

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

18 giugno 2026 (*)

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Direttiva 2000/78/CE – Articolo 1 – Oggetto – Articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b) – Divieto di discriminazione basata sulle convinzioni personali – Normativa nazionale che obbliga i militari a farsi vaccinare contro il virus SARS-CoV-2 – Differenza di trattamento fondata sull'appartenenza a una categoria professionale – Nozione di “convinzioni personali” »

Nella causa C-522/24,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Consiglio di Stato (Italia), con ordinanza del 23 luglio 2024, pervenuta in cancelleria il 29 luglio 2024, nel procedimento

BG

contro

Ministero della Difesa,

con l'intervento di:

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da M.L. Arastey Sahún, presidente di sezione, J. Passer, E. Regan (relatore), D. Gratsias e B. Smulders, giudici,

avvocato generale: T. Čápetá

cancelliere: E. Sartori, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 10 luglio 2025,

considerate le osservazioni presentate:

- per BG, da se stesso e da L. Parenti, avvocato;
- per il governo italiano, da S. Fiorentino, in qualità di agente, assistito da E. Feola, E. Ferretti, A. Granato, V. Pilloni e F. Urbani Neri, avvocati dello Stato;
- per il governo francese, da B. Fodda e T. Lechevallier, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da D. Recchia, E. Schmidt e F. van Schaik, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocata generale, presentate all'udienza del 20 novembre 2025, ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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 (GU 2000, L 303, pag. 16), in particolare dell'articolo 2, paragrafo 2, di quest'ultima, nonché degli articoli 1 e 24 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra BG, un ufficiale superiore del Corpo degli Ingegneri dell'Esercito, e il Ministero della Difesa (Italia) (in prosieguo: il «Ministero»), relativamente alla sospensione del rapporto di lavoro cui BG è stato assoggettato a causa del suo rifiuto di sottoporsi alla vaccinazione obbligatoria contro il virus SARS-CoV-2 imposta al personale militare.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 L'articolo 1 della direttiva 2000/78, intitolato «Obiettivo», enuncia quanto segue:
«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, [l']handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».
- 4 L'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», dispone quanto segue:
 1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.
 2. Ai fini del paragrafo 1:
 - a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le

persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

- i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
- ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

(...)

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

Diritto italiano

Decreto legislativo n. 216/2003

- 5 Il decreto legislativo del 9 luglio 2003, n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori (GURI n. 187, del 13 agosto 2003), nella versione applicabile alla controversia principale, mira a recepire la direttiva 2000/78 nell'ordinamento giuridico italiano.

Decreto – legge n. 172/2021

- 6 Ai sensi del preambolo del decreto – legge del 26 novembre 2021, n. 172 – Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali (GURI n. 282, del 26 novembre 2021), convertito con modificazioni dalla legge del 21 gennaio 2022, n. 3 (GURI n. 19, del 25 gennaio 2022) (in prosieguo: il «decreto-legge n. 172/2021»):

«(...)

Considerato che l'attuale contesto di rischio impone la prosecuzione delle iniziative di carattere straordinario e urgente intraprese al fine di fronteggiare adeguatamente possibili situazioni di pregiudizio per la collettività;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni per garantire in maniera omogenea sul territorio nazionale le attività dirette al contenimento dell'epidemia e alla riduzione dei rischi per la salute pubblica, anche alla luce dei dati e delle conoscenze medicoscientifiche acquisite per fronteggiare l'epidemia da COVID-19 e degli impegni assunti, anche in sede internazionale, in termini di profilassi e di copertura vaccinale (...);

ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di estendere l'obbligo vaccinale ad alcune categorie di soggetti che prestano la propria attività lavorativa in settori particolarmente esposti;

(...))».

