

**Corte di Giustizia Europea, Grande Sezione, sentenza 14 marzo 2017, C-157/15 – Pres. Lenaerts- Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (avv.ti Bayart e Bosmans) v. G4S Secure Solutions NV (avv.ti Raets e Verhelst)**

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento – Discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Regolamento interno di un'impresa che vieta ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di natura politica, filosofica o religiosa – Discriminazione diretta – Insussistenza – Discriminazione indiretta – Divieto posto ad una dipendente di indossare il velo islamico.**

*L'art. 2, par. 2, lettera a) della Direttiva 2000/78/CE deve essere interpretato nel senso che il divieto, imposto da un'impresa privata tramite regolamento aziendale, di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro non costituisce discriminazione diretta.*

*Può, tuttavia, costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2, par. 2, lettera b) della presente Direttiva, qualora venga dimostrato che l'obbligo comporti un particolare svantaggio per determinate persone, a meno che, detto obbligo, non sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come una politica di neutralità aziendale perseguita dal datore di lavoro.*

**Corte di Giustizia Europea, Grande Sezione, sentenza 14 marzo 2017, C-188/15 – Pres. Lenaerts- Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) (avv. Waquet) v. Micropole SA (avv. Cèlice)**

**Rinvio pregiudiziale – Politica sociale - Direttiva 2000/78/CE – Pa-**

**rità di trattamento – Discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa – Nozione – Desiderio di un cliente che le prestazioni non vengano assicurate da una dipendente che indossa un velo islamico.**

*L'art. 4, par. 1, della Direttiva 2000/78/CE deve essere interpretato nel senso che la volontà del datore di lavoro di tenere conto del desiderio particolare di un cliente di non essere a contatto con una dipendente che indossa il velo islamico, non costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*

★ ★ ★

## Gemma Pacella

### Velo islamico della lavoratrice e *corporate image*: Corte Europea e bilanciamento degli interessi

**Sommario:** 1. Le pronunce della Corte. 2. La *corporate image*. 3. Il contenuto relazionale della prestazione di lavoro. 4. Conclusione.

#### 1. *Le pronunce della Corte*

Il 15 marzo 2017 la Corte di Giustizia Europea si è pronunciata sulle domande di rinvio pregiudiziale<sup>1</sup> poste dalla Hof van Cassatie belga (C-157/15, *Achbita*) e dalla Cour de Cassation francese (C-188/15, *Boungaoui*). La questione, per la prima volta discussa in sede europea<sup>2</sup>, è se un datore di lavoro privato possa vietare ad una dipendente di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro e se questi possa licenziarla qualora ella si rifiuti di toglierlo<sup>3</sup>, ma oggetto della domanda è la corretta interpretazione degli artt. 2 e 4 della Direttiva 2000/78 antidiscriminatoria<sup>4</sup>, in materia di occupazione e condizioni di lavoro<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Cfr. LICASTRO, *Il dubbio di una velata discriminazione: il diritto di indossare l'hijab sul luogo di lavoro privato nei pareri resi dall'Avvocato generale della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, 2016, n. 29, in [www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it); ICHINO, *Quali obblighi ha il lavoratore riguardo il proprio abbigliamento*, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it); PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*, in *RIDL*, 2016, IV, p. 827 ss.

<sup>2</sup> La dottrina italiana ha segnalato l'assenza di "una specifica elaborazione concettuale della Corte di Giustizia europea" in merito alla discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici a causa della religione, cfr. SANTAGATA, *Discriminazione nel luogo di lavoro e «fattore religioso»: l'esperienza tedesca*, in *RIDL*, 2011, II, p. 353 ss.

<sup>3</sup> Per una ricostruzione dei fatti in commento, COSIO, *L'uso del velo islamico nei posti di lavoro. Il difficile bilanciamento tra diritti fondamentali e libertà di impresa*, in [www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu); POSO, *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico indossato nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà di impresa*, in *Labor*, marzo 2017.

