

Il divieto di indossare simboli religiosi nel pubblico impiego: la sentenza *OP c. Comune d'Ans* della Corte di giustizia dell'Unione europea¹

Julie Ringelheim

Ricercatrice FRS-FNRS e Professoressa all'Università Cattolica di Louvain

La sentenza *OP c. Comune d'Ans*² è il quinto episodio della saga del contenzioso relativo al divieto di indossare simboli religiosi sul posto di lavoro portato davanti alla CGUE. Inaugurata dalle sentenze *Achbita* e *Boungaoui*³, la saga è proseguita con le sentenze *WABE e Müller*⁴, seguite dalla sentenza *L.F. v. S.C.R.L.*⁵. Tutti questi casi riguardano lavoratrici di religione musulmana che, invocando il diritto a non subire discriminazioni in ragione della loro religione, contestavano il divieto imposto dal datore di lavoro di indossare il velo sul posto di lavoro. Il caso *OP c. Commune d'Ans* si differenzia dai precedenti in quanto riguarda un divieto imposto da un'amministrazione pubblica, più precisamente un Comune.

La questione della regolamentazione dell'uso dei simboli religiosi divide profondamente la politica e la società belga. Non è un caso che dei sei casi finora presentati alla CGUE, tre - *Achbita*, *L.F.* e *OP* - provengano da un giudice belga.

Negli ultimi quindici anni, sono state presentate numerose proposte di legge volte a vietare l'uso di qualsiasi simbolo religioso, politico o filosofico da parte dei dipendenti pubblici. Il Consiglio di Stato belga ha emesso pareri prudenti su queste proposte⁶. Nessuna di esse è stata adottata. In pratica, vengono applicate politiche diverse da un ente pubblico all'altro. A livello comunale, alcuni comuni vietano al proprio personale di indossare tali simboli, mentre altri lo consentono, in generale o solo quando non sono a contatto con il pubblico⁷. Contro tali divieti sono state intentate diverse azioni giudiziali, che hanno portato a sentenze di diverso tenore.

La prima sentenza della CGUE sul divieto di indossare simboli religiosi nell'ambito del pubblico impiego era quindi molto attesa. Chi sperava che la Corte fornisse indicazioni chiare sulla questione è però rimasto deluso.

1. I fatti all'origine del caso *OP c. Comune d'Ans*

La ricorrente all'origine della controversia lavorava per il Comune di Ans dal 2016 e svolgeva principalmente la propria attività nel *back office*, senza alcun contatto con il pubblico. Nel febbraio 2021 chiedeva di poter indossare il velo sul posto di lavoro. L'amministrazione comunale respingeva la sua richiesta e le vietava di indossare simboli religiosi nell'esercizio delle sue funzioni. Il Consiglio comunale modificava poi il proprio regolamento per introdurre un obbligo di "neutralità esclusiva" diretto a vietare a tutti i propri dipendenti di esporre qualsiasi simbolo che possa rivelare le loro convinzioni politiche, religiose o filosofiche, sia nei contatti con il pubblico che nei rapporti con i colleghi.

¹ La versione francese di questo testo è stata pubblicata sulla *Revue de jurisprudence de Liège, Mons et Bruxelles* 2024, n. 38 mentre la versione inglese è disponibile su www.italianequalitynetwork.it. La traduzione in italiano è di Silvia Borelli.

² CGUE, *OP c. Commune d'Ans*, C-148/22, 28 novembre 2023.

³ CGUE, *Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, 14 marzo 2017 e CGUE, *Asma Boungaoui et Association de défense des droits de l'homme c. Micropole SA*, C-188/15, 14 marzo 2017.

⁴ CGUE, *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, cause riunite C-804/18 et C-341/19, 15 luglio 2021.

⁵ CGUE, *L.F. c. S.C.R.L.*, C-344/20, 13 ottobre 2022.

⁶ V. Conseil d'État, avis 69.726/AG del 12 maggio 2022; avis 48.042/AG del 20 aprile 2010 e avis n° 44.521/AG del 20 maggio 2008.

⁷ F. Declercq, « Signes convictionnels dans l'administration : le génie politique belge de ne jamais trancher », *Le Soir*, 2 décembre 2023.

