

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in
DIRITTO DELL'ECONOMIA



LIBERTÁ RELIGIOSA
E RAPPORTO DI LAVORO

Relatore: Prof. FRANCESCA LIMENA

Laureando: STELLA FUSTO
matricola N. 1220617

A.A. 2022/2023

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO I	5
1. Panoramica delle fonti giuridiche nell'ordinamento multilivello	5
1.1) Libertà religiosa nelle fonti internazionali	5
1.2) Libertà religiosa nell'ordinamento comunitario	10
1.3) Libertà religiosa nell'ordinamento italiano	18
CAPITOLO II.....	26
2. Principali fattori di discriminazione sul luogo di lavoro	26
2.1) Abbigliamento e simboli religiosi	26
2.2) Orario di lavoro e riposo settimanale	36
2.3) Il riposo sabatico degli avventisti del settimo giorno	41
CAPITOLO III	49
3. Libertà religiosa e lavoro al tempo della digitalizzazione	49
3.1) IA e discriminazione religiosa nel processo di selezione del personale.....	49
3.2) Libertà di espressione su piattaforme digitali e rapporto di lavoro	54
CONSIDERAZIONI FINALI.....	59
BIBLIOGRAFIA	61

INTRODUZIONE

La libertà religiosa nell'ambito del rapporto di lavoro merita un'attenta analisi anche alla luce del nuovo contesto di globalizzazione in cui si immergono le nostre vite. I flussi migratori che contraddistinguono la realtà moderna permettono al mercato del lavoro di arricchirsi non solo grazie alla nuova forza lavoro, ma anche sotto il punto di vista culturale. Tutto ciò porta con sé nuove sfide per il mercato del lavoro, che deve essere in grado di adattarsi alle nuove sfumature della compagine di lavoratori. Questo fenomeno favorisce il contatto con nuove religioni, diverse da quelle tradizionalmente praticate e conosciute all'interno dei diversi Stati, che porta con sé la necessità di una tutela forte del lavoratore credente, non solo con la promozione della tolleranza da parte degli altri colleghi di lavoro, ma anche con un approccio attivo di inclusione in questi contesti che sono sempre più multiculturali, essendo essi non solo in una posizione di inferiorità rispetto al datore di lavoro, ma anche in un contesto delicato, quello del lavoro, che è parte fondamentale della vita di un individuo.

La libertà religiosa è un diritto fondamentale riconosciuto da numerosi Paesi, sia a livello europeo che internazionale, strettamente interconnesso con il principio di uguaglianza. Nonostante ciò, a causa della modalità in cui si è sviluppata la normativa antidiscriminatoria, rispetto ad altri diritti fondamentali talvolta appare compreso in una categoria di diritti di inferiore rilevanza.

Partendo dal presupposto che la fede di un individuo spesso ne contraddistingue ogni ambito della vita, possiamo sicuramente dire che lo accompagna anche quando si trova all'interno del posto di lavoro. Inoltre, rispetto ad altri fattori di discriminazione, i precetti del credo di un determinato individuo influenzeranno il rapporto di lavoro ancora prima della sua instaurazione, a partire dalla scelta della tipologia di lavoro, della mansione, dell'ambiente, delle circostanze e anche degli ipotetici prodotti trattati o con cui potrebbe venire in contatto.

L'analisi si basa quindi sul fatto che l'appartenenza ad una certa religione non dovrebbe essere vista come una limitazione né per il lavoratore credente né per il datore di lavoro, ma purtroppo anche se la normativa antidiscriminatoria pone delle basi per la tutela di questo diritto, l'applicazione nei casi concreti non sempre soddisfa.

Partendo dall'analisi della disciplina antidiscriminatoria specificatamente riferita alla tutela della libertà religiosa a livello internazionale, comunitario e nazionale, vedremo

prima quali possono essere i principali rischi di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro, analizzando successivamente nello specifico anche il caso della conciliazione tra lavoro e vita di fede dei lavoratori di fede Avventista del 7° Giorno che osservano il sabato biblico come giorno di riposo, precetto talvolta complicato da accomodare con l'orario di lavoro, concludendo infine con una riflessione su come i nuovi processi di digitalizzazione integrati nel mondo del lavoro potrebbero comportare ulteriori e nuove fattispecie di discriminazione religiosa, sia prima che durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

CAPITOLO I

1. Panoramica delle fonti giuridiche nell'ordinamento multilivello

1. 1) Libertà religiosa nelle fonti internazionali

Il diritto di libertà religiosa e, di conseguenza, il divieto di discriminazione per fattore religioso, vengono considerati principi cardine degli ordinamenti moderni, tutelati sia a livello nazionale che a livello internazionale. Data la sua presenza in numerose convenzioni firmate e ratificate da diversi Stati, il diritto alla libertà religiosa è considerato un principio largamente condiviso nei suoi caratteri generali, sebbene possa assumere una molteplicità di sfumature sostanziali nei vari ordinamenti in cui è sancito. Per risalire alle origini del principio di non discriminazione è necessario calarci nel contesto storico del secondo dopoguerra. Infatti, in questo particolare periodo iniziò ad emergere la necessità di tutelare alcuni diritti umani che si ritenevano fondamentali (come la libertà di pensiero, la libertà di religione e la dignità umana) per la tutela dell'uguaglianza tra gli individui e la prevenzione del ripetersi di situazioni tragiche quali l'olocausto e le persecuzioni razziali. Il ricordo degli orrori della guerra fu un impulso al mutamento nella cultura giuridica dell'epoca, portando alla fondazione di diverse istituzioni internazionali e alla costruzione di un sistema di diritto internazionale fondato su nuovi principi, secondo cui gli esseri umani si considerano intrinsecamente dotati di alcune prerogative della loro persona, essenziali e inalienabili.

Si pongono così le basi concettuali per elaborare le prime dichiarazioni e risoluzioni internazionali in tema di diritti fondamentali dell'uomo.

In primo luogo, nel 1945 vengono istituite le Nazioni Unite e contestualmente è firmata la Carta delle Nazioni Unite, che delinea una linea comune degli Stati firmatari, dichiarando la lotta collettiva ad ogni tipo di discriminazione e la promozione del principio di eguaglianza.

La prima dichiarazione che merita la nostra attenzione, elaborata dall'ONU immediatamente dopo la sua fondazione, è la DUDU (Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo)¹. Formulata nel 1948, contiene norme programmatiche sui principi generali riguardanti i diritti fondamentali dell'uomo. Nello specifico l'art 18 descrive così

¹ In inglese UDHR – *Universal Declaration of Human Rights*, ONU, 1948

la libertà religiosa: *“Ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare di religione o di credo, e la libertà di manifestare isolatamente o in comune, e sia in pubblico che in privato, la propria religione o il proprio credo nell'insegnamento, nelle pratiche, nel culto e nell'osservanza dei riti.”*².

In queste due fonti però viene solo affermato il divieto di discriminazione, tra cui anche quella religiosa, ma entrambe non sono specificatamente dedicate alla libertà religiosa.

La prima organizzazione internazionale che trattò nello specifico il tema fu l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) con la Convenzione n.111 del 1958 (*“Discrimination in respect of Employment and Occupation”*). L'importante valore di questa convenzione è duale: innanzitutto l'ambito di applicazione è esteso ad ogni aspetto del rapporto di lavoro, contrariamente alle norme in tema di diritto antidiscriminatorio di livello europeo che fino a quel momento erano dedicate alla sola retribuzione; inoltre, viene inserita per la prima volta una definizione di *“discriminazione”*³, che nel diritto comunitario sarà elaborata invece più tardi.

Anche l'OSCE (Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa) si occupò della libertà religiosa, prima nell'accordo di Helsinki (1975) e successivamente nel documento di Vienna (1989) che recita ai punti 16 e 16.1: *“(16) Al fine di assicurare la libertà dell'individuo di professare e praticare una religione o una convinzione, gli Stati partecipanti, fra l'altro, (16.1) adotteranno misure efficaci per impedire ed eliminare ogni discriminazione per motivi di religione o convinzione nei confronti di individui o comunità per quanto riguarda il riconoscimento, l'esercizio e il godimento dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in tutti i settori della vita civile, politica, economica, sociale e culturale e assicureranno l'effettiva uguaglianza fra credenti e non credenti;”*.

Nonostante tutto ciò, a causa di alcuni episodi preoccupanti di *“manifestazione di intolleranza e di pratiche discriminatorie in materia di religione o di credo”*⁴ che ancora si verificavano in alcune parti del mondo, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel

² Si evidenzia che al momento dell'approvazione questo articolo non ha ricevuto alcun voto contrario.

³ OIL, Conv.111, 4 giugno 1958, all'art.1 lett.a recita: *“1. Ai fini della presente convenzione, il termine «discriminazione» comprende: a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;”*

⁴ Assemblea Generale delle Nazioni Unite, Risoluzione n. 36/55 del 25 novembre 1981

1981 decise di proclamare la “Dichiarazione sull’eliminazione di tutte le forme d’intolleranza e di discriminazione fondate sulla religione o il credo”. È la prima vera norma internazionale in tema di libertà religiosa, nata proprio come incentivo alla tolleranza e al rispetto per quanto concerne la libertà di religione o di credo.

Tutte le fonti sopracitate esprimono solo le intenzioni e i buoni propositi degli Stati firmatari, ma concretamente non sono strumenti giuridici vincolanti. Infatti, questi testi possono essere ricompresi nella categoria di atti di diritto internazionale genericamente denominati “*soft law*”, che si immettono nel sistema delle norme in una posizione intermedia tra norme imperative e norme non vincolanti. Infatti, non sono considerabili atti totalmente privi di rilevanza poiché sono validi strumenti di interpretazione di norme inderogabili e hanno sempre avuto un ruolo fondamentale nell’interpretazione e nel bilanciamento del diritto fondamentale di libertà religiosa con altri interessi. Fanno parte di questa categoria le dichiarazioni, le risoluzioni, le raccomandazioni delle organizzazioni internazionali che spesso appianano la strada per l’elaborazione di vere e proprie convenzioni.

Il primo testo in materia di libertà religiosa che ha valore giuridicamente vincolante per gli Stati firmatari è il Patto internazionale sui diritti civili e politici, adottato dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite nel 1966 ed entrato in vigore nel 1976. Nell’atto in questione, partendo dai principi enunciati nello Statuto delle Nazioni Unite e dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo, si sottolinea la responsabilità degli Stati firmatari di garantire la dignità di tutti gli esseri umani, assicurando ad ognuno le libertà civili e politiche e garantendo la libertà dal timore e dalla miseria⁵, vincolando le singole nazioni a creare le condizioni che permettano ad ognuno di godere dell’uguaglianza di fronte alla legge. L’art. 18 stabilisce che: “*1. Ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di avere o di adottare una religione o un credo di sua scelta, nonché la libertà di manifestare, individualmente o in comune con altri, e sia in pubblico sia in privato, la propria religione o il proprio credo nel culto e nell’osservanza dei riti, nelle pratiche e nell’insegnamento.*

2. Nessuno può essere assoggettato a costrizioni che possano menomare la sua libertà di avere o adottare una religione o un credo di sua scelta.

⁵ Assemblea Generale delle Nazioni Unite, Risoluzione n. 2200° (XXI) del 16 dicembre 1966, Preambolo

3. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo può essere sottoposta unicamente alle restrizioni previste dalla legge e che siano necessarie per la tutela della sicurezza pubblica, dell'ordine pubblico e della sanità pubblica, della morale pubblica o degli altrui diritti e libertà fondamentali.

4. Gli Stati parti del presente Patto si impegnano a rispettare la libertà dei genitori e, ove del caso, dei tutori legali, di curare l'educazione religiosa e morale dei figli in conformità alle proprie convinzioni.”. L'esplicita puntualizzazione dei due fondamentali fattori del diritto di libertà religiosa, ossia non solo la libertà di credere, ma anche la libertà di manifestare il proprio credo senza subire discriminazioni, è indice della concreta volontà di tutelare il diritto in modo sostanziale e non soltanto formalmente. Al secondo comma si sottolinea che tale diritto non può in alcun modo essere assoggettato a restrizioni, salvo quelle “previste dalla legge e quelle ritenute necessarie per la tutela della sicurezza pubblica, dell'ordine pubblico e della sanità pubblica, della morale pubblica o degli altrui diritti e libertà.” (terzo comma), ma tali restrizioni vanno comunque applicate secondo il principio di proporzionalità. La caratteristica che differenzia il Patto dagli altri atti è che esiste un organismo che si dedica alla vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso: il Comitato per i Diritti Umani dell'ONU⁶, i cui rapporti tuttavia non sono vincolanti. Nel 2005, in una delle sue decisioni⁷, il Comitato ha dichiarato che la libertà religiosa è un diritto essenziale. Uno dei casi più importanti su cui si è espresso il Comitato è “*l'affaire Baby loup*”⁸, basato su una controversia instauratasi tra una dipendente di un asilo privato e l'asilo stesso, a seguito del licenziamento della donna causato dal suo rifiuto di togliere il velo islamico durante l'orario di lavoro, per rispettare il regolamento dell'asilo che obbligava i dipendenti al rispetto del principio di laicità. Sulla questione, la maggioranza dei giudici francesi⁹ (tranne la Corte di cassazione che in prima battuta si discostò dalla ratio delle altre decisioni¹⁰) si sono espressi a favore del datore di lavoro, affermando che l'asilo, svolgendo attività di servizio pubblico, possa pretendere neutralità e laicità da parte dei dipendenti, dichiarando legittimo il

⁶ Anche detto “OHCHR – Office of the High Commissioner of Human Rights”

⁷ OHCHR, decisione sul caso *Raihon Hudoyberganova c. Uzbekistan* (com. 931/2000), U.N., 5 novembre 2004.

⁸ OHCHR, parere n. 2662/2015 del 24 settembre 2018

⁹ *Cour du travail*, Mantes la Jolie, 13 dicembre 2010; *Cour d'appel*, Versailles, 27 ottobre 2011, n. 10/05642; *Cour d'appel*, Paris, 27 novembre 2013, n. 13/02981; *Cour de cassation*, 25 giugno 2014, n. 16

¹⁰ *Cour de cassation*, 19 marzo 2013, n. 536

licenziamento. Dopo la conclusione del caso¹¹, il Comitato ha proceduto all'analisi della vicenda, disattendendo l'interpretazione dei giudici francesi e dichiarando che lo Stato francese violò il diritto alla libertà religiosa sancito dal Patto internazionale sui diritti civili e politici all'art. 18. Ha inoltre constatato che la restrizione di libertà della lavoratrice non è risultata né necessaria né proporzionale. Tuttavia, non disponendo di poteri giurisdizionali, seppur l'intervento del Comitato risulti forte e deciso, nella maggior parte dei casi potrebbe non avere alcun effetto pratico.

Benché questi atti non sempre siano efficaci nell'ottenere risultati immediati e, nonostante l'attuale inesistenza di strumenti legislativi specifici e cogenti contro la discriminazione per determinati fattori (come quello religioso) rispetto ad altri¹², la forza del diritto internazionale risiede nella sua capacità di creare dei meccanismi di controllo che si inseriscono all'interno dell'ordinamento multilivello, permettendo la creazione di una struttura di tutela a più "livelli" che garantisce la protezione dei diritti fondamentali, creando vincoli internazionali a cui gli Stati devono conformarsi, applicando e ratificando all'interno dell'ordinamento nazionale i principi sottoscritti nelle dichiarazioni.

¹¹ Protocollo opzionale relativo al Patto internazionale sui diritti civili e politici, ai sensi dell'art.1 *"Ogni Stato Parte del Patto che diviene parte del presente Protocollo riconosce la competenza del Comitato a ricevere ed esaminare comunicazioni provenienti da individui sottoposti alla sua giurisdizione, i quali pretendano essere vittime di violazioni, commesse da quello stesso Stato Parte, di un qualsiasi diritto enunciato nel Patto."* E ai sensi dell'art.2 *"ogni individuo il quale pretenda che un qualsiasi diritto enunciato nel Patto è stato violato, ed abbia esaurito tutti i ricorsi interni disponibili, può presentare una comunicazione scritta al Comitato affinché la esamini."*

¹² Esiste invece della normativa specifica contro la discriminazione razziale (ONU, *Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale*, adottata il 21 dicembre 1965 ed entrata in vigore nel 1969) e anche contro la discriminazione di genere (ONU, *Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne*, adottata il 18 dicembre 1979 ed entrata in vigore nel 1981)

1.2) *Libertà religiosa nell'ordinamento comunitario*

Procedendo con l'analisi della disciplina antidiscriminatoria, a livello europeo la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) del 1950 pone le basi per l'affermarsi del diritto antidiscriminatorio. In riferimento alla libertà religiosa la CEDU sancisce all'art. 9 la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, affermando al primo comma che *“Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.”* e proseguendo al secondo comma *“La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui.”*. Questo diritto deve essere inteso in senso ampio, può essere limitato solamente nella sfera che concerne la sua manifestazione pubblica e solamente per le ragioni espressamente elencate, che devono comunque essere valutate con attenzione ogni qualvolta le si voglia far valere, analizzando sia la legittimità della legge che ne limiti la manifestazione, sia il significato del concetto di “necessità” della misura restrittiva e le finalità delle restrizioni, che devono essere stabilite solo per garantire l'ordine pubblico e la “protezione dei diritti e della libertà altrui”¹³.

Anche all'art. 14 della CEDU viene ribadito il concetto, sottolineando che i diritti fondamentali tutelati dal documento (incluso quello di libertà religiosa) devono essere garantiti “senza alcuna discriminazione”¹⁴.

Sull'impianto della CEDU, successivamente anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta di Nizza) riconoscerà il diritto alla libertà religiosa (art. 10) e il divieto di discriminazione religiosa (art. 21).

¹³ Vedi testo dell'articolo sopra citato

¹⁴ Alla luce dell'art.14 della CEDU, la Corte europea dei diritti dell'uomo estrapolerà il principio secondo cui persone che versino in situazioni differenti necessitano di un trattamento differente, per garantire l'uguaglianza sostanziale degli individui ed evitare discriminazioni indirette.