<sup>4</sup> Una dottrina ha riflettuto sull'impatto che questa giurisprudenza ha sulla politica antidiscriminatoria dell'Unione Europea: "The judgement in *Achbita* leaves no doubt as regards the restraint of the Court amidst the current political climate in Europe. From timidity and hesitations regarding future innovations in non-discrimination doctrine, the Court's decision

La Corte, innanzitutto, offre un'interpretazione dell'art. 2 sul concetto di discriminazione diretta e indiretta<sup>6</sup>: argomenta nel senso che il divieto posto dall'azienda coinvolge tutti i segni religiosi visibili, politici o filosofici e, pertanto, non realizza una discriminazione diretta<sup>7</sup>, configurabile quando una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in una posizione analoga<sup>8</sup>. Si consideri, peraltro, che l'azienda aveva provveduto ad inserire nel regolamento interno il divieto, esteso naturalmente ad ogni dipendente, di indossare segni filosofici, politici o religiosi visibili sul luogo di lavoro<sup>9</sup>.

Eppure, la Corte valuta l'ipotesi che lo stesso divieto rappresenti una potenziale discriminazione indiretta, configurabile quando una disposizione, un criterio o una procedura apparentemente neutri mettano in una posizione di particolare svantaggio persone di un determinato gruppo (il c.d. *disparate impact*)<sup>10</sup>, a meno che non sia accertata la sussistenza di un requisito che funga da scriminante, ripulendo l'atto discriminatorio della sua anti-giuridicità.

I passaggi successivi della nota sono dedicati alla ricerca del fattore che, ai sensi dell'art. 4, par. 1, della Direttiva 2000/78, giustifichi il trattamento svantaggioso. Deve trattarsi, nella norma richiamata dalla Corte, di un requisito essenziale, determinante ai fini dello svolgimento dell'attività di lavoro, tenuto conto della natura della stessa e del suo contesto.

Una precisazione importante dei giudici europei è che non sarà la religione, ma la circostanza di aver indossato il velo<sup>11</sup>, come caratteristica della

in *Achbita* brings the equality battle to a new level of resignation”, XENEDIS, *Shaking the normative foundations of eu equality law: evolution and hierarchy between market integration and human rights rationales*, in *EUI Departement of Law Research Paper* n. 2017/4, p. 19.

<sup>5</sup> CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in *RIDL*, 2002, I, p. 75 ss.

<sup>6</sup> A proposito della Direttiva 2000/78, la stessa Corte di Giustizia ha stabilito che: «si evince in particolare dall'art. 2, paragrafo 1, [...] il principio di parità di trattamento si applica in funzione dei motivi elencati tassativamente al suo articolo 1», C-406/15, *Petya Milkova*; C-395/15, *Mohamed Daouidi*.

<sup>7</sup> Come una dottrina francese: “à la fois traditionnelle et innovante, la Cour distingue l'intolérance spéciale de celle générale”, PAGNERRE, [*Liberté de*] *Religion vs [Liberté d'] Entreprise*, in *Droit social*, maggio 2017, n. 5, p. 450 ss. e qui p. 454.

<sup>8</sup> Per un approfondimento sulle modalità di applicazione dei divieti di discriminazione diretta e indiretta si veda, COSIO, *L'uso del velo islamico nei posti di lavoro. Il difficile bilanciamento tra diritti fondamentali e libertà di impresa*, in [www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu).

<sup>9</sup> *Achbita* par. 15.

<sup>10</sup> Art. 2, par. 2, lett. b della Direttiva 2000/78.

<sup>11</sup> “La sig.ra Achbita non è stata licenziata per la sua fede musulmana, ma per il fatto che

religione, a costituire il requisito per giustificare il licenziamento. Non si tratta di comprimere la libertà a *professare* una religione, ma dell'ipotesi di restringere la libertà di *manifestare* una religione in un particolare contesto lavorativo<sup>12</sup>.

## 2. La corporate image

La questione pare essere la seguente: i poteri datoriali possono estendersi fino a stabilire cosa debba indossare una lavoratrice<sup>13</sup> e, dunque, può l'abbigliamento di una dipendente giustificare l'applicazione della sanzione estrema?