In seguito a tali fatti, la ricorrente presentava un ricorso al tribunale del lavoro di Liegi per ottenere un provvedimento contro le decisioni dell'amministrazione comunale, sostenendo di essere vittima di discriminazione a causa della sua religione.

Il giudice emetteva la sua ordinanza il 24 febbraio 2022, accogliendo l'argomentazione del Comune secondo cui, già prima della modifica del regolamento comunale, esisteva una regola non scritta che vietava ai dipendenti di indossare simboli di convinzioni personali⁸ nell'esercizio delle loro funzioni. Tuttavia, il giudice rilevava che il Comune tollerava simboli religiosi di piccola dimensione, come tatuaggi o orecchini a forma di croce, e i simboli esposti in occasione delle feste di Natale o di San Nicola. Di conseguenza, il giudice riteneva che, vietando alla ricorrente di indossare il velo, il Comune le avesse imposto un trattamento diverso da quello applicato ai suoi colleghi, direttamente basato sulle sue convinzioni religiose. Il giudice concludeva che la ricorrente aveva subito una discriminazione diretta basata sulle sue convinzioni religiose⁹ e la autorizzava, in via provvisoria, a indossare il velo quando lavorava nel *back office*, ma non quando era a contatto con il pubblico o esercitava un ruolo di autorità.

Il giudice decideva poi di sottoporre alla CGUE due questioni pregiudiziali. Oltre a chiedere se l'art. 2, par. 2, lett. a) e b), dir. 2000/78 «possa essere interpretato nel senso che autorizza un'autorità pubblica a organizzare un ambiente amministrativo totalmente neutro», il giudice domandava se il divieto di indossare simboli religiosi, colpendo soprattutto le donne musulmane che desiderano indossare il velo¹⁰ ed essendo quindi suscettibile di costituire una discriminazione indiretta in base al sesso, fosse compatibile con la dir. 2000/78.

La Corte ha rifiutato di esaminare la seconda questione, ritenendo che la discriminazione sessuale non fosse coperta dalla dir. 2000/78, ma dalla dir. 2006/54. Ha inoltre criticato il giudice del rinvio per non aver fornito alcuna precisazione né sugli elementi di fatto suscettibili di evidenziare una discriminazione indiretta tra i sessi né sulle ragioni per cui la soluzione di tale questione sarebbe stata necessaria per decidere la controversia oggetto del giudizio *a quo*¹¹.

2. La questione della neutralità del servizio pubblico

Nella sua sentenza, la CGUE ha ritenuto che una politica di “neutralità esclusiva”, consistente nel divieto di indossare qualsiasi simbolo religioso, politico o filosofico possa essere considerata oggettivamente giustificata da una finalità legittima. La Corte aggiunge, tuttavia, che sarebbe legittima anche un'altra politica di neutralità, «quale un'autorizzazione generale e indiscriminata a indossare segni visibili di convinzioni personali [...], anche nei contatti con gli utenti, oppure un divieto di indossare siffatti segni limitato alle situazioni che implicano tali contatti»¹².

La CGUE ritiene che a ogni Stato membro, ma anche, «eventualmente», a ogni ente infrastatale, «dev'essere riconosciuto un margine di discrezionalità nella concezione della neutralità del servizio pubblico che esso intende promuovere sul luogo di lavoro», nel rispetto delle proprie competenze, in funzione del proprio contesto e dello spazio che intende dare alla religione o alle convinzioni filosofiche nel settore pubblico¹³. La Corte sottolinea, tuttavia, che questa discrezionalità deve andare di pari passo con un controllo da parte dei giudici per verificare se le misure adottate siano giustificate e proporzionate¹⁴. Facendo riferimento alla sua precedente giurisprudenza, la Corte

⁸ In Belgio, l'espressione “*signes convictionnels*” «si riferisce a qualsiasi oggetto, immagine, indumento o simbolo che esprima l'adesione a una convinzione politica, filosofica o religiosa» (Conclusioni dell'avvocato generale presentate il 4 maggio 2023 relative al caso C-148/22 *OP c. Commune d'Ans*, nota 9).

⁹ Trib. lav. Liegi, 24 febbraio 2022, p. 28.

¹⁰ Nell'ordinanza pronunciata nell'ambito del caso STIB (Tribunale del lavoro di Bruxelles, ordinanza del 3 maggio 2021, RG n° 19/1755/A), il giudice aveva ritenuto che la ricorrente avesse subito sia una discriminazione diretta a causa della sua convinzione religiosa, sia una discriminazione indiretta in base al sesso (§ 98).

