazioni confessionali di tendenza, Fedeltà del lavoratore all’etica dell’organizzazione, Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, Primato del diritto dell’Unione; Diritto all’autodeterminazione delle Chiese

Religiously inspired organizations, Employee’s ‘duty of loyalty’ to the organisation’s ethos, Equal treatment in employment and occupation, Primacy of European Union law, Right to ecclesiastical self-determination

AUTHOR Professore ordinario di Diritto e Religione - Università di Messina



Contributo scientifico sottoposto a referaggio



SOMMARIO 1. Premessa introduttiva. – 2. La questione interpretativa di fondo posta dalla direttiva 2000/78/CE in punto di disciplina delle organizzazioni confessionali di tendenza. – 3. Il divergere degli indirizzi interpretativi dei giudici comuni tedeschi da quello della Corte costituzionale federale dopo l'entrata in vigore della direttiva. – 4. I più recenti interventi della Corte costituzionale federale. – 5. La pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea del 17 marzo 2026. – 6. Due visioni inconciliabili delle tutele da riservare all'autonomia delle Chiese? – 7. I termini di una possibile apertura alle specificità del regime tedesco delle organizzazioni confessionali di tendenza. – 8. Conclusioni.

1. Premessa introduttiva

Continua la "storia infinita" della ricerca di un soddisfacente equilibrio tra lo statuto riconosciuto, in Germania, alle organizzazioni confessionali di tendenza (caratterizzato, fra l'altro, dalla specialità del regime giuridico dei rapporti di lavoro esistenti al loro interno) e i principi del diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea. Il primo radicato nella garanzia costituzionale del diritto all'autodeterminazione religiosa delle Chiese¹; il secondo definito, in materia di «occupazione e di condizioni di lavoro», dalla direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000², che concretizza il principio di non discriminazione di cui all'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione³.

Nel suo più recente (anche se, con ogni probabilità, non definitivo) sviluppo, a pronunciarsi è stata ancora una volta la Corte di giustizia dell'Unione europea⁴, affrontando una questione pienamente sovrapponibile a quelle che avevano costituito oggetto di due pronunzie del 2018⁵. La nuova sentenza è conforme all'orientamento che era stato espresso

¹ Si veda l'art. 137, comma 3, della Costituzione di Weimar del 1919 (*Weimarer Reichsverfassung - WRV*), che costituisce parte integrante della vigente Legge fondamentale del 1949 (*Grundgesetz - GG*, art. 140). Secondo la predetta disposizione, «ogni comunità religiosa organizza e amministra in modo autonomo i propri interessi, nei limiti delle leggi generali, e conferisce le cariche senza intervento dello Stato o delle autorità locali» («*Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde*»).

² [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.

³ Quanto alla dottrina tedesca, per un approfondimento monografico, valga il rinvio a L. KREWERTH, *Besondere Loyalitätsobliegenheiten in kirchlichen Arbeitsverhältnissen. Eine verfassungsrechtliche Betrachtung im Kontext jüngerer Rechtsentwicklungen und zunehmender religiöser Pluralisierung*, Nomos, Baden-Baden, 2022.

⁴ Corte di giustizia UE., Gr. Sez., 17 marzo 2026, C-258/24, [Katholische Schwangerschaftsberatung c. JB](#).

⁵ Corte di giustizia U.E., Gr. Sez., 17 aprile 2018, C-414/16, [Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV](#) e Id., 11 settembre 2018, C-68/17, [IR c. JQ](#). Per un commento, sia consentito il rinvio ad A. LICASTRO, *Il regime giuridico delle organizzazioni confessionali di tendenza, tra garanzie costituzionali «forti» e interpretazioni «omologanti» (o «abroganti»?) della Corte di giustizia UE*, in *Quad. dir. pol. eccl.*, 2018, 3, 863 ss. Cfr. altresì S. BALDETTI, *Requisiti occupazionali delle organizzazioni di tendenza e tutela del lavoratore. L'intervento della Corte di giustizia nel caso Egenberger v. Evangelisches Werk*, in [Lavoro Diritti Europa](#), 2018, 2, 1 ss.; L. CAPPUCCIO, *L'efficacia diretta orizzontale della Carta dei diritti fondamentali nella decisione Vera Egenberger*, in *Quaderni costituzionali*, 2018, 3, 708 ss.; F. CROCI, *Interazioni tra principi (e tra fonti) nel diritto dell'Unione europea: la sentenza Egenberger e i successivi sviluppi*, in [Stato, Chiese e pluralismo confessionale](#), 2019, 3, 86

in precedenza, fortemente limitativo per l'autonomia e la libertà delle Chiese, in quanto quasi esclusivamente rivolto verso la salvaguardia dei diritti individuali dei lavoratori alla parità di trattamento.

Si è confermata in sostanza la diffidenza dei giudici europei, emersa fin dall'inizio in modo molto chiaro, verso ogni regime speciale di diritto del lavoro costruito in deroga al divieto di discriminazione per motivi religiosi: deroga che si punta conseguentemente a contenere al minimo, a fronte di una espansione quasi illimitata del diritto del lavoratore alla parità di trattamento. Sono così da mettere in conto rischi significativi, prontamente denunciati dalla stessa dottrina lavoristica tedesca⁶, per la sopravvivenza stessa di un istituto di cruciale importanza, sotto diversi aspetti, per la libertà delle Chiese.

A un esito di questo tipo si è giunti nonostante la direttiva 2000/78/CE contenga delle disposizioni specifiche riguardanti le «attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali»⁷ tutt'altro che sbilanciate, almeno stando a quella che sembra essere l'unica lettura lineare, a favore dei diritti del lavoratore.

Ne è riprova che nella stessa dottrina italiana, all'indomani dell'approvazione del testo, erano state formulate grosse riserve sulle scelte operate dal legislatore dell'Unione, ma *in una direzione diametralmente opposta* a quella accennata: le nuove norme erano state ritenute inadeguate ad assicurare una rifondazione del regime delle organizzazioni confessionali di tendenza secondo i principi "liberali" e "laici" dell'Europa unita, col rischio, da taluni temuto, di una piena legittimazione, a opera del legislatore europeo, degli assetti di alcuni diritti ecclesiastici nazionali, tradizionalmente inclini a privilegiare oltremisura gli interessi delle Chiese tradizionali⁸.

Negli stessi interventi della Corte di giustizia non è servito a controbilanciare l'espansione

ss.; X. DELGRANGE, *L'entreprise de tendance, c'est tendance! (obs. sous C.J.U.E., Gde Ch., arrêt Egenberger, 17 avril 2018, C-414/16 et Gde Ch., arrêt IR, 11 septembre 2018, C-68/17)*, in [Rev. trim. dr. h.](#), 2019, 655 ss.; P. FLORIS, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di giustizia UE*, in [Stato, Chiese e pluralismo confessionale](#), 12/2019, 1 ss.; E. GARELLO, *Organizzazioni di tendenza religiosa: quali limiti all'esenzione dal divieto di discriminazione religiosa in materia di lavoro?*, in [European Papers](#), 2/2018, 897 ss.; M. L. GENNUSA, *Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione nel sistema 'costituzionale' dell'Unione europea*, in [Stato, Chiese e pluralismo confessionale](#), 2/2019, 1 ss.; H. M. HEINIG, *Why Egenberger Could Be Next*, in [VBlog](#), 19 maggio 2020; S. SCARPONI, *La Corte di Giustizia si pronuncia per la prima volta sul rapporto di lavoro con enti ecclesiastici: un'occasione per ribadire la portata del divieto di discriminazione basata sulla religione e sulle opinioni personali alla luce della Carta dei diritti fondamentali*, in [europeanrights.eu](#), 2018.

⁶ Ad es., M. FUHLROTT, [Der Anfang vom Ende des kirchlichen Arbeitsrechts?](#), 11 settembre 2018.

⁷ Si veda l'art. 4, par. 2, della direttiva 2000/78/CE, [cit.](#), su cui ci si soffermerà ampiamente più oltre.

⁸ Cfr., in part., F. ONIDA, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/EC attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione europea*, in [Dir. eccl.](#), 3/2001, 905 ss.; V. PACILLO, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003; N. FIORITA, *Le direttive comunitarie in tema di lotta alla discriminazione, la loro tempestiva attuazione e l'eterogenesi dei fini*, in [Quad. dir. pol. eccl.](#), 2/2004, 361 ss.



dei diritti del lavoratore neppure il principio sancito dall'art. 17 TFUE⁹, notoriamente pensato proprio per salvaguardare gli assetti nazionali di diritto ecclesiastico dagli effetti "uniformanti" o "omologanti" del processo di crescente integrazione tra i Paesi membri dell'Unione. A ciò si è assistito nonostante la disposizione non risponda necessariamente a una logica "protezionistica"¹⁰ di conservazione dei privilegi goduti dalle Chiese tradizionali – difficilmente conciliabile con gli stessi principi fondativi dell'ordinamento dell'Unione – potendo piuttosto bene armonizzarsi in tale sistema giuridico se intesa come rivolta ad assicurare la salvaguardia e la valorizzazione identitaria dei tratti qualificanti dei vari sistemi nazionali di relazioni tra Stato e confessioni religiose, costituenti il riflesso delle diverse identità "costituzionali" degli Stati d'Europa¹¹.

A tentare di opporsi all'epilogo infausto di un profilo assai caratteristico del diritto ecclesiastico costituzionale tedesco (come anche, sia pure in misura ridotta, del nostro)¹², è rimasta – oltre a un vasto schieramento dottrinale¹³ – la Corte costituzionale federale (*Bundesverfassungsgericht - BVerfG*), da ultimo intervenuta censurando il séguito, del tutto conforme alle indicazioni provenienti da Lussemburgo, dato dal giudice di merito a *Egenberger*¹⁴. I giudici di *Karlsruhe*, pur adottando soluzioni interpretative capaci di eludere

⁹ La disposizione, inclusa nel diritto primario dell'Unione, nella parte di specifico interesse in questa sede, stabilisce: «1. L'Unione rispetta e non pregiudica lo status di cui le chiese e le associazioni o comunità religiose godono negli Stati membri in virtù del diritto nazionale».

¹⁰ Il principio contenuto nell'art. 17 TFUE è stato definito come «clausola protezionistica» da M. VENTURA, *Libertà religiosa e divieto di discriminazione nel diritto dell'Unione europea*, in *Dir. eccl.*, 2010, I, 491.