La medesima questione è stata letta in chiave giuslavoristica<sup>14</sup> sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza italiane<sup>15</sup>. Un valido fondamento per con-

essa seguitava a volerla manifestare, in maniera visibile, durante l'orario di lavoro, indossando il velo islamico", *Achbita*, § 18.

<sup>12</sup> Riguardo alla Direttiva 2000/78 "occorre interpretare la nozione di religione di cui all'art. 1 di tale direttiva nel senso che essa comprende sia il *forum internum*, ossia il fatto di avere convinzioni, sia il *forum externum*, ossia la manifestazione pubblica della fede religiosa", così NUZZO, *La Corte di Giustizia e il velo islamico*, in *RIDL*, 2017, II, p. 418 ss. e qui pag. 424.

<sup>13</sup> Uno dei contributi più importanti in tema di abbigliamento sul luogo di lavoro è di KLARE, *Abbigliamento e potere: il controllo sull'aspetto del lavoratore subordinato*, in *DLRI*, 1994, III, p. 571 ss.

<sup>14</sup> Il problema dell'abbigliamento, come simbolo religioso, si ritrova nella dottrina di diritto ecclesiastico, costituzionale e civile: cfr. CAROBENE, *I nuovi percorsi della laicità, il pluralismo religioso ed il difficile equilibrio con la religione islamica*, in *Dir. famiglia*, fasc. 2, 2006, p. 840 ss., in cui viene ricostruita la vicenda di tre studentesse islamiche che, nel 1989, furono sospese dal preside della loro scuola perché indossavano il velo islamico. Per un'analisi giuslavorista: NUZZO, *Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, W.P. CSDL Massimo D'Antona, 324/2017; CESTER, MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro: art. 2104*, in BUSNELLI (diretto da), *Il codice civile: Commentario*, Giuffrè, 2007, p. 375: "quelle ipotesi nelle quali una certa foggia di vestiario o una specifica divisa sono imposte a tutti i dipendenti [...] è duplice: da un lato si vuole garantire una certa cura dell'aspetto fisico del dipendente, dall'altro lato si vuole dare alla clientela un segnale di appartenenza, promuovendo l'immagine della società".

<sup>15</sup> Trib. Latina 19 settembre 1989, in *RIDL*, 1990, II, con nota di POSO, p. 248 ss; Pret. Roma, 3 dicembre 1998, in *RGL*, 1999, II, con nota di VALENTE, p. 619 ss; T. Monza, 19 giugno 2001, in *RIDL*, 2002, II, con nota di ICHINO e PERA, p. 658 ss.; Pret. Milano, 12 gennaio 1995, in *Giust. Civ.*, 1995, I, con nota di PERA, p. 2267 ss.; Cass. 21 dicembre 1991, n. 13829, in *Giust. Civ.*, I, con nota di PIZZOFERRATO, p. 3083 ss; Pret. Milano, 13 luglio 1987, in *Giur. cost.*, 1987, con nota di CERRI, p. 149 ss.

figurare un obbligo contrattuale di indossare o meno un tipo di abbigliamento si rintraccia nella dottrina di Luigi Mengoni in tema di obbligazioni di prestazione e di obbligazioni di correttezza<sup>16</sup>.

Nel caso *Achbita*, la lavoratrice svolge mansioni di *receptionist*, ossia a contatto con la clientela. Dunque, la circostanza per cui la dipendente si sia rifiutata di togliere il velo sul luogo di lavoro non è del tutto estranea all'obbligazione di prestazione di ricevere e occuparsi della clientela, dato che l'esercizio di quest'ultima può certamente essere pregiudicato da un particolare abbigliamento. La natura delle mansioni condiziona l'uso di un *dress code* in azienda: "quando il contenuto primario del rapporto obbligatorio è diretto precipuamente alla cura della persona o di una cosa del creditore, l'interesse di protezione non acquista un rilievo autonomo, [...bensì...] si identifica con l'interesse all'(esatto) adempimento"<sup>17</sup>.