¹¹ *OP c. Commune d'Ans*, punto 49.

¹² *OP c. Commune d'Ans*, punti 33 e 41.

¹³ *OP c. Commune d'Ans*, punto 33.

¹⁴ *OP c. Commune d'Ans*, punto 34.

ribadisce che, per non essere considerato indirettamente discriminatorio, il divieto di indossare qualsiasi segno di convinzione personale deve essere appropriato e necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito, il che presuppone, da un lato, che l'obiettivo della «neutralità esclusiva» sia perseguito in modo coerente e sistematico, e che quindi riguardi «qualsiasi segno visibile delle convinzioni personali», e, dall'altro, che sia limitato allo stretto necessario¹⁵.

Due aspetti del ragionamento operato dalla Corte sollevano dubbi: l'assenza di una riflessione sul significato di neutralità del servizio pubblico ed il riconoscimento di un margine di discrezionalità non solo per gli Stati ma anche per le entità infrastatali.

2.1. *La mancata discussione sul significato di neutralità del servizio pubblico*

Nonostante la garanzia di neutralità del servizio pubblico sia l'unico obiettivo invocato dal Comune per giustificare la misura contestata, la CGUE non spiega perché il divieto di indossare segni di convinzioni personali da parte di tutti i membri del personale sia necessario per garantire tale neutralità.

Per uno Stato democratico, l'obbligo di neutralità significa fondamentalmente che non può promuovere un particolare credo a scapito di altri, né favorire le persone che professano una particolare religione, una filosofia di vita o una dottrina politica: lo Stato deve rispettare la libertà di ogni persona di determinare la concezione della vita e del mondo che intende professare, e deve trattare tutti gli individui in maniera eguale, indipendentemente dalle loro convinzioni¹⁶. La neutralità non è quindi un fine in sé, ma è uno strumento che permette di garantire l'eguaglianza e la libertà degli individui¹⁷. Il Consiglio di Stato belga, nell'esporre la sua visione della neutralità, si esprime in questi termini: «In uno Stato democratico di diritto, l'autorità pubblica deve essere neutrale, perché è l'autorità di tutti i cittadini e per tutti i cittadini, e deve, in linea di principio, trattarli in modo eguale senza discriminazioni basate sulla loro religione, sulle loro convinzioni o sulla loro preferenza per una comunità o un partito»¹⁸.

I funzionari pubblici, attraverso i quali lo Stato opera, sono essi stessi soggetti a un dovere di neutralità. Ma quali obblighi comporta tale dovere? Non c'è dubbio che questi funzionari debbano essere neutrali *nelle loro azioni*: non possono trattare alcune persone in modo più favorevole di altre in ragione delle loro convinzioni. Il dovere di neutralità dei dipendenti pubblici è quindi un corollario del diritto alla non discriminazione. Ma questo dovere di neutralità comporta anche l'obbligo di rispettare un certo abbigliamento? In Belgio la questione è dibattuta. Per alcuni, l'obbligo di neutralità per i dipendenti pubblici si limita alla «*neutralità degli atti*». Altri, invece, ritengono che garantire la neutralità significhi anche neutralizzare *l'aspetto esteriore* dei dipendenti pubblici: questi dovrebbero cioè astenersi dall'indossare qualsiasi segno o indumento che possa rivelare la loro adesione a un determinato credo. Questo obbligo di «*neutralità dell'aspetto*» eviterebbe di suscitare dubbi negli utenti circa la neutralità e l'imparzialità del personale dell'amministrazione¹⁹. Questa distinzione tra un concetto di neutralità limitato alle azioni del dipendente pubblico e un concetto di neutralità che si estende al suo aspetto esteriore giunge al medesimo risultato della

¹⁵ *OP c. Commune d'Ans*, punti 37-39. V. anche *Achbita e Wabe e Müller*.