¹¹ Ho provato in vari scritti ad argomentare la tesi che l'art. 17 TFUE valorizzi l'identità costituzionale in materia di libertà religiosa, imponendo, in tale ambito, di individuare forme differenziate di tutela nella necessaria sintesi tra universalità e pluralismo. Per una illustrazione sintetica, può vedersi A. LICASTRO, *L'influenza della Carta di Nizza sui sistemi nazionali europei di disciplina del fenomeno religioso: verso un diritto ecclesiastico dell'Unione?*, in *La Carta dei diritti dell'Unione Europea e le altre Carte (ascendenze culturali e mutue implicazioni)*, L. D'Andrea, G. Moschella, A. Ruggeri, A. Saitta (a cura di), Giappichelli, Torino, 2016, 325 ss. (in part. 332).

¹² La nostra giurisprudenza si è pronunciata in senso contrario all'inclusione nell'ambito della disciplina delle organizzazioni confessionali di tendenza dell'attività ospedaliera quando gestita da un ente ecclesiastico, avendo ribadito che «anche se l'assistenza agli infermi rientra nelle finalità di molte congregazioni religiose, l'istituzione e la gestione di una clinica non costituisce un'attività caratterizzata dalla tendenza, in quanto il suo scopo istituzionale non è la diffusione degli insegnamenti della Chiesa cattolica, ma la cura e l'assistenza degli ammalati»: Cass. civ., sez. lav., 16 giugno 1994, n. 5832, in *Quad. dir. pol. eccl.*, 3/1995, 891.

¹³ Cfr. P. UNRUH, *Im Spannungsfeld von Antidiskriminierung und kirchlicher Selbstbestimmung – Zur Einordnung und Kommentierung der neuen religionsrechtlichen Tendenzen des EuGH*, in DIAKONIE DEUTSCHLAND (a cura di), *Evangelische Identität und Pluralität Perspektiven für die Gestaltung von Kirche und Diakonie in einer pluraler werdenden Welt*, Diakonie Text 02.2019; G. THUSING e R. MATHY, *Das deutsche kirchliche Arbeitsrecht vor dem EuGH – Tendenz - oder Transzendenzschutz?*, in H. Reichold (a cura di), *Tendenz- statt Transzendenzschutz in der Dienstgemeinschaft? Aktuelle Anstöße zur Loyalitätsfrage durch den Europäischen Gerichtshof*, Friedrich Pustet, Regensburg, 2019.

¹⁴ BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, II, 29 settembre 2025 - [2 BvR 934/19](#). Davanti alla Corte era stato proposto un ricorso per *Verfassungsbeschwerde*, ossia un ricorso individuale diretto per violazione di un diritto costituzionale. Il caso è incluso nella *Relazione annuale per il 2025 (Jahresbericht 2025)* dell'attività svolta dalla Corte (pubblicata il 12 marzo scorso) tra le più importanti decisioni dell'intera annata. Nel sito internet della

scenari manifestamente conflittuali¹⁵, finiranno nella sostanza col contrapporre i propri criteri di bilanciamento dei diversi diritti coinvolti a quelli indicati dai giudici europei, offrendo al giudice del rinvio coordinate ermeneutiche che conducono a un esito opposto rispetto a quello auspicato dalla Corte di giustizia.

2. La questione interpretativa di fondo posta dalla direttiva 2000/78/CE in punto di disciplina delle organizzazioni confessionali di tendenza

Sia il par. 1 che il par. 2 dell'art. 4 della direttiva introducono deroghe al divieto di discriminazione del lavoratore, il primo disciplinando *in termini generali* l'istituto dei *requisiti occupazionali essenziali*¹⁶, il secondo dettando una disciplina speciale per le organizzazioni confessionali di tendenza.

La disposizione del par. 1 prevede che «[...] gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, 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 svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia *legittima* e il requisito *proporzionato*»¹⁷.

Specificano tale disciplina generale le regole applicabili alle organizzazioni confessionali di tendenza, ricondotte – l'una e le altre – a unitarietà tematica dalla stessa rubrica dell'articolo, intitolata *requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa*. L'elemento di specialità è dato dal fatto che solo nel secondo caso il datore di lavoro è una organizzazione contraddistinta *da una particolare etica (o tendenza) fondata sulla religione o sulle convinzioni*

nostra Corte costituzionale (Servizio Studi - Area di Diritto Comparato) è reperibile una sintesi della [pronunzia](#) con le relative massime.

¹⁵ Cfr. A. CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger, ovvero reverse Melloni*, in [Unione europea e diritti](#), 2026, 1, 2-3, il quale parla di efficace composizione sul piano ermeneutico del conflitto.

¹⁶ Si tratta di istituto avente una sfera di applicazione non limitata alle differenze di trattamento basate sulla «religione» o sulle «convinzioni personali», ma estesa alle differenze di trattamento basate su uno «qualunque dei motivi di cui all'articolo 1», ossia la «religione o le convinzioni personali», gli «handicap», l'«età» o le «tendenze sessuali».

¹⁷ Mieì, ovviamente, i corsivi. La Corte di giustizia ha chiarito che dalla disposizione dell'art. 4, par. 1, risulta che «non è il motivo su cui è basata la disparità di trattamento a costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma una caratteristica ad esso legata» (Corte di giustizia UE, Gr. Sez., 14 marzo 2017, C-188/15, [Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme \(ADDH\) c. Micropole SA](#), § 37; inoltre che «la nozione di "requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa", a norma di tale disposizione, rinvia a un requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata. Essa, per contro, non può includere considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente» ([ibid.](#), § 40).



*personali*¹⁸, in grado di qualificarne in modo peculiare la natura rispetto a qualsiasi altro datore di lavoro.

Non si discosta da tale quadro unitario neppure l'ulteriore comma della disposizione (art. 4, par. 2, comma 2) riguardante, in modo specifico, il *dovere di fedeltà* all'etica dell'organizzazione. Si tratta ancora una volta di un requisito professionale richiesto dalle Chiese, a cui si era già fatto riferimento nel comma precedente, quando si era ribadita l'esigenza che nella valutazione del requisito professionale si tenesse conto dell'etica dell'organizzazione.

Nel par. 2 dell'art. 4, all'*incipit*, dettato da chiari intenti *conservativi* del variegato assetto della disciplina delle organizzazioni in esame dei vari Paesi membri dell'Unione, fa seguito una disciplina avente *valenza immediatamente precettiva*, che interviene direttamente sul regime delle stesse organizzazioni. È infatti previsto (parte iniziale) che «[g]li Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali» delle organizzazioni in esame, «una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione»: in questo modo, il legislatore europeo ha sì fissato dei limiti, ma non direttamente incidenti sulla disciplina delle organizzazioni di tendenza, quanto *sulla operatività della clausola di salvaguardia dei regimi nazionali*, i quali devono essere, almeno in via di prassi, già esistenti alla data di adozione della direttiva.

La disposizione prosegue (seconda parte) affermando che il mantenimento dei predetti regimi nazionali potrà aversi «laddove, per la natura [delle] attività [svolte dalle organizzazioni di tendenza], o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito *essenziale, legittimo e giustificato* per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione»: anche se formalmente riferito alla clausola di mantenimento degli assetti nazionali e destinato a ripercuotersi sulla stessa, è evidente che con tale inciso il legislatore dell'Unione sta ora di fatto imponendo *delle regole che riguardano direttamente il regime giuridico delle organizzazioni* in discorso. Detto diversamente, le aggettivazioni riferite al requisito ideologico non possono non costituire altrettanti *limiti all'ammissibilità della deroga* al divieto di discriminazione.

Appare pertanto condivisibile l'impostazione della Corte di giustizia, in base alla quale

¹⁸ È utile richiamare quanto chiarito dalla Corte di giustizia a proposito dell'estensione del concetto di «convinzione personale» utilizzato dalla direttiva. Secondo la Corte, la locuzione «religione o [...] convinzioni personali» (art. 1 della direttiva) include (unitariamente) tanto le convinzioni *religiose* quanto le convinzioni *filosofiche o spirituali*, mentre non abbraccia le «opinioni politiche» o «qualsiasi altra opinione», non comprese nella tutela assicurata dalla direttiva (Corte di giustizia UE, Gr. Sez., 15 luglio 2021, cause riunite C-804/18 e C-341/19, [IX c. WABE eV e MH Müller Handels GmbH c. MJ](#), § 47; Id., sez. II, 13 ottobre 2022, C-344/20, [L.F. c. S.C.R.L.](#), § 29).

qualora una organizzazione confessionale di tendenza allegghi che, in una particolare situazione, la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di tale organizzazione, «una siffatta allegazione deve, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo»¹⁹. Non si tratta di un controllo che può essere affidato alla stessa organizzazione²⁰; conclusione alla quale peraltro si sarebbe potuto giungere anche senza invocare l'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali e il diritto ivi sancito a una tutela giurisdizionale effettiva.

Può anche convenirsi che il contenuto dell'art. 17 TFUE «non è tale da inficiare detta conclusione»²¹. Di tale disposizione occorre però dare una interpretazione ragionevole, che non la privi di qualsiasi significato e rilevanza pratica. Essa non si limita a esprimere «la neutralità dell'Unione nei confronti dell'organizzazione, da parte degli Stati membri, dei loro rapporti con le Chiese e le associazioni o comunità religiose»²²; né può essere considerata come fonte di protezione del «diritto all'autonomia delle Chiese» e delle organizzazioni di tendenza, come invece sorprendentemente affermato dalla Corte di giustizia²³.

Piuttosto, la disposizione richiamata mira a salvaguardare (per quel che qui interessa) gli *asseti nazionali differenziati* in materia di disciplina delle organizzazioni in esame, sottraendoli a una espansione *illimitata* del diritto comune. Mira, insomma, a salvaguardare le differenti soluzioni che ciascuno Stato membro adotta per conciliare la tutela dell'autonomia confessionale e i diritti del lavoratore, limitando a un nucleo minimo ed essenziale le dirette possibilità di intervento dell'Unione: non c'è, pertanto, una chiusura radicale verso queste ultime, purché siano sostanzialmente mantenuti i diversi equilibri raggiunti al livello degli Stati membri. Un esito interpretativo, questo, ampiamente sorretto, non solo dal dato letterale, ma soprattutto dagli scopi e dalla genesi della disposizione, ossia proprio da quei criteri che la Corte invita assai opportunamente a considerare nell'interpretazione del diritto dell'Unione²⁴.