Bisogna, pertanto, chiarire dove sia rintracciabile la cura della persona o di una cosa del creditore, tale per cui l'obbligazione di correttezza (il divieto di indossare il velo islamico) integri l'obbligazione di prestazione (le mansioni di *receptionist*) e ne condizioni l'oggetto. La Corte segnala la probabile presenza di questo elemento nella c.d. *corporate image*, la reputazione aziendale decisa unilateralmente, nell'esercizio della libertà di impresa, come fattore dell'organizzazione di essa<sup>18</sup>. Anche l'imposizione del *dress code*, che trova il suo fondamento nell'art. 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE<sup>19</sup>, risulta compreso tra i poteri datoriali, poiché funzionale all'immagine dell'azienda, cioè ad organizzarla<sup>20</sup>: "il lavoratore non si obbliga semplice-

<sup>16</sup> MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in Aa.Vv., *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della CECA*, 1965, p. 472 ss.

<sup>17</sup> *Ivi*, pp. 371-372.

<sup>18</sup> Come dimostrano alcune vicende americane riguardo il licenziamento di dipendenti/e per via del loro *hairstyle*, dal c.d. *corn-row* (le trecce degli afroamericani) ai *dreadlocks*: secondo la parte datoriale il loro *look* perturba l'immagine dell'impresa. U.S. District Court of the Southern District of New York - 527 F. Supp. 229, n. 81 Civ. 4474, *Roger vs American Airlines*, 1 dicembre 1981; U.S. Court of Appeals, Seventh Circuit, n. 09-3082, *Lord Osunfarian Xodus vs Wackenhut Corporation*, 27 agosto 2010. Oltre le vicende giudiziarie, l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) americana ha stilato un *Report* in tema di simboli religiosi e cura del proprio aspetto nei luoghi di lavoro, in <https://www.eeoc.gov/laws/types/-religion.cfm>.

<sup>19</sup> "È riconosciuta la libertà d'impresa conformemente al diritto comunitario e alla legislazione e prassi nazionali".

<sup>20</sup> Cfr. RANIERI, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro: dalla tuta blu al velo usa e getta*, W.P. CSDLE Massimo D'Antona, 100/2010.

mente a prestare la propria attività di lavoro in determinate mansioni, ma si obbliga a svolgere tali mansioni in vista dello scopo dell'organizzazione creata dal datore di lavoro"<sup>21</sup>.

L'ipotesi è che l'immagine aziendale sia ricompresa tra gli interessi tutelabili della parte datoriale<sup>22</sup>, tanto da poter sacrificare l'autodeterminazione nel vestiario dei lavoratori e delle lavoratrici. La Corte EDU, in un caso analogo<sup>23</sup>, dichiarò illegittimo il divieto impartito ad una *hostess* di indossare un crocefisso sul luogo di lavoro, motivando la decisione sulla base dell'incoerenza della disposizione aziendale, dato che non era stato vietato di indossare simboli di altre religioni<sup>24</sup>.

Invece, nei presenti casi, il divieto aziendale riguarda i simboli di tutte le religioni o ideologie; sembrerebbe, perciò, idoneo a perseguire la finalità di promuovere un'immagine neutra dell'impresa<sup>25</sup>, ma a patto che si tenga conto del particolare contenuto della prestazione di lavoro.

### 3. Il contenuto relazionale della prestazione di lavoro

Nel caso *Bouagnaoui*, la Corte precisa, infatti, che il requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa, che esclude la discriminazione, non può consistere in un requisito meramente soggettivo, quali i desideri particolari dell'utenza<sup>26</sup>.

<sup>21</sup> MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *R. Soc.*, 1965, qui pp. 685-686.

<sup>22</sup> A proposito della volontà della parte datoriale di imporre un codice di abbigliamento ritiene che una tale volontà è legittima, ma non ancora una base giuridica per imporre un divieto di espressione da parte del datore di lavoro, BUSCHMANN, *Islamisches Kopftuch am Arbeitsplatz*, in *Arbeit und Recht*, 2017, vol. 4, p. 179 ss. e qui p. 180.