- 7 L'articolo 2 del decreto-legge n. 172/2021 ha introdotto nel decreto-legge del 1° aprile 2021, n. 44 – Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici (GURI n. 79, del 1° aprile 2021; in prosieguo: il «decreto-legge n. 44/2021»), convertito con modificazioni nella legge del 28 maggio 2021, n. 76 (GURI n. 128, del 31 maggio 2021), l'articolo 4 *ter*, paragrafo 1, lettera b), che ha esteso ai militari l'obbligo di farsi vaccinare contro il virus SARS-CoV-2, precisando che la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati e che l'atto di accertamento del suo inadempimento determina l'immediata sospensione del diritto di svolgere attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati. La sospensione è efficace fino a quando il datore di lavoro non sia stato informato della somministrazione del vaccino, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Codice dell'ordinamento militare

- 8 L'articolo 89, paragrafo 3, del decreto legislativo del 15 marzo 2010, n. 66 – Codice dell'ordinamento militare (supplemento ordinario alla GURI n. 106, dell'8 maggio 2010), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «codice dell'ordinamento militare»), dispone quanto segue:

«Le Forze armate concorrono alla salvaguardia delle libere istituzioni e svolgono compiti specifici in circostanze di pubblica calamità e in altri casi di straordinaria necessità e urgenza».

- 9 L'articolo 206 *bis* del codice dell'ordinamento militare, al paragrafo 1, così prevede:

«La Sanità militare può dichiarare indispensabile la somministrazione, secondo appositi protocolli, di specifiche profilassi vaccinali al personale militare per poterlo impiegare in particolari e individuate condizioni operative o di servizio, al fine di garantire la salute dei singoli e della collettività».

- 10 L'articolo 894 di tale codice enuncia quanto segue:

«1. La professione di militare è incompatibile con l'esercizio di ogni altra professione, salvo i casi previsti da disposizioni speciali.

2. È altresì incompatibile l'esercizio di un mestiere, di un'industria o di un commercio, la carica di amministratore, consigliere, sindaco o altra consimile, retribuita o non, in società costituite a fine di lucro».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 11 Con provvedimento del 10 gennaio 2022, il ricorrente nel procedimento principale, che è un ufficiale superiore del Corpo degli Ingegneri dell'Esercito, è stato sospeso dal servizio a causa del suo rifiuto di sottoporsi all'obbligo vaccinale contro il virus SARS-CoV-2 imposto al personale militare.
- 12 Avverso tale provvedimento, il ricorrente ha proposto dinanzi al Presidente della Repubblica italiana un ricorso straordinario, nell'ambito del quale il Ministero ha chiesto il parere del Consiglio di Stato (Italia), giudice del rinvio, conformemente alla normativa nazionale applicabile.
- 13 Tale giudice indica che il ricorrente nel procedimento principale contesta detto provvedimento per il motivo che, in primo luogo, in quanto avrebbe subito una discriminazione diretta rispetto ai membri del personale civile, lo stesso provvedimento comporterebbe una violazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78. Tale ricorrente, pur non contestando la possibilità per uno Stato di imporre un obbligo vaccinale, censurerebbe la modalità in cui il governo italiano l'avrebbe attuato nel caso di specie. Infatti, detto ricorrente sarebbe stato discriminato rispetto ai membri del personale civile in servizio presso lo stesso Comando, che, quantunque il loro rapporto di lavoro e di occupazione rientri in un regime distinto da quello del personale militare, non sono stati sottoposti all'obbligo vaccinale di cui trattasi nel procedimento principale, benché svolgano mansioni analoghe a quelle del medesimo ricorrente.
- 14 In secondo luogo, il ricorrente nel procedimento principale deduce una violazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva, in quanto avrebbe subito, in particolare rispetto al personale militare vaccinato, una discriminazione indiretta per le sue opinioni personali, senza che tale discriminazione si fondi su una giustificazione motivata su basi scientifiche. A tal riguardo, se è vero che egli ha rifiutato di farsi vaccinare, egli sarebbe stato tuttavia disposto ad effettuare un tampone ogni 48 ore. Orbene, dal punto di vista scientifico, conformemente a talune relazioni presentate al Senato della Repubblica (Italia) da esperti chiamati a fornire un parere sul decreto-legge n. 172/2021, una persona non vaccinata che si rechi sul proprio luogo di lavoro dopo aver effettuato un tampone negativo da meno di 48 ore costituirebbe un rischio di contagio analogo, se non inferiore, a quello dei suoi colleghi vaccinati.
- 15 Peraltro, il ricorrente nel procedimento principale sostiene che, per quanto riguarda i lavoratori appartenenti ad altri settori di attività, che non sono soggetti all'obbligo vaccinale