Tornando a quanto previsto dall'art. 4, par. 2, della direttiva, la questione interpretativa di fondo che esso pone diventa in definitiva, alla luce delle considerazioni svolte, quella di stabilire come fare coesistere il *controllo giurisdizionale effettivo* sui requisiti imposti dal diritto dell'Unione e la *clausola di salvaguardia dei regimi differenziati* previsti dai diritti nazionali. Un problema che la Corte di giustizia sostanzialmente non affronta, concentrandosi sul controllo giurisdizionale dei requisiti enunciati dal par. 2, i quali, pur

¹⁹ Corte di giustizia UE, 17 aprile 2018, [cit.](#), § 59; Id., 11 settembre 2018, [cit.](#), § 43 e § 46; Id., 17 marzo 2026, [cit.](#), § 57.

²⁰ Corte di giustizia UE, 17 aprile 2018, [cit.](#), § 46.

²¹ [Ibid.](#), § 56.

²² Propone invece tale tipo di lettura la Corte di giustizia: [ibid.](#), § 58.

²³ [Ibid.](#), § 50.

²⁴ [Ibid.](#), § 44. Ho ricostruito la genesi dell'art. 17 TFUE in A. LICASTRO, *Unione europea e «status» delle confessioni religiose tra tutela dei diritti umani fondamentali e salvaguardia delle identità costituzionali*, Giuffrè, Milano, 2014, 121 ss.



essendo stati dal legislatore europeo eloquentemente distinti da quelli del par. 1 in modo da evocare una forma di controllo più blanda²⁵, vengono ricostruiti secondo una accezione talmente lata da finire per ricalcare integralmente il contenuto.

L'effetto – del tutto irragionevole già alla luce della sola norma speciale della direttiva – è quello di una riconduzione della disciplina delle organizzazioni confessionali di tendenza al regime di diritto comune dei requisiti occupazionali essenziali²⁶, concepito dal legislatore dell'Unione per una applicazione a poche – ed estremamente circoscritte – ipotesi²⁷.

3. Il divergere degli indirizzi interpretativi dei giudici comuni tedeschi da quello della Corte costituzionale federale dopo l'entrata in vigore della direttiva

Tra i Paesi membri dell'Unione, la disciplina dell'istituto prevista dall'ordinamento tedesco è probabilmente quella che assicura la tutela più ampia all'autonomia delle Chiese e delle istituzioni a esse affiliate²⁸. Il «diritto all'autodeterminazione» delle comunità religiose offre poi un solido ancoraggio costituzionale a un tale traluzio assetto, quale componente essenziale della libertà delle comunità religiose in Germania.

All'interno di un tale quadro definito dalla normativa nazionale, per molti anni, i giudici del lavoro tedeschi, con giurisprudenza costante, avevano respinto le azioni intentate contro il licenziamento intimato da datori di lavoro ecclesiastici ai propri dipendenti che avessero abbandonato la Chiesa o che si fossero risposati dopo il divorzio.

Una svolta intervenne solo intorno alla metà degli anni '70, quando in diverse occasioni la Corte federale del lavoro si orientò nel senso che l'imposizione di obblighi di lealtà sarebbe consentita solo ai dipendenti i cui compiti fossero direttamente correlati alla missione di proclamazione del messaggio proprio della Chiesa. Tra il 1982 e il 1984, due vicende – riguardanti, rispettivamente, un medico di un ospedale cattolico che aveva reso dichiarazioni pubbliche favorevoli all'aborto e un contabile di una casa salesiana di accoglienza che aveva deciso di abbandonare la Chiesa per i malumori determinati da una vertenza di lavoro con i suoi superiori – giungeranno davanti alla Corte costituzionale federale.

Sollecitati così a intervenire, i giudici di *Karlsruhe* ribadiranno che la garanzia

²⁵ Secondo F. ONIDA, *Il problema delle organizzazioni di tendenza*, cit., 908, basterebbe che «risponda a logica richiedere quel requisito e che in quell'ottica esso appaia essenziale».

²⁶ Cfr. N. COLAIANNI, *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in [Stato, Chiese e pluralismo confessionale](#), 2018, 18, 9.

²⁷ La Corte di giustizia ha sottolineato che, «a norma del considerando 23 della direttiva 2000/78, è solo in casi strettamente limitati che una caratteristica collegata, in particolare, alla religione può costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (Corte di giustizia UE, 14 marzo 2017, [cit.](#), § 38).

²⁸ Mi sia consentito rinviare ancora ad A. LICASTRO, *Il regime giuridico delle organizzazioni confessionali di tendenza*, cit., 863 ss. (in part. 867 ss.), nonché a R. SANTAGATA, *Discriminazioni nel luogo di lavoro e "fattore religioso": l'esperienza tedesca*, in *Riv. it. dir. del lav.*, 2/2011, 353 ss.

costituzionale del «diritto all'autodeterminazione» implica la libertà delle comunità religiose di regolamentare i rapporti di lavoro sotto forma di una «comunità di servizio» cristiana, definendo gli obblighi di fedeltà che i lavoratori sono tenuti a rispettare. La Corte accoglierà le rivendicazioni delle organizzazioni religiose, fissando il principio in base al quale, in caso di controversia sull'estensione degli obblighi di lealtà del dipendente, spetta alle Chiese stabilire cosa è necessario per garantire la credibilità e la diffusione del loro messaggio, quali sono i principi essenziali della dottrina della fede e della morale, nonché cosa integri una violazione di tali principi e quando tale violazione possa considerarsi grave. Anche la decisione su una eventuale "graduazione" dei doveri di lealtà (in base all'affiliazione religiosa) è fatta rientrare, in linea di principio, nell'autonomia della Chiesa²⁹.

Quanto stabilito dall'istituzione ecclesiastica è pertanto destinato a vincolare i giudici statali, salvo un contrasto con i principi fondamentali dell'ordinamento giuridico, quali quelli sanciti dal divieto generale di arbitrarietà (art. 3, comma 1, della Legge fondamentale), dal concetto di «buon costume» (art. 138, comma 1, c.c.) e dall'ordine pubblico (art. 30 disp. introduttive al c.c.)³⁰.

In definitiva, viene affermata l'esigenza di un bilanciamento dei diversi diritti in conflitto, restando escluso che le istituzioni ecclesiastiche possano imporre "requisiti inaccettabili"³¹; tuttavia, la direzione segnata dalla pronunzia appare molto chiara: salvo casi eccezionali, è la libertà della Chiesa e delle sue istituzioni ad avere la meglio in questo tipo di controversie. Un postulato, questo, cui si conformerà senza scossoni significativi la giurisprudenza dei giudici del lavoro per tutti i successivi venti anni.

Sarà l'entrata in vigore della legge che ha recepito nell'ordinamento tedesco la direttiva 2000/78/CE³² a segnare un mutamento di indirizzo in alcuni tribunali del lavoro.

In vero, il legislatore tedesco, nel dare attuazione alle indicazioni della direttiva, non aveva rinunciato a mantenersi fedele alle indicazioni provenienti dalla Corte costituzionale, incappando, anche per questo, in una procedura di infrazione avviata dalla Commissione per il non corretto recepimento della direttiva in questione³³. L'art. 9 del menzionato provvedimento non era rimasto testualmente fedele alla *seconda parte* del comma 1 del par. 2 dell'art. 4 della direttiva – che, ai fini dell'ammissibilità della differenza di trattamento, impone di valutare le caratteristiche del requisito professionale con riguardo alla *natura delle attività svolte* o al *contesto in cui vengono espletate* – avendo sostituito il riferimento a tale ultimo concetto con quello, apparentemente del tutto estraneo ai contenuti della norma

²⁹ Bundesverfassungsgericht, Zweiten Senats, 4 giugno 1985, [2 BvR 1703, 1718/83 e 856/84](#), § 65.

³⁰ [Ibid.](#), § 66.

³¹ [Ibid.](#)

³² BGBl, 2006, I, 1897 ss. [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG](#) (Legge generale sulla parità di trattamento) del 14 agosto 2006.

³³ Si tratta della procedura di infrazione della Commissione europea n. 2007/2362, chiusa in data 28 ottobre 2010. Per ulteriori ragguagli, si può vedere A. LICASTRO, *Il regime giuridico delle organizzazioni confessionali di tendenza*, cit., 868 ss.



europea, all'«autocomprensione» identitaria del gruppo risultante dal suo «diritto all'autodeterminazione»³⁴.

La prima parte del comma 1 del par. 2 dell'art. 4 della direttiva sembrava peraltro autorizzare tale adattamento, da mettere in relazione con le peculiari esigenze di ordine costituzionale della Germania. Insomma, dal punto di vista del legislatore tedesco, si sarebbe rimasti entro il margine di apprezzamento che la direttiva riconosce nell'attuazione delle misure da essa adottate. Né ci sarebbe una reale differenza di significato, ma solo una innocua variante lessicale, nella diversa definizione delle caratteristiche del requisito ideologico («essenziale», «legittimo» e «giustificato» ai sensi della direttiva, solo «giustificato» ai sensi della norma di attuazione)³⁵.

Tuttavia, alcuni giudici del lavoro hanno cominciato a ravvisare una inconciliabilità con la direttiva – che legherebbe inscindibilmente il requisito professionale all'attività svolta dal dipendente³⁶ e richiederebbe altresì una verifica sulla *essenzialità* dello stesso – della pretesa della comunità religiosa di potere imporre il requisito della appartenenza confessionale unicamente sulla base del proprio «diritto all'autodeterminazione». In questa nuova prospettiva, che insiste nel dare una interpretazione del regime delle organizzazioni in parola *conforme alla direttiva europea*, il Tribunale del lavoro di Amburgo ha ritenuto che sia possibile subordinare l'assunzione all'appartenenza alla Chiesa solo in caso di attività connesse all'annuncio del Vangelo, oppure quando vengono ricoperte alcune posizioni apicali, come quelle di direttore generale di ospedali ecclesiastici o di scuole confessionali³⁷.

Il giudice del lavoro che ha sollevato il rinvio pregiudiziale nel caso *Egenberger* dimostra di avere molte meno certezze del Tribunale di Amburgo. Viene ora messo adeguatamente in luce il fatto che la stessa *interpretazione conforme al diritto europeo* si profila tutt'altro che agevole, in quanto all'interno del diritto primario dell'Unione coesiste il divieto di discriminazione, che offrirebbe piena tutela al lavoratore, e la clausola di salvaguardia dei regimi nazionali dei culti (art. 17 TFUE), la cui applicazione condurrebbe a un esito pienamente favorevole piuttosto alle Chiese.