Tuttavia, analizzando l'assetto di regole su cui si basa l'ordinamento comunitario si nota una peculiarità: né il Trattato di Roma né il Trattato di Maastricht nominano esplicitamente il diritto di libertà religiosa affianco ad altri diritti fondamentali invece citati nelle loro disposizioni.

Partendo dal presupposto che la Comunità Europea nacque con lo scopo di favorire la realizzazione del mercato unico e quindi di facilitare gli scambi e la circolazione delle persone, è comprensibile che inizialmente alcuni diritti fondamentali dell'uomo siano stati considerati secondari per il raggiungimento del suddetto obiettivo. Proprio per questa ragione, originariamente, al diritto di libertà religiosa non fu garantita alcuna forma di riconoscimento a livello comunitario tramite disposizioni ad essa dedicate e, conseguentemente, a tutelare un soggetto da eventuali discriminazioni per fattore religioso. Diversamente accadde per il divieto di discriminazione in base alla nazionalità o al sesso, che nel Trattato di Roma¹⁵ del 1957 (artt. 12 e 119¹⁶) furono considerati rilevanti per favorire la libera circolazione delle persone e per evitare l'insorgenza di controversie fondate sulla concorrenza sleale, causate da una differenza di trattamento economico (e quindi di costo del lavoro) delle donne in un diverso Stato membro della Comunità europea.

Quindi, il TCE inizialmente non trattava altre tipologie di discriminazione, ma solo questi due singoli divieti specifici che oltretutto soffrivano di un campo di applicazione del particolarmente ristretto del Trattato, poiché la comunità europea non soltanto gode di competenze limitate ad alcuni settori, ma anche in quei settori riconosce un ampio margine di discrezionalità ai singoli Stati membri in base al principio di sussidiarietà.

È solo grazie all'operato della Corte di Giustizia dell'unione europea (CGUE) che a partire dagli anni '70 del secolo scorso l'impianto fin qui delineato subisce mutamenti rilevanti. Si inizia così ad affermare la necessità di garantire i diritti fondamentali dell'uomo anche a livello comunitario. Da questo momento inizia un periodo caratterizzato da una consistente attività normativa delle istituzioni europee che porta all'elaborazione di una legislazione secondaria, grazie a cui viene dato ulteriore risalto anche alla libertà religiosa.

¹⁵ Trattato sulla Comunità europea (TCE)

¹⁶ Oggi art. 157 TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea)

Particolarmente rilevanti per questa analisi sono le due “direttive gemelle” attuative dell’art.13 del TCE¹⁷: la direttiva 2000/43 del 29 giugno che “attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”¹⁸ e la direttiva 2000/78 del 27 novembre che “stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”¹⁹. A differenza delle precedenti fonti, queste direttive sono immediatamente precettive e sono dirette ai destinatari, attribuendogli i diritti di tutela che sono stabiliti dalle stesse.

Le principali novità introdotte da questi testi sono: una nuova definizione di discriminazione; la distinzione tra la fattispecie di discriminazione diretta e la fattispecie di discriminazione indiretta²⁰; l’elaborazione del concetto di “molestia” come un tipo di discriminazione; l’integrazione con alcune regole derogatorie riferite alle organizzazioni di tendenza²¹. Entrambe le direttive all’art.2 stabiliscono che per parità di trattamento si intende “l’assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta”.

In genere si definisce discriminazione diretta la situazione in cui si trova un soggetto a cui viene applicato un trattamento meno favorevole rispetto a quello applicato o che sarebbe stato applicato ad altri colleghi di lavoro in una situazione equivalente. Mentre per discriminazione indiretta si intende un trattamento generalizzato, applicato ai lavoratori, che risulta apparentemente neutro e che non li distingue in base ad un determinato fattore di rischio (religione, sesso, età, nazionalità ecc.), ma che indirettamente è comunque in grado di creare discriminazioni e determinare delle limitazioni ai diritti di alcuni soggetti che a causa di quello specifico trattamento applicato subiscono delle restrizioni maggiori della libertà. In sostanza, nel caso di discriminazione diretta si presume che quel comportamento posto in essere dal datore di lavoro abbia la finalità di discriminare un individuo specifico proprio sulla base di un distinto fattore di rischio. Per riassumere il ragionamento: la distinzione delle due tipologie di discriminazione mira ad incentivare l’attuazione del principio di uguaglianza all’interno

¹⁷ Nell’art. 13 TCE il divieto di discriminazione in base alla razza e all’origine etnica e quella in base a fattore religioso sono menzionate congiuntamente, ma nel momento dell’attuazione tramite l’adozione di strumenti quali le direttive in oggetto si è deciso di disciplinare separatamente la discriminazione religiosa.

¹⁸ Titolo direttiva 2000/43/CE

¹⁹ Titolo direttiva 2000/78/CE

²⁰ Novità rispetto all’art. 119 del TCE che contemplava solo la fattispecie della discriminazione diretta

²¹ In questo contesto analizzeremo solo le prime due novità introdotte. Per un approfondimento della deroga per le organizzazioni di tendenza vedere l’intervento della Corte di Giustizia nel caso *Egenberger v. Evangelisches Werk*

dei luoghi di lavoro non solo formalmente, ma anche e soprattutto in maniera sostanziale. Difatti, un trattamento apparentemente neutro, applicato indistintamente a tutti i lavoratori, se non prende in considerazione determinate caratteristiche specifiche e personali di alcuni individui, inevitabilmente rischia di risultare discriminatorio. Infatti, numerosi comportamenti standardizzati, uguali per tutti, tendono a far ricadere in circostante di svantaggio i lavoratori caratterizzati da esigenze particolari, come ad esempio quelle religiose. Decisioni generalizzate come ad esempio la scelta della domenica come giorno di riposo di tutti i lavoratori o la scelta di far indossare una specifica divisa a tutti i lavoratori vietando di aggiungerci accessori, sono a prima vista neutrali, applicandosi ugualmente a tutti i lavoratori. Tuttavia, in questi esempi la decisione è presa senza considerare le esigenze dei lavoratori che appartengono ad una particolare fede che gli impone di astenersi dall'attività lavorativa in un giorno della settimana diverso dalla domenica, o, nel secondo caso, di coprirsi il capo con il velo, che non deve essere considerato un accessorio superfluo, ma una vera e propria manifestazione del credo di quella persona, che la contraddistingue in tutti gli ambiti della sua vita.

Pertanto, l'uguaglianza sul luogo di lavoro si attua non solo tramite una politica di tolleranza della multiculturalità, ma anche (e soprattutto) introducendo trattamenti specifici e diversi per individui che necessitano tutele ulteriori per potersi sentire a proprio agio ed eguali ai colleghi di lavoro. Una politica di uguaglianza tra lavoratori sarà l'unica che renderà possibile l'integrazione e la collaborazione. Una politica di neutralità aziendale potrà essere in sintonia con la normativa antidiscriminatoria solo se intesa come "neutralità attiva", improntata sul principio di proporzionalità e ragionevolezza, che permettono di impartire richieste diverse a lavoratori diversi per ottenere l'uguaglianza sostanziale degli stessi.

La distinzione tra le due fattispecie di discriminazione risulta fondamentale in fase di giudizio dal momento che in caso di discriminazione diretta non è ammessa alcuna deroga al divieto di discriminazione, mentre in caso di discriminazione indiretta sono ammesse deroghe solo se giustificate da una "*finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*"²². Tale distinzione comporta non poche difficoltà per il giudice che talvolta si trova in situazioni in cui è complicato stabilire una

²² Art.2 lett. b, i, direttiva 2000/78

netta distinzione tra discriminazione diretta o indiretta. Il giudice per stabilire che un certo comportamento provochi delle condizioni discriminatorie per un certo lavoratore deve confrontare il trattamento a lui riservato con quello riservato ad altri lavoratori non appartenenti al suo credo. Ovviamente la comparazione potrebbe anche riferirsi ad un solo soggetto, prima e dopo aver aderito ad una religione, analizzando le circostanze e valutando se in seguito alle sue nuove credenze si trovi in una situazione discriminatoria rispetto a quella precedente.

La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea²³ del dicembre del 2000, all'art. 21 riprende i concetti espressi all'interno delle disposizioni delle direttive 2000/43 e 2000/78, estendendo ulteriormente la portata del divieto di discriminazione.²⁴

La disciplina delle due direttive gemelle attribuisce notevole rilevanza alla libertà religiosa nella sfera del rapporto di lavoro. Infatti, si evince dalle disposizioni in esse contenute che la libertà religiosa, essendo un diritto strettamente connesso con il divieto di discriminazione, non sia solo libertà di esprimere e di professare il proprio credo sul luogo di lavoro, ma anche necessità di tutela contro tutti quei trattamenti che comportano o potrebbero comportare limitazioni o discriminazioni a causa delle manifestazioni della fede del lavoratore credente.

È peculiare che all'art. 13 del TCE il legislatore apra la possibilità di attuare norme relative al divieto di discriminazione di vario genere in molteplici settori e che nonostante ciò il legislatore abbia deciso di legiferare specificatamente in ambito lavorativo. Tale scelta fa intuire che questo settore sia stato considerato di particolare interesse rispetto ad altri, essendo uno dei luoghi in cui è più frequente che sorgano conflitti sulla base di differenze di religione, un luogo fondamentale per ciascun individuo, in cui le persone tendenzialmente passano la maggior parte della loro giornata e della loro vita, sviluppando “la propria dimensione di vita professionale e personale” permettendo così il loro inserimento in società²⁵. È indubbio che l'appartenenza ad una determinata religione influenzi profondamente la scelta del tipo di lavoro. Un lavoratore credente farà

²³ Carta di Nizza

²⁴ Si sono susseguite numerose altre fonti che menzionano la libertà religiosa in ambito europeo, come la direttiva sulla libertà di circolazione delle persone (dir. 2004/38/CE); altre modifiche introdotte dal trattato di Lisbona che stabilisce una nuova gerarchia tra le norme (dando valore pari ai trattati anche alla carta di Nizza) e introducendo una nuova fase della tutela dei diritti fondamentali, non più solo a scopo di agevolare la creazione del mercato unico.

²⁵ S. FERNANDEZ SANCHEZ, *Libertà religiosa e lavoro*, G. Giappichelli editore, Torino – 2022, p. 68

in modo tale da poter lavorare in un ambiente che gli permetta di rispettare il più possibile quelli che sono i precetti su cui si basa la sua fede, che permeano ogni aspetto della sua vita. È questo il motivo per cui proprio in ambito lavorativo si registra un maggior numero di conflitti di questo genere, a causa di ambienti multiculturali, e per questo la legislazione del lavoro non può esimersi dal trattare questo argomento.

Lo scopo delle direttive è quindi quello di attuare il principio di parità di trattamento mediante l'istituzione di regole fondamentali per contrastare le discriminazioni. La sollecitazione nei confronti degli Stati membri a recepire queste disposizioni nei vari ordinamenti interni ha avviato un processo di creazione di norme nazionali finalizzate a incentivare la lotta alla discriminazione e ridurre le manifestazioni discriminatorie nel mondo del lavoro.

Nonostante ciò, le direttive 2000/78 e 2000/43 non sono riuscite ad essere sufficientemente incisive in materia di accomodamento di turni e orario di lavoro con i giorni di riposo settimanali diversi dalla domenica (o da quello stabilito nazionalmente) e con festività e celebrazioni diverse che cadono in giorni diversi da quelli stabiliti dal calendario standard statale, così come con la possibilità di esibire sul luogo di lavoro simboli religiosi esterni²⁶, lasciando un vuoto normativo proprio negli ambiti in cui è anche più complesso conciliare la libertà religiosa con la libertà d'impresa e la necessità del datore di lavoro di organizzare in un determinato modo la produzione o i servizi prestati. Per questo motivo il più delle volte la questione viene sottoposta a giudici nazionali ed europei che si trovano a dover giudicare in maniera quasi antistante situazioni di conflitto simili, pur basando il proprio ragionamento sulle medesime disposizioni. In numerose occasioni infatti, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha dimostrato di avvalorare notevolmente le decisioni dei giudici nazionali che tendenzialmente giustificavano le limitazioni alla libertà religiosa applicate sul luogo di lavoro; anche l'ago della bilancia delle decisioni della Corte di giustizia dell'Unione europea in molti casi si è inclinato in modo da far prevalere la libertà economica del datore di lavoro o le politiche di neutralità dell'impresa sulla libertà religiosa del lavoratore, quasi sottovalutando di applicare con rigore i criteri di proporzionalità e ragionevolezza considerando nel complesso tutti i fattori del caso in esame, così facendo ha evitato di

²⁶ Tratteremo entrambe le tematiche nel capitolo II

porsi in contrapposizione con gli orientamenti assunti dai singoli Stati membri in cui sorge il conflitto²⁷.

Come vedremo meglio nel secondo capitolo, l'applicazione della normativa europea è affidata all'interpretazione giurisprudenziale. Questo modello impone al giudice di procedere con l'analisi di ciascun singolo caso per determinare fattori rilevanti o meno per giungere alla decisione finale. Tuttavia, dato il margine di soggettività concesso al giudice nell'applicare il principio di proporzionalità, spesso lo stesso fattore presente in due controversie differenti viene valutato in maniere distinta in base al contesto in cui sorge la controversia²⁸. Secondo una parte della dottrina, il metodo dell'accomodamento ragionevole²⁹ potrebbe essere applicato per via interpretativa nel test di proporzionalità per giungere più semplicemente a decisioni più coerenti nei casi di discriminazione per fattore religioso (criterio talvolta già utilizzato da giudici europei, ma solamente nei casi di discriminazione per disabilità dellavoratore); tuttavia, le corti europee non solo non introducono questo elemento per favorire le decisioni sull'inclusione lavorativa, ma talvolta lo rifiutano proprio esplicitamente³⁰, anche se potrebbe essere la tecnica migliore per la risoluzione di questo tipo di conflitto in ambito lavorativo. Obbligando le parti all'accomodamento ragionevole esse sono tenute a trovare, mediante un negoziato in buona fede, la soluzione che permetta le condizioni di lavoro che meglio si adattino sia alle necessità del lavoratore che a quelle del datore di lavoro, senza comportare una discriminazione per il lavoratore o un onere eccessivo per il datore di lavoro.

²⁷ Approfondimento di alcune decisioni della CGUE in merito all'applicazione della direttiva 2000/78/CE nel capitolo II: Corte di Giustizia U.E., Grande Camera, sentenza 14 marzo 2017, causa C-188/15, pubblicata su: *Diritto & Giustizia* 2017, 14 marzo /15; Sentenza della Corte di Giustizia Europea, Grande Sezione 14 marzo 2017 n° 157/15, pubblicata su: *LavoroDirittiEuropa*, 14 marzo 2017

²⁸ Ad esempio, il criterio di neutralità dell'impresa viene considerato talvolta a favore della presenza di simboli religiosi all'interno del luogo di lavoro e talvolta a sfavore (caso *Bougnou* e caso *Achbita*) generando precedenti incoerenti tra loro. Inoltre, la decisione è quasi sempre influenzata dalle opinioni prevalenti all'interno di quello specifico Stato, vediamo così differenze nel modo di intendere il principio di neutralità in Francia, in Gran Bretagna, in Portogallo e così via.

²⁹ Principio applicato soprattutto nei sistemi giuridici di Common Law (Stati Uniti, Canada, Inghilterra; Australia). Ritengo questo un argomento di estremamente interessante per l'ambito dell'analisi; tuttavia, non è possibile dilungarci con ulteriori ragionamenti sul tema. Per approfondimenti consultare: S. FERNANDEZ SANCHEZ, *Libertà religiosa e lavoro*, G. Giappichelli editore, Torino – 2022

³⁰ Eccezione fatta per il caso *Eweida*, sviluppatosi nel Regno Unito dove i giudici sono più favorevoli all'introduzione dell'accomodamento data l'influenza del sistema di Common Law (abbastanza favorevoli all'introduzione di questo criterio anche Germania e Portogallo)

In conclusione, le fonti europee sopracitate sono quelle di maggiore rilievo in ambito di libertà religiosa sui luoghi di lavoro, pur esistendone molte altre che citano questo diritto fondamentale. Nonostante ciò, le Corti non sembrano ancora pronte per affrontare ulteriori sviluppi della materia in questo momento, a differenza di altri casi in cui grazie al loro operato hanno elaborato una giurisprudenza per una più vivace e incisiva tutela dei diritti fondamentali. Per adesso, è da evidenziare anche un analogo atteggiamento del legislatore europeo e della contrattazione collettiva.

1.3) *Libertà religiosa nell'ordinamento italiano*

Al fine di restringere ulteriormente il campo dell'analisi delle fonti giuridiche all'ordinamento italiano e capire come la libertà religiosa sia intesa e tutelata all'interno dello stesso, sono doverose alcune considerazioni sulla laicità dello Stato, necessarie per calare nel giusto contesto il ragionamento che seguirà.

Si può definire laicità la tendenza di uno Stato ad atteggiarsi in maniera neutrale ed imparziale verso tutte le varie confessioni religiose, dalle quali è tenuto a prendere le doverose distanze, separandosi da ognuna di esse in maniera eguale, garantendo l'assenza di comportamenti di riguardo che potrebbero influenzare in qualsiasi modo le decisioni politico-economiche. Di laicità intesa in questo modo si è iniziato a discutere a livello europeo durante la seconda metà del 1800. Ciò nonostante, con la parentesi fascista la religione cattolica tornò a riecheggiare come unica religione statale e, anche successivamente, dopo essere riuscita ad affrancarsi dal regime dittatoriale senza rimanere compromessa dalla macchia del potere fascista, ottenne rilevanti riconoscimenti da parte dell'Assemblea costituente stessa, tali da permetterle di mantenere l'applicazione del Concordato del 1929³¹ ai rapporti tra Stato e Chiesa. La disciplina del Concordato del 1929 permase fino alla revisione del 1984, a seguito del quale il Parlamento approvò numerose intese anche con le confessioni acattoliche. Il 1989 fu l'anno di una sentenza incisiva della Corte Costituzionale, che sancì il passaggio dell'Italia da uno Stato di tipo confessionale³² ad uno diversamente configurato, in cui la laicità assume un ruolo importante nella tutela dei diritti della persona, stabilendo comunque che la laicità *“non implica indifferenza dello Stato dinanzi alle religioni, ma comporta una garanzia dello Stato per la salvaguardia della libertà di religione, in regime di pluralismo confessionale e culturale”* e *“si pone al servizio di concrete istanze della coscienza civile e religiosa dei cittadini”*³³. Questi principali passaggi svincolarono il potere temporale da quello religioso e sancirono poco alla volta una situazione di neutralità tra politica e religione, avvalorando la società multiculturale che andava via via formandosi in Italia, fino

³¹ Noto anche con il denominativo di “Patti Lateranensi”, firmati l'11 febbraio 1929 ed effettivi dal 7 giugno dello stesso anno.