contro il virus SARS-CoV-2 e che esercitano le loro attività in contesti molto più frequentati dal pubblico rispetto al suo, la normativa italiana prevedeva, per quanto riguarda l'accesso al luogo di lavoro, un'equivalenza tra la certificazione vaccinale e il certificato attestante il risultato negativo del tampone, il che dimostrerebbe una siffatta equivalenza, anche in termini di sicurezza, per provare l'assenza di infezione da virus SARS-CoV-2.

- 16 In terzo luogo, il ricorrente nel procedimento principale deduce una violazione degli articoli 1 e 24 della Carta. Infatti, il provvedimento di sospensione di cui trattasi nel procedimento principale gli avrebbe impedito di svolgere la sua attività lavorativa, privandolo di retribuzione, di altro compenso o emolumento, nonché di qualsiasi possibilità di esercitare alcun'altra attività lavorativa in società costituite ai fini di lucro. Egli si sarebbe quindi trovato nell'impossibilità di provvedere al proprio sostentamento e a quello della sua famiglia, che è composta dalla moglie e da due figlie minorenni.
- 17 Il giudice del rinvio ritiene che tanto la direttiva 2000/78 quanto le disposizioni della Carta invocate a sostegno del ricorso di cui è investito siano applicabili ai militari appartenenti alle forze armate, cosicché, se la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede una vaccinazione obbligatoria quale requisito imposto a un membro del personale militare per poter svolgere la propria attività lavorativa, non fosse conforme ad esse, occorrerebbe disapplicare tale normativa. Ciò detto, tale giudice dubita che la violazione del diritto dell'Unione fatta valere dal ricorrente nel procedimento principale sia dimostrata.
- 18 Per quanto riguarda, in primo luogo, la violazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva, a causa di una discriminazione diretta del personale militare rispetto al personale civile, tale giudice fa proprie le constatazioni effettuate dalla Corte costituzionale (Italia) nell'ambito del suo esame della compatibilità con la Costituzione italiana dell'obbligo vaccinale, analogo a quello di cui trattasi nel procedimento principale, istituito per la categoria degli operatori sanitari.
- 19 In tale contesto, il giudice del rinvio ritiene, in particolare, non condivisibile l'affermazione del ricorrente nel procedimento principale secondo cui la vaccinazione non assicurerebbe l'immunità dalla contrazione della malattia né impedirebbe il contagio e la trasmissibilità del virus SARS-CoV-2. Esso indica che la Corte costituzionale ha ritenuto che la vaccinazione di cui trattasi nel procedimento principale non incidesse negativamente sullo stato di salute delle persone che vi erano assoggettate e fosse efficace nella riduzione della circolazione di tale virus e che, di conseguenza, alla luce del dato medico-scientifico che attesta la piena efficacia del vaccino e l'idoneità dell'obbligo vaccinale rispetto allo scopo di ridurre la circolazione di tale virus, non fosse irragionevole ricorrere ad esso.
- 20 Peraltro, riguardo alla scelta delle categorie professionali soggette a tale obbligo e alla verifica del suo carattere discriminatorio, il giudice del rinvio osserva che, conformemente all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78, quest'ultima lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in particolare, sono necessarie alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute. Occorrerebbe quindi tener conto del fatto che il legislatore

italiano ha scelto, con finalità di tutela della salute pubblica e di contrasto alla pandemia, di imporre un obbligo vaccinale a carico del personale militare, il quale, rispetto al personale civile, è maggiormente esposto al costante contatto con l'utenza pubblica ed è chiamato a rendere, in tale contesto, un servizio di pubblica sicurezza.