Questa ambivalenza è riflessa in pieno nel par. 2 dell'art. 4 della direttiva, in quanto il

³⁴ Il testo dell'art. 9, par. 1, della legge del 14 agosto 2006 è il seguente: «ferme restando le disposizioni dell'articolo 8, una differenza di trattamento basata sulla religione o sul credo nel rapporto di impiego con comunità religiose, istituzioni ad esse correlate, a prescindere dalla loro forma giuridica, o associazioni che hanno come scopo di coltivare in comune una religione o un credo, è consentita quando una determinata religione o credo costituisce, tenuto conto dell'autocomprensione identitaria (*Selbstverständnis*) della rispettiva comunità religiosa o associazione nei termini del suo diritto all'autodeterminazione o per la sua natura dell'attività, un requisito professionale giustificato».

³⁵ Cfr. A. LICASTRO, *Il regime giuridico delle organizzazioni confessionali di tendenza*, cit., 870.

³⁶ In realtà, la direttiva impone di tenere conto (in forma disgiunta) della *natura* dell'attività o del *contesto* del suo svolgimento. In questo secondo caso, il riferimento all'attività serve solo a definire il *contesto* di svolgimento della prestazione lavorativa, che è ciò su cui si focalizza la disposizione.

³⁷ Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo), 4 dicembre 2007 - [20 Ca 105/07](#), § 18. La vicenda è relativa alla selezione per un ruolo di assistente sociale nell'ambito di un progetto di integrazione professionale dei migranti svolto dal Servizio Diaconale della Chiesa Evangelica in Germania.

riferimento al carattere essenziale, legittimo e giustificato del requisito sembrerebbe presupporre, in omaggio all'esigenza di parità di trattamento del lavoratore, la necessità di un *controllo effettivo* affidato ai giudici nazionali, del tutto indipendente da quel «diritto all'autodeterminazione» propria delle Chiese che, in forza dell'incipit della medesima disposizione, sembrerebbe ricevere garanzia anche qualora si traduca nella imposizione in forma indiscriminata di particolari requisiti professionali.

4. I più recenti interventi della Corte costituzionale federale

Queste pronunzie evidenziano una considerevole distanza rispetto alla posizione della Corte costituzionale federale, rimasta sempre fedele – a parte gli ultimi aggiustamenti (più formali, però, che sostanziali)³⁸ – ai contenuti della decisione del 1985.

In una pronunzia del 2002, relativa alla legittimità del licenziamento di una donna che, mentre ricopriva una posizione dirigenziale in un asilo nido gestito da una comunità evangelica, promuoveva attivamente le attività di un'altra confessione religiosa, la Corte ribadirà come, oltre al diritto all'autodeterminazione della Chiesa in qualità di datore di lavoro, debbano essere presi in considerazione anche i diritti fondamentali del dipendente in conflitto³⁹. Tuttavia, si resta ancora ben distanti dal tipo di ponderazione, essenzialmente basata sulla natura dell'attività lavorativa svolta, cui farà riferimento la Corte di giustizia.

Nella assai articolata sentenza del 2014⁴⁰ manca ancora un qualsiasi riferimento alla direttiva 2000/78/CE. La vicenda è quella del primario del reparto di medicina interna, dipendente di un ospedale controllato dalla Chiesa cattolica, che contrae matrimonio civile dopo il divorzio dalla prima moglie, vicenda sulla quale si pronunzierà la Corte di giustizia nel 2018⁴¹, pervenendo a conclusioni opposte a quelle della Corte costituzionale.

Rispetto ai precedenti, ferme restando le acquisizioni della pronunzia del 1985⁴², appare ora meglio articolato l'"esame in due fasi" finalizzato ad accertare la legittimità dell'imposizione del requisito professionale⁴³. Nella seconda delle suddette fasi i tribunali sono chiamati a mettere a confronto il principio dell'autodeterminazione delle Chiese con gli interessi e i diritti fondamentali dei lavoratori, nell'ambito di una valutazione complessiva e trasparente⁴⁴. L'indicazione di fondo è, tuttavia, sempre quella secondo cui, nel bilanciare gli interessi in reciproca tensione, occorre tenere conto del fatto che l'art. 4, parr. 1 e 2, della

³⁸ Parla di «leggero *restyling*», A. CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger*, *cit.*, 12.

³⁹ Bundesverfassungsgericht, 7 marzo 2002 - [1 BvR 1962/01](#), § 7.

⁴⁰ Bundesverfassungsgericht, 22 ottobre 2014 - [2 BvR 661/12](#).

⁴¹ Corte di giustizia UE, 11 settembre 2018, *cit.*

⁴² Bundesverfassungsgericht, 22 ottobre 2014, *cit.*, § 115.

⁴³ *Ibid.*, § 81.

⁴⁴ *Ibid.*, § 120.



Costituzione tedesca del 1949 garantisce senza riserve la libertà religiosa collettiva⁴⁵ e che, in tal senso, occorre attribuire particolare importanza al diritto all'autodeterminazione e all'identità delle comunità religiose⁴⁶.

Molto più interessante è l'ultima sentenza fiume del 2025, che per la prima volta si fa carico dei problemi di compatibilità della particolare rilevanza data al diritto all'autodeterminazione delle comunità religiose con il diritto antidiscriminatorio europeo, così come specificato dalla direttiva secondo l'interpretazione data dalla Corte di giustizia.

In essa la Corte sceglie in sostanza di percorrere una sorta di via intermedia tra quella di ritenere incompatibile con la Carta fondamentale, alla luce degli standard di tutela dei diritti da questa assicurati, la verifica sostanziale dei requisiti pretesa dalla Corte di giustizia (nel frattempo pronunciatisi sulla stessa vicenda)⁴⁷ e quella di un totale appiattimento sulla posizione e sulla soluzione della controversia fatta propria dai giudici di Lussemburgo.

La vicenda esaminata riguardava il caso dell'offerta di lavoro, riservata a chi avesse dimostrato la propria appartenenza ad una confessione evangelica, concernente compiti di stesura di una relazione sull'attuazione della convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale e anche compiti di rappresentanza del datore di lavoro (la Diaconia tedesca) nei confronti del mondo politico, del pubblico e delle organizzazioni di difesa dei diritti umani.

La chiave di volta su cui poggia la ricostruzione operata dalla Corte è la ribadita compatibilità della direttiva con *forme differenziate di tutela dei diritti fondamentali*, riflesso (per quel che riguarda la libertà religiosa) delle tradizioni giuridiche degli Stati membri riguardo al loro atteggiamento nei confronti del fenomeno religioso, con conseguente possibilità che intervengano *valutazioni altrettanto differenziate* nel bilanciamento degli interessi giuridicamente rilevanti coinvolti in sede di disciplina dei rapporti di lavoro all'interno delle organizzazioni di tendenza. Tutto ciò sarebbe reso possibile grazie all'ampio margine di flessibilità assicurato dalla direttiva agli Stati membri in ordine alla sua attuazione, secondo quanto dimostrato da vari indici.

Complessivamente considerata, essa fissa solo un «quadro generale» (come indicato nel titolo) e stabilisce soltanto «requisiti minimi» per la parità di trattamento del lavoratore⁴⁸. Più nello specifico, l'*incipit* dell'art. 4, par. 2, concede agli Stati membri un margine di manovra nella definizione della normativa di attuazione, per tenere conto delle prassi e

⁴⁵ Il testo della disposizione è il seguente: «1. La libertà di credo e di coscienza e la libertà di professione religiosa e ideologica sono inviolabili. / 2. È garantito il libero esercizio del culto».

⁴⁶ Bundesverfassungsgericht, 22 ottobre 2014, [cit.](#), § 85, § 106, § 110, § 118.

⁴⁷ Esprime apprezzamento sull'operato del Tribunale costituzionale tedesco, «per la capacità di sintetizzare questioni delicate e complesse che avrebbero potuto trascinarlo, come in passato, sul terreno dello scontro con il giudice dell'Unione e che, invece, lo hanno condotto a riaffermare la centralità del primato nel processo di integrazione europea, senza per questo sacrificare lo spazio riservato agli standard costituzionali», A. CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger*, [cit.](#), 30.

⁴⁸ Bundesverfassungsgericht, 29 settembre 2025, [cit.](#), § 158.

tradizioni giuridiche esistenti. A rafforzare tale margine di discrezionalità interviene l'inciso contenuto nell'art. 4, par. 2, comma 1, seconda frase, della direttiva, secondo cui, nel valutare la differenza di trattamento determinata dall'imposizione del requisito professionale, bisogna tenere conto «delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri»⁴⁹. Un analogo riferimento è ricavato dal successivo art. 4, par. 2, comma 2, della direttiva, che evoca l'imposizione di obblighi di lealtà «in conformità con le disposizioni costituzionali e le leggi nazionali». Secondo la Corte, proprio quest'ultima norma è indice della avvenuta concessione agli Stati membri di *margini di attuazione destinati a preservare la diversità* delle valutazioni nazionali in materia di libertà religiosa dei gruppi⁵⁰, margini che non a caso si sono anche tradotti, come è stato scritto, in una «fioritura di differenti trasposizioni nazionali della Direttiva»⁵¹. Se, dunque, in forza dell'art. 8, par. 1, della direttiva, concernente le disposizioni nazionali più favorevoli, l'apertura dell'Unione a diversi standard nazionali di protezione della libertà religiosa potrà dare luogo solo a una applicazione più rigorosa delle garanzie antidiscriminatorie, in forza dell'art. 4, par. 2, essa potrà dare luogo a più ampie eccezioni al divieto di discriminazione, motivate, nel nostro caso, con la tutela del «diritto all'autodeterminazione» delle Chiese⁵².

Del tutto coerente con un quadro generale così definito risulta poi il principio sancito dall'art. 17 TFUE, che «protegge le identità nazionali degli Stati membri nell'ambito del diritto costituzionale riguardante la religione», traducendosi non tanto nella circoscrizione di una "zona franca" sottratta totalmente alle competenze dell'Unione o comunque all'applicazione del diritto dell'Unione (*Bereichsausnahme*), quanto nella fonte di un obbligo di bilanciamento (*Abwägungsgebot*)⁵³. Restano, tuttavia, i "requisiti minimi" fissati dalla direttiva, destinati a impattare, per effetto del principio del primato del diritto dell'Unione, sull'"esame in due fasi" individuato dalla Corte e che richiede ora un "adattamento" alla luce del quadro definito dall'art. 4, par. 2, della direttiva⁵⁴.

Quanto alla prima fase, non potrà più bastare una affermazione indiscriminata da parte del gruppo circa la necessità del requisito⁵⁵. Ma in gioco è ancora soltanto una *valutazione di plausibilità* delle affermazioni del gruppo. La dimostrazione offerta dal gruppo circa il nesso diretto tra requisito professionale e funzione svolta deve essere tanto più convincente quanto più i compiti della posizione lavorativa si allontanano da ciò che determina e

⁴⁹ *Ibid.*, § 156.