³² Cioè uno Stato che fa propri i valori e le concrete regole di comportamento di una determinata religione.

³³ C. Cost, Sentenza n. 203 del 1989, Dir. eccl. 1989, II,293, la quale ha desunto l'esistenza del principio supremo di laicità dello Stato che, pur informando l'intera Carta costituzionale, non è espressamente citato in alcuna disposizione della stessa.

all'avvento dell'epoca dei diritti umani universali, che fece diffondere una consapevolezza tale da renderli parte integrante della Costituzione democratica entrata in vigore nel 1948.

All'art. 7, comma 1° la Costituzione riconosce alla Chiesa cattolica indipendenza e sovranità, mentre alle altre confessioni religiose garantisce autonomia istituzionale e normativa (art. 8, comma 2°) e prevede per loro la possibilità di stipulare "intese"³⁴ con lo Stato italiano (art. 8, comma 3°). Inoltre, l'art. 8 conferisce in modo eguale a tutte le confessioni religiose la libertà di organizzazione, propaganda e culto, quasi ampliando a loro favore l'estensione del principio di eguaglianza sancito all'art. 3, comma 1. Ciò però non implica che in casi di organizzazioni confessionali particolari non possa essere applicato un trattamento differenziato che permetta l'attuazione sostanziale del principio di uguaglianza, trattamento considerato legittimo se determinato da una lettura positiva del principio di libertà religiosa a seguito delle esigenze della confessione in questione, senza che ciò comporti discriminazioni per gli altri gruppi tale da impedire lo sviluppo del pensiero e della coscienza dei propri membri, violando di conseguenza i principi sanciti agli artt. 3 e 8 della Costituzione.

Nella Costituzione Italiana il tema della libertà religiosa e dell'appartenenza ad una confessione religiosa è declinato sotto diversi aspetti, creando un substrato di principi e di diritti che garantiscono, in modo diretto o indiretto, l'esercizio della libertà religiosa, tramite i diritti di libera circolazione (art. 16), di riunione (art. 17), di associazione (art. 18), di pensiero ed espressione (art. 21).

Oltre a quelli già citati, quello più incisivo è sicuramente l'art. 19, che dichiara espressamente la libertà di ciascun individuo che si trovi all'interno del territorio dello Stato italiano a professare liberamente la propria fede religiosa *"in qualsiasi forma, individuale o associata, di farne propaganda e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume"*³⁵. Questa disposizione attribuisce a qualsiasi credente (di qualsiasi religione) non solo la possibilità di professare la propria fede, ma anche di farne propaganda e di esercitarne il culto in privato o in pubblico. Non viene invece previsto espressamente il diritto alla libertà di coscienza³⁶. È

³⁴ Accordi conclusi tra Stato e gruppi di cittadini appartenenti ad una determinata confessione religiosa, riconoscendosi pari dignità

³⁵ Art. 19, Cost.

³⁶ Che comunque tutelata parzialmente da un insieme di elementi estrapolabili da una lettura sistematica degli artt. 2, 3, 19 e 21 Cost.

inevitabile proseguire coniugando il testo dell'art. 19 con quello dell'art. 3 che, stabilendo l'uguaglianza davanti alla legge di tutti i cittadini (senza distinzione anche per fattore religioso)³⁷ e affidando alla Repubblica il compito di *“rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*, promuove anche la capacità dei cittadini credenti di rispettare il diritto-dovere al lavoro, sancito dall'art. 4, ponendo un'aspettativa nei confronti delle istituzioni pubbliche ad utilizzare tutti gli espedienti utili alla promozione dell'uguaglianza, anche sotto il punto di vista della religione, impedendo che tale fattore diventi un ostacolo per l'accesso al lavoro.

Contrariamente a quanto previsto per la libertà di culto, la libertà di professione e di propaganda della fede religiosa non trovano limiti esplicitamente sanciti dalla costituzione, neanche quello riferito al “buon costume”³⁸. Ciò nonostante, generalmente i diritti di libertà possono vedersi talvolta limitati anche da fattori aggiuntivi a quelli espressamente sanciti dal testo costituzionale, come ad esempio la protezione di beni e interessi di alto rilievo (come il rispetto dei diritti e delle libertà altrui) o anche da norme di diritto privato³⁹.

Torniamo ora agli artt. 7, 2° comma e 8, 3° comma della Costituzione per meglio definire cosa siano le intese che regolano i rapporti che intercorrono tra Stato e religioni diverse da quella cattolica. Le intese sono accordi stipulati tra le rappresentanze delle varie confessioni e il Governo, cui segue l'attuazione mediante legge ordinaria. Una confessione religiosa può avviare la procedura per la stipula dell'intesa dopo aver ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica da parte del Ministero dell'interno⁴⁰. La procedura prosegue come previsto inizialmente dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 aprile 1985 e successivamente dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 marzo 1992⁴¹, concludendosi con l'emanazione di una legge di approvazione

³⁷ Art. 3, comma 1 Cost.

³⁸ Art. 19 Cost.

³⁹ Come vedremo più avanti infatti la stipula di un contratto di lavoro e la conseguente accettazione di determinate clausole espresse possono impedire al lavoratore di invocare la propria libertà di professione religiosa a meno che non ricorrano condizioni specifiche che permettano al lavoratore di chiedere l'esenzioni da specifiche mansioni solo se espletabili indifferentemente da altri lavoratori.

⁴⁰ Ai sensi della legge 24 giugno 1929, n. 1159, cfr. paragrafo 2.4 – Il riconoscimento della personalità giuridica degli enti di culto.

⁴¹ Esercizio della Libertà Religiosa in Italia, Presidenza del c.d.m., luglio 2013, p. 18

da parte del Parlamento, che riproduce il testo dell'intesa. Ad oggi, le intese approvate con legge ai sensi dell'art. 8 della Costituzione (a cui sono seguite modifiche in alcuni casi) sono tredici⁴². Sebbene la legge di recepimento dell'intesa dovrebbe occuparsi esclusivamente dei profili organizzativi e istituzionali che permettono di registrare la confessione religiosa come "riconosciuta" da parte dello Stato italiano, spesso è avvenuto che da essa siano derivati nuovi diritti di libertà religiosa riconosciuti anche ai singoli fedeli e non solo riferiti all'organizzazione religiosa come entità collettiva, delineando specifiche caratteristiche ed esigenze dei fedeli. In particolare, è stato riconosciuto agli avventisti del settimo il diritto al giorno di riposo sabatico (riconosciuto anche ai fedeli appartenenti alla comunità ebraica) e all'obiezione di coscienza⁴³.

Nonostante il pluralismo ideologico e confessionale che caratterizza sempre di più l'Italia abbia ispirato una continua produzione normativa mirata a garantire ai singoli la tutela contro le discriminazioni per fattore religioso, fatica ancora a trovare realizzazione il progetto di stipula di una legislazione organica sulla tematica della libertà religiosa⁴⁴. Nel contesto europeo, la situazione italiana spicca per quanto riguarda la mancanza di una legge sulla libertà religiosa, infatti la maggioranza dei paesi che hanno adottato il "modello italiano"⁴⁵ (adottato anche dall'Italia), hanno poi provveduto ad accompagnare tale impianto di regole con una legge organica sulla libertà religiosa. La mancanza di questa legge in Italia ha provocato prima uno squilibrio tra le relazioni che intercorrono tra Stato e Chiesa cattolica e tra Stato e altre confessioni religiose acattoliche, e poi tra confessioni religiose che hanno ottenuto la stipula di un'intesa con il Governo e quelle che per svariati motivi non l'hanno ancora ottenuta. Ciò fa sì che tutte le relazioni tra

⁴² Tavola valdese (l. 449/1984, ultima modifica con l. 68/2009); Assemblee di Dio in Italia (ADI) (l. 517/1988); Unione delle Chiese Cristiane Avventiste del 7° giorno (l. 516/1988, ultima modifica con l. 67/2009); Unione Comunità Ebraiche in Italia (UCEI) (l. 101/1989, ultima modifica con l. 638/1996); Unione Cristiana Evangelica Battista d'Italia (UCEBI) (l. 116/1995, ultima modifica con l. 34/2012); Chiesa Evangelica Luterana in Italia (CELI) (l. 520/1995); Sacra Arcidiocesi ortodossa d'Italia ed Esarcato per l'Europa Meridionale (l. 126/2012); Chiesa di Gesù Cristo dei Santi degli ultimi giorni (l. 127/2012); Chiesa Apostolica in Italia (l. 128/2012); Unione Buddista italiana (UBI) (l. 245/2012); Unione Induista Italiana (l. 246/2012); Istituto Buddista Italiano Soka Gakkai (IBISG) (l. 130/2016); Associazione "Chiesa d'Inghilterra" (l. 240/2021)

⁴³ Approfondimento sul caso degli avventisti del settimo giorno nel capitolo III

⁴⁴ Nel corso delle legislature sono state numerose le proposte di legge presentate. Ultima proposta di legge n. 4650, *Norme in materia di libertà religiosa e abrogazione della legislazione sui culti ammessi*, presentata il 20 settembre 2017

⁴⁵ Che basa la regolazione dei rapporti con le varie comunità religiose sul concordato con la Chiesa cattolica e sulle intese con le altre confessioni.

Stato e religioni siano impiantate sulla base di un sistema che parte già sbilanciato. Negli ultimi decenni anche l'Italia sta subendo un processo di profonda trasformazione culturale che rende indispensabile interfacciarsi con nuove religioni, risultando così sempre più difficile il ricorso alle intese che vanno via via moltiplicandosi. Se in futuro non sarà possibile trovare altri strumenti alternativi, questa frammentazione del sistema giuridico convoglierà nell'impossibilità di integrare le minoranze culturali, etniche e religiose, differenziando ulteriormente il loro trattamento all'interno del territorio nazionale. Così, il sistema delle intese risulta mancante di una solida base organica di diritti riconosciuti a tutte le confessioni, che permetta l'instaurazione di relazioni imparziali tra Stato e religioni. Vari organismi internazionali hanno insistito perché il progetto di una legge sulla libertà religiosa contenga non solo i principali diritti riconosciuti alle varie confessioni, ma anche una spiegazione esauriente dell'iter necessario per il riconoscimento, perché sia una procedura *“rapida, trasparente, equa, inclusiva e non discriminatoria”* che abbia l'obiettivo di eliminare *“ostacoli burocratici non necessari o persino a periodi di attesa non calcolabili”*⁴⁶.

Senza altro un'altra fonte fondamentale per dare rilevanza alla disciplina della libertà religiosa sul luogo di lavoro attraverso la legislazione nazionale fu lo Statuto dei lavoratori, approvato con d.lgs. 300/1970. Lo Statuto esordisce sancendo alcuni diritti di libertà dei lavoratori. All'art. 1 è stabilito il diritto alla libertà di opinione, che comprende il divieto di discriminazione dei lavoratori a causa di opinioni *“politiche, sindacali e di fede religiosa”*⁴⁷, permettendogli così di essere liberi di manifestare il proprio pensiero anche nei luoghi in cui prestano il loro lavoro. Proseguendo, l'art. 8 prevede un espresso *“divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.”* Lo scopo di questa norma è quello di evitare etichettature dei lavoratori che portino a discriminazioni in qualsiasi momento del rapporto di lavoro: dalla fase preassuntiva a quella di svolgimento del rapporto di lavoro. Il significato dell'art. 8 dello Statuto sta gradualmente evolvendo a causa all'aumento di

⁴⁶ Human Rights Council, Nineteenth session A/HRC/19/60, *Report of the Special Rapporteur on freedom of religion or belief, Heiner Bielefeldt*, 22 Dec. 2011, n. 54-55.; OSCE/ODIHR, *Guidelines on the legal personality of religious or belief communities*, Warsaw 2014, pp. 18-36.

piattaforme di social network che mettono a disposizione di chiunque la vita privata dei lavoratori, rendendo la profilazione dei lavoratori sempre più semplice, a portata di una manciata di “click”, anche per ciò che riguarda informazioni sensibili come la religione o le altre opinioni personali. Sulla questione è interessante studiare come la sfera della libertà di espressione si espanda anche al mondo digitale, il quale però fatica ancora a considerare le informazioni pubblicate dagli utenti (o comunque desumibili dalle preferenze espresse tramite post e likes ad altri profili) protette dall’applicazione dell’art.8 dello Statuto, in quanto non solo risulta difficile impedire ad un soggetto di visitare il profilo del lavoratore, trattandosi di dati e informazioni messi a disposizione del pubblico da parte del lavoratore stesso come utilizzatore della piattaforma, ma soprattutto risulta impossibile tutelare il lavoratore controllando l’eventuale abuso di diritto del datore di lavoro. In seguito, lo Statuto determina anche che *“È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l’occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.”* Quanto disposto nel testo appena riportato si applica a tutti gli atti o patti che assoggettino il lavoratore a discriminazione di tipo politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, completando la disposizione all’art.16 in cui si vieta qualsiasi trattamento economico più favorevole per alcuni lavoratori che possa risultare una discriminazione per altri lavoratori. A seguito, con la riforma del diritto del lavoro introdotta con la legge Fornero (l. n. 192/2012), si è garantita la nullità del licenziamento discriminatorio in caso di violazione dell’art. 15 dello Statuto, disponendo, oltre ad un risarcimento a favore della vittima di licenziamento discriminatorio, anche la sua piena reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore ingiustamente licenziato.

Infine, un ruolo fondamentale nel panorama delle fonti giuridiche che trattano della libertà religiosa sul lavoro viene senz’altro svolto dalla contrattazione collettiva, che risulta lo strumento più idoneo a gestire le situazioni che si vengono a generare a causa della diversità culturale dei lavoratori, provocando conflitti che sono risolvibili con la contrattazione collettiva (soprattutto aziendale) che, essendo flessibile, riesce ad adattarsi agli ambienti multiculturali generati dalla compagine eterogenea di lavoratori. Anche la

direttiva 78/2000 incentiva gli Stati membri ad utilizzare la contrattazione collettiva per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali per promuovere il principio della parità di trattamento, stabilendo regole antidiscriminatorie negli ambiti di competenza di questo tipo di contrattazione⁴⁸. È evidente quindi che le parti sindacali si siano rese conto della necessità di introdurre norme a favore dei lavoratori migranti e a tutela della diversa fede professata, stabilendo norme sul riposo settimanale, sull'orario di inizio e di fine dell'attività, sulle festività e sul ramadan, permettendo così alla contrattazione collettiva di introdurre misure che favoriscano la loro integrazione all'interno della società italiana (come la promozione di corsi gratuiti di lingua italiana o la possibilità di raggruppare le settimane di ferie per prolungare la loro permanenza nel paese di origine durante il periodo delle vacanze)⁴⁹. Oltretutto, è prassi nei CCNL cercare di favorire la possibilità di flessibilità della distribuzione delle ore di lavoro nella giornata e, di conseguenza, anche dei riposi. Questo sistema dovrebbe agevolare i lavoratori credenti che professano fedi diverse da quella cristiana cattolica, permettendogli di rispettare i precetti della propria religione per quanto concerne orari di lavoro e festività. Tuttavia, l'impianto di queste regole rimane piuttosto generico introducendo la possibilità di fruire di permessi speciali o altre agevolazioni solo in situazioni specifiche, oltretutto sempre legate alla religione maggioritaria del paese (come, ad esempio, i permessi per battesimo o comunione dei figli) e che al massimo sono reinterpretate e riadattate alle circostanze di lavoratori di altra fede che potrebbero rientrare in una fattispecie simile per analogia. La tematica più complessa da gestire anche tramite questo tipo di contrattazione flessibile è il riposo settimanale, che rimane un fattore complicato da gestire a causa del difficile compito di bilanciamento tra il diritto del lavoratore credente e l'interesse economico dell'azienda. Nella maggior parte dei casi l'introduzione di una disposizione che permetta la risoluzione dei conflitti rimanda alla necessità di raggiungimento di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore⁵⁰ che conferisce al datore di lavoro la decisione sull'esito

⁴⁸ Art. 13, dir. 78/2000/CE

⁴⁹ Si veda accordo quadro territoriale CGIL-CISL-UIL e Confindustria di Monza e Brianza per lo sviluppo di buone prassi in materia di immigrazione, 25 luglio 2013

⁵⁰ Esempio all'art 13, comma 4 e 5 del CCNL lavoro domestico "4) Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto. 5) Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti

finale. È meno frequente che all'interno dei CCNL il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica venga considerato un diritto fondamentale ed inviolabile per i lavoratori professanti una fede religiosa diversa da quella cattolica.

Infine, degno di nota è anche il rinnovo di giugno 2020 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro intersettoriale per i dipendenti del Settore Privato delle attività del Commercio, Terziario, Distribuzione Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo, sottoscritto da CIFA e CONFISAL del 28 ottobre 2019 che all'art. 29 (intitolato "Tutela delle convinzioni etico-religiose") comma 1, stabilisce che *"Nel rispetto delle esigenze produttive e lavorative le imprese opereranno per evitare che i propri dipendenti si trovino in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico-religiose e le disposizioni di servizio"*, successivamente viene fatto obbligo del datore di lavoro *"provvedere alla valutazione dei rischi di stress lavoro-correlato e organizzare l'attività lavorativa in relazione ad eventuali particolari esigenze etiche o religiose dei lavoratori suddetti"*. La norma ha lo scopo di limitare le situazioni di conflittualità, agendo in modo positivo sulla programmazione dell'intera attività lavorativa, cercando di *"garantire la tutela per gli altri colleghi di quanto previsto dal primo comma del presente articolo"*. Per quanto tali disposizioni siano da considerare un segnale positivo in direzione di una più ampia tutela del diritto di libertà religiosa e di tutela della multiculturalità, è necessario che la formula *"esigenze produttive e lavorative"*⁵¹ dell'impresa non svuoti di significato l'intera disposizione, liberando l'azienda da qualsiasi obbligo di accomodamento ragionevole che non pregiudichi di fatto la produzione, incentivando un'interpretazione che permetta invece la stipula di un accordo in buona fede tra datore di lavoro e lavoratore.

gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti."