21 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la violazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva, risultante da una discriminazione indiretta fondata sulle opinioni personali del personale militare non vaccinato disposto ad effettuare tamponi rispetto al personale militare non contrario alla vaccinazione, il giudice del rinvio ritiene che non si possa affermare la sussistenza di una tale discriminazione per motivi identici a quelli relativi all'asserita esistenza di una discriminazione diretta.

22 Peraltro, e in ogni caso, una siffatta discriminazione indiretta sarebbe giustificata, conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), di detta direttiva, dal conseguimento di una finalità legittima, vale a dire la tutela della salute individuale e collettiva attraverso mezzi appropriati e necessari. A tal riguardo, il giudice del rinvio indica che sarebbero applicabili i principi affermati dalla Corte costituzionale con riferimento agli operatori sanitari, vale a dire che la realizzazione con un'elevata frequenza di test diagnostici dell'infezione da virus SARS-CoV-2 non poteva costituire un'alternativa idonea alla vaccinazione al fine di dimostrare l'irragionevolezza o la non proporzionalità della soluzione prescelta dal legislatore italiano.

23 Pertanto, contrariamente a quanto sostiene il ricorrente nel procedimento principale, non si potrebbe affermare che, al fine di accedere al luogo di lavoro, una certificazione vaccinale e un certificato attestante il risultato negativo del tampone siano equivalenti, dato che la normativa nazionale prescrive, a seconda dei casi, l'uno o l'altro proprio in considerazione delle particolarità della categoria cui il lavoratore interessato appartiene, ai fini del conseguimento proporzionato della finalità volta a ridurre i rischi di diffusione del virus SARS-CoV-2 nonché a tutelare la salute pubblica e del lavoratore stesso.

24 Per quanto riguarda, in terzo luogo, la violazione degli articoli 1 e 24 della Carta, fatta valere dal ricorrente nel procedimento principale in ragione della sospensione del diritto di svolgere la sua attività lavorativa, senza retribuzione o altro compenso o emolumento, che gli è stata imposta, il giudice del rinvio indica che i principi affermati dalla Corte costituzionale per quanto riguarda gli operatori sanitari si rivelano nuovamente pertinenti per valutare la conformità del provvedimento di cui trattasi nel procedimento principale al diritto dell'Unione.

25 In particolare, la situazione di temporanea impossibilità di fornire la prestazione lavorativa in cui si viene a trovare il dipendente che non abbia adempiuto all'obbligo vaccinale deriva pur sempre dall'esercizio, da parte di tale dipendente, della libertà di autodeterminazione individuale attinente alle decisioni inerenti alle cure sanitarie. A tal riguardo, la sospensione di detto dipendente rappresenterebbe per il datore di lavoro l'adempimento di un obbligo di sicurezza.

26 Di conseguenza, il giudice del rinvio ritiene legittimo che, durante tale sospensione, non siano corrisposti la retribuzione o altri compensi o altri emolumenti, tenuto conto del fatto che

il lavoratore sceglie liberamente di non farsi vaccinare e che egli può riconsiderare tale scelta in qualsiasi momento.

27 Tale giudice osserva che il rispetto della dignità umana, garantito dall'articolo 1 della Carta, di cui è strumento di realizzazione il riconoscere alla persona il diritto al lavoro e a percepire una retribuzione sufficiente a garantire il mantenimento suo e della famiglia, richiede che tale soggetto si comporti *secundum legem* tutte le volte in cui norma impositiva di un obbligo, come l'obbligo vaccinale di cui trattasi nel procedimento principale, persegua finalità di interesse generale in modo ragionevole e proporzionato.