⁵⁰ *Ibid.*, § 157.

⁵¹ P. FLORIS, *Organizzazioni di tendenza*, *cit.*, 3.

⁵² Bundesverfassungsgericht, 29 settembre 2025, *cit.*, § 160.

⁵³ *Ibid.*, § 161 e § 237.

⁵⁴ *Ibid.*, § 203.

⁵⁵ *Ibid.*, § 219.



contribuisce a definire l'identità religiosa della organizzazione⁵⁶.

La seconda fase dell'esame – quella del bilanciamento degli interessi – richiederà poi una serie di valutazioni da affidare al controllo giurisdizionale: sull'esistenza di *un legame diretto*, oggettivamente verificabile, tra il requisito professionale e la natura dell'attività o il contesto del suo svolgimento; sulla *necessità* del requisito in ragione dell'importanza dell'attività professionale in questione («essenziale»); sulla sua *congruità* con lo scopo perseguito dall'organizzazione («legittimo») e sulla sua *appropriatezza* in rapporto al conseguimento del medesimo scopo («proporzionato»); sulla *effettiva necessità* del requisito in rapporto al pericolo di una lesione del diritto all'autodeterminazione del gruppo («giustificato»)⁵⁷.

Se, pertanto, il diritto all'autodeterminazione religiosa non prevale sempre e in modo automatico sugli interessi del lavoratore⁵⁸ e tutte le accennate verifiche ripercorrono alla lettera il test richiesto in Egenberger⁵⁹, resta tuttavia l'esigenza, ribadita dalla Corte – in omaggio alle peculiarità del diritto costituzionale tedesco e grazie all'apertura alle diverse forme nazionali di tutela dei diritti fondamentali garantita dalla direttiva⁶⁰ – di attribuire in queste operazioni al diritto all'autodeterminazione religiosa *particolare peso nell'equilibrio con interessi giuridici in conflitto*⁶¹.

Non si verterebbe, dunque, in uno dei casi in cui, eccezionalmente (fermo cioè restando il principio del primato del diritto dell'Unione), la Corte costituzionale è investita del potere di sindacare ed eventualmente disapplicare il diritto europeo. La sentenza della Corte di giustizia del 17 aprile 2018 e la direttiva 2000/78/CE, come interpretata dalla Corte di giustizia, rispetterebbero lo standard costituzionale di tutela dei diritti inalienabili in relazione al diritto all'autodeterminazione nell'ambito delle organizzazioni confessionali di tendenza⁶².

Nel complesso – ribadisce in definitiva la Corte – «il diritto dell'Unione tutela sì l'autodeterminazione religiosa con un'enfasi diversa, nel senso di un esame e di una ponderazione più sostanziali delle posizioni giuridiche coinvolte rispetto alla precedente giurisprudenza tedesca; alla fine, tuttavia, ne deriva una protezione nella sostanza

⁵⁶ Difficile che l'organizzazione riesca a dare tale dimostrazione, ad es., per «l'assunzione di un autista per il servizio trasporto alunni di una scuola cattolica»: così A. CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger*, [cit.](#), 25.

⁵⁷ Bundesverfassungsgericht, 29 settembre 2025, [cit.](#), § 212 e § 224.

⁵⁸ *Ibid.*, § 221.

⁵⁹ A. CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger*, [cit.](#), 25.

⁶⁰ Sottolinea opportunamente «l'espressa apertura del diritto dell'Unione a rimandare la definizione dello standard di tutela» del diritto all'autodeterminazione religiosa «agli ordinamenti nazionali», A. CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger*, [cit.](#), 15. L'A. osserva altresì: «Dovendosi dunque contemperare una norma di diritto dell'Unione con una norma interna, il bilanciamento non può, per via di logica, spettare alla Corte, che è soltanto giudice del primo, ma al giudice nazionale, che è giudice di entrambi e che, pertanto, è l'unico in grado di assicurare la valorizzazione del parametro costituzionale, tenendo conto altresì delle garanzie provenienti dal diritto UE» (*ibid.*, 15 s.).

⁶¹ Bundesverfassungsgericht, 29 settembre 2025, [cit.](#), § 225.

⁶² *Ibid.*, § 235, § 254 e § 266.

strutturalmente comparabile»⁶³.

Resta il fatto che, in applicazione di tali principi, l'esito del bilanciamento degli interessi operato dalla Corte federale del lavoro chiamata ad attuare le indicazioni date dalla Corte di giustizia è ritenuto lesivo dei diritti dell'organizzazione di tendenza, in quanto «non conferisce l'effetto costituzionalmente richiesto al diritto [...] all'autodeterminazione religiosa»⁶⁴. La Corte del lavoro aveva in sostanza ritenuto inconciliabile col diritto europeo la regola, sottesa all'art. 9, par. 1, AGG, di potere basare la giustificazione della differenza di trattamento sull'etica della comunità religiosa, e non sul tipo di attività o sul contesto dello svolgimento, trascurando però, in tal modo, i margini di discrezionalità e di adattamento concessi dalla stessa direttiva⁶⁵.

Nella vicenda concreta c'erano validissime *ragioni oggettive* per ritenere necessaria, dalla prospettiva della organizzazione di tendenza, una rappresentanza di carattere spiccatamente "identitario" dell'ethos cristiano del gruppo, alla luce delle esigenze di *credibilità e di autenticità*, non assicurate da chi, non essendo membro della confessione, avesse interpretato il suo ruolo in modo più tecnico⁶⁶. Come è stato sottolineato anche nella dottrina italiana, «si può legittimamente dubitare» che appaia in linea con tali esigenze confessionali la rappresentanza «affidata a uno studioso neutrale, non membro della stessa Chiesa o almeno di una Chiesa cristiana»⁶⁷. Basterebbe in fondo a convalidare l'esito della pronuncia della Corte costituzionale una *valutazione di ragionevolezza* non sganciata da una considerazione delle peculiari esigenze costituzionali del Paese membro, considerato che è «lo stesso diritto dell'Unione [...] ad "autorizzare" l'applicazione degli standard di tutela interni»⁶⁸.

Il Tribunale federale del lavoro potrà ora allinearsi a tali indicazioni, ma non si può neppure escludere che esso decida di sottoporre nuovamente la vicenda alla Corte di giustizia, sollevando ulteriori questioni pregiudiziali.

5. La pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea del 17 marzo 2026

Alla Corte di giustizia si è comunque già arrivati in una diversa vicenda, su cui essa si è espressa con la pronuncia del 17 marzo scorso.

Nel 2024, la Corte federale del lavoro tedesca⁶⁹ ha sollevato un rinvio pregiudiziale in un caso riguardante una associazione cattolica di consulenza (fra l'altro) per gestanti, che aveva

⁶³ *Ibid.*, § 266.

⁶⁴ *Ibid.*, § 267 e § 272.

⁶⁵ *Ibid.*, § 270.

⁶⁶ *Ibid.*, § 276.

⁶⁷ N. COLAIANNI, *Divieto di discriminazione religiosa*, *cit.*, 9.

⁶⁸ A. CIRCOLO, *La pronuncia del Bundesverfassungsgericht nel caso Egenberger*, *cit.*, 17.

⁶⁹ BUNDESARBEITSGERICHT (Corte federale del lavoro, Germania) 1° febbraio 2024 - [2 AZR 196/22 \(A\)](#).



licenziato una dipendente a seguito della sua formale decisione di abbandonare la Chiesa cattolica, scelta considerata incompatibile col dovere di lealtà verso l'etica dell'associazione.

A contraddistinguere in maniera peculiare la vicenda sta la circostanza che sul licenziamento non aveva inciso alcun problema di conformità dell'attività professionale svolta con l'approccio dottrinale – conforme all'etica cattolica – volto a incoraggiare le gestanti a portare a termine la gravidanza, quanto il solo fatto dell'abbandono formale della Chiesa⁷⁰. Scelta, peraltro, motivata non da un mutamento delle convinzioni religiose della donna, quanto da ragioni opportunistiche legate al pagamento dell'imposta ecclesiastica: questa risultava, infatti, fissata in un importo più elevato dalla diocesi di appartenenza della donna (diocesi di Limburg nel *Land* dell'Assia) per le persone che, come la dipendente dell'associazione, risultassero legate da un matrimonio interconfessionale con soggetto percettore di redditi elevati⁷¹.

La Corte federale del lavoro ha ravvisato tutti i presupposti per l'esistenza di un *trattamento meno favorevole* della donna rispetto ai colleghi determinato da motivi religiosi e oggettivamente qualificabile come discriminazione diretta. Avrà una influenza determinante sulla decisione la circostanza che l'associazione impiegava nelle medesime mansioni della donna anche due dipendenti di fede evangelica. La comparazione tra i lavoratori faceva quindi emergere una posizione di svantaggio della donna determinata dal suo rafforzato dovere di fedeltà all'etica del datore di lavoro, che includeva, a differenza di alcuni colleghi, l'appartenenza confessionale.

Sul fronte poi di una possibile *giustificazione* di tale differente trattamento, si ripropongono le divergenze di impostazione – sopra illustrate – tra i giudici del lavoro e la Corte costituzionale federale.

Secondo il giudice del rinvio, un «diritto all'autodeterminazione» della Chiesa che si spinga fino a pretendere un atteggiamento di fedeltà all'etica del gruppo da parte dei soli dipendenti di fede cattolica, sebbene conforme all'art. 9 dell'AGG, sarebbe in contrasto con l'art. 4, par. 2, della direttiva. La mera circostanza dell'uscita dalla Chiesa non implicherebbe, infatti, necessariamente, il venire meno dei requisiti professionali essenziali di *svolgimento dell'attività lavorativa* (di consulenza da offrire alle gestanti) in coerenza con le direttive ecclesiastiche, né potrebbe rappresentare una *condotta sleale* del dipendente verso la Chiesa stessa: per un verso, l'appartenenza alla Confessione non può considerarsi essenziale nella misura in cui altri colleghi non affiliati alla Chiesa cattolica svolgono le medesime mansioni;

⁷⁰ In Germania, l'abbandono formale di una confessione religiosa richiede una dichiarazione personale resa presso un ufficio pubblico (ufficio comunale o tribunale locale) che viene poi comunicata alla confessione stessa e al datore di lavoro, affinché questi ne tenga conto nel calcolo della retribuzione.