⁵¹ Art. 19, comma 1 CCNL intersettoriale CIFA, CONFISAL

CAPITOLO II

2. Principali fattori di discriminazione sul luogo di lavoro

2. 1) Abbigliamento e simboli religiosi

Fin qui abbiamo notato che le norme analizzate hanno enunciato il diritto alla libertà religiosa in modo tale da tutelarne non solo gli aspetti formali, ma anche sostanziali, permettendo ai credenti di professare e manifestare il proprio credo liberamente, sia in pubblico che in privato⁵², con lo scopo di garantire il concreto esercizio della libertà religiosa. L'ambiente di lavoro inevitabilmente è uno dei luoghi in cui la tutela sostanziale di tale diritto è fondamentale, essendo uno degli spazi in cui qualsiasi individuo passa la maggior parte del suo tempo, manifestando la sua personalità comprese le sue convinzioni religiose. La fede, infatti, non è da intendere come un aspetto della vita dell'individuo che possa essere lasciato al di fuori dell'ambito lavorativo. Per un credente praticante la sua fede è parte essenziale della sua identità e di conseguenza non può essere lasciata nell'armadietto prima dell'inizio dell'orario di lavoro, esattamente come accade per altri fattori identitari come il sesso, l'età, l'origine etnica, il colore della pelle o l'orientamento sessuale. Nonostante ciò, non è ancora comprensibile come mai a un lavoratore possa invece essere richiesto di mantenere questo aspetto della sua identità riservato nelle ore in cui si presta all'attività lavorativa. L'unica spiegazione è data dalla prassi di considerare la libertà religiosa un diritto di seconda categoria, anche a causa di un retaggio normativo che ha faticato per molti anni a riconoscerla alla pari di altri diritti fondamentali della persona⁵³.

L'incapacità del mondo del lavoro europeo di reagire prontamente alla crescita del multiculturalismo all'interno dei luoghi di lavoro tramite azioni positive di integrazione ha portato a galla proprio la questione della libertà religiosa tramite controversie e conflitti. Tra le questioni che vengono sottoposte più di frequente ai giudici del lavoro nei diversi Stati europei c'è di sicuro quella che riguarda l'utilizzo dell'abbigliamento e di simboli religiosi sul luogo di lavoro. I simboli e l'abbigliamento religiosi sono segni distintivi dell'appartenenza di un individuo, evocandone

⁵² Rif art. 18 del Patto internazionale sui diritti civili e politici; art. 18 Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; art 16 del documento di Vienna (1989) dell'OSCE; art. 9 CEDU; art. 19 Costituzione italiana.

⁵³ Come abbiamo constatato durante l'analisi delle fonti, specialmente al capitolo I, paragrafo 1.2.

l'appartenenza ad una determinata religione e cultura, sono parte integrante e di primaria rilevanza dell'identità del credente. La materia delle prescrizioni religiose sull'abbigliamento è estremamente vasta e varia in base alla religione in questione. Nonostante quasi ogni professione religiosa sia caratterizzata da un proprio insieme di regole sull'abbigliamento, per garantire il rispetto ed il decoro dei credenti, soprattutto durante le celebrazioni, per la divinità, nella giurisprudenza in ambito europeo risaltano senz'altro soprattutto le questioni basate sui codici di abbigliamento imposti ai credenti di religione islamica. Alla base di questo particolare fenomeno stanno diverse motivazioni: la prima è una motivazione statistica, infatti la presenza della comunità musulmana è in rapida crescita rispetto ad altre comunità ed etnie a causa dei massicci flussi migratori in partenza prevalentemente da paesi di cultura islamica, ed essendo quindi più numerosa questa comunità rispetto ad altre è normale che ciò comporti una crescita delle controversie che coinvolgono proprio lavoratori musulmani; la seconda è una motivazione che ha puramente a che fare con l'impatto visivo, difatti, non riconoscendo quel codice di abbigliamento come usuale in Europa, si tende immediatamente ad enfatizzare non solo la differenza di etnia, ma proprio la distanza esistente tra le due mentalità (quella occidentale e quella più orientale) tanto da accentuare la polarizzazione delle culture, considerando il loro abbigliamento un vero e proprio ostacolo all'integrazione sociale, complicandola ancora di più. Inoltre, la difficoltà di convivenza tra culture e religioni di identità diversa si è accentuata negli ultimi anni a seguito dell'ondata di attentati terroristici che hanno colpito specialmente la Francia⁵⁴, acuitizzando la problematica e fomentando la radicalizzazione identitaria⁵⁵.

Nel contesto europeo appena descritto si sono sviluppati due principali modelli di regolamentazione in merito all'esposizione di simboli ed indumenti religiosi. Il primo modello, quello francese, è basato sul principio di uguaglianza formale, e non su quello sostanziale. Questo modello vieta trattamenti differenziati per individui (o gruppi di

⁵⁴ I principali attentati terroristici negli ultimi anni sono: 7-9 gennaio 2015 (dodici persone uccise nella sede del settimanale satirico Charlie Hebdo a Parigi); 13-14 novembre 2015 (attacchi terroristici a Parigi, nella sala dei concerti del Bataclan, in bar e ristoranti, vicino allo Stade de France); 26 luglio 2016 (un sacerdote viene ucciso nella sua chiesa da due jihadisti); 20 aprile 2017 (un agente di polizia ucciso e due feriti sugli Champs-Élysées); 1 ottobre 2017 (due turiste uccise alla stazione ferroviaria di Saint-Charles a Marsiglia); 12 maggio 2018 (quattro passanti feriti ed uno ucciso nel cuore di Parigi); 12 dicembre 2018: attacco al mercatino di Natale di Strasburgo).

⁵⁵ V. NUZZO, *Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 324/2017, p. 3

individui) dovuti a particolari esigenze legate alle caratteristiche dei precetti del loro credo. Sulla base di questo modello si è sviluppata una normativa che per ragioni di sicurezza e di tutela della laicità e neutralità dello Stato francese impedisce l'ostentazione di simboli religiosi all'interno degli istituti scolastici⁵⁶, nonché del velo integrale nei luoghi pubblici⁵⁷ e di qualsiasi altro tipo di copricapo nelle fototessere dei documenti ufficiali, tipo la patente di guida⁵⁸. La disciplina in questione ha fatto parlar di sé anche di recente, a causa di alcune discutibili ordinanze comunali che impedivano l'utilizzo del *burkini* su alcune spiagge della Costa Azzurra⁵⁹, poi censurate dall'Alto Commissario Onu per i diritti umani e sospese dal *Conseil d'État*⁶⁰. Il secondo modello, quello anglosassone, si contrappone a quello appena esposto in quanto basato sul principio di eguaglianza sostanziale. Riconoscendo un'ampia libertà di manifestazione del credo, permette ai fedeli di ostentare la propria identità religiosa, comunicando anche tramite indumenti e simboli caratteristici la diversità culturale. Al contrario del modello francese, il modello anglosassone ha reso possibile l'integrazione di culture di numerose etnie tramite previsioni normative specificatamente elaborate per permettere la tutela della libertà di espressione e di professione religiosa, come ad esempio l'esonero dei sikh dall'impiego dei caschi in motociclo⁶¹ e all'interno dei cantieri⁶², permettendogli di indossare il loro caratteristico copricapo, o il confezionamento di divise provviste di velo islamico abbinato per le dipendenti musulmane della filiale inglese dell'azienda IKEA.

L'Italia, invece, non ha ancora sviluppato una disciplina in materia di abbigliamento e simboli religiosi, limitandosi ad applicare l'art. 5 della l. n. 152 del 22 maggio 1975 che tratta delle "Disposizioni a tutela dell'ordine pubblico"⁶³, che prevede che sia *"vietato l'uso di caschi protettivi, o di qualunque altro mezzo atto a rendere difficoltoso il riconoscimento della persona, in luogo pubblico o aperto al pubblico, senza*

⁵⁶ L. n. 2004-228

⁵⁷ L. n. 2010-1192

⁵⁸ Circulaire Ministère des transports, *de l'Équipement, du tourisme et de la Mer*, 6 maggio 2005, n. 2005-80

⁵⁹ Ordinanze municipali del sindaco di Cannes e successivamente di altri 14 comuni della Francia.

⁶⁰ Con l'ordinanza del 26 settembre 2016 il Consiglio di Stato francese accoglie l'appello *dell'Association de défense des droits de l'homme Collectif contre l'islamophobie en France e della Ligue des droits de l'homme* contro la decisione del giudice di Nizza sulla legittimità dell'ordinanza del sindaco di Villeneuve-Loubet sul divieto di indossare il burkini in spiaggia.

⁶¹ Art. 16 Road Traffic Act del 1988

⁶² Art. 11 dell'Employment Act del 1989

⁶³ Titolo della legge n. 152 del 1975

giustificato motivo". Un'interessante decisione del Consiglio di Stato in materia, ha determinato che l'utilizzo del *burqua* non rientri nella fattispecie descritta da suddetto articolo, il cui utilizzo non ha lo scopo di rendere irriconoscibile la persona che lo indossa, bensì è l'attuazione di un precetto religioso, a meno che non si ricada nella circostanza descritta al secondo comma dello stesso articolo, ovvero "*in occasione di manifestazioni che si svolgano in luogo pubblico o aperto al pubblico, tranne quelle di carattere sportivo che tale uso comportino*". Anche in merito alla questione delle fototessere da inserire all'interno di documenti di identità il quadro giuridico⁶⁴ ambisce a tutelare la libertà religiosa permettendo alle donne musulmane di indossare il velo islamico (hijab) e anche a qualsiasi altro individuo di indossare copricapi per motivi religiosi. Nonostante le numerose circolari che hanno ribadito queste eccezioni alla disciplina, tra cui una recente emanata dal Ministero dei Trasporti il 20 ottobre 2016, sono stati tanti i casi segnalati dal MAI (Monitoraggio Anti Islamofobia) di mancato rilascio di documenti di identità, passaporti, permessi di soggiorno e patenti di guida per aver presentato fototessera a capo coperto.

In materia di utilizzo di abbigliamento e simboli religiosi nel contesto del lavoro pubblico, la giurisprudenza non sempre mantiene una linea comune e costante. Senz'altro, la motivazione è da ricercare nella differenza dei contesti in cui sorgono le diverse controversie, ma dipende anche dall'ampiezza del margine di discrezionalità che viene accordato al singolo Stato nel momento dell'applicazione del diritto interno. Nel caso *Dahlab*⁶⁵, un'insegnante di scuola elementare svizzera, convertita alla religione musulmana, decise di indossare l'hijab anche durante l'orario di lezione. Ciò le fu permesso per i primi tre anni, successivamente le fu negato a causa della convinzione che, essendo l'insegnante una figura di esempio per la classe, tale manifestazione del credo religioso potesse comportare un messaggio a sfondo religioso troppo forte, considerato quasi come un vero e proprio proselitismo in grado di influenzare i bambini e di creare in loro un senso di confusione. La Corte EDU, partendo dal presupposto che la libertà di manifestazione del culto (art. 9 CEDU) possa essere soggetta a restrizioni, determina che il divieto di indossare il velo rappresenti senz'altro una limitazione della manifestazione religiosa della ricorrente, legittimata però dal fatto che tale limite fu imposto per garantire

⁶⁴ Circolare n. 4 del 15 marzo 1995 prima e circolare n. 300 del 24 luglio 2000 poi.

⁶⁵ *Dahlab c. Svizzera*, dec., N.42393/98, Corte EDU (Seconda Sezione), 15 febbraio 2001

la tutela dei diritti e delle libertà dei bambini. Inoltre, la Corte proseguì l'analisi del caso per cercare di stabilire se il diritto della ricorrente potesse conciliarsi con i principi che un insegnante pubblico è tenuto a trasmettere agli alunni. Il fulcro della decisione qui fu bilanciamento tra il diritto di libertà religiosa dell'insegnante e il principio fondamentale di neutralità perpetrato dallo stato anticonfessionale, concludendo che la ricorrente accettando un contratto di lavoro in cui accettava di prestare la sua attività all'interno di scuole statali abbia implicitamente acconsentito alla limitazione della sua libertà, con la consapevolezza di dare precedenza ai principi di neutralità e laicità dello Stato che si impegna a rimanere religiosamente neutro. In questo ed altri casi simili è fondamentale comprendere che l'interpretazione che la Corte dà di "neutralità statale" è tale all'assenza di qualsiasi manifestazione pubblica di religiosità. In tutti i casi di discriminazione per utilizzo di abbigliamento religioso in luogo di lavoro pubblico, attribuendo un margine di discrezionalità al giudice nazionale tale da consentire la limitazione della libertà religiosa del ricorrente alla stregua del concetto di neutralità dello Stato "alla francese", ha prevalso l'interesse statale sul diritto alla manifestazione del culto del singolo individuo. Infatti, analoga è anche la decisione sul caso *Ebrahimian*⁶⁶, in cui una donna di religione islamica indossava l'hijab abitualmente all'interno del centro di accoglienza in cui lavorava e, a causa delle numerose richieste di rimuoverlo sempre disattese dalla stessa, al momento della scadenza del suo contratto il centro per cui lavorava aveva deciso di non rinnovarlo. La Corte analizza il caso partendo dal concetto di neutralità e laicità dello Stato francese e dei servizi pubblici, secondo cui *"non è consentita alcuna manifestazione religiosa in ambito pubblico, sia da parte degli impiegati, che degli utenti o dei clienti. Una laicità, in definitiva, intesa quale religione civile"*⁶⁷. L'ampio margine di apprezzamento lasciato allo Stato permette alla Corte innanzitutto di dichiarare legittimo il mancato rinnovo del contratto della ricorrente, misura adottata dal datore di lavoro per tutelare diritti e libertà altrui, e poi anche di considerare tale decisione proporzionata allo scopo da perseguire, facendo prevalere il principio di laicità dello Stato sancito all'art. 1 Costituzione francese sulla libertà religiosa stabilita dall'art. 9 della CEDU.

Nel settore privato la questione dell'abbigliamento religioso dei lavoratori viene tratta in modo diverso rispetto all'ambito pubblico in cui i dipendenti possono essere

⁶⁶ Ebrahimian c. Francia, N. 64846/11, Corte EDU (Quinta Sezione), 26 novembre 2015

⁶⁷ S. F. SANCHEZ, Libertà religiosa e lavoro, G. Giappichelli editore – Torino, 2022, p. 104

considerati veri e propri rappresentanti dello Stato e, di conseguenza, sono tenuti ad esibire un'immagine pienamente coerente con i principi cardine dello stesso. Tuttavia, il principio di neutralità o laicità dello Stato, enunciato in egual modo da numerosi Paesi, può essere attuato mediante meccanismi differenti tra loro. Difatti, per il sistema francese la laicità statale si attua vietando ai lavoratori pubblici l'ostentazione di simboli religiosi di qualsiasi tipo, mentre in Spagna ed in Italia questo principio si attua esattamente nel modo opposto: permettendo a tutti i lavoratori credenti di indossare i simboli religiosi che caratterizzano il proprio credo, manifestando pubblicamente il pluralismo religioso che permette l'integrazione delle diverse culture grazie alla tolleranza religiosa promossa all'interno della società. Nel contesto privato le controversie sorgono contrapponendo al diritto di libertà religiosa del lavoratore non più l'interesse superiore dello Stato, bensì interessi di parte che, in base al caso, possono configurarsi come interesse economico e organizzativo dell'azienda o interesse personale dei colleghi e dei clienti. Anche in questo settore la giurisprudenza delle corti ha per lungo tempo mantenuto una linea di opinione che permise di risolvere molte controversie sul divieto di utilizzo di simboli religiosi sul luogo di lavoro semplicemente constatando la libertà del dipendente a dimettersi, qualora si fosse sentito limitato nella libertà di manifestazione della fede religiosa tramite accessori e indumenti fideisticamente orientati, il più delle volte senza nemmeno entrare nel merito della disciplina antidiscriminatoria. Il complesso lavoro su cui si cimenta la corte è stabilire se l'attività produttiva potrebbe essere influenzata in modo negativo dalle scelte prese dai lavoratori in ambito di manifestazione delle proprie convinzioni religiose.

Prendiamo in esame due casi emblematici sulla libertà religiosa che hanno visto interfacciarsi lavoratrici di fede islamica e datori di lavoro privati. Nelle due istanze⁶⁸ la Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è espressa sulla tematica dell'utilizzo del velo islamico sul luogo di lavoro, giungendo a due decisioni tra di loro opposte. In questi due casi apparentemente molto simili tra loro, vediamo come il contesto aziendale in cui sorge una controversia influenzi radicalmente l'esito della sentenza. Infatti, in entrambe le situazioni un'impresa privata chiede a una dipendente di fede islamica di rinunciare all'utilizzo dell'hijab durante l'orario di lavoro. Nel caso *Achbita* viene rilevata una discriminazione indiretta della lavoratrice perché, essendo in vigore un codice di

⁶⁸ Corte di Giustizia UE, grande sezione, sentenza del 14 marzo 2017, *Bougnaoui*, C-188/15 e Corte di Giustizia UE, grande sezione, sentenza del 14 marzo 2017, *Achbita*, C-157/15

abbigliamento all'interno dell'azienda che vieta ai lavoratori l'esposizione di simboli religiosi, la misura è applicata indistintamente a tutti i lavoratori e quindi risulta particolarmente svantaggiosa solamente per il gruppo di lavoratori che rispettano uno specifico codice morale di abbigliamento, dettato dai precetti del loro credo, che risulta in contrasto con le prescrizioni aziendali. Nel caso *Bougnaoui* invece, il giudice rileva una discriminazione diretta del diritto alla libertà religiosa della ricorrente in quanto la pretesa dell'azienda nei suoi confronti scaturisce da una lamentela di un cliente che si definisce "infastidito"⁶⁹ alla vista dell'abbigliamento fideisticamente orientato della stessa, infatti in questo caso non vige alcun codice di abbigliamento specifico e la misura risulta destinata esclusivamente alla singola lavoratrice. In entrambi i casi le ricorrenti affermano che le richieste delle imprese violano il loro diritto alla libertà religiosa, determinando così una discriminazione in violazione di quanto previsto dalla direttiva 78/2000.