28 Per gli stessi motivi, occorrerebbe escludere una violazione dell'articolo 24 della Carta per quanto riguarda le figlie minorenni del lavoratore, dato che un'incidenza negativa che può derivare dalla sospensione dal servizio del genitore e dalla sospensione della corresponsione della retribuzione discenderebbe non da inadempimenti delle autorità pubbliche, bensì da un volontario comportamento *contra legem* del lavoratore.

29 Pertanto, pur non condividendo la posizione del ricorrente nel procedimento principale, il giudice del rinvio ritiene, in particolare a causa della novità degli argomenti sollevati dinanzi ad esso, che occorra interrogare la Corte al riguardo.

30 In tali circostanze, il Consiglio di Stato (Italia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Premesso che l'Amministrazione non ha ritenuto necessario imporre la vaccinazione ai militari ai sensi dell'articolo 206 bis del [Codice dell'ordinamento militare], per lo specifico impiego, assumendosi la responsabilità sugli effetti del vaccino, si chiede se la direttiva [2000/78] osti ad un recepimento che permetta il decreto-legge n. 172/21 nella parte in cui modifica il decreto-legge n. 44/21 aggiungendo [l'articolo] 4-ter, comma [1], [lettera] b), che impone al militare una vaccinazione obbligatoria e contraria alla sua opinione personale, perché lo obbliga a sottoporsi volontariamente a tale trattamento sanitario, ancora sperimentale, a suo rischio e pericolo, come requisito addizionale per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti lavoratori civili ai quali tale trattamento vaccinale non è richiesto nonostante essi svolgano funzioni che, dal punto di vista della contagiosità e contagiabilità dell'essere umano, sono analoghe a quelle svolte dai militari.

2) Premesso che, secondo la normativa italiana in materia di accesso al luogo di lavoro, anche in contesti affollati come trasporti pubblici, stadi e ristoranti, per i lavoratori non richiamati nello stesso decreto-legge n. 172/21, la certificazione vaccinale o la negatività al tampone effettuata entro le 48 ore sono considerate equivalenti, si chiede se l'articolo 2, [paragrafo 2, lettera] b, della direttiva [2000/78] ost[i] ad un provvedimento come il decreto-legge n. 172/21 nella parte in cui modifica il decreto-legge n. 44/21 aggiungendo [l'articolo] 4-ter comma 1, [lettera] b, che impone al lavoratore militare una vaccinazione obbligatoria e contraria alla sue convinzioni personali, come requisito necessario per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti militari che nel

rispetto delle loro convinzioni personali hanno ritenuto conveniente vaccinarsi anche in assenza di obbligo, ciò nonostante che il militare non vaccinato sia disponibile, e comunque già obbligato, a produrre con intervalli inferiori alle 48 ore il risultato di un tampone che certifichi la negatività al Covid.

- 3) Si chiede se il provvedimento di cui al decreto-legge n. 172/21 che integra il decreto-legge n. 44/21, il quale impone con l'articolo 4-ter, comma 3, al lavoratore, sospeso per violazione dell'obbligo vaccinale, di non poter in alcun modo legale provvedere al sostentamento della famiglia ed alla protezione e alle cure necessarie per il benessere delle figlie minori dovute, violi gli articoli 1 e 24 della CDFUE ai sensi dell'articolo 24 della Carta».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 31 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che prevede per i membri del personale militare una vaccinazione obbligatoria come requisito per poter svolgere la loro attività lavorativa, mentre i membri del personale civile, i quali svolgono le loro funzioni nello stesso ambiente e in un contesto sanitario analogo, non sono soggetti a un siffatto obbligo.
- 32 Ai sensi di tale articolo 2, paragrafo 2, lettera a), sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 di tale direttiva, una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra che si trovi in una situazione analoga.
- 33 Come emerge da quest'ultima disposizione, detta direttiva «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».
- 34 A tal riguardo, da una giurisprudenza costante risulta che i motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva sono elencati in modo tassativo e che tale direttiva non riguarda le discriminazioni fondate sulla categoria professionale o sul luogo di lavoro (sentenza del 17 ottobre 2024, Zetschek, C-349/23, EU:C:2024:889, punto 25 e giurisprudenza citata).
- 35 Nel caso di specie, dal fascicolo agli atti della Corte risulta che la differenza di trattamento oggetto della prima questione, vertente sul fatto che alcune delle persone interessate sono soggette a vaccinazione obbligatoria per poter svolgere la loro attività lavorativa, deriva dalla circostanza che tali persone rientrano o nel personale militare oppure nel personale civile, essendo tali diverse categorie di personale, secondo la normativa nazionale, soggette a regimi distinti per quanto riguarda il loro rapporto di lavoro e di occupazione.
- 36 Ne consegue che una differenza di trattamento come quella oggetto della prima questione si fonda sull'appartenenza di tali lavoratori a una determinata categoria professionale.