⁷¹ Cfr. l'art. 2, comma 1, n. 5, della *Kirchensteuergesetz* (legge sulla tassa ecclesiastica) dello Stato dell'Assia, 12 febbraio 1986 ([GVBl. I S. 90](#)), che prevede un contributo speciale a carico di chi è tenuto a versare l'imposta ecclesiastica quando il coniuge non appartiene alla Chiesa che riscuote tale imposta (contributo ecclesiastico in caso di matrimonio misto). È poi previsto (art. 4, comma 1) che l'imposta ecclesiastica nei matrimoni misti sia calcolata in base a un'aliquota fiscale speciale da stabilire nei regolamenti sull'imposta ecclesiastica.

per altro verso, l'uscita dalla Chiesa non si può configurare come un *atto ostile*, essendosi realizzata in modo "discreto", ossia senza che la relativa notizia sia diventata di dominio pubblico o sia stata diffusa in pubblico.

La Corte di giustizia sottoscriverà per intero le conclusioni del giudice del rinvio, articolando in quattro punti le indicazioni utili alla valutazione di legittimità della misura del licenziamento.

Secondo i giudici di Lussemburgo, un collegamento immediato con l'attività professionale tale da configurare un *requisito professionale* può considerarsi pacifico in ordine alla lealtà della dipendente rispetto alle direttive da seguire nell'attività di consulenza⁷², lealtà che sarebbe, però, del tutto indipendente dalla appartenenza confessionale.

Con riferimento, invece, a quest'ultimo requisito, non risulterebbe dimostrata l'esistenza di un *nesso diretto* che colleghi l'affiliazione religiosa «alla singola *attività professionale*», non potendo considerarsi a tal fine sufficiente il «rinvio generale alla nozione di "comunità di servizi"»⁷³. Mancherebbe, quindi, un adeguato riscontro del fatto che *proprio quel lavoro* richiede la permanenza dell'affiliazione religiosa.

Quanto poi alle *caratteristiche* del requisito professionale, non ricorrerebbe il carattere *essenziale*, come sarebbe dimostrato dall'affidamento delle stesse mansioni a dipendenti non cattolici⁷⁴. L'abbandono della Chiesa, inoltre, pur quando considerato come mancanza di fedeltà all'etica del gruppo, presenterebbe alcuni profili di atipicità, in quanto non è stato accompagnato da un allontanamento della donna «dai precetti e dai valori fondamentali» della Chiesa stessa⁷⁵, ossia è avvenuto senza alcuna reale espressione di *contrarietà ideologica* da parte della lavoratrice ai valori e insegnamenti della Chiesa.

Non ricorrerebbe, infine, neanche il carattere *giustificato e proporzionato* del requisito, non essendo stato dimostrato dall'associazione «che il presunto rischio di lesione per la sua etica o per il suo diritto all'autonomia [fosse] *probabile e serio*»⁷⁶. A quest'ultimo riguardo la Corte sottolinea come non si sia delineata una ipotesi configurabile come atto di dissociazione pubblica che potesse essere letto quale gesto di ostilità nei confronti della Chiesa⁷⁷, prospettando anche l'idea che si possa configurare una mancanza di fedeltà all'etica della Chiesa che non si traduca contestualmente in una mancanza di lealtà nei confronti dell'organizzazione da cui il lavoratore dipende⁷⁸.

⁷² Corte di giustizia UE, 17 marzo 2026, [cit.](#), § 64.

⁷³ [Ibid.](#), § 68.

⁷⁴ [Ibid.](#), §§ 69-70.

⁷⁵ [Ibid.](#), §§ 71-74 (la cit. si trova nel § 72).

⁷⁶ [Ibid.](#), § 75 (mio il corsivo).

⁷⁷ [Ibid.](#), §§ 76-77.

⁷⁸ [Ibid.](#), § 78.

6. Due visioni inconciliabili delle tutele da riservare all'autonomia delle Chiese?

Anche in questo caso la Corte costituzionale federale potrebbe essere chiamata a dire la sua, aprendo un secondo fronte di conflitto con la Corte di giustizia.

In presenza di un ulteriore, significativo, restringimento dell'autonomia delle organizzazioni confessionali di tendenza legittimato dall'orientamento dei giudici europei, si ripropongono tutte le questioni di insufficiente considerazione del principio costituzionale di «autodeterminazione» delle comunità religiose che, come si è visto più sopra, hanno già indotto i giudici di *Karlsruhe* a emendare l'orientamento dei colleghi di Lussemburgo espresso in *Egenberger*.

A questo punto la palla passa al giudice del lavoro, che si troverà nella scomoda posizione di chi dovrà muoversi all'interno di due visioni molto diverse, se non del tutto contrapposte, concernenti la definizione del giusto punto di equilibrio tra autonomia delle Chiese e divieto di discriminazione del lavoratore. Come è stato osservato, «qualora il Tribunale federale del lavoro dovesse lasciarsi influenzare dalla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea e optare per un'interpretazione incostituzionale, come nel caso *Egenberger*, la Corte costituzionale federale dovrà correggere tale interpretazione, proprio come in quel caso»⁷⁹.

Vi è già stata una situazione, in ambiti afferenti a tematiche contigue a quella ora esaminata, in cui l'atteggiamento non arrendevole dei giudici costituzionali tedeschi ha prodotto i suoi frutti.

In ordine alla lamentata discriminazione da parte delle lavoratrici di religione islamica velate, costrette a subire le politiche di neutralità ideologica e religiosa adottate in azienda comprendenti il divieto di esibizione di qualsiasi segno religioso, politico o filosofico, i principi di diritto enunciati dalla Corte di giustizia in *Wabe e MH Müller Handel*⁸⁰ – a seguito di un rinvio pregiudiziale dei giudici tedeschi, nel quale si esprimeva una netta presa di distanza dai precedenti della Corte di giustizia – segnano quasi un capovolgimento di prospettiva rispetto ad *Achbita*⁸¹ e *Bougnaoui*⁸². Ricordando quel precedente, la Corte di giustizia sottolinea ora che «la direttiva 2000/78 lascia un margine di discrezionalità agli Stati membri consentendo loro di tener conto del contesto loro proprio e riconosce a ciascuno Stato membro un margine di discrezionalità nell'ambito della necessaria conciliazione dei diversi diritti e interessi in gioco, al fine di garantire un giusto equilibrio tra questi ultimi»⁸³. E, si badi, il riconoscimento di un «margine di apprezzamento» è cosa ben diversa dall'ammissibilità di disposizioni nazionali «più favorevoli», potendo mettere in discussione

⁷⁹ J. SCHÄFFER, *Katholische Schwangerschaftsberatung: Kirchenaustritt allein kein Kündigungsgrund*, che riferisce l'opinione di M. GERMANN.

⁸⁰ Corte di giustizia UE, 15 luglio 2021, [cit.](#)

⁸¹ Corte di giustizia UE, Gr. Sez., 14 marzo 2017, C-157/15, *Achbita et al. c. G4S Secure Solutions NV*.

⁸² Corte di giustizia UE, Gr. Sez., 14 marzo 2017, C-188/15, *Bougnaoui et al. c. Micropole SA*.

⁸³ Corte di giustizia UE, 17 marzo 2026, [cit.](#), § 61. Cfr. Id., 15 luglio 2021, [cit.](#), § 86.

le garanzie fissate dalla direttiva intese come standard minimo di tutela inderogabile⁸⁴.

Del resto, la Corte costituzionale tedesca si è già espressa a proposito del caso in cui una organizzazione confessionale di tendenza, accanto ai dipendenti di fede cattolica, assuma dipendenti di fede non cattolica – ai quali «non richiede fin dall’inizio il rigoroso rispetto della dottrina cattolica in materia di fede e di morale» – escludendo che sussista una violazione del principio di parità di trattamento⁸⁵. Si tratta proprio di quella violazione che viene ora accertata dalla Corte di giustizia.

Ricordato, sin dalla sentenza del 4 giugno 1985, che la decisione se e come debba intervenire una “graduazione” degli obblighi di lealtà tra i collaboratori attivi nel servizio ecclesiastico è una questione soggetta al diritto all’autodeterminazione della Chiesa, la Corte aveva osservato che ove in questi casi il giudice dovesse inferire che la Chiesa cattolica non ritiene indispensabile subordinare la posizione ricoperta alla testimonianza di vita conforme alla dottrina morale cattolica, esso finirebbe col sostituire una *propria valutazione*, condotta secondo criteri laici, della gravità della violazione del dovere di lealtà, a quella che, alla luce del principio di autonomia ecclesiastica, deve essere *riservata alla Confessione*⁸⁶.

Ci sarebbe in gioco una questione di credibilità e di fiducia: un conto è che vengano eccezionalmente impiegate persone soggette a obblighi di lealtà ridotti, un conto «che debbano essere mantenute in servizio persone che proprio in virtù della loro appartenenza alla Chiesa cattolica hanno ottenuto in via preferenziale tali posizioni e sono quindi soggette a obblighi di lealtà più stringenti, che vengono violati consapevolmente»⁸⁷.

Per la Corte di giustizia, invece, l’idea stessa di una “graduazione” nel dovere di lealtà non può non evocare una discriminazione *diretta*, in quanto essa darebbe origine a un trattamento *meno favorevole* dei dipendenti assoggettati a obblighi più stringenti – comparati con chi riveste una posizione analoga, se non addirittura identica, come nel nostro caso – vietato dall’art. 2 della direttiva. Dal punto di vista di una possibile *giustificazione* della diversità di trattamento, inoltre, la “graduazione” del dovere di lealtà sarebbe la prova più evidente della non “essenzialità” del requisito professionale, almeno se tale caratteristica debba essere intesa come *assoluta e imprescindibile “necessità”* che a ricoprire la posizione sia colui che risulti affiliato alla confessione.

Detto diversamente: se per lo stesso ente-gestore – orientato all’etica cattolica – può essere chiamato a ricoprire la posizione un lavoratore non cattolico, si deve ipotizzare che il contributo da quest’ultimo offerto si rivela egualmente idoneo al conseguimento del risultato scaturente dalla prestazione lavorativa, per cui non ci sarebbe motivo di prevedere l’affiliazione come requisito professionale “essenziale”.

⁸⁴ Sia consentito il rinvio ad A. LICASTRO, *Ancora in tema di porto del velo islamico e discriminazione della lavoratrice nelle aziende private*, in [Stato, Chiese e pluralismo confessionale](#), 22/2022, 84.

⁸⁵ BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 22 ottobre 2014, [cit.](#), § 35.

⁸⁶ [Ibid.](#), § 164.

⁸⁷ [Ibid.](#), § 166.



7. I termini di una possibile apertura alle specificità del regime tedesco delle organizzazioni confessionali di tendenza

Non manca qualche segnale positivo per le organizzazioni confessionali di tendenza nella pronunzia della Corte di giustizia.

