

Abbigliamento e parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici

LA TORTURA DELLA GIACCA

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera - 1° agosto 2001

Che uomini e donne sul lavoro debbano essere trattati rigorosamente allo stesso modo è ormai pacifico e universalmente accettato, almeno in linea teorica. Ma il caldo torrido di questi giorni fa sorgere qualche problema di attuazione pratica del divieto di discriminazione: i dipendenti maschi di un istituto di credito milanese hanno denunciato come discriminatorio l'obbligo, imposto loro dal regolamento aziendale, di svolgere anche in piena estate la prestazione lavorativa in giacca e cravatta, a fronte dei ben più leggeri indumenti consentiti alle colleghe.

Questioni simili sono sorte, con frequenza assai maggiore di quanto non si pensi, nei paesi dove il divieto di discriminazione tra i sessi è nato prima che da noi ed è stato progressivamente affinato nel corso degli ultimi decenni. Le cronache giudiziarie inglesi più recenti riportano, ad esempio, il caso della denuncia di discriminazione presentata dal sig. Watson contro il grande magazzino Waitrose di Southampton, dove egli lavorava come cameriere addetto alla caffetteria, che imponeva a tutti i dipendenti la rasatura quotidiana della barba: egli lamentava che tale obbligo penalizzasse ingiustamente i lavoratori, poiché alle lavoratrici la barba cresce assai più raramente. Il giudice è riuscito a dare ragione all'impresa soltanto in considerazione del fatto che l'assenza di peluria facciale degli addetti al servizio può garantire una maggiore igiene del cibo e delle bevande servite alla clientela.

In precedenza, una denuncia analoga era stata proposta da alcuni lavoratori ai quali la cremeria datrice di lavoro vietava di portare i capelli lunghi, mentre lo stesso divieto non veniva imposto alle loro colleghe. Qui l'argomento igienico non poteva evidentemente essere addotto per giustificare la diversità di trattamento; e difatti il giudice aveva risolto il caso enunciando una regola differente: il datore di lavoro può legittimamente negoziare con i propri dipendenti, all'atto dell'assunzione o in seguito, requisiti particolari di abbigliamento e di cura della persona – ivi compresa l'acconciatura dei capelli – quando tali requisiti siano ragionevolmente congrui rispetto alle esigenze del servizio, secondo le tradizioni e i costumi del luogo.

E quando nessun requisito particolare di abbigliamento o acconciatura sia stato espressamente pattuito? Vale anche in questo caso, di qua e di là della Manica, il criterio della ragionevolezza nell'applicazione del dovere di diligenza del lavoratore: dovere che può implicare obblighi di cura dell'aspetto esteriore diversi per l'impiegato d'ufficio, il muratore, la commessa di *boutique* o la ballerina di un *night club*. Da noi, in applicazione di questo criterio, si registrano sentenze contrarie a un impiegato che si era presentato al lavoro in tenuta da bagnino per protestare contro il malfunzionamento dell'impianto di condizionamento dell'aria, nonché al cassiere di banca che, in polemica con la direzione aziendale a suo dire troppo aggressiva, si era presentato allo sportello vestito da sceriffo del *Far West*, con tanto di cappellone, stella sul gilet e stivali. Ma la questione dell'obbligo di giacca e cravatta, sotto il profilo della discriminazione tra i sessi, non risulta essere stata ancora affrontata dai giudici del lavoro.