37 Poiché detto motivo di discriminazione non figura tra i motivi elencati all'articolo 1 della direttiva 2000/78, si deve concludere che tale differenza di trattamento non rientra nel quadro generale stabilito da tale direttiva e, in particolare, nell'ambito di applicazione del suo articolo 2, paragrafo 2, lettera a).

38 Sulla base delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che prevede per i membri del personale militare una vaccinazione obbligatoria come requisito per poter svolgere la loro attività lavorativa, mentre i membri del personale civile, i quali svolgono le loro funzioni nello stesso ambiente e in un contesto sanitario analogo, non sono soggetti a un siffatto obbligo, dato che una tale differenza di trattamento non rientra nell'ambito di applicazione di tale articolo 2, paragrafo 2, lettera a).

Sulla seconda questione

39 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che esso osta, per il motivo di una discriminazione indiretta fondata sulle convinzioni personali, a una normativa nazionale che prescrive una vaccinazione obbligatoria come requisito per poter svolgere l'attività lavorativa a un membro del personale militare che, a differenza in particolare degli altri membri del personale militare che svolgono le loro funzioni nello stesso ambiente, contesta una siffatta vaccinazione.

40 Detto articolo 2, paragrafo 2, lettera b), dispone che, fatti salvi i casi di cui ai punti i) e ii) di tale lettera b), sussiste una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio, segnatamente, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura rispetto ad altre persone.

41 Come risulta dalla giurisprudenza della Corte, la nozione di «religione» di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78 ricomprende sia il *forum internum*, ossia il fatto di avere convinzioni religiose, sia il *forum externum*, ossia la manifestazione in pubblico della fede religiosa. Peraltro, tale articolo cita allo stesso titolo la religione e le convinzioni personali, al pari dell'articolo 19 TFUE, ai sensi del quale il legislatore dell'Unione europea può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla «religione o le convinzioni personali», o dell'articolo 21 della Carta, che, tra i diversi motivi di discriminazione che esso menziona, prende in considerazione «la religione o le convinzioni personali». Ne consegue che, ai fini dell'applicazione di tale direttiva, i termini «religione» e «convinzioni personali» vanno trattati come due facce dello stesso e unico motivo di discriminazione (sentenza del 28 novembre 2023, Comune d'Ans, C-148/22, EU:C:2023:924, punto 22 e giurisprudenza citata).

42 Secondo tale giurisprudenza, come risulta dall'articolo 21 della Carta, il motivo di discriminazione fondato sulla «religione o le convinzioni personali» deve essere distinto dal

motivo attinente alle «opinioni politiche o [a] qualsiasi altra opinione» e dunque include tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali [sentenza del 13 ottobre 2022, S.C.R.L. (Abbigliamento con connotazione religiosa), C-344/20, EU:C:2022:774, punto 27 e giurisprudenza citata].