Anzitutto, i giudici si allineano all'orientamento espresso dalla Corte di Strasburgo, secondo il quale, in caso di conflitto tra la tutela della libertà religiosa individuale e quella dei gruppi, in linea di principio prevale quest'ultima, nel senso che la CEDU «non garantisce alcun diritto al dissenso all'interno di un organismo religioso» e, quindi, in caso di divergenza dottrinale tra una comunità religiosa e alcuno dei suoi membri, la libertà di religione del singolo è tutelata solo riconoscendogli il diritto di lasciare il gruppo⁸⁸.

Viene poi salvaguardata l'autonomia dell'organizzazione in caso di *pubblici atti di ostilità* del dipendente verso l'etica del gruppo⁸⁹. Ma qui siamo proprio di fronte al minimo che si possa pretendere da un dipendente di una organizzazione di tendenza: in questi casi, anche alcune condotte extralavorative – esulanti cioè dall'attività svolta per conto dell'organizzazione – possono assumere rilevanza; tuttavia, la Corte sembra riferirsi unicamente a macroscopiche manifestazioni di avversione di carattere dottrinale o organizzativo, palesemente incompatibili con la fedeltà all'etica del gruppo.

Per il resto, l'*iter* argomentativo della Corte sottopone discutibilmente a controllo il requisito professionale (di non abbandonare la Chiesa nel corso del rapporto di lavoro o di tornare a farne parte dopo l'abbandono) con un approccio oggettivo del tutto avulso dalla peculiare forma di tutela dell'autonomia confessionale assicurata dall'ordinamento costituzionale tedesco, e dunque senza alcuno sforzo di "adattamento" rispetto all'ampia protezione del diritto all'autodeterminazione delle Chiese prevista dalla Costituzione tedesca.

Una lettura meno rigorosa e maggiormente in linea con la prassi giurisprudenziale tedesca delle caratteristiche del requisito ideologico potrebbe non risultare eccedente rispetto al margine di discrezionalità riconosciuto dalla direttiva agli Stati membri e portare a valutazioni almeno in parte differenti da quelle operate a Lussemburgo.

È ragionevole, intanto, ipotizzare che la direttiva insista sulla necessità di tenere conto dell'etica dell'organizzazione anche allo scopo di sollecitare un adattamento, in funzione di tale elemento, nella ricostruzione del nesso diretto che deve esistere tra attività lavorativa e requisito professionale, così come nella ricostruzione delle caratteristiche di quest'ultimo.

Ne deriva, in primo luogo, che, in casi come quello in esame, non ci si può limitare a prendere atto della corrispondenza tra le indicazioni fornite nel corso dell'attività di

⁸⁸ Corte di giustizia UE, 17 marzo 2026, [cit.](#), § 45. L'orientamento richiamato è quello da ultimo espresso in CORTE EDU, Gr. Ch., 12 giugno 2014, [Fernández Martínez c. Spagna](#), § 128. Cfr., inoltre, Corte EDU, 3 febbraio 2011, [Siebenhaar c. Germania](#), § 40.

⁸⁹ Corte di giustizia UE, 17 marzo 2026, [cit.](#), § 77 e § 86.

consulenza dalla lavoratrice e la dottrina della Chiesa, ponendosi sempre una *questione di credibilità* di chi parla, in certo senso, "a nome della Chiesa" stessa e una legata al *rapporto di fiducia* che deve intercorrere tra datore di lavoro e lavoratore.

Non va poi trascurato che la direttiva, nel par. 2 dell'art. 4, a differenza del par. 1, non richiede il carattere «determinante» del requisito professionale⁹⁰.

Un conto è, pertanto, la valutazione di "necessarietà" fatta discendere da un requisito che si pretende configurare come «essenziale» e «determinante» (art. 4, par. 1, della direttiva), un conto è la stessa valutazione fatta discendere solo dalla prima caratteristica. Non può essere *allo stesso modo necessario* un requisito che la norma europea descrive come «essenziale e determinante» e un requisito descritto dalla stessa norma solo come «essenziale». Il margine di flessibilità, nel secondo caso, è evidentemente maggiore⁹¹.

La stessa norma speciale poi riconosce l'esistenza del *nesso diretto* (tra religione, nel nostro caso il non abbandono della Chiesa, e attività lavorativa) anche quando la religione si configura come requisito professionale non in rapporto alla *natura* dell'attività, ma soltanto in rapporto al contesto di svolgimento della medesima attività.

Questo rende molto più flessibile la valutazione dell'*attività* del dipendente, perché, *anche rimanendo ancorati alla prospettiva seguita dalla Corte di giustizia* nella interpretazione del concetto di «natura dell'attività»⁹², essa non risulta limitata alla oggettiva considerazione delle mansioni (*proprio quelle mansioni* spiegano il requisito professionale, in quanto mansioni tipicamente "di tendenza" e non "neutre"), ma è estesa fino a comprendere il *contesto interno ed esterno* di svolgimento (per cui anche una mansione "neutra" e, entro certi limiti, persino una attività extralavorativa possono ripercuotersi sul contesto particolarmente sensibile di svolgimento della prestazione lavorativa). Anche in questo caso c'è un preciso dato testuale nella norma che giustifica tale esito interpretativo, ossia il riferimento *disgiunto* operato alla natura delle mansioni o al contesto di svolgimento.

Una flessibilità ancora maggiore si otterrebbe poi *ove ci si discostasse dalla prospettiva seguita dalla Corte di giustizia* e si interpretasse il concetto di «natura dell'attività», in stretta

⁹⁰ A rigore, non è richiesto neanche il carattere «proporzionato» del requisito, che la Corte di giustizia ricava dall'applicazione dei principi generali del diritto dell'Unione. Nel senso, invece, che il predetto carattere possa ritenersi desunto dalla previsione secondo cui il requisito deve essere «giustificato», A. VISCOMI, *Organizzazioni eticamente fondate: brevi osservazioni dal punto di vista del diritto del lavoro*, in *Istruzione e libertà religiosa. Le scuole delle organizzazioni di tendenza*, a cura di N. FIORITA, A. VISCOMI, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2010, 115. Su tali profili cfr. anche J. PASQUALI CERIOLI, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza*, in *Quad. dir. pol. eccl.*, 1/2013, 80 ss.

⁹¹ Cfr. M. VAN DEN BRINK, *When can religious employers discriminate? The scope of the religious ethos exemption in EU law*, in *European Law Open*, 1/2022, 89 ss., in part. 98: «The crucial difference between the two provisions seems to lie in the condition in Article 4(1) that the occupational requirement must be 'determining'. As explained above, it follows from this condition that having a particular religion or belief must be strictly necessary for the performance of an employment activity. It would thus appear that no such requirement of strict necessity is imposed by Article 4(2)» (98).

⁹² Corte di giustizia UE, 11 settembre 2018, [cit.](#), § 50; Id., 17 aprile 2018, [cit.](#), § 63; Id., 17 marzo 2026, [cit.](#), § 51.



aderenza al dato letterale della direttiva, come riferito non alle mansioni specifiche del singolo lavoratore, ma invece al *tipo di attività svolta nel suo insieme* dall'organizzazione. Una interpretazione questa non a caso tenuta presente, ad esempio, dal legislatore italiano nel recepire i contenuti della direttiva⁹³.

Anche il concetto di «essenzialità» del requisito dovrebbe intendersi *cum grano salis*. Quando in gioco c'è la coerenza con l'etica di una organizzazione, è inevitabile che l'idea di necessità del requisito non possa essere desunta secondo i medesimi criteri che si seguono per le caratteristiche fisiche di una persona (es. età o particolare forza fisica).

Ma un elemento che appare dirimente della questione riguardante tale carattere del requisito è quello dell'affidamento delle mansioni di consulente anche a soggetti di fede diversa da quella cattolica. In relazione a tale profilo, che era già emerso nella vicenda del primario del reparto di medicina interna⁹⁴, è interessante considerare che la Corte non sembra sostituire una *propria* valutazione a quella operata dalla organizzazione, che l'avrebbe esposta ai dubbi di invasione del principio di autodeterminazione delle Chiese, mostrando piuttosto di desumere dalla stessa scelta operata dal gruppo il carattere non essenziale del requisito⁹⁵.

A mio parere, a una tale impostazione non ci si potrà limitare a eccepire, secondo i principi costantemente affermati dalla Corte costituzionale tedesca, che la "graduazione" dei doveri di fedeltà è materia rientrante nell'esclusiva autonomia del gruppo. Bisognerà, invece, pretendere una rigorosa dimostrazione da parte dell'organizzazione che l'affidamento del medesimo incarico a personale di fede diversa da quella cattolica è stato imposto da esigenze di qualificazione tecnico-professionale, non suscettibili di essere adeguatamente soddisfatte dai candidati di fede cattolica a ricoprire le posizioni. Se non venisse richiesta questa dimostrazione, bisognerebbe davvero dubitare della coerenza delle scelte operate dall'organizzazione o addirittura, come aveva osservato la Corte costituzionale nel 2014, accettare l'idea che la «Chiesa cattolica romana non prenda più sul serio i propri principi»⁹⁶.

⁹³ Si veda l'art. 3, comma 5, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216: «Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, *per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni* o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività». Su questo tipo di lettura cfr., altresì, A. LICASTRO, *Principio europeo di non discriminazione religiosa e approcci nazionali alla "neutralità" del pubblico dipendente*, in [Stato, Chiese e pluralismo confessionale](#), 12/2023, 52; F. DI GIOIA, *Principio di neutralità del servizio pubblico e divieto di discriminazione fondata sulla religione: una prima pronuncia dalla Corte di giustizia*, in *Dir. delle relazioni industriali*, 1/2024, 294.

⁹⁴ Corte di giustizia UE, 11 settembre 2018, [cit.](#), § 59.

⁹⁵ Corte di giustizia UE, 17 marzo 2026, [cit.](#), § 70: «incarichi di consulente in materia di gravidanza, analoghi a quello ricoperto da JB, sono stati affidati a dipendenti dell'Associazione che non sono membri della Chiesa cattolica, il che dimostrerebbe che secondo la stessa Associazione l'appartenenza a tale chiesa non è necessaria».

⁹⁶ Bundesverfassungsgericht, 22 ottobre 2014, [cit.](#), § 46.

Dovrebbe piuttosto convenirsi che in questi casi, particolarmente frequenti negli ospedali, quella che è una scelta obbligata per la Confessione non possa tradursi in un indebolimento del particolare dovere di fedeltà legittimamente imposto al personale di fede cattolica, continuando a trovare un valido fondamento la speciale disciplina dei rapporti di lavoro tipica delle organizzazioni confessionali di tendenza⁹⁷. Ricorrerebbe così una *giustificazione* ragionevole dell'evidente diverso trattamento direttamente determinato da motivi religiosi di lavoratori che si trovano in condizioni analoghe (altrimenti) vietato dall'art. 2 della direttiva.