Il caso Bougnaoui

La controversia in oggetto scaturisce dal licenziamento di un'ingegnera di una società francese a seguito del suo rifiuto di togliere il velo durante lo svolgimento di mansioni a contatto con i clienti dell'azienda, dopo che un cliente si era dimostrato infastidito dal suo utilizzo dell'accessorio di carattere religioso. L'avvocato della ricorrente, affermando che questa pretesa del datore di lavoro si configuri come discriminazione diretta ex art. 2, comma 2, lett. a) della direttiva 78/2000, ha presentato ricorso alla Cassazione francese, che ha deciso di rimandare la decisione alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea. La Corte, precisato che all'art. 4, paragrafo 1, la direttiva prevede 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"*, stabilisce che considerando il quadro generale sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni lavoro delineato dalla direttiva 78/2000, il desiderio espresso da un cliente di non essere assistito da una dipendente che indossa il velo *"non può essere considerato come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta"*

⁶⁹ Sent. C-188/15, 14 marzo 2017

disposizione”⁷⁰. Difatti, la pretesa di un abbigliamento “neutrale” dei dipendenti in questo contesto non è considerata una “*caratteristica che costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa*”⁷¹ e quindi la decisione del datore di lavoro di tener conto di una tale richiesta da parte di un cliente non può che ritenersi una considerazione soggettiva non rientrante nell’eccezione dell’art. 4, paragrafo 1 della direttiva 78/2000. La Corte, rilevando che la discriminazione diretta a motivo religioso sia l’unico presupposto del licenziamento, lo dichiara illegittimo.

Il caso Achbita

A differenza del caso Bougnaoui, il licenziamento della signora Achbita, receptionist di una società belga, fu determinato dalla sua decisione di continuare a indossare l’hijab nonostante il divieto imposto ai dipendenti di utilizzare “*segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi*” stabilito dal codice di abbigliamento aziendale. Dopo aver proposto ricorso per licenziamento discriminatorio al Tribunale del lavoro prima e alla Corte d’appello di Anversa poi, la sig.ra Achbita ricorreva alla Corte di Cassazione belga, la quale sollevò la questione pregiudiziale alla Corte di Giustizia dell’Unione Europea. Riconoscendo la generalità della misura datoriale e l’impossibilità di rilevare una differenza di trattamento dei dipendenti basata esclusivamente sulla religione, la Corte in questo caso rileva una discriminazione indiretta, giustificabile però dalla libertà di iniziativa economica esercitata dall’impresa secondo l’art. 16 CFUE. Questa decisione da parte della Corte però equivale ad affermare che l’applicazione di un regolamento d’azienda che pretenda la neutralità (politica, religiosa, filosofica) dei lavoratori legittimi in ogni caso il datore di lavoro a selezionare i propri lavoratori in base a questi requisiti. Inoltre, la Corte sembra non essersi soffermata sufficientemente sul fatto che sebbene un codice di abbigliamento aziendale di questo tipo sia applicato egualmente e generalmente a tutti i lavoratori, possa comunque determinare una discriminazione indiretta ingiustificata. Effettivamente l’applicazione generalizzata di un regolamento simile pone sullo stesso piano i lavoratori credenti appartenenti a qualsiasi religione, seppur sia scontato che solamente quelli appartenenti ad alcune religioni (ad esempio islam, sikhismo, ebraismo) che impongono l’utilizzo di un abbigliamento specifico secondo i dettami del loro credo saranno

⁷⁰ Corte di Giustizia Europea Grande Sezione 14 marzo 2017 n° 188/15

⁷¹ Art. 4, paragrafo 1, dir. 78/2000 CE

particolarmente svantaggiati dall'applicazione del codice di abbigliamento. In questo caso equiparare le condizioni dei lavoratori fedeli di diverse professioni religiose non è un'attuazione del principio di uguaglianza sostanziale, bensì solo di uguaglianza formale. Le prescrizioni di questo tipo, essendo divieti di indossare alcuni indumenti specifici e non imposizioni ad indossare un determinato outfit o divisa lavorativa, vengono definite a contenuto negativo e sono specialmente i regolamenti attuati mediante l'utilizzo di questa tipologia di disposizione a determinare una discriminazione diretta per i soggetti tenuti all'utilizzo di quell'indumento religioso espressamente vietato dal regolamento. Questo trattamento eguale e generalizzato applicato a tutti gli individui, ignorando esigenze particolari di alcuni di loro, inevitabilmente creeranno sempre penalizzazioni, ponendo alcuni dipendenti davanti a una scelta: rinunciare al proprio posto di lavoro o cedere a compromessi con la propria fede.

La corte si è pronunciata nuovamente sulla questione il 13 ottobre 2022⁷², confermando la sua decisione in merito alla legittimità dei regolamenti aziendali sull'abbigliamento come mezzo di espressione delle proprie convinzioni religiose. Paradossalmente, a seguito di questo orientamento della Corte, anche nel caso Bougnaoui il datore di lavoro, a seguito delle lamentele del cliente, avrebbe potuto decidere semplicemente di adottare un regolamento sulla neutralità aziendale per evitare che il licenziamento della dipendente fosse qualificato come discriminazione diretta. Pertanto, si può constatare che a monte di questa decisione probabilmente non sia stata svolta un'analisi approfondita sugli esiti negativi in termini di pratiche elusive facilmente attuabili da parte del datore di lavoro per aggirare la rilevazione di discriminazioni, sicché le potenziali conseguenze di tale decisione risultano preoccupanti.

Un'ultima puntualizzazione deve essere fatta considerando il precedente determinato dalla decisione sul caso *Eweida*⁷³. La controversia sorse nel Regno Unito, dove la compagnia British Airways licenziò una lavoratrice di fede cristiana dopo essersi rifiutata di rimuovere una catenina con crocifisso indossata al di sopra della divisa, violando il regolamento aziendale che imponeva ai dipendenti regole sull'abbigliamento che ambivano a trasmettere ai clienti un'immagine neutrale della società, anche sotto il punto

⁷² Corte di Giustizia UE, 13 ottobre 2022, n. C-344/20, pubblicato su: Responsabilità Civile e Previdenza 2023, 2, 472

⁷³ Corte EDU, sentenza del 15 gennaio 2013, *Eweida e altri c. Regno Unito*, (ricorsi n. 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10).

di vista religioso. La società aveva precedentemente accordato alcune deroghe a questo regolamento, permettendo a dipendenti di fede islamica di indossare l'hijab e a dipendenti sikh di indossare il turbante durante l'orario di lavoro. In questo caso, precedente ai due sopra citati (*Bougnaoui e Achbita*), la decisione della Corte ha seguito un ragionamento diverso. La Corte EDU esaminando la controversia riscontra innanzitutto una non proporzionalità della misura attuata dal datore di lavoro, ragion per cui data la precedente applicazione di deroghe a favore di lavoratori che seguivano un certo codice di abbigliamento religioso, valutò eccessiva la decisione del licenziamento della dipendente Eweida. Tuttavia, la società si difese sottolineando che per i cristiani indossare il crocifisso non configura una prescrizione obbligatoria, mentre per i fedeli di religione islamica o sikh le prescrizioni religiose sull'abbigliamento sono vere e proprie leggi morali da dover rispettare rigorosamente. Malgrado ciò, la Corte riscontrò una discriminazione in violazione degli artt. 9 e 14 della CEDU e decise in favore della ricorrente, stabilendo che l'interpretazione delle norme antidiscriminatorie deve partire dal presupposto di tolleranza del pluralismo religioso e dell'integrazione multiculturale, realizzabile solamente con la prevalenza del diritto di libertà religiosa della dipendente sul diritto di iniziativa economica dell'impresa. Nella decisione sul caso *Eweida* risaltano due particolari elementi che hanno permesso alla Corte EDU di decidere in favore della dipendente: la necessità di considerare la libertà religiosa dei dipendenti un diritto superiore alla libertà di iniziativa economica dell'impresa a causa della posizione di inferiorità in cui versano i dipendenti rispetto al datore di lavoro; l'utilizzo del metodo dell'accomodamento ragionevole nell'applicazione del test di proporzionalità per giungere al corretto bilanciamento degli interessi di entrambe le parti. Nonostante questa emblematica decisione della corte EDU, la Corte di Giustizia UE nel caso *Achbita* deciderà di discostarsi da entrambi i presupposti descritti, seppur dichiarati di aver preso ispirazione dalla sentenza *Eweida* per giungere alla decisione sul caso *Achbita*.

2.2) *Orario di lavoro e riposo settimanale*

La necessità di adattare l'orario di lavoro a determinate esigenze che caratterizzano la libertà di professare la propria fede dei lavoratori credenti è un'altra questione spinosa che richiede al datore di lavoro di interfacciarsi con i precetti religiosi propri di alcune confessioni. Il tema si presenta complesso e delicato ancora una volta, a causa del difficile bilanciamento tra gli interessi delle parti: al datore di lavoro è richiesto di rimodellare i turni e gli orari di lavoro in modo tale da garantire la tutela della libertà religiosa dei dipendenti, mentre al lavoratore di dimostrare la massima elasticità e tolleranza, per permettere al datore di lavoro di assecondare le sue richieste, cercando di non recare danno all'attività produttiva dell'impresa, per giungere ad una soluzione che possa garantire ad entrambi la tutela dei propri interessi.

Il datore di lavoro ha il diritto di esercitare il proprio potere direttivo mediante la determinazione degli orari di lavoro dei dipendenti, facoltà che gli permette di organizzare l'attività produttiva. A tal proposito si riscontra il rischio che il datore di lavoro abusi del proprio potere direzionale, superando limiti posti dalla Costituzione, dalla legislazione ordinaria e anche dalla contrattazione collettiva. Per evitare ciò, a tutela del lavoratore si è sviluppata una disciplina organica sull'orario di lavoro, ricompresa all'interno del d.lgs. n. 66 del 2003, frutto dell'attuazione delle due direttive 93/104/CE e 2000/34/CE riguardanti alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Questo insieme di regole delinea un quadro normativo, contenente alcune disposizioni fondamentali di carattere obbligatorio, all'interno del quale il datore di lavoro ha la facoltà di determinare nello specifico, come meglio preferisce, la modalità dei tempi di lavoro da applicare all'interno della sua azienda. Tra le norme cogenti si distinguono: il limite di orario normale di lavoro fissato a quaranta ore settimanali⁷⁴ (misura resa flessibile dai CCNL che possono ridurla o farla riferire alla media delle settimane definite in certo arco temporale invece che alla singola settimana); la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (comprese le ore di lavoro straordinario) fissata a quarantotto ore⁷⁵ che può essere ridotto dai CCNL, ma non aumentato; i limiti posti sull'utilizzo di ore di lavoro straordinario e la previsione che esse siano regolamentate dai CCNL⁷⁶; il riposo

⁷⁴ Art. 3, d.lgs. 66/2003

⁷⁵ Art. 4, d.lgs. 66/2003

⁷⁶ Art. 5, d.lgs. 66/2003

giornaliero di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore⁷⁷; la previsione di almeno quattro settimane di ferie all'anno, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva⁷⁸, i limiti di ore del lavoro notturno e i soggetti che non sono obbligati a prestarlo, la previsione di pause se il lavoratore svolge più di sei ore di lavoro consecutive, la cui durata minima è stabilita dai CCNL; la previsione di un riposo settimanale di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni di lavoro⁷⁹.

Approfondendo il tema della libertà religiosa e della libertà di culto in rapporto all'orario di lavoro i profili di maggior interesse sono i riposi settimanali e le festività. In materia di festività i testi normativi di riferimento sono la l. n. 260/1949 (modificata dalla l. n. 90/1954) e la l. n. 101/1989, a cui si aggiungono le disposizioni della contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro. Le festività sono giornate diverse dalla domenica cui è attribuito un valore di ricorrenza civile o religiosa, nazionale o locale. Durante queste giornate si riconosce il diritto del lavoratore a percepire una retribuzione normale o maggiorata (variabile a seconda che si tratti di festività goduta o lavorata) e ad astenersi liberamente dal lavoro festivo. La particolarità della disciplina delle festività risiede nel fatto che per alcune comunità religiose esiste un riconoscimento di festività aggiuntive, legate alla professione della loro religione, riconoscimento ottenuto tramite la stipula di intese con lo Stato italiano⁸⁰.

Per quanto concerne il diritto al riposo settimanale, esso è tutelato costituzionalmente, all'art. 36, comma 3 della Costituzione: *“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.”*. Difatti, il riposo settimanale è riconosciuto quale diritto assoluto, irrinunciabile e indisponibile, ricompreso tra quelli protetti a livello costituzionale. Esso va associato anche al riposo giornaliero, di regola pari a undici ore di riposo consecutive ogni ventiquattro ore. La normativa prevede una

⁷⁷ Art. 7, d.lgs. 66/2003

⁷⁸ Art. 10, d.lgs. 66/2003

⁷⁹ Art. 9, d.lgs. 66/2003

⁸⁰ Ad esempio, per le comunità ebraiche, all'art. 5 dell'intesa tra lo Stato e l'Unione delle Comunità ebraiche italiane, sono riconosciute delle festività mobili, che ammontano circa a quindici giorni all'anno, in cui ai lavoratori è riconosciuta la libertà di astensione dall'attività lavorativa e, come per il riposo sabatico, le ore non lavorate devono essere recuperate in altri giorni lavorativi, senza il diritto ad una retribuzione maggiorata. Inoltre, è sufficiente che il lavoratore avverta il datore di lavoro riguardo la sua religione, senza la necessità di un'autorizzazione all'astensione dal lavoro per ogni festività.

Anche per la comunità buddhista, all'art. 23 dell'intesa tra Repubblica italiana e Unione Buddhista italiana, è previsto il riconoscimento della festa buddhista *“Vesak”*, che ricorre l'ultimo sabato e domenica del mese di maggio.

deroga alla regola del riposo giornaliero per i lavoratori di alcuni settori in cui l'attività lavorativa è svolta in modalità frazionata durante la giornata, purché sia richiesto da apprezzabili necessità organizzative aziendali e fintantoché non si superino i limiti di ragionevolezza, soprattutto alla luce delle condizioni di salute psico-fisica dei lavoratori. Nonostante le varie deroghe perviste, si cerca comunque di far risultare almeno due riposi settimanali ogni quattordici giorni (a prescindere dall'intervallo di giorni lavorativi esistente tra i due giorni di riposo) di durata non inferiore alla soglia delle ventiquattro ore. La disciplina in questione stabilisce generalmente la domenica come giorno di riposo settimanale, anche se non resta esclusa la possibilità di modificare il giorno di riposo tramite un accordo tra le parti. Anche in questo caso per alcuni settori caratterizzati da particolari necessità quali la stagionalità, le modalità di produzione, la pubblica utilità dell'attività o altre esigenze, la previsione del riposo settimanale domenicale può essere derogata tramite la libera contrattazione tra le parti, modificando il giorno di riposo o introducendo un sistema di turnazione dei riposi. Al fine di tutelare questo diritto irrinunciabile dei lavoratori, il datore di lavoro che non concede riposi settimanali ai dipendenti rischia di essere soggetto a pensati sanzioni di tipo amministrativo⁸¹.

In ambito di libertà religiosa e riposi settimanali, una particolarità degna di nota è la possibilità accordata ai lavoratori di fede ebraica o avventista del settimo giorno di fruire del riposo sabatico. Nonostante le numerose confessioni religiose, le due sopracitate sono le uniche ad aver lottato in particolare per ottenere la tutela di questo aspetto della loro libertà religiosa, osservando il quarto comandamento contenuto nel decalogo riguardante lo *Shabbat*.