<sup>23</sup> CEDU, IV Sez., 15 gennaio 2013, *Eweida vs UK*.

<sup>24</sup> BERTINI, *Il caso Eweida e altri c. Regno Unito: una vittoria della dottrina del margine di apprezzamento*, in *Quad. Cost.*, 2013, II, p. 465 ss.

<sup>25</sup> DIGENNARO, *La «Neutralizzazione» della persona che lavora dietro il velo del principio di neutralità*, in *RGL*, 2016, III, p. 287 ss.

<sup>26</sup> Una dottrina tedesca ha sottolineato che: in *Bouagnaoui* l'impresa ha cercato di difendersi dalle preferenze discriminatorie del terzo, mentre in *Achbita* aveva registrato le preferenze discriminatorie dei suoi clienti nella sua propria volontà: "Dabei besteht der Unterschied – zugespielt formuliert – nur darin, dass sich das Unternehmen in *Bouagnaoui* mit den diskriminierenden Präferenzen Dritten zu verteidigen versuchte, während das Unternehmen in *Achbita* die diskriminierenden Wünschen seiner Kunden in seinen eigenen Willen aufge-

Eppure, nella controversia di origine belga, se l'obbligazione di correttezza (non indossare il velo islamico) incide sull'obbligazione di prestazione (*receptionist*), allora bisogna riflettere sul contenuto specifico delle prestazioni.

La relazione con la clientela non funge da mero contesto in cui avviene la prestazione di lavoro, ne diventa il contenuto: entra a far parte dell'oggetto specifico dell'obbligazione di lavoro e determina l'estensione del potere datoriale alla scelta dell'abbigliamento, non solo quando l'abbigliamento sia funzionale al riconoscimento dell'immagine dell'azienda<sup>27</sup>, ma anche nei casi in cui sia strumentale alla natura della prestazione<sup>28</sup>.

Vengono a confronto-scontro due piani di interesse: quello datoriale, la libertà d'impresa, implica anche il diritto a imporre obblighi funzionali alla costruzione di una reputazione aziendale; quello del o della dipendente, la libertà personale, include anche il diritto a indossare ciò che più si preferisce, simboli religiosi inclusi. Si tratta, perciò, di operare un bilanciamento.

Ci sono precedenti circa l'imposizione di un *dress code* in azienda in Francia<sup>29</sup>: è il caso di Baby Loup<sup>30</sup> che aveva portato all'attenzione della dottrina francese<sup>31</sup> la prevalenza dei principi di laicità e neutralità rispetto alla libertà personale e religiosa<sup>32</sup> sul posto di lavoro, ma solo qualora la presta-

nommen hatte", SAGAN, *Unionaler Diskriminierungsschutz gegen Kopftuchverbote am Arbeitsplatz*, in *EuZW*, 2017, fasc. 12, p. 457 ss. e qui p. 463.

<sup>27</sup> T.A.R. Reggio Calabria, 4 giugno 2013, n. 350, per cui l'obbligo del vigile urbano di indossare la divisa non sarebbe una prestazione autonoma, ma una modalità dello svolgimento del servizio.

<sup>28</sup> Una dottrina tedesca ha valutato l'ipotesi che la lavoratrice con il velo islamico sia adibita a mansioni anche inferiori senza contatto visivo con la clientela per evitare il licenziamento: "Vor einer Entlassung ist als milderes Mittel ein etwaiger, Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit Kunden" anzubieten", SAGAN, *Unionaler Diskriminierungsschutz gegen Kopftuchverbote am Arbeitsplatz*, in *EuZW*, 2017, fasc. 12, p. 457 ss. e qui p. 463.

<sup>29</sup> In Francia le controversie in merito ai simboli religiosi del o della dipendente sono stati vari e numerosi: Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion, 9 settembre 1997, n. 97-703306; Cour d'appel de Paris, 16 marzo 2001, n. 99-31302; Cour de Cassation, Chambre Sociale, 9 aprile 2015, n. 630.