Anche sotto il profilo del carattere *proporzionato* e *giustificato* del requisito, la valutazione in termini di *serietà* e *probabilità* del rischio di lesione per l'etica e l'autonomia del gruppo potrebbe sfociare in conclusioni diverse da quelle cui approda la Corte di giustizia.

Pur in presenza di un abbandono "discreto" della Chiesa, sussiste sempre il rischio che emerga in un secondo tempo la mancanza di affiliazione confessionale di un soggetto ritenuto appartenente alla Confessione secondo il paradigma della "comunità di servizio". Ciò potrebbe generare evidenti ricadute negative sul gruppo, per il fatto di essere stato "rappresentato" nell'attività di consulenza da chi, essendosene allontanato, ha formalmente preso le distanze dalla particolare organizzazione mediante la quale l'etica cattolica trovava concreta attuazione in virtù di un leale impegno di servizio⁹⁸.

Ma soprattutto non va sottostimata la gravità della condotta della lavoratrice in rapporto al *dovere di solidarietà economica* gravante su tutti i membri della Confessione.

Sul punto è intervenuta la stessa Conferenza episcopale tedesca, che, di fronte al moltiplicarsi, in Germania, negli ultimi tempi, delle dichiarazioni di recesso dei fedeli dall'istituzione ecclesiale, col conseguente venire meno dell'obbligo di pagamento dell'imposta ecclesiastica (lo stesso marito della donna avrebbe presentato formale recesso dalla Chiesa)⁹⁹, ha ribadito che si tratta di una *grave offesa alla comunità ecclesiale* e ha elencato le conseguenze giuridiche che da tale atto derivano per il fedele¹⁰⁰. Orbene, appare alquanto paradossale, ad esempio, che il soggetto non possa ricevere il sacramento della confessione, l'eucarestia e l'unzione degli infermi, salvo che in pericolo di morte, e tuttavia continui a essere considerato fedele e leale rispetto all'etica che caratterizza l'organizzazione di tendenza. Lo stesso giudice civile ha bloccato i tentativi di elusione degli obblighi

⁹⁷ Cfr. SANTAGATA, *Discriminazioni nel luogo di lavoro*, cit., 380, nt. 76, il quale, sulla scorta della dottrina tedesca, ricorda che «la scelta del proprio personale all'atto dell'assunzione in base alla appartenenza ad una determinata religione non obbliga in futuro l'ente religioso a selezionare i lavoratori sulla base di quel fattore: la chiesa non è tenuta affatto a garantire che tutto il personale assunto sia confessionalmente omogeneo, potendo benissimo privilegiare quei candidati di diversa fede che considera oggettivamente più qualificati».

⁹⁸ Merita sottolineare che con l'abbandono della Chiesa non è che non si soddisfino in singoli punti i requisiti di lealtà ecclesiastica, ma interviene un distacco totale e complessivo dalla comunità di fede ecclesiastica: Bundesverfassungsgericht, 22 ottobre 2014, [cit.](#), § 63.

⁹⁹ Lo riferisce J. USEBACH, [Kündigung wegen Kirchaustritt? EuGH setzt Grenzen und stärkt Arbeitnehmerrechte](#), 17 marzo 2026.

¹⁰⁰ [Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchaustritt](#), 20 settembre 2012.



contributivi celati sotto l'idea che il *distacco dall'istituzione ecclesiale* potesse non avere incidenza sull'*appartenenza alla comunità di fede*, ribadendo che non si possono operare sottili distinguo tra abbandono della Chiesa intesa come ente sotto le cui vesti si struttura organizzativamente la confessione e abbandono della rispettiva comunità di fede¹⁰¹. Una scissione concettuale e contenutistica che sembra, invece, trovare eco nei passaggi centrali della motivazione della sentenza della Corte di giustizia dove si distingue tra coerenza dell'attività di consulenza svolta dalla lavoratrice con l'etica della confessione e formale affiliazione alla Chiesa o laddove, a termini invertiti, si ribadisce che un atto formale di abbandono della Chiesa da qualificare come «comportamento sleale nei confronti» di essa non comporta «necessariamente che tale abbandono costituisca anche un comportamento sleale nei confronti dell'organizzazione», purché si continui a rispettare l'etica di tale organizzazione¹⁰².

8. Conclusioni

Si è visto che l'art. 4, par. 2, della direttiva è compatibile con forme di *equilibrio "variabile"* tra libertà delle Chiese e diritti individuali del lavoratore. Entro i margini di discrezionalità nell'attuazione della direttiva, possono trovare spazio le specificità nazionali in materia di rilevanza del fenomeno religioso.

Questo significa, per la Germania, che, nella ricerca del giusto equilibrio, nella materia in esame, tra tutela degli interessi collettivi e tutela degli interessi individuali, deve ottenere una specifica considerazione il «diritto all'autodeterminazione» delle Chiese. Un diritto che la Corte costituzionale tedesca – sulla base di una opzione interpretativa dalla quale non sembra intenzionata a deflettere – ha puntualmente definito nelle sue applicazioni concrete, ponendo tutte le premesse perché esso possa porsi come una "barriera" verso le stesse norme dell'Unione europea che risultassero incompatibili. Ma gli stessi giudici costituzionali hanno, almeno per ora, voluto pure segnalare che il controllo giurisdizionale effettivo sulle caratteristiche del requisito direttamente previste dalla direttiva, su cui tanto insiste la Corte di giustizia, non è un ostacolo insuperabile verso il riconoscimento delle specificità costituzionali proprie dell'ordinamento tedesco, anche perché «le definizioni dei concetti di "essenziale", "legittimo", "giustificato" e "proporzionato" [...] sono astratte e lasciano spazio alle pratiche nazionali»¹⁰³. Conclusione che trova piena giustificazione in una materia in cui è lo stesso diritto dell'Unione a valorizzare a più riprese gli standard nazionali di tutela dell'autonomia dei gruppi religiosi, *in primis* con i plurimi richiami contenuti nella direttiva alle disposizioni e ai principi costituzionali degli Stati membri. Forse guardando a Strasburgo

¹⁰¹ Bundesverwaltungsgericht (Tribunale amministrativo federale, Germania), 26 settembre 2012, [G 6 C 7.12](#).

¹⁰² Corte di giustizia UE, 17 marzo 2026, [cit.](#), § 78.

¹⁰³ Bundesverfassungsgericht, 29 settembre 2025, [cit.](#), § 247.

si possono trovare conferme di un approccio maggiormente flessibile nel bilanciamento degli interessi in reciproca tensione, sebbene qualche indicazione contraria a una ampia rilevanza del diritto all'autodeterminazione delle Chiese provenga anche da lì, come risulta dalla decisione sul caso dell'organista separato dal coniuge e coinvolto in una relazione extraconiugale, che la Corte costituzionale federale aveva qualificato sostanzialmente come un innocuo incidente di percorso. Sono, secondo i giudici costituzionali, le «circostanze particolari del caso di specie» che spiegherebbero perché la Corte di Strasburgo, in *Schüth*¹⁰⁴, ha contestato «il fatto che i giudici nazionali non avessero esaminato la questione della vicinanza dell'attività svolta dal ricorrente alla missione di predicazione della Chiesa, ma avessero apparentemente fatto proprio, senza ulteriori verifiche, il punto di vista del datore di lavoro ecclesiastico su tale questione»¹⁰⁵. E sempre nella direzione di una maggiore flessibilità a vantaggio della posizione del lavoratore, paiono indirizzarsi alcune scelte interne alle stesse organizzazioni confessionali¹⁰⁶. In ogni caso, al di là di tutti gli aspetti riguardanti l'interpretazione della direttiva, bisognerebbe pure riflettere (anche e forse soprattutto da parte ecclesiastica) su un aspetto ancora più sostanziale della questione in esame: ciò che realmente sembra sorreggere l'impostazione della Corte di giustizia è la convinzione che ampie forme di autonomia per le Chiese possano essere giustificate – e ragionevolmente rivendicate anche in futuro – solo nella misura in cui, nello svolgimento delle loro «attività professionali», la *caratterizzazione confessionale* incida in modo effettivo, con una influenza determinante e non meramente marginale o apparente¹⁰⁷. Diversamente, tali organizzazioni – visto anche il numero davvero assai elevato di dipendenti – dovrebbero sottostare a regole sostanzialmente analoghe a quelle applicabili agli altri soggetti operanti sul mercato europeo.

Un principio che la Corte di giustizia difficilmente sarà disposta a mettere in discussione.

¹⁰⁴ CORTE EDU, 23 settembre 2010, n. 1620/03, [Schüth c. Germania](#), § 67.

¹⁰⁵ Bundesverfassungsgericht, 22 ottobre 2014, [cit.](#), § 143.

¹⁰⁶ P. FLORIS, *Organizzazioni di tendenza*, [cit.](#), 25, che parla di una evoluzione della normativa interna orientata verso «una valutazione per così dire flessibile delle condotte eticamente sleali, legata alla considerazione della loro concreta ed effettiva incidenza sugli interessi della Chiesa».

¹⁰⁷ Anche la Corte costituzionale tedesca si dimostra sensibile a tale tipo di considerazioni. Essa aveva rilevato che «per un'organizzazione o un ente che invochi il diritto all'autodeterminazione della Chiesa [...], è indispensabile che la finalità religiosa costituisca l'elemento determinante della propria attività. Le organizzazioni e le istituzioni che perseguono prevalentemente scopi di lucro non possono invece avvalersi del privilegio dell'autodeterminazione, poiché in esse viene meno lo stretto legame con l'identità definita dalla fede. Ciò vale soprattutto per gli enti che, come altri soggetti economici, partecipano anche alle dinamiche dell'economia di mercato e nei quali la missione della Chiesa o della comunità religiosa [...] passa chiaramente in secondo piano rispetto ad altre considerazioni - prevalentemente orientate al profitto - nel quadro complessivo delle attività»: Bundesverfassungsgericht, 22 ottobre 2014, [cit.](#), § 94, fermo restando che «il solo obiettivo di conseguire un risultato economico che garantisca la sostanza delle strutture e dei posti di lavoro esistenti e consenta un ragionevole sviluppo non è di per sé sufficiente a soppiantare l'impronta religiosa, peraltro chiaramente riconoscibile, dell'attività» dell'ente ([ibid.](#), § 150).