43 Pertanto, dato che la tutela contro la discriminazione garantita dalla direttiva 2000/78 riguarda, come ricordato al punto 34 della presente sentenza, solo i motivi tassativamente menzionati all'articolo 1 di tale direttiva, quest'ultima non ricomprende le convinzioni intese come opinioni, che si tratti di opinioni politiche o di qualsiasi altra opinione.

44 Nel caso di specie, dal fascicolo agli atti della Corte risulta che il ricorrente nel procedimento principale sostiene in particolare, a titolo di una discriminazione sulla base delle sue convinzioni personali, che la vaccinazione obbligatoria che gli era stata imposta non poteva, in considerazione delle funzioni che egli era portato a svolgere, essere giustificata da ragioni sanitarie. Peraltro, tale ricorrente allega, da un lato, l'inefficacia di una siffatta vaccinazione per quanto riguarda la trasmissione del virus SARS-CoV-2 e, dall'altro, l'equivalenza tra tale vaccinazione e un tampone. A quest'ultimo riguardo, detto ricorrente fa valere che, per quanto riguarda altri settori di attività, i lavoratori potevano accedere al loro luogo di lavoro muniti o di una certificazione vaccinale o di un certificato attestante il risultato negativo del tampone.

45 Occorre rilevare, in aggiunta, che, a sostegno di una siffatta posizione, lo stesso ricorrente si basa su diversi documenti scientifici al fine di dimostrare, da un lato, il carattere limitato delle conoscenze relative all'efficacia della vaccinazione di cui trattasi nel procedimento principale e ai suoi effetti collaterali nonché, dall'altro, il rischio di contagio analogo presentato da una persona non vaccinata e da una persona non vaccinata il cui tampone è negativo. Così facendo, egli mira, sulla base di un'argomentazione scientifica, a mettere in discussione le considerazioni dello stesso ordine esposte dal giudice del rinvio nell'ordinanza di rinvio.

46 Ne consegue che, con tali argomenti, il ricorrente nel procedimento principale intende non già opporre alla vaccinazione obbligatoria di cui trattasi nel procedimento principale le proprie convinzioni personali, bensì contestare le scelte effettuate dalle autorità italiane in materia di salute pubblica in quanto tali.

47 Lo stesso vale per l'argomento con il quale, come rilevato dall'avvocata generale ai paragrafi 51 e 52 delle sue conclusioni, tale ricorrente contesta le modalità della vaccinazione obbligatoria di cui trattasi nel procedimento principale, vale a dire il fatto che si è scelto di imporla a rischio e pericolo del membro del personale militare sottoposto a quest'ultima anziché a titolo di un ordine la cui responsabilità, per quanto riguarda le sue eventuali conseguenze, incomberebbe a colui che emette tale ordine.

48 Di conseguenza, in considerazione degli elementi esposti ai punti da 41 a 43 della presente sentenza e come sottolineato, in sostanza, dall'avvocata generale al paragrafo 55 delle sue conclusioni, considerazioni come quelle sulla base delle quali il ricorrente nel procedimento principale intende contestare la vaccinazione obbligatoria di cui trattasi nel procedimento principale non rientrano nella nozione di «convinzioni personali» ai sensi della direttiva

2000/78, ma costituiscono opinioni, nel caso di specie in materia di salute pubblica, la cui tutela, come esposto al punto 43 della presente sentenza, non è disciplinata dalle disposizioni di tale direttiva.

49 Sulla base delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso non osta, per il motivo di una discriminazione indiretta fondata sulle convinzioni personali, a una normativa nazionale che prescrive una vaccinazione obbligatoria come requisito per poter svolgere l'attività lavorativa a un membro del personale militare che, a differenza in particolare degli altri membri del personale militare che svolgono le loro funzioni nello stesso ambiente, contesta una siffatta vaccinazione, qualora i motivi di tale contestazione costituiscano opinioni in materia di salute pubblica, le quali non sono ricomprese nella nozione di «convinzioni personali», ai sensi di tale direttiva, cosicché una siffatta differenza di trattamento non rientra nell'ambito di applicazione di tale articolo 2, paragrafo 2, lettera b).