<sup>30</sup> Chambre Social de la Court de Cassation, 19 marzo 2013, n. 536, in [https://www.cour-decassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/537\\_19\\_25763.html](https://www.cour-decassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/537_19_25763.html).

<sup>31</sup> SARFATI, *Le voile islamique sur le lieu de travail*, marzo 2014, [juritravail.com](http://juritravail.com); GAYAT, *Les luttes de classes en France... et le port du voile islamique*, novembre 2014, in <http://www.jdsavocats.com/wp-content/uploads/2013/11/2014-mai-couv-int.pdf>.

<sup>32</sup> La Francia è l'unico Stato occidentale ad aver elevato il principio di laicità al rango costituzionale (art. 2 Cost.: "La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale"). Inoltre, la Legge n. 228 del 2004, la c.d. Legge sul velo, ha introdotto nelle scuole, nei



zione fornisce un servizio pubblico: “dans l’affaire Baby Loup la demanderesse était salariée d’un employeur de droit privé non gestionnaire d’un service public è [...] le principe de laïcité instauré par l’article 1er de la Constitution n’est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public”<sup>33</sup>. La *Cour*, ai sensi dell’articolo L1321-3<sup>34</sup>, aveva deciso per la legittimità del licenziamento di una dipendente di un asilo nido che indossava il velo sul posto di lavoro, proprio perché l’azienda erogava un servizio pubblico<sup>35</sup>.

I casi qui in commento non attengono a servizi pubblici, ma non sono analoghi, per via del contenuto diverso delle prestazioni di lavoro: nel procedimento di provenienza belga, il carattere relazionale della prestazione di *receptionist* conduce ad un bilanciamento per cui l’etero-determinazione degli indumenti o dei simboli che si possono indossare sarebbe giustificata dalla natura della prestazione svolta; nella controversia di provenienza francese, trattandosi di una prestazione a contatto più sporadico con la clientela, il giudice *ad quem* ha ritenuto che il desiderio di un unico utente non giustificerebbe la deroga prevista dall’art. 4, par. 1, della Direttiva 2000/78. Le mansioni della dipendente, in *Bouagnaoui*, erano di ingegnera e, sebbene la sentenza rilevi che è stato proprio il contatto con la clientela a determinare l’imposizione del divieto di indossare il velo, in quanto sgradito per un utente, tuttavia ritengo che in questa fattispecie il divieto non possa considerarsi legittimo, poiché la prestazione di ingegnera è solo occasionalmente in relazione con la clientela e questa relazione non ha una incidenza così diretta da diventare contenuto della prestazione, come avviene, invece, nel caso *Achbita*.

collegi e nei licei pubblici, il divieto di portare segni o abbigliamento con i quali gli alunni manifestino visibilmente un’appartenenza religiosa.

<sup>33</sup> SARFATI, *Le voile islamique sur le lieu de travail*, cit., p. 2.

<sup>34</sup> Per un commento alla legislazione comparata della libertà religiosa sui luoghi di lavoro, si veda: AUVERGNON, *Una liberté oui mas...: esquisse d’une approche comparée de l’expression des convictions religieuses sur le lieu de travail*, in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2016, II, p. 6 ss.

<sup>35</sup> La Loi du 8 août 2016 ha inserito nel *Code du travail* l’art. L. 1321-1-2: “le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivante principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l’exercice d’autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l’entreprise et si elles sont proportionnées aubut recherché”, in BOSSU, *Neutralité, convictions et religion*, in *Recontres du Droit social*, novembre 2016, p. 112 ss. e qui p. 112.

#### 4. *Conclusion*

L'imposizione, attraverso una norma o regolamento aziendale, di un codice d'abbigliamento de-soggettiva a monte la personalità di chi lavora.

Dunque, la Corte risolve il problema interpretativo della norma europea e, come le compete<sup>36</sup>, rimette il caso al giudice del rinvio<sup>37</sup>, in grado di conoscere da vicino il contesto lavorativo delle parti coinvolte nella controversia e il contesto giuridico interno al singolo ordinamento di riferimento, così che un'imposizione generale non tagli "la complessità promettente del problema"<sup>38</sup>.