¹⁶ Per approfondimenti v. J. Ringelheim, «State Religious Neutrality as a Common European Standard? Reappraising the European Court of Human Rights Approach», *Oxford Journal of Law and Religion*, 2017, Vol. 6, n°1, p. 24-47 et J. Ringelheim e S. Smet, «Secularism and State Neutrality in Constitutional Adjudication: A Comparative Analysis of Belgium, Germany and France», in P. Nihoul, B. Renaud et J. Theunis (dirs.), *Réflexions autour de la laïcité / Reflecties over laïciteit*, die Keure, Antehmis, 2022, p. 45-78.

¹⁷ V. W. Kymlicka, «Liberal individualism and Liberal Neutrality», *Ethics*, 1989, p. 883-905 ; R. Dworkin, «Liberalism», in S. Hampshire (ed.), *Public and Private Morality*, Cambridge University Press, Cambridge, 1978, p. 113-143 ; J. Maclure et Ch. Taylor, *Laïcité et liberté de conscience*, La Découverte, Paris, 2010 ; J. Baubérot et M. Milot, *Laïcités sans frontières*, Seuil, Paris, 2011, p. 78-81.

¹⁸ Avis n° 44.521/AG del 20 maggio 2008, p. 8.

¹⁹ Sulla distinzione tra «neutralità degli atti» e «neutralità delle apparenze», v. S. Van Drooghenbroeck, «Les transformations du concept de neutralité de l'État : quelques réflexions provocatrices», in J. Ringelheim (a cura di), *Le droit et la diversité culturelle*, Bruylant, Bruxelles, 2011, p. 75-120.

distinzione spesso utilizzata in Belgio, e ripresa dalla CGUE, tra “*neutralità inclusiva*” (che ammette l’uso di segni di convinzioni personali) e “*neutralità esclusiva*” (che esclude l’uso di tali segni).

Dato che la neutralità esclusiva ha lo scopo di evitare che la fiducia degli utenti venga meno quando questi vengono a conoscenza delle convinzioni religiose o di altro tipo di un dipendente pubblico, sembra logico giustificare un divieto di questo tipo solo se applicato a lavoratori in contatto con il pubblico. Questo è stato il ragionamento seguito dalla CGUE, nell’ambito di un’impresa privata, in *Achbita*: ritenendo che l’obiettivo perseguito dall’impresa nel vietare ai propri dipendenti di indossare segni di convinzioni personali fosse quello di proiettare un’immagine di neutralità nei confronti dei clienti, la Corte ha ritenuto che tale misura potesse essere considerata necessaria per raggiungere l’obiettivo perseguito solo se applicata esclusivamente ai dipendenti in contatto con i clienti²⁰. In *OP c. Comune d’Ans*, la Corte indica che un divieto di segni di convinzioni personali esteso a tutto il personale, a contatto o meno con il pubblico, è una delle possibili concezioni di neutralità del servizio pubblico, senza però fornire alcuna spiegazione delle ragioni per cui una tale misura possa considerarsi necessaria per garantire la neutralità dell’amministrazione. I giudici dell’Unione fanno riferimento alla volontà di assicurare «agli utenti dei suoi servizi e ai membri del suo personale un ambiente amministrativo privo di manifestazioni visibili di convinzioni personali»²¹ (enfasi aggiunta), ma non indicano in che modo i diritti o gli interessi di altri dipendenti pubblici sarebbero minacciati dal fatto di lavorare accanto a un collega che, attraverso il suo abbigliamento, rivela le sue convinzioni personali.

Nelle sue conclusioni, l’Avvocato generale propone un approccio più rigoroso. Egli osserva che, per giustificare la sua intenzione di istituire uno «spazio amministrativo totalmente neutro», il Comune di Ans si limita «a fare riferimento a un’«esigenza sociale imperativa», di cui tenta di dimostrare l’esistenza solo con affermazioni lapidarie e astratte»²². A parere dell’Avvocato generale, spetta al giudice del rinvio verificare se il Comune abbia sufficientemente dimostrato che la sua scelta di una politica di neutralità esclusiva risponde a un’esigenza reale²³. L’Avvocato generale suggerisce che tale esigenza può sorgere per ragioni sia giuridiche che di fatto. Da un punto di vista giuridico, egli osserva che il diritto belga non fornisce una definizione chiara e univoca delle implicazioni del principio di neutralità per quanto riguarda l’uso di simboli di convinzioni personali da parte dei dipendenti pubblici. Il Comune d’Ans non era quindi obbligato, in base al diritto belga, a introdurre la norma in questione²⁴. Resta la possibilità di giustificare questa politica di neutralità esclusiva per ragioni di fatto, quali ad esempio l’eventuale esistenza, all’interno del Comune, di forti tensioni, di gravi problemi sociali, di atti di proselitismo o di un rischio concreto di conflitti tra i dipendenti pubblici a causa delle convinzioni personali. Ma insiste sul fatto che il Comune deve fornire prova concreta di tali circostanze e il giudice del rinvio deve valutarne la rilevanza²⁵.