Tornando al testo dell'art. 36, comma 3 della Costituzione, notiamo la premura dell'Assemblea costituente nel provvedere alla stesura di un testo sul riposo settimanale che garantisse la tutela laica di questo diritto. Tuttavia, a causa della formulazione di carattere generico della norma, essa non va oltre alla tutela di un giorno di riposo a cadenza settimanale, stabilendo solo il *quantum* della tutela e tralasciando tante altre fondamentali caratteristiche di questo diritto. Infatti, come si è poi riscontrato, l'insorgere di problematiche coinvolgeva soprattutto la necessità di bilanciamento tra questo diritto e l'interesse economico dell'azienda, nonché l'interesse dei cittadini a che certe determinate prestazioni indispensabili vengano garantite per la fruizione di alcuni servizi

⁸¹ Art. 18-bis, d.lgs. 66/2003

fondamentali tutti i giorni della settimana, e anche l'interesse del lavoratore credente, cattolico (che può godere del riposo domenicale) o di altra fede (che può prevedere un giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica) a poter godere del giorno di riposo rispettando le sue convinzioni religiose. Seppur il testo costituzionale (art. 36, comma 3) garantisca una base laica della tutela del diritto al riposo settimanale, sta di fatto che il quadro delineato dagli artt. 2109 del Codice civile e 3 della legge n. 370 del 1934, precedenti alla Costituzione, disponevano una collocazione temporale del riposo settimanale ordinario più restrittiva, identificandolo "di regola" con la domenica⁸². La ratio della regola non sembra essere quella di porre un giorno ipoteticamente idoneo per la fruizione del riposo, liberamente modificabile dalle parti in base alle loro necessità di vario tipo (tra cui quella al riposo sabatico di lavoratori credenti che osservano tale precetto), sembra piuttosto essere la necessità di disporre una regola che indichi un giorno preferibile, liberamente derogabile in base alle necessità del datore di lavoro e della struttura produttiva aziendale che potrebbe esigere prestazioni lavorative anche la domenica. Nonostante la Corte Costituzionale sia intervenuta più volte in merito al riposo settimanale collocato nel giorno della domenica, cercando di rendere più flessibile l'applicazione della materia alla determinazione dell'orario di lavoro⁸³, questa impostazione, riconfermata anche da altre norme vigenti all'interno del nostro ordinamento giuridico⁸⁴, ha reso particolarmente insidiosa la strada verso il riconoscimento di questo diritto alla comunità israelitica⁸⁵ e a quella degli avventisti del settimo giorno. In particolare, nel prossimo paragrafo tratteremo in breve le vicissitudini che permisero alla comunità avventista di stipulare l'intesa con lo Stato italiano e i risvolti

⁸² Disposizione successivamente riconfermata dall'art. 9, c. 1, D.lgs. 66/03

⁸³ Corte Cost. 15 giugno 1972, n. 105, in *Giur. Cost.*, 1972, chiarisce che: "una siffatta rigida disciplina non potrebbe, oggi, ritenersi imposta dal principio costituzionale che tutela il diritto (irrinunciabile) dei lavoratori al riposo settimanale (oltre che alle ferie annuali). Nessun accenno alla domenica o ad altro giorno determinato si rinviene, infatti, nel terzo comma dell'art. 36, che – come questa Corte ha già avuto occasione di affermare nelle sentenze n. 150 del 1967 e n. 146 del 1971 – si limita ad enunciare il principio del riposo settimanale, senza regolarne l'esercizio e senza prescrivere, per tutte le possibili ipotesi, una rigorosa periodicità"

⁸⁴ Come il già citato art. 9, c. 1, D.lgs. 66/03 e la Convenzione n. 132 del 1970 dell'OIL (ratificata in Italia con legge n. 157 del 1981)

⁸⁵ Non potendomi dedicare ad approfondire la storia delle tappe che portarono al traguardo dell'intesa stipulata tra l'Unione delle Comunità ebraiche italiane e lo Stato italiano, invito ad approfondire l'argomento consultando: G. SACERDOTI, "L'INTESA DEL 1987-89: EBRAISMO ITALIANO E ORDINAMENTO DELLO STATO." *La Rassegna Mensile Di Israel*, vol. 75, no. 3, 2009, pp. 29–50., anche sul sito JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/41524854>. Ultimo accesso 14 giugno 2023.

giurisprudenziali della tutela del diritto al riposo sabatico.

2.3) *Il riposo sabatico degli avventisti del settimo giorno*

Come già anticipato nel paragrafo precedente, all'interno del nostro ordinamento sono previste delle deroghe espressamente sancite dalle intese che alcune confessioni religiose non cattoliche hanno stipulato con lo Stato italiano, in attuazione dei principi di uguaglianza (art. 3 Cost.) e libertà religiosa (art. 19 Cost.), con lo scopo di tutelare gli interessi dei lavoratori appartenenti a confessioni religiose che osservano un giorno di riposo settimanale diverso da quello "di regola" previsto dalla normativa o comunque osservato di prassi (la domenica), e delle festività diverse o aggiuntive rispetto a quelle stabilite per legge. Nonostante siano molte le comunità religiose che hanno lottato per vedersi riconosciuto in tutti i suoi aspetti il diritto alla libertà religiosa sul luogo di lavoro, non potendo dedicare a ciascuna la dovuta attenzione, questo paragrafo sarà dedicato principalmente agli avventisti del settimo giorno.

La chiesa avventista del settimo giorno è una confessione religiosa cristiana protestante, nata da un movimento di risveglio spirituale che interessò principalmente l'America del nord nella seconda metà del 1800, per poi diffondersi anche negli altri continenti. Pur non essendo una comunità molto ampia in Italia, ad oggi è abbastanza diffusa e conosciuta all'estero, soprattutto nei paesi di matrice anglosassone. Gli avventisti si definiscono "il popolo del Libro" e a tal proposito James White, uno dei pionieri di questa chiesa, si esprime così: *"La Bibbia è la nostra unica regola di fede e di condotta"*⁸⁶. Attorno a questo punto fisso si sviluppò la dottrina avventista negli anni, portando con sé i principi della rivoluzione protestante che modificò radicalmente il modo di approcciarsi alla fede cristiana, ma spingendo anche per un ritorno alla lettura attenta e completa del testo Biblico, conferendo eguale importanza tanto all'antico quanto al nuovo testamento. La denominazione della confessione, ossia "Avventisti del settimo giorno", evoca una delle principali caratteristiche che la distinguono dalla maggior parte delle altre denominazioni cristiane protestanti, ovvero l'osservanza del sabato come giorno di riposo, così come previsto originariamente dal decalogo⁸⁷ prima della riforma di Costantino il Grande, che nel 321 a.C. introdusse il concetto del riposo domenicale come unico giorno di riposo, con lo scopo di creare un punto d'incontro tra la popolazione pagana (che osservava la domenica) e la nuova e crescente compagine cristiana (che

⁸⁶ J. WHITE, *A Word to the Little Folk*, 1847, p. 13

⁸⁷ Dieci comandamenti, Esodo 20:1-17 e Deuteronomio 5:6-21

ancora osservava il sabato come in origine). È appunto l'osservanza tradizionale del sabato come giorno di riposo l'elemento d'interesse per il contesto dell'analisi in oggetto, essendo motivo di contrasti sul luogo di lavoro a causa delle tradizioni diverse seguite dalla società italiana.

All'inizio degli anni '50 del 1900 in Italia non esisteva ancora alcuna normativa specifica che prevedesse la possibilità per i lavoratori avventisti ad astenersi dall'attività lavorativa in giorno di sabato. Di conseguenza, la maggior parte di essi faceva molta fatica a trovare un posto di lavoro che gli permettesse di godere di questo diritto. Raramente il datore di lavoro assecondava la richiesta del lavoratore, che doveva comunque essere disposto a lavorare la domenica o a recuperare durante la settimana le ore non lavorate di sabato, accontentandosi di ricevere talvolta una minore retribuzione o addirittura rinunciando alla stessa nelle ore di sabato non lavorate. Inoltre, molti lavoratori erano costretti a consumare le proprie ferie in corrispondenza dei giorni di sabato. Nonostante generalmente gli avventisti (come si riscontra per ogni credente praticante che abbia dei principi sani posti come cardine della propria vita) si dimostravano lavoratori impegnati, diligenti e rispettosi, nella maggior parte dei casi ciò non era ragione sufficiente a indurre i datori di lavoro ad adottare soluzioni conciliatorie in ambito di orario di lavoro, anche se possibile. All'epoca, nel momento in cui sorgevano problematiche concernenti il sabato, l'unica cosa che poteva fare il lavoratore era organizzare un colloquio informale tra datore di lavoro e un esponente del Dipartimento degli Affari Pubblici e della Libertà Religiosa della Chiesa avventista, le cui argomentazioni risultavano ancora fragili, basate soltanto sul testo della convenzione n. 106 dell'OIL riguardo il riposo settimanale, ratificata dall'Italia, in cui si legge all'art. 6: *“Le tradizioni e i costumi delle minoranze religiose saranno rispettati in tutta la misura del possibile”* ritenendo di conseguenza la Chiesa cristiana avventista una minoranza a cui doveva essere data la possibilità di rispettare il sabato come loro “tradizione” o “costume”. Prima dell'emanazione della legge del 1988⁸⁸, sebbene nella maggior parte dei casi questi incontri portarono ad esiti positivi, sul risultato delle richieste esercitava una notevole influenza l'orientamento religioso o la filosofia di vita di chi era chiamato a decidere. Le risposte ad esito negativo avevano sempre un epilogo simile, ovvero consideravano inammissibile il

⁸⁸ L. 22 novembre 1988, n. 516, *Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7° giorno.*

riconoscimento del diritto al riposo sabatico dal momento che a livello di ordinamento giuridico non esisteva alcuna normativa che riconoscesse tale diritto ai lavoratori di fede avventista. Il cavillo risiedeva quindi in una questione prettamente giuridica e, fintantoché la situazione fosse rimasta tale, l'ultima parola sarebbe sempre spettata al datore di lavoro che a sua libera scelta poteva assecondare o meno la richiesta pervenutagli dal lavoratore. Le numerose richieste di intervento al dipartimento per la libertà religiosa della Chiesa avventista incoraggiarono i responsabili ad iniziare a ragionare su una proposta di intesa tra la Chiesa avventista e lo Stato italiano. Iniziarono così i tentativi di stesura di una proposta di legge sulla tutela del riposo sabatico. Il lavoro fu svolto in collaborazione tra l'Unione delle Chiese avventiste, l'Unione delle Comunità israelitiche e il Consiglio federale delle Chiese evangeliche d'Italia. Per presentare tale proposta, si colse l'occasione del disegno di legge sull'orario di lavoro e il riposo settimanale dei lavoratori dipendenti, presentato nel 1947 dal Presidente del Consiglio dei Ministri alla Camera dei Deputati e predisposto dal CNEL. Ricontrata la mancanza di norme sul rispetto delle tradizioni e dei costumi delle minoranze religiose in relazione al riposo settimanale⁸⁹ all'interno del disegno di legge, i responsabili per la stesura della proposta sul riposo sabatico proposero degli emendamenti a riguardo, in modo tale da colmare le lacune presenti. Tuttavia, a causa della fine anticipata di diverse legislature che si susseguirono, molto spesso l'iter di proposta di legge sul riposo settimanale e l'orario di lavoro venne interrotto. Una figura che aiutò a dar rilevanza alla proposta degli emendamenti fu Stefano Servadei⁹⁰ e finalmente il 29 luglio del 1976 la proposta di legge n. 207 sul riposo sabatico fu presentata alla Camera. Nonostante questo traguardo, le proposte di legge da discutere erano innumerevoli e, per far risaltare questa che derivava dall'interesse di una piccola minoranza religiosa su altre che rappresentavano importanti interessi politici, Stefano Servadei propose di organizzare una manifestazione a Roma il 4 febbraio 1977, per richiamare l'attenzione del Parlamento sulla questione. Così in quella data si svolse un corteo pacifico per le strade della città, un incontro con il Presidente del Consiglio dei ministri (Giulio Andreotti) e con altre autorità della Camera dei deputati. Man mano

⁸⁹ Che l'Italia si era impegnata a tutelare tramite il recepimento della Convenzione n. 106 dell'OIL

⁹⁰ Deputato della Repubblica dal 1963 al 1983 per cinque legislature, Questore della Camera dei deputati dal 1979 al 1983 e sottosegretario di Stato al Ministero dell'Industria prima e del Commercio Estero poi nei due governi di centro-sinistra presieduti da Mariano Rumor.

furono posti molti altri tasselli per giungere all'obiettivo dell'intesa⁹¹ e la comunità avventista fu coinvolta in molte altre iniziative di sensibilizzazione dell'opinione pubblica⁹². E finalmente il 2 dicembre 1988 fu pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 516 del 1988 intitolata "*Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7° giorno*", costituita da 38 articoli. La firma dell'intesa e la promulgazione della legge attuativa sono stati traguardi rivoluzionari per la piccola minoranza avventista, che all'epoca contava solo cinquemila membri adulti registrati ufficialmente sul territorio dello Stato italiano. Tale legge fu la prima al mondo approvata tramite procedimento legislativo ordinario a riconoscere agli avventisti esplicitamente il diritto al riposo sabatico e da allora è stata utilizzata dalle comunità di molti altri Paesi come esempio per ottenere dai rispettivi Governi il riconoscimento di tale diritto. Inoltre, questa intesa fu di aiuto anche alla stesura di quella tra l'unione delle comunità israelitiche italiane e lo Stato che, seppur la procedura fosse iniziata prima, si era dilungata nelle trattative, potendo in tal modo godere dell'influenza positiva esercitata dall'approvazione dell'art. 17 sul riposo sabatico, che risultava più garantista e approfondito rispetto a quello proposto dalla comunità degli ebrei italiani.⁹³

La parte dell'intesa che più ci interessa è proprio l'art. 17, riferito al riposo sabatico, che esordisce così: "*1. La Repubblica italiana riconosce agli appartenenti alle Chiese cristiane avventiste il diritto di osservare il riposo sabatico biblico che va dal tramonto del sole del venerdì al tramonto del sabato*". Nonostante questa previsione, nel corso degli anni si è comunque assistito a scenari di controversie sorte sul luogo di lavoro proprio a causa di lavoratori che chiedevano la tutela del loro diritto al riposo sabatico in

⁹¹ Tra cui: la circolare del Consiglio dei ministri "*Riposo settimanale per i lavoratori appartenenti a confessioni religiose diverse da quella cattolica*", 16 febbraio 1977; il riconoscimento della personalità giuridica all'Ente Patrimoniale dell'Unione Italiana delle Chiese Cristiane Avventiste il 13 aprile 1979, da parte del Presidente della Repubblica Sandro Pertini; stipula di "piccole intese" per l'assicurazione d'invalidità e vecchiaia dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica e per l'assicurazione contro la malattia in favore dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica; il proposito di Giulio Andreotti (l'allora Presidente del Consiglio dei ministri) di procedere con le trattative per le intese con le confessioni diverse da quella cattolica, in attuazione del comma 3 dell'art. 8 della Costituzione.

⁹² Incontri e coinvolgimenti delle due associazioni internazionali per la libertà religiosa: AIDLR (Association Internationale pour la Défense de la Liberté Religieuse) - e la conseguente costituzione della sezione italiana della stessa - e IRLA (International Religious Liberty Association); altri interventi di rappresentanti della Chiesa avventista presso la Camera dei deputati.

⁹³ Tutta la storia dei passaggi che portarono infine alla l. n. 516 del 1988 è stata tratta dal libro di G. ROSSI, *Lotte e vittorie degli avventisti italiani per la libertà religiosa*, 2007, Edizioni ADV dell'Ente Patrimoniale U.I.C.C.A.

attuazione di questo articolo. La dicitura che spesso ha remato contro la richiesta di questi è riportata alla fine del comma 2 dello stesso articolo 17, che recita: *“Tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro”*. Infatti, molte aziende hanno letto questa dicitura come una giustificazione per non trovare una soluzione consona all'organizzazione degli orari di lavoro che permettesse ai lavoratori di fede avventista di godere di questo diritto.

Di recente il Tribunale di Verona si è ritrovato a dover decidere sul caso di un'infermiera avventista che, dopo aver sempre potuto godere del riposo sabatico durante gli otto anni di attività lavorativa presso la stessa casa di cura, recuperando le ore del sabato alla domenica o in altri giorni della settimana, da un momento all'altro questo suo diritto le era stato negato, introducendola stabilmente nella turnazione anche al sabato, seppur nel reparto in oggetto non ci fossero stati mutamenti organizzativi tali da determinare la necessità del suo inserimento nella turnazione. La ricorrente richiedeva che le fosse riconosciuto il diritto al riposo sabatico, così come stabilito dalla l. n. 516 del 1988 (intesa tra Stato e Unione delle Chiese avventiste del settimo giorno), in contrapposizione con la convenuta, che dichiarava che le modifiche apportate al sistema di turnazione erano dovute a cause oggettive date da esigenze organizzative. Nella sentenza n. 271/2019 il Tribunale di Verona – sezione lavoro si esprime così riguardo all'interpretazione del passaggio dell'art. 17 sopra riportato: *“L'articolo 17 citato precisa che “tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità del lavoro. In ogni caso, le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario”*. Tale inciso è stato interpretato in maniera diversa dai commentatori della norma in esame. Tuttavia, l'opinione preferibile, in quanto più aderente alla lettera ed alla ratio della disposizione, è quella secondo la quale la flessibilità del lavoro non deve intendersi come un limite al concreto esercizio del diritto, bensì come lo strumento da utilizzarsi per rendere il diritto effettivo.”. Difatti, seguendo questa ratio, la predisposizione dei turni in modo tale da garantire alla ricorrente il riposo sabatico negli orari prestabiliti, *“rientra perfettamente nel concetto di flessibilità adottato dal legislatore”*⁹⁴. La corte prosegue giustificando questa sua affermazione col fatto che negli anni precedenti era sempre stato possibile gestire i turni a favore del diritto della lavoratrice, garantendo allo stesso tempo la normale turnazione e la prestazione

⁹⁴ Causa n. 2458 2016, Sentenza n. 271/2019 pubbl. il 22/05/2019, Tribunale di Verona – sezione lavoro

dell'attività lavorativa durante quegli orari (sabbatici) solamente in sporadici eventi emergenziali, quantificabili come non più di uno all'anno, a cui la lavoratrice aveva sempre dato disponibilità. All'art. 17, comma 3 dell'intesa, si specifica anche *“Restano comunque salve imprescindibili esigenze di servizi essenziali previsti dall'ordinamento.”* La corte, seguendo l'orientamento giurisprudenziale (citando in particolare la Pretura di Brescia, 16/10/1990), precisa che tali imprescindibili esigenze non sono da intendersi come *“elementi negativi della fattispecie costitutiva del diritto, la cui inesistenza deve essere comprovata dall'attore, ma come elementi impeditivi (o se sopravvenuti) estintivi del diritto al riposo, la cui ricorrenza deve essere comprovata dal datore di lavoro”*: tale onere probatorio deve essere adempiuto rigorosamente sia per la lettera della legge (imprescindibili esigenze) sia per la ratio *«individuabile nel doveroso adempimento da parte del legislatore sottordinato dei principi desumibili dall'art. 8 e dall'art. 19 Cost., atteso che è proprio della effettività e dalla consistenza dei diritti di libertà, ed in particolare dei diritti di libertà religiosa, che è commisurabile la soglia di civiltà attinta da un ordinamento giuridico”*. Stabilito ciò, il datore di lavoro ha l'onere di comprovare l'esistenza di imprescindibili esigenze tali da comportare una necessaria modifica alla turnistica del servizio svolto presso la casa di cura inserendo anche la ricorrente nei turni del sabato. Non è invece sufficiente dimostrare solo le maggiori difficoltà organizzative dovute ad un aumento di lavoro o diminuzione di lavoratori a causa di un periodo di ferie. La Corte, dopo aver attestato che la convenuta non abbia fornito prove sufficienti a dimostrare l'esistenza delle imprescindibili esigenze, decide che alla ricorrente debba essere riconosciuto il diritto a fruire del riposo sabatico stabilito nell'art. 17 della legge n. 516 del 1988, riconoscendo la violazione di tale diritto da parte della casa di cura.

