

IL LAVORO DISEGUALE – 1. ABBIGLIAMENTO E DISCRIMINAZIONI
CHI HA IL DIRITTO DI CONTROLLARE L'ASPETTO DEL LAVORATORE?

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera - 3 agosto 2004

Le cronache giudiziarie hanno dato conto della vicenda del sig. M., addetto al reparto di gastronomia di un supermercato, colpito da un provvedimento disciplinare per il rifiuto di rasarsi quotidianamente la barba, come prescritto dal regolamento aziendale. La controversia è stata risolta dalla Corte d'Appello di Milano con un'osservazione di costume: "soprattutto tra i giovani, la barba non rasata da qualche giorno è di moda"; il comportamento del sig. M., dunque, finché l'intervallo tra una rasatura e l'altra non si allunga troppo, non contrasta con le esigenze igieniche e di immagine proprie dell'attività specifica. Risolta la questione della barba del salumiere, resta il quesito generale: fin dove può spingersi la pretesa del datore di lavoro di controllare l'aspetto fisico del dipendente?

Fa certamente parte dell'obbligo contrattuale del dipendente il non rendersi sgradevole al prossimo: la diligenza dovuta implica anche un minimo di cura della persona. Ed è pacifico, a tutte le longitudini e le latitudini, che debbano essere evitate le stravaganze eccessive: così i giudici di Rouen, in Francia, hanno ritenuto censurabile l'impiegato che per il gran caldo si era presentato al lavoro in bermuda. Ma fin dove si estende il divieto di stravaganza? Il datore di lavoro è autorizzato anche a vietare ai dipendenti di praticare il *piercing* alle labbra, o ai maschi di portare i capelli lunghi? E fin dove possono spingersi le esigenze tecniche aziendali circa l'aspetto dei dipendenti? L'imprenditore può chiedere alla commessa addetta alla vendita, o alla cameriera del ristorante, di sottolineare il proprio *sex appeal* con minigonne e bluse attillate per essere più gradita ai clienti?

Torneremo nel prossimo articolo sulla questione della differenziazione di trattamento basata sull'avvenenza personale: vedremo come quella differenziazione sia di fatto largamente praticata e ponga problemi giuridici di non facile soluzione. Quel che possiamo affermare fin d'ora è che esiste un limite di ragionevolezza, un confine che divide le legittime esigenze aziendali dalla limitazione indebita della libertà della persona nella determinazione del proprio aspetto. Stabilito questo limite entro cui l'interesse aziendale può essere fatto valere unilateralmente dall'imprenditore, si apre però una questione ulteriore, ancor più delicata: è valida la pattuizione con la quale il (o la) dipendente assume volontariamente un vincolo circa il proprio aspetto o il proprio abbigliamento, che altrimenti non avrebbe potuto essergli imposto? Ad esempio, è legittimo il patto con cui i dipendenti di un'agenzia di assicurazioni si obbligano a portare giacca, cravatta, capelli corti e niente orecchini, o le lavoratrici di un *night-club* a indossare un abbigliamento decisamente sexy? Sul punto negli Stati Uniti sono stati versati fiumi di inchiostro; si discute della proposta, avanzata qualche tempo fa da Karl E. Klare, di consentire le pattuizioni di questo genere – entro i limiti della ragionevolezza e del buon costume – assoggettandole però inderogabilmente al vincolo di una maggiorazione retributiva.

La questione si complica quando l'abbigliamento o l'acconciatura assumono il valore di segno di appartenenza a un gruppo etnico o religioso: è il caso del *chador* o del velo portato dalle donne musulmane, della *kippah* degli ebrei osservanti o dei *peot* degli ebrei ultraortodossi, simbolo della loro scelta di vita, oppure del turbante dei lavoratori *sikh*. In Francia la legge del 15 marzo scorso vieta di portare qualsiasi segno di appartenenza religiosa nelle scuole pubbliche: lo Stato francese teme il "comunitarismo", cioè il chiudersi dei gruppi etnico-religiosi in se stessi rifiutando il dialogo e la contaminazione con gli altri gruppi. Nei paesi anglosassoni, lo stesso obiettivo di favorire l'integrazione fra gruppi diversi è perseguito invece attraverso una grande libertà di manifestazione anche esteriore della propria appartenenza etnico-religiosa. L'Unione Europea, per ora, ha scelto saggiamente di astenersi dall'intervenire, considerando entrambe le opzioni compatibili con il principio generale di non discriminazione per motivi religiosi o etnici. Spetta a noi decidere quale di questi due modelli – entrambi ragionevoli, purché applicati con buon senso – vuole per sé l'Italia.

L'imprenditore rispettoso della libertà dei suoi dipendenti farà comunque bene a negoziare con loro esplicitamente, sulla base di criteri uguali per tutti, gli eventuali requisiti di abbigliamento e di aspetto fisico ragionevolmente legati alle esigenze tecniche dell'attività aziendale. Fermi restando quei requisiti e salve le regole legittimamente pattuite, non potrà essere soltanto il fastidio epidermico di una parte dei colleghi o della clientela a giustificare il divieto del velo musulmano, dei *peot* e-

braici o del turbante *sikh*; ma neanche dell'orecchino maschile. I principi di libertà e non discriminazione sono parte essenziale della nostra Costituzione; fastidi epidermici e pulsioni xenofobiche no.