Sulla terza questione

50 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 1 e 24 della Carta ostino a una normativa nazionale che prevede la sospensione del contratto di lavoro di un lavoratore che rifiuta di sottoporsi alla vaccinazione obbligatoria imposta quale requisito per poter svolgere la sua attività lavorativa e che gli impedisce, quindi, di provvedere al sostentamento della sua famiglia, segnatamente, dei figli minorenni che la compongono.

51 Occorre ricordare che l'ambito di applicazione della Carta è definito al suo articolo 51, paragrafo 1, ai sensi del quale le sue disposizioni si applicano agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione.

52 In proposito, la Corte ha giudicato che la nozione di «attuazione del diritto dell'Unione», ai sensi di tale disposizione, presuppone l'esistenza di un collegamento tra un atto del diritto dell'Unione e la misura nazionale in questione che vada al di là dell'affinità tra le materie prese in considerazione o dell'influenza indirettamente esercitata da una materia sull'altra (sentenza del 12 giugno 2025, Tallinna linn, C-219/24, EU:C:2025:442, punto 50 e giurisprudenza citata).

53 Ne risulta, secondo una costante giurisprudenza, che i diritti fondamentali garantiti nell'ordinamento giuridico dell'Unione si applicano in tutte le situazioni disciplinate dal diritto dell'Unione, ma non al di fuori di esse (sentenza del 12 giugno 2025, Tallinna linn, C-219/24, EU:C:2025:442, punto 51 e giurisprudenza citata).

54 Nel caso di specie, dall'esame delle prime due questioni risulta che l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 non osta a una normativa nazionale che prescrive a un membro del personale militare una vaccinazione obbligatoria come requisito per poter svolgere la propria attività lavorativa, normativa dalla quale deriva la sospensione oggetto della terza questione del giudice del rinvio, per il motivo che differenze di trattamento come quelle stabilite da tale

normativa e oggetto del procedimento principale non rientrano nell'ambito di applicazione di tale disposizione.

55 Peraltro, dal fascicolo agli atti della Corte non risulta che tale normativa nazionale presenti un collegamento con un'altra disposizione del diritto dell'Unione.

56 Pertanto, non si può ritenere che detta normativa nazionale «attui il diritto dell'Unione», ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, cosicché gli articoli 1 e 24 di quest'ultima non sono applicabili al procedimento principale.

Sulle spese

57 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Quinta Sezione) dichiara:

1) L'articolo 2, paragrafo 2, lettera 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:

esso non osta a una normativa nazionale che prevede per i membri del personale militare una vaccinazione obbligatoria come requisito per poter svolgere la loro attività lavorativa, mentre i membri del personale civile, i quali svolgono le loro funzioni nello stesso ambiente e in un contesto sanitario analogo, non sono soggetti a un siffatto obbligo, dato che una tale differenza di trattamento non rientra nell'ambito di applicazione di tale articolo 2, paragrafo 2, lettera a).

2) L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78

deve essere interpretato nel senso che:

esso non osta, per il motivo di una discriminazione indiretta fondata sulle convinzioni personali, a una normativa nazionale che prescrive una vaccinazione obbligatoria come requisito per poter svolgere l'attività lavorativa a un membro del personale militare che, a differenza in particolare degli altri membri del personale militare che svolgono le loro funzioni nello stesso ambiente, contesta una siffatta vaccinazione, qualora i motivi di tale contestazione costituiscano opinioni in materia di salute pubblica, le quali non sono ricomprese nella nozione di «convinzioni personali», ai sensi di tale

direttiva, cosicché una siffatta differenza di trattamento non rientra nell'ambito di applicazione di tale articolo 2, paragrafo 2, lettera b).

Firme

* - Lingua processuale: l'italiano.