Questa decisione della corte è un esempio lampante di quanto l'esistenza di un'intesa tra Chiesa avventista e Stato abbia valore al giorno d'oggi per i lavoratori avventisti in Italia.

Tuttavia, la maggior parte della giurisprudenza in materia di libertà religiosa, indipendentemente dal tipo di religione in oggetto, non sembra seguire la stessa logica di ragionamento esposta nella sentenza appena citata nei casi in cui è necessario stabilire un bilanciamento degli interessi alla luce di concetti simili a flessibilità e imprescindibili esigenze⁹⁵. Queste differenze sono dovute in primis alla mancanza di una norma a livello

⁹⁵ Casistica citata nella *“Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights - Freedom of thought, conscience and religion”*, ECHR, aggiornata ad agosto 2022. Cfr. (X. v. the United Kingdom,

nazionale che introduca deroghe studiate ad hoc per tutelare al meglio questo diritto tramite un accordo di effettivo valore legale tra le parti, in secondo luogo dipende anche dall'interpretazione che si dà alle circostanze durante il processo di bilanciamento degli interessi aziendali (neutralità ed esigenze organizzative) con quelli del lavoratore credente. Nonostante le difficoltà che anche ad oggi si riscontrano in casi di questo tipo, possiamo dire che il diritto antidiscriminatorio e le tendenze interpretative delle corti siano stati sottoposti ad un processo di evoluzione, tutt'ora in atto, instauratosi in maniera incisiva dalla sentenza *Eweida*⁹⁶, vero e proprio punto di svolta che ha introdotto la possibilità di applicazione al test di proporzionalità il metodo dell'accomodamento ragionevole durante il ragionamento della Corte, che permette alle parti di giungere ad una risoluzione della controversia tramite un accordo ragionevole tra datore di lavoro e lavoratore.

Tutto ciò però non risulta ancora sufficiente, il diritto in questo ambito non sta tenendo il passo con i mutamenti sociali e ancora si può constatare che la discriminazione per fattore religioso nell'ambito lavorativo non viene considerata alla pari di altri tipi di discriminazione, quasi come se le Corti avessero frainteso la collocazione gerarchica di tale discriminazione nell'ambito dei diritti fondamentali dell'individuo. Il resoconto finale dell'analisi della giurisprudenza in questo ambito fa risaltare la maggiore preoccupazione della Corte (soprattutto EDU) di salvaguardare l'autonomia degli Stati, garantendogli un ampio margine di apprezzamento, dall'idea che la difesa della libertà religiosa potrebbe paradossalmente risultare una potenziale minaccia della loro libertà o neutralità ideologica. Purtroppo, il più delle volte le Corti, soffrono di più che labili, ma esistenti, pressioni politiche, che fanno incrinare l'asse del giudizio a favore dell'interesse aziendale⁹⁷.

Concludo riportando alcune delle considerazioni dell'avvocato generale Sharpston in merito al caso *Bouagnaoui*, che ritengo semplici ed esplicative della situazione attuale: *“nella grande maggioranza dei casi sarebbe possibile raggiungere, sulla base di una discussione ragionevole tra il lavoratore e il datore di lavoro, un*

Commission decision of 12 March 1981 (p. 92); *Konttinen v. Finland*, Commission EDU 24949/94, decision of 3 December 1996 (p. 92); *Francesco Sessa v. Italy*, ECHR 28790/08, aprile 2012 (p. 93).

⁹⁶ Già citata e tratta nei paragrafi precedenti (*EWEIDA AND OTHERS v. THE UNITED KINGDOM*)

⁹⁷ Questo capoverso è stato tratto, parafrasando, da: S. F. SANCHEZ, *Libertà religiosa e lavoro*, G. Giappichelli Editore - Torino, 2022, pp. 167-171.

accordo che contemperi adeguatamente i diritti concorrenti del lavoratore a manifestare la propria religione e del datore di lavoro alla libertà di impresa [...] in ultima analisi l'interesse dell'impresa a generare il massimo profitto non dovrebbe prevalere, a mio avviso, sul diritto del lavoratore di manifestare le proprie convinzioni religiose”⁹⁸.

⁹⁸ Conclusioni dell'Avvocato generale Eleanor Sharpston, 13 luglio 2016, causa C-188/15, *Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'Homme (ADDH) c. Micropole SA*, p. 113

CAPITOLO III

3. Libertà religiosa e lavoro al tempo della digitalizzazione

3. 1) IA e discriminazione religiosa nel processo di selezione del personale

Con l'avvento della tecnologia si sta assistendo ad una rivoluzione del mondo del lavoro, provocata dalla digitalizzazione, che sta inevitabilmente spingendo per un mercato del lavoro sempre più 4.0, in cui datori di lavoro non solo devono adattarsi e tenere il passo con le iniziative di ultima generazione dal punto di vista produttivo per l'avanguardia aziendale, ma devono anche far sì che i lavoratori si adattino ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e della filiera produttiva introdotti dalle nuove tecnologie. La parola d'ordine in questo nuovo mondo del lavoro è "flessibilità" sia da parte del datore di lavoro che da parte del lavoratore. La digitalizzazione comporta la nascita di nuove modalità in cui si può esercitare l'attività lavorativa, come il telelavoro o il lavoro tramite piattaforme e social network, modalità che permettono al lavoratore di gestire meglio il binomio vita privata-lavoro, ma allo stesso tempo richiedono una revisione delle discipline giuslavoristiche per garantire tutela dei diritti anche alle nuove figure professionali che intraprendono un'attività non ancora ben inquadrata sotto il punto di vista del diritto (caso eclatante quello dei riders). La flessibilità richiesta dalla frammentazione del lavoro comporta che le fondamenta tradizionali su cui è sempre stato radicato il diritto del lavoro, come i concetti di luogo di lavoro, orario di lavoro, mansione, stiano un poco alla volta dirigendosi inesorabilmente verso l'obsolescenza, facendo spazio a nuove idee e concetti. Quest'evoluzione determina l'assottigliarsi della linea immaginaria che divide la sfera della vita privata con quella del lavoro, a causa della possibilità di rimanere sempre connessi e di poter accedere al lavoro con un solo click su di un dispositivo che possiamo avere appresso, ormai, ovunque ci troviamo. Questo sistema crea un ambiente di frenesia e iperattività che non permette alla mente di riposarsi adeguatamente, causando crescenti casi di burnout da stress lavorativo, depressione e ansia sociale.

La tecnologia di per sé non è da considerarsi un elemento negativo, anzi, ha permesso di semplificare e velocizzare moltissime attività, snellendo varie procedure e abbreviando i tempi di elaborazione di dati e informazioni di qualsiasi tipo tramite processi informatici. In particolare, un ramo dell'ultima rivoluzione industriale e

tecnologica sta sviluppando numerosi progetti di intelligenza artificiale, la quale “*studia i fondamenti teorici, le metodologie e le tecniche che consentono di progettare sistemi hardware e sistemi di programmi software atti a fornire all’elaboratore elettronico prestazioni che, a un osservatore comune, sembrerebbero essere di pertinenza esclusiva dell’intelligenza umana.*”⁹⁹. Non sono pochi i dubbi e gli interrogativi che stanno assillando i ricercatori in merito alle potenzialità di questi sistemi, creati da un perfetto connubio tra informatica ed ingegneria; questo perché si impiega molto meno tempo per svilupparli piuttosto che per capirne affondo il funzionamento e le conseguenze che potrebbe comportarne l’utilizzo.

Tra le varie definizioni di intelligenza artificiale, l’elemento in comune che quasi tutte riportano (presente anche in quella di Treccani sopra citata) è il riferimento all’intelligenza umana come parametro valutativo, da trasmettere alla macchina, al fine di studiare un’evoluzione della stessa fino addirittura a superarla in conoscenza e capacità di ragionamento oggettivo. Proprio questo punto accresce la fiducia che le persone nutrono nei confronti delle decisioni prese da parte della macchina, piuttosto che da parte dell’uomo, che considera il ragionamento della macchina più accurato, tratto da un numero di dati che un singolo uomo fatica ad avere a disposizione contemporaneamente e, di conseguenza, viene considerato un ragionamento più imparziale e basato su un’analisi dei dati oggettivamente veritiera e più affidabile. Tuttavia, essendo l’intelligenza artificiale creata partendo da una base di dati e impostazioni stabiliti da esseri umani, non si può dire che non nasca fin dall’origine con dei pregiudizi impostati di default. Infatti, se il programmatore della macchina utilizza dei dati viziati da preconcetti come base per lo sviluppo dell’intelligenza artificiale, poi automaticamente i risultati e le decisioni saranno errati.

L’intelligenza artificiale si è dimostrata estremamente efficiente nella sua applicazione su vasta scala, sia nazionale, che mondiale, ai processi di selezione del personale.

Questo è un altro punto di interesse per l’analisi dei rischi per la libertà religiosa sul luogo di lavoro. Nello specifico, il rischio di “*bias*”¹⁰⁰ nella fase preassuntiva del rapporto di lavoro è concreto e tale è anche il rischio di discriminazione nella fase della selezione del

⁹⁹ Definizione tratta da: F. AMIGONI, V. SCHIAFFONATI, M. SOMALVICO, *Intelligenza artificiale - Enciclopedia della Scienza e della Tecnica* (2008), Treccani.

¹⁰⁰ In inglese: pregiudizio. Termine tecnico utilizzato per indicare i preconcetti e pregiudizi impostati nel ragionamento dell’intelligenza artificiale.

personale dato l'alto tasso di utilizzo di questi software al giorno d'oggi. Sono sempre di più le aziende anche in Italia¹⁰¹ che si affidano a terzi per i processi di selezione del personale, che in molti casi sono svolti mediante l'utilizzo di software a intelligenza artificiale per un primo screening dei curriculum e in altri casi sono proprio questi software a svolgere i video-colloqui di valutazione con i vari candidati¹⁰², testando la personalità, l'attitudine e le abilità cognitive per determinare se il candidato è idoneo, facendo tutto ciò tramite l'assorbimento di un'ingente quantità di dati dai documenti o dai colloqui che gli sono sottoposti. Sono molti i casi in cui dei sistemi automatizzati di recruiting basati su algoritmi pregiudizievole portano ad un processo di selezione del personale con risultati non imparziali. Tra gli ultimi ricordiamo il caso di Amazon¹⁰³ che già dal 2014 cercava di studiare un metodo per meccanicizzare il processo di selezione dei curriculum, in modo da scartare velocemente quelli che non appartenevano a probabili futuri talenti. L'*Amazon automated recruiting system*, in grado di scegliere i cinque migliori talenti all'interno di un insieme molto ampio di curriculum caricati nella sua memoria, tramite il machine learning¹⁰⁴, "imparò" a preferire per la selezione i candidati maschi, selezionando i curriculum in maniera non neutrale e realizzando una discriminazione indiretta basata sul sesso dei candidati. In ambito di discriminazione etnica e religiosa la situazione appare simile. Difatti, vari studi¹⁰⁵ hanno dimostrato,

¹⁰¹ Tra quelle italiane:

A2A, Ferrovie dello Stato, Esselunga, Adecco.

¹⁰² M. GABANELLI, F. TORTORA, *Il colloquio di lavoro? Lo fa l'algoritmo via webcam: vantaggi e pericoli*, Corriere della sera – Dataroom, 25 maggio 2022; I. MILETIC, *L'impatto dell'intelligenza artificiale nel processo di ricerca e selezione del personale: Il caso della società Vima Link SA*. Bachelor thesis, Scuola Universitaria della Svizzera Italiana (SUPSI), 2020

¹⁰³ J. DASTIN, *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, Oct. 2018.

¹⁰⁴ Branca dell'Intelligenza Artificiale che si occupa dello sviluppo di algoritmi e tecniche finalizzate all'apprendimento automatico mediante la statistica computazionale e l'ottimizzazione matematica., Vocabolario Treccani, 2019

¹⁰⁵ F. CHIARELLO, S. FARERI, M. CRUDELINI, *Gender and race biases in the AI assisted recruitment process*, State of the art and future directions, ISMU, Milano, 2021, report realized within the GRASE (Gender and race stereotypes eradication) project, funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme) (2014-2020);

M. BOGEN, *All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias*, Harvard Business Review, 6 maggio 2019, disp. su: <https://hbr.org/2019/05/all-the-ways-hiring-algorithms-can-introduce-bias>, ultimo accesso giugno 2023.

G. MANN, C. O'NEIL, *Hiring Algorithms Are Not Neutral*; Harvard Business Review, 09/12/2016, disp. su: https://hbr.org/2016/12/hiring-algorithms-are-notneutral?ab=at_art_art_1x4_s01, ultimo accesso giugno 2023.

A. PENA, I. SERNA, A. MORALES, J. FIERREZ, *Bias in Multimodal AI: Testbed for Fair Automatic Recruitment*, School of Engineering, Universidad Autonoma de Madrid, Spain, 2020

introducendo appositamente dei “*bias*” sul genere e sull’etnia durante il processo di “*trainig*” dell’algoritmo, che lo strumento di selezione del personale utilizzato per valutare i curriculum ed eseguire i colloqui via video, spesso decide in modo differente se gli sono presentati gli stessi curriculum con foto, nome e provenienza del candidato diversi, e che uno sesso curriculum presentato con all’interno le stesse competenze, raggiunge posizioni diverse in graduatoria se si va a modificare la foto inserendo, al posto di un uomo bianco, dapprima una donna, poi una donna con colorazione della pelle più scura e poi una donna che indossa l’hijab, e lo stesso avviene modificando il nome e l’origine del candidato. I risultati degli studi sono allarmanti quindi anche per il rischio di discriminazione indiretta per fattore religioso, infatti, la discriminazione etnica praticata dall’algoritmo che seleziona diversamente in base alla provenienza (luogo di nascita e nome del candidato) e alle caratteristiche fisiche che presenta il candidato nella foto del curriculum o direttamente nel video colloquio registrato, comporta di conseguenza una discriminazione indiretta per quel gruppo di soggetti che, appartenendo ad una certa religione, rispecchiano alcune caratteristiche fisiche comuni e sottostanno a precetti della loro fede che gli impongono di manifestarla più apertamente.

Questi tipi di risultati dimostrano che l’utilizzo di sistemi automatizzati nella selezione del personale non promuove sempre la neutralità, a meno che essi non siano progettati fin dall’inizio in modo tale da evitare e respingere ogni tipo di discriminazione risultante dai loro processi, con un’attenzione particolare ad ottenere esiti oggettivamente neutrali. Infatti, non possono essere gli strumenti stessi i responsabili di tale discriminazione, bensì i programmatori che inseriscono dati già viziati all’interno del processo di progettazione del software. Uno dei principali studi in materia, portato avanti dall’università di Cambridge, conclude che un sistema di intelligenza artificiale usato con lo scopo di accrescere diversità ed inclusione nella selezione del personale è “pseudoscienza”¹⁰⁶. Lo studio ha evidenziato che i cambiamenti delle caratteristiche fisiche desumibili dalla foto del curriculum influenzavano l’algoritmo nella sua analisi biometrica, specialmente se si trattava di una diversa esposizione del candidato a luce od ombre, di un diverso sfondo e di un abbigliamento più o meno coprente. Il problema è che il software che utilizza il

¹⁰⁶ E. DRAGE, K. MACKERETH, *Does Ai Debias Recruitment? Race, Gender, and Ai? “Eradication of Difference”*. *Philosophy & Technology*, 35, 89 (2022). Disponibile online su: <https://doi.org/10.1007/s13347-022-00543-1>, ultimo accesso giugno 2023.

machine learning, addestrato basandosi su processi imparati da dati passati e non futuri, reitera le previsioni o decisioni prese, moltiplicando l'errore basato su dati pregiudizievoli.

Alla luce di quanto esposto gli esperti concordano che questo tipo di tecnologia necessita di una regolamentazione molto più restrittiva ed è proprio a questo scopo che il Parlamento Europeo ha provveduto all'approvazione dell'AI Act, il primo testo normativo all'avanguardia, di impatto incisivo sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale, che categorizza vari settori di utilizzo della stessa, stabilendo che quello della selezione e gestione del personale è da classificare tra gli "*high risk field*" (ambito ad alto rischio) a causa dei "*bias*" che possono condurre, come negli esempi sopra citati, a discriminazioni dei candidati, basati sul genere, sull'etnia e, indirettamente, anche sulla religione. Attendiamo quindi di verificare quale sarà l'impatto dell'attuazione di questa normativa all'interno degli ordinamenti degli Stati membri e quali modifiche comporterà per la filiera produttiva sviluppatrice di intelligenza artificiale.

3.2) *Libertà di espressione su piattaforme digitali e rapporto di lavoro*

La libertà di espressione e di opinione è un diritto di portata generale e fondamentale alla base di ogni società democratica e pluralistica, che ricopre un ruolo considerevole nella diffusione della tolleranza e della diversità. La disciplina in materia è stabilita dall'art. 18 della Dichiarazione Universale Dei Diritti Umani: *“Ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare di religione o di credo, e la libertà di manifestare, isolatamente o in comune, e sia in pubblico che in privato, la propria religione o il proprio credo nell'insegnamento, nelle pratiche, nel culto e nell'osservanza dei riti.”*; dall'art. 18 del Patto Internazionale relativo ai Diritti Civili e Politici: *“1. Ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di avere o di adottare una religione o un credo di sua scelta, nonché la libertà di manifestare, individualmente o in comune con altri, e sia in pubblico sia in privato, la propria religione o il proprio credo nel culto e nell'osservanza dei riti, nelle pratiche e nell'insegnamento. 2. Nessuno può essere assoggettato a costrizioni che possano menomare la sua libertà di avere o adottare una religione o un credo di sua scelta. 3. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo può essere sottoposta unicamente alle restrizioni previste dalla legge e che siano necessarie per la tutela della sicurezza pubblica, dell'ordine pubblico e della sanità pubblica, della morale pubblica o degli altrui diritti e libertà fondamentali. 4. Gli Stati parti del presente Patto si impegnano a rispettare la libertà dei genitori e, ove del caso, dei tutori legali, di curare l'educazione religiosa e morale dei figli in conformità alle proprie convinzioni.”*; dall'art. 9 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo: *“1. Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti. 2. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui.”*; nonché dall'art. 21 della Costituzione: *“tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione”*.