2.2. Il riconoscimento di un margine di discrezionalità agli Stati ed alle entità infrastatali

Come già anticipato, la CGUE riconosce un margine di discrezionalità nel determinare il concetto di neutralità non solo agli Stati ma anche, «se del caso», a enti infrastatali.

Dato che il concetto di neutralità dello Stato e del servizio pubblico è un principio costituzionale la cui interpretazione varia da un paese all’altro, a seconda del modo di intendere i rapporti tra Stato e religione, il riconoscimento di un margine di discrezionalità alle autorità statali per specificare il

²⁰ *Achbita*, § 42.

²¹ *OP c. Commune d’Ans*, punto 40.

²² Conclusioni dell’avvocato generale presentate il 4 maggio 2023 relative al caso C-148/22 *OP c. Commune d’Ans*, punto 67.

²³ Conclusioni dell’avvocato generale presentate il 4 maggio 2023 relative al caso C-148/22 *OP c. Commune d’Ans*, punto 68.

²⁴ Conclusioni dell’avvocato generale presentate il 4 maggio 2023 relative al caso C-148/22 *OP c. Commune d’Ans*, punto 69-71.

²⁵ Conclusioni dell’avvocato generale presentate il 4 maggio 2023 relative al caso C-148/22 *OP c. Commune d’Ans*, punto 73.

contenuto di tale concetto appare di per sé giustificato. Si potrebbe sostenere che questo concetto fa parte dell'identità costituzionale degli Stati membri di cui all'art. 4, par. 2, TUE²⁶. Tuttavia, se da ciò si deduce che uno Stato possa decidere, a sua discrezione, che una misura che genera un trattamento indirettamente discriminatorio è oggettivamente giustificata dall'esigenza di preservare la neutralità, senza doverlo dimostrare, questa posizione diventa problematica²⁷.

La Corte aveva già suggerito in *WABE e Müller* che la dir. 2000/78, nella misura in cui si riferisce alla gestione della religione, lascia agli Stati un margine di discrezionalità. In quel caso, tuttavia, il riferimento a tale margine serviva ad argomentare che le disposizioni nazionali che offrono una protezione contro la discriminazione *maggiore* rispetto a quella offerta dalla dir. 2000/78, possono essere prese in considerazione in quanto disposizioni rientranti nell'ambito dell'art. 8, par. 1, della direttiva²⁸.

Per giustificare l'uso del concetto di margine di discrezionalità, in *WABE e Müller*, la Corte ha fatto riferimento alla sentenza *Centraal Israëlitisch Consistorie van België*²⁹. In questa decisione, la Corte ha sottolineato che il regolamento sulla protezione degli animali durante l'abbattimento³⁰ si riferiva sia alla necessità di tenere conto del benessere degli animali sia al rispetto della legge e delle consuetudini degli Stati per quanto riguarda i riti religiosi, senza stabilire una gerarchia tra questi due principi. I giudici concludevano pertanto che gli Stati hanno un margine di discrezionalità nel determinare come conciliare gli stessi³¹.

Gli interessi in gioco in *OP c. Comune d'Ans*, come in *WABE e Müller*, sono diversi. Essi riguardano in primo luogo il divieto di discriminazione sulla base della convinzione religiosa. La direttiva 2000/78, nello stabilire delle regole comuni per la tutela dell'eguaglianza di trattamento, non menziona mai la nozione di neutralità dello Stato o del servizio pubblico. È vero che un trattamento indirettamente discriminatorio può essere giustificato da una finalità legittima. Ma nulla nella direttiva 2000/78 indica che gli altri requisiti necessari affinché una disparità di trattamento non sia considerata come una discriminazione indiretta non si applichino quando l'obiettivo invocato consiste in una certa concezione della neutralità del servizio pubblico. E se l'obiettivo della direttiva è quello di istituire «un quadro generale» per la lotta alla discriminazione, gli Stati devono garantire il livello minimo di protezione che essa stabilisce.