Questi testi normativi estremamente dettagliati avvalorano l'intelletto dell'individuo, riconoscendolo capace di formarsi una propria opinione e conferendogli la libertà di condividerla liberamente con le altre persone. La libertà di pensiero e di espressione permette di vivere in una società in cui chiunque può sviluppare l'abilità di pensiero critico tale da facilitare l'apertura mentale che allontana pregiudizi, falsi stereotipi, indottrinamento e persecuzione nei confronti di minoranze o di persone che la pensano diversamente, incentivando l'abilità di crearsi, sostenere e anche cambiare un pensiero o un parere. Questo diritto dovrebbe permettere di attribuire lo stesso valore all'opinione sostenuta da un gruppo formato da un ingente quantità di persone o da una singola persona. La libertà di espressione e di pensiero è un diritto caratterizzato da una particolare stretta connessione con quello di libertà religiosa, nominata in modo esplicito all'interno dei testi sopra citati. Questa connessione risiede nel fatto che qualsiasi limite introdotto alla libertà di religione limita automaticamente anche la libertà di espressione della stessa. Allo stesso tempo, i due diritti potrebbero trovarsi a cozzare nel momento in cui un individuo, manifestando la sua libertà di espressione, produca del materiale critico nei confronti una certa credenza religiosa¹⁰⁷, superando i limiti della sola libertà di espressione con critiche maliziose in grado di violare gli ideali di tolleranza delle diversità e delle minoranze¹⁰⁸.

La libertà religiosa viene delineata da due componenti fondamentali: la possibilità di adottare e quella di manifestare una religione. Questi due aspetti permettono ad una persona non solo di aderire ad una certa confessione religiosa liberamente, ma anche di cambiarla oppure di non farlo proprio, permettono di manifestare qualsiasi sia la credenza che si voglia sposare. La disciplina in materia stabilisce esplicitamente che tale libertà può essere limitata solamente se stabilito per legge, a causa di *“misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui.”*¹⁰⁹. Tuttavia, seppur al giorno d'oggi siano rari i casi in cui si delinea la necessità di limitare in tal modo le manifestazioni di culto, eccezion fatta per i casi di fanatismo religioso che danno spesso prova della deriva violenta a cui possono arrivare, un ambito ancora preso di mira

¹⁰⁷ Cfr. il caso Otto-Preminger-Institut vs. Austria, Application no. 13470/87

¹⁰⁸ C. ASHRAF, *Exploring the impacts of artificial intelligence on freedom of religion or belief online*, THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RIGHTS 2022, VOL. 26, NO. 5, 757–791, 11 agosto 2021, p. 764

¹⁰⁹ Art. 9, comma 2, CEDU

dalle limitazioni alla libertà di pensiero, di espressione e di religione sono i social network, considerati alla stregua di piazze pubbliche in cui gli utenti condividono pensieri, opinioni e idee con un vasto numero di visitatori, potenzialmente illimitato. La maggior parte delle censure praticate in automatico dal social network in oggetto avvengono ad opera di un algoritmo che analizza il contenuto scritto e visivo del post e determina se sia appropriato o meno per la pubblicazione¹¹⁰, in cui la complessità dell'analisi sta nella difficoltà della macchina di percepire il contesto in cui è inserito un dato ritenuto sensibile o lesivo della politica del social network¹¹¹.

Oltre al rischio di censura tramite il controllo preventivo della pubblicazione dei post da parte dell'algoritmo, un'ulteriore minaccia, collegata al rapporto di lavoro e dovuta ai social network, incombe su questo diritto. Difatti, essendo internet una modalità per diffondere informazioni, documenti, critiche, opinioni su vasta scala, proprio come se si parlasse ad un pubblico di spettatori, molto spesso a causa di questo suo potere i datori di lavoro si sentono minacciati da opinioni che potrebbe venire a formarsi sull'azienda stessa o su alcuni dipendenti dell'azienda. Nell'era in cui tutto si basa su una recensione, su commenti e condivisioni di post, su sondaggi di opinione, una brutta reputazione online potrebbe risultare fatale per la conclusione di importanti affari e addirittura portare alla rottura di rapporti con clienti storici. Da questa pressione esercitata dal mercato sui datori di lavoro scaturiscono spesso, da parte degli stessi o di chi ne fa le veci, iniziative di controllo dell'operato dei dipendenti sui social. Essendo sottoposto al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, l'individuo in veste di lavoratore subordinato non dispone dell'ampiezza della libertà di espressione, priva di vincoli e limiti, che gli è garantita come semplice cittadino, che sottostà solamente alle leggi stabilite dallo Stato. I limiti ulteriori che comporta il rapporto di lavoro sono gli obblighi di diligenza, fedeltà

¹¹⁰ Per approfondire l'argomento trattato finora: C. ASHRAF, *Exploring the impacts of artificial intelligence on freedom of religion or belief online*, THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RIGHTS 2022, VOL. 26, NO. 5, 757–791, 11 agosto 2021, School of Public Policy, Central European University, Vienna, Austria

¹¹¹ S. BALDETTI, *Il "giudice" algoritmo di fronte al fenomeno religioso: "Un esempio recente è il caso di un docente universitario dell'Università di Villanova, che si è visto sospendere temporaneamente il suo account su Facebook per un post contenente un'immagine presa dal film "Mission", che raffigurava una celebrazione religiosa cristiana. In questa immagine, un sacerdote guidava in cerimonia un gruppo di indios del Sud America, procedendo alla testa della processione con l'ostensorio. Tuttavia, il contenuto era stato rimosso e la motivazione della sospensione consisteva nel fatto che una delle donne indios rappresentate nel film fosse a seno scoperto, ritenendo così violata la regola che prevedeva il divieto di rappresentazione di nudità nei post degli utenti. In questo caso si rende necessario valutare la cornice della rappresentazione cinematografica utilizzata per veicolare un contenuto religioso."*

e riservatezza¹¹² che si estendono adesso, oltre che al mondo reale, anche al mondo virtuale. A protezione del lavoratore esiste l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori che regola l'utilizzo di *“impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”*¹¹³, ma che tuttavia può essere bypassato dal datore di lavoro per verificare che l'attività del lavoratore sui social (soprattutto se eseguita tramite dispositivo aziendale) non sia lesiva degli obblighi sopra riportati¹¹⁴.

Tuttavia, al giorno d'oggi il datore di lavoro non necessita nemmeno di tali facoltà per poter accedere a profili pubblici del dipendente o di un ipotetico candidato, essendo sufficiente essere registrati allo stesso social network per poter utilizzare questa piattaforma con lo scopo di eseguire indisturbato indagini pre e post assunzione sulle opinioni del lavoratore in merito a idee *“politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”*¹¹⁵. In riferimento a questo rischio, a tutela della privacy del lavoratore l'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori nasce con lo scopo di eliminare la schedatura del personale salvaguardandone la sfera privata. Oggi però gli sforzi a tal fine sembrano vanificati dalla diffusione su vasta scala di informazioni personali di ogni genere sui social, studiati appositamente per profilare l'individuo, anche su tematiche molto sensibili come quelle sopra citate, ed essendo utilizzati come principale metodo di propagazione di informazioni e ottimo strumento per manifestare le proprie idee e gli orientamenti religiosi.

In questo scenario virtuale i limiti al potere disciplinare infatti si assottigliano, sicché un profilo aziendale potrebbe essere utilizzato per ottenere informazioni su un candidato ad una posizione lavorativa, prima ancora di contattarlo, per crearsi nei suoi confronti un'opinione che determinerà se concedergli o meno un'occasione di colloquio, senza comunque lasciarne traccia. Dal momento che molti profili social sono pubblici è difficile limitare questo utilizzo scorretto dello strumento dei social network, che va in violazione dell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, senza contare che possedere tali informazioni da

¹¹² Art. 2104 e 2105 C.c.

¹¹³ Art. 4, comma 1, Statuto dei Lavoratori.

¹¹⁴ Pratica ritenuta consona anche dal Garante della Privacy. Nel caso di un profilo privato del dipendente il datore di lavoro non legittimato all'accesso ai dati dovrebbe verificare entro quali limiti poter esercitare il potere disciplinare e accedere anche ai dati che gli son nascosti.

¹¹⁵ Art. 8 dello Statuto dei Lavoratori

parte di datore di lavoro e colleghi potrebbe fomentare fenomeni di mobbing e vessazioni sul luogo di lavoro, a causa dell'orientamento religioso del lavoratore coinvolto.

In conclusione, la digitalizzazione sta trasformando a velocità record il nostro rapporto col mondo del lavoro, favorendo lo sviluppo di aziende, la creazione di nuovi tipi di lavori che prima non esistevano e la velocizzazione di processi sempre più precisi. Tuttavia, non sono poche le insidie per i diritti fondamentali che per anni si è lottato al fine di tutelare.

La discriminazione per fattore religioso purtroppo rischia anche oggi di passare in sordina a causa della poca considerazione di cui gode, della sua classificazione a diritto di seconda categoria rispetto ad altri e soprattutto per la crescente difficoltà a far valere i propri diritti in un mondo sempre più interconnesso, in cui le nostre informazioni personali sono reperibili quasi ovunque ed in cui è sempre più normale, facile e alla portata di tutti entrare in possesso di dati personali sensibili su persone sconosciute, ipoteticamente utilizzabili anche per formarsi un'opinione superficiale su di un certo candidato e scartarlo a prescindere, su basi discriminatorie, a seconda di come si presenta il suo profilo social e ai contenuti che condivide. È facile per un datore di lavoro ottenere informazioni senza lasciare traccia sul profilo altrui, potendo smaltire velocemente quelli che non rispecchiano la sua filosofia di vita o che non condividono le sue stesse opinioni o addirittura quelli che a causa della loro fede, non sono valutati idonei a rappresentare l'ideale di neutralità dell'azienda, un principio che dovrebbe al contrario incentivare l'inclusione e la tolleranza tra la compagine del personale di un'impresa di qualsiasi genere.

CONSIDERAZIONI FINALI

Con questo elaborato si è cercato di fornire un quadro generale sui rischi discriminatori che esistono ancora oggi per le persone credenti che si approcciano al mondo del lavoro. Nell'epoca della precarietà, della frammentazione e della flessibilità del lavoro, risulta sempre di più un ostacolo possedere valori e ideali che preservano l'uomo dal cedere a compromessi con la propria coscienza pur di riuscire ad ottenere un posto di lavoro che sia in linea con gli studi svolti, facilmente raggiungibile, che permetta di coniugare vita privata e lavoro e di guadagnare una paga sufficiente per i bisogni propri e della famiglia, tutte pretese apparentemente non eccessive, ma basilari per coniare un ideale di "*decent work*", parametro che non ha più a che fare solo con le quantità di ore lavorate o con il salario minimo, ma proprio con la qualità e lo stile di vita che mira a garantire.

Purtroppo, accade sempre più spesso che l'individuo per trovare un'oasi di stabilità e certezza nel territorio della precarietà, rinunci ad aspetti della sua vita e della sua identità, irrigidendo la sua personalità fino a rispecchiare l'ideale di candidato che il mercato del lavoro ricerca. Questo fenomeno, come abbiamo visto, è addirittura incentivato mediante l'introduzione di sistemi automatici di analisi dei candidati, i cui algoritmi sono in grado di percepire una persona portatrice di ideali che potrebbero sovrastare quello del successo lavorativo, tra cui la religione sicuramente ha non poca rilevanza.

Ho constatato che la quantità di materiale reperibile in materia di libertà religiosa sul luogo di lavoro è inferiore rispetto a quello reperibile in merito ad altri diritti fondamentali, forse perché effettivamente l'espressione religiosa in ambiente di lavoro risulta rilevante solo in una percentuale di casi e di professioni religiose più limitate, rispetto ad altri profili dell'individualità umana, tuttavia ho deciso di dedicarmi a questo tema proprio perché i diritti delle minoranze, seppur rilevanti solo per una ristretto e particolare insieme di persone, non dovrebbero passare in secondo piano.

Seppur la disciplina antidiscriminatoria abbia fatto enormi progressi nel corso degli ultimi decenni, portando in Italia anche alla spinta per la stipula di intese tra lo Stato e alcune confessioni religiose diversa da quella cattolica, fondamentali per gestire anche i conflitti che sorgono sul luogo di lavoro (come abbiamo al capitolo II, par. 2.3), talvolta la normativa non è comunque sufficiente a garantire un grado di tolleranza tale da permettere ai credenti di non doversi trovare ad un bivio che impone di scegliere se

lavorare o se mantenere la propria identità.

Alla luce di questa breve analisi, che purtroppo non ricomprende le tante altre sfaccettature della libertà religiosa minacciate all'interno dei luoghi di lavoro che meriterebbero eguale attenzione, si giunge alla conclusione che la soluzione migliore per entrambe le parti nella maggior parte dei casi in questione, sarebbe la ricerca di un accordo a livello aziendale basato sul metodo dell'accomodamento ragionevole, che dovrebbe essere utilizzato di prassi in tutti i casi di lavoratori con particolari esigenze, non solo a livello di disabilità, ma anche nel caso di lavoratori portatori di interessi ed esigenze particolari, come in questo caso quello di rispettare determinati precetti religiosi. Questo metodo potrebbe aiutare a limitare i conflitti tra datore di lavoro e lavoratore, ad integrare le varie culture tra loro e a permettere il diffondersi di un più spiccato e spontaneo spirito di tolleranza all'interno dei luoghi di lavoro.

BIBLIOGRAFIA

- A. BOSCATI, *Ideologia nel rapporto di lavoro tra tutela dei diritti dei lavoratori e dell'identità valoriale dell'impresa*, JUS- ONLINE 1/2021
- A. DE OTO, *Discriminazione religiosa e contratti di lavoro nell'era della liquidazione del lavoro*, Il Mulino – Rivisteweb, Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, Fascicolo 1, aprile 2013
- A. PENA, I. SERNA, A. MORALES, J. FIERREZ, *Bias in Multimodal AI: Testbed for Fair Automatic Recruitment*, School of Engineering, Universidad Autonoma de Madrid, Spain, 2020
- C. ASHRAF, *Exploring the impacts of artificial intelligence on freedom of religion or belief online*, THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RIGHTS 2022, VOL. 26, NO. 5, 757–791, 11 agosto 2021
- D. IODICE, R. COLOMBANI, *Social network e responsabilità disciplinari: le possibili tutele individuali*, Bollettino Adapt, 17 luglio 2018, n. 27
- E. DAGNINO, *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019
- E. DRAGE, K. MACKERETH, *Does Ai Debias Recruitment? Race, Gender, and Ai's "Eradication of Difference"*. Philosophy & Technology, 35, 89 (2022)
- F. AMIGONI, V. SCHIAFFONATI, M. SOMALVICO, *Intelligenza artificiale* - Enciclopedia della Scienza e della Tecnica (2008), Treccani.
- F. CHIARELLO, S. FARERI, M. CRUDELINI, *Gender and race biases in the AI assisted recruitment process*, State of the art and future directions, ISMU, Milano, 2021, report realized within the GRASE (Gender and race stereotypes eradication) project, funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme) (2014-2020)
- G. MANN, C. O'NEIL, *Hiring Algorithms Are Not Neutral*; Harvard Business Review, 09 dicembre 2016
- G. ROSSI, *Lotte e vittorie degli avventisti italiano per la libertà religiosa*, 2007, Edizioni ADV dell'Ente Patrimoniale U.I.C.C.A.
- G. RICCI, *Il diritto alla limitazione dell'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie nella dimensione costituzionale integrata (fra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)*, pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo

D'Antona".INT – 79/2010

I. MILETIC, *L'impatto dell'intelligenza artificiale nel processo di ricerca e selezione del personale: Il caso della società Vima Link SA*. Bachelor thesis, Scuola Universitaria della Svizzera Italiana (SUPSI), 2020

J. DASTIN, *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, Oct. 2018.

J. WHITE, *A Word to the Little Folk*, 1847

L. CASSI, *Libertà religiosa e divieto di discriminazione sul lavoro*, Tesi di laurea magistrale in Giurisprudenza, Università degli studi di Firenze, 2021/2022

L. FAILLA, E. CASSANETI, *Discriminatorio non scegliere un candidato per motivi religiosi*, Guida al Lavoro/ Il Sole 24 Ore, n. 27, luglio 2016

L. FAILLA, E. CASSANETI, *La Corte di Giustizia si pronuncia sul velo islamico*, Guida al Lavoro / Il Sole 24 Ore, n. 15, aprile 2017

L. VOZELLA, C. ZANDEL, *Lavoro domenicale e festivo in Italia e in Europa: un quadro d'insieme nel lavoro che cambia*, Bollettino Adapt, 31 ottobre 2018

M. BOGEN, *All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias*, Harvard Business Review, 6 maggio 2019

M. C. FALCHI, *Intelligenza Artificiale: se l'algoritmo è discriminatorio*, iusinitinere.it, 5 ottobre 2020

M. CHENG, M. DE ARTEGA, L. MACKEY, A. T. KALAI, *Social norm bias: residual harms of fairness-aware algorithms*, Springer, 23 gennaio 2023

M. GABANELLI, F. TORTORA, *Il colloquio di lavoro? Lo fa l'algoritmo via webcam: vantaggi e pericoli*, Corriere della sera – Dataroom, 25 maggio 2022

M. SCOFFERI, A. CONSIGLIO, *Le modifiche al Codice delle Pari Opportunità: la "nuova" fattispecie di discriminazione indiretta*, Guida al Lavoro/Il Sole 24 Ore, n. 27, luglio 2022

N. MOSHI, *Divieto di portare il velo sui luoghi di lavoro, ultimo intervento della Corte di Giustizia Ue*, Guida al Lavoro / Il Sole 24 Ore, n. 44, novembre 2022

R. BENIGNI, *L'equilibrio tra libertà religiosa e d'impresa nel quadro dell'integrazione europea e le prospettive di una tutela uniforme delle convinzioni del lavoratore*,
OSSERVATORIO COSTITUZIONALE, Fasc. 1/2022, 1 febbraio 2022