Nella sentenza *OP c. Comune d'Ans*, la CGUE non si accontenta di riconoscere agli Stati un margine di discrezionalità nel definire il concetto di neutralità del servizio pubblico, ma lo estende anche alle entità infrastatali. I Giudici dell'Unione sembrano così riconoscere a un numero molto elevato di enti (in Belgio ci sono ben 581 comuni) il potere di decidere se adottare la neutralità esclusiva o inclusiva. Queste due opzioni non sono tuttavia equivalenti dal punto di vista del diritto dell'Unione: la neutralità esclusiva ha un impatto sul diritto alla non discriminazione. Applicata a tutto il personale, ha l'effetto di escludere le donne musulmane che indossano il velo per convinzione religiosa da qualsiasi possibilità di impiego nella pubblica amministrazione. La risposta alla domanda se questa misura soddisfi i criteri della dir. 2000/78 dipende da una scelta discrezionale che ogni Comune può fare o, al contrario, da elementi oggettivi che il Comune deve dimostrare?

Il ragionamento della Corte è ambiguo. Per giustificare il margine di discrezionalità, la Corte fa riferimento alle competenze del Comune, oltre che al «contesto suo proprio». La Corte sottolinea poi che questo margine deve andare di pari passo con un controllo da parte dei giudici diretto a

²⁶ V. Conclusioni dell'avvocato generale presentate il 4 maggio 2023 relative al caso C-148/22 *OP c. Commune d'Ans*, punto 45.

²⁷ V. E. Howard in «The Court of Justice and headscarves at work: discretion in EU anti-discrimination law: a dangerous precedent (Case C-148/22 *OP v Commune d'Ans*) », *EU Law Live*, 5th December 2023, <https://eulawlive.com/op-ed-the-court-of-justice-and-headscarves-at-work-discretion-in-eu-anti-discrimination-law-a-dangerous-precedent-case-c-148-22-op-v-commune-dans-by-erica-howard/>.

²⁸ *WABE et Müller*, punto 86-89.

²⁹ CGUE, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België*, C-336/19, 17 dicembre 2020, punto 67.

³⁰ Regolamento CE n. 1099/2009.

³¹ *Centraal Israëlitisch Consistorie van België*, point 67.

verificare se la misura adottata dall'amministrazione sia non solo giustificata, ma anche *idonea, necessaria e proporzionata* rispetto a tale contesto e tenuto conto dei diversi diritti e interessi in gioco³². Alla luce di questi elementi, la sentenza *OP c. Comune di Ans* può essere interpretata nel senso che un Comune può scegliere una politica che vieta a tutti i membri del suo personale di indossare simboli di convinzioni personali, a condizione che possa dimostrare che tale politica è necessaria per garantire la neutralità del servizio pubblico o qualche altro obiettivo legittimo, tenuto conto delle circostanze specifiche. Questa interpretazione ha il vantaggio di essere in linea con la precedente giurisprudenza della Corte. Essa corrisponde inoltre all'approccio adottato finora dal Consiglio di Stato belga, che ha ritenuto che la volontà di rafforzare la fiducia degli utenti nella neutralità dell'amministrazione pubblica può giustificare tale divieto solo nella misura in cui si applica ai dipendenti che, in virtù delle funzioni che svolgono, possono, indossando un simbolo di convinzioni personali, dare al pubblico l'impressione di una mancanza di neutralità³³. Dalla lettura della sentenza in esame, è difficile sfuggire all'impressione che, di fronte a una questione politicamente molto sensibile, la Corte preferisca evitare di adottare una posizione netta. La Corte lascia così un ampio margine di manovra ai giudici nazionali per determinare, sulla base del proprio diritto nazionale e della loro interpretazione della giurisprudenza della CGUE, in quali circostanze i divieti di indossare simboli di convinzioni personali sul posto di lavoro, se introdotti in una pubblica amministrazione, possono essere conciliati con le esigenze del diritto antidiscriminatorio.

³² *OP c. Commune d'Ans*, §§ 34 e 41.

³³ V. Avis n° 44.521/AG, Avis n° 48.042/AG, punti 4.5 e Avis n° 69.726/AG, punti 27.