Il riconoscimento del contesto specifico in cui si esplica una prestazione, del contenuto delle mansioni è una via perseguibile, data la polisemia di un simbolo come il velo islamico e la babele dei significati che possono attribuirsi all'interesse alla reputazione aziendale.

Pensare alla scelta della prevalenza della neutralità in un contesto lavorativo relazionale può sembrare, peraltro, un paradosso<sup>39</sup>, tuttavia limitare la varietà estetica non compromette la prestazione a contatto con il pubblico<sup>40</sup>,

<sup>36</sup> Cfr. NUZZO, *Verso una società multicultural. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, cit., secondo cui "la Corte sembra dirci che è sufficiente che le imprese si muniscano di un regolamento che vieti segni visibili delle convinzioni religiose, in nome di un desiderio di neutralità dell'azienda, per sacrificare un diritto fondamentale della persona", p. 18.

<sup>37</sup> "Si tratta di una decisione molto equilibrata", secondo BIN, *Il velo svelato*, in <http://www.robertobin.it/ARTICOLI/Il%20velo.pdf>.

<sup>38</sup> DOMINIANNI, *Corpo e laicità: il caso della legge sul velo*, in PRETEROSSO (a cura di), *Le ragioni dei laici*, Laterza, 2005, p. 165 ss. e qui p. 177.

<sup>39</sup> "Employees who manifest their religion, belief or political opinion by wearing specific symbols or dress not only exercise their rights to freedom of religion or belief [...] but may also be expressing a component of their identity", *Wearing the Headscarf in the workplace. Observations on discrimination based on religion in the Achbita and Bougnaoui cases*, a Report by Amnesty International, October 2016, p. 5, in [amnesty.org](http://amnesty.org).

<sup>40</sup> Una dottrina francese: "Le vêtement, dans une société fortement marquée par l'apparence, devient une marque de notre personnalité et occupe une place non négligeable dans notre construction sociale. Ce qui peut apparaître comme une question anodine, voire burlesque au vu des vêtements qui sont parfois l'objet des litiges, renvoie ainsi à des considérations essentielles dans nos sociétés, qu'il s'agisse de la normalité ou de l'articulation entre le pouvoir et la liberté. Car la tenue vestimentaire, même fortifiée par l'affirmation d'une liberté de se vêtir à sa guise, ne relève pas de l'irréductible autonomie de l'individu. Elle est susceptible d'ingérences, dont il importe de bien comprendre la nature et la portée", LOKIEC, *Tenue correcte exigée. Des limites à la liberté de se vêtir à sa guise*, in *Droit social*, 2004, n. 2, p. 132 ss. e qui p. 132.

poiché proprio la relazione implica un scambio inter-soggettivo e la considerazione dell'altra/o.

La suggestione di risolvere i casi in base al contenuto concreto di una singola prestazione, inoltre, minerebbe la certezza dei requisiti professionali, in quanto il datore potrebbe imporre, per la singola persona, un differente *dress code* e subentrerebbe un problema di legittimo affidamento delle e dei dipendenti.

Tuttavia, l'imposizione di un *ethos* e di una *tendenza* aziendale<sup>41</sup> non avverrebbe in base ai caratteri del/la singolo/a dipendente, bensì in base alla natura della prestazione.

Quest'ultima considerazione ne richiama un'ulteriore: le differenze che caratterizzano le mansioni prevalgono sulle differenze che caratterizzano le persone che lavorano? In altre parole, quello che fai conta più di quello che sei?

Toccherà all'interprete offrire una risposta attestando se il contenuto della prestazione possa fagocitare il contenuto della personalità.

Inoltre, l'analisi concreta di questi casi porta a considerare che il velo indossato da una donna non ci dà la certezza che si tratti di una *scelta*; al contrario, conduce a riflettere sull'oscurantismo della persona<sup>42</sup>; ma ancora una volta, si tratterebbe di ricostruire di quale velo si tratta e per quali ragioni lo si indossa.

<sup>41</sup> RANIERI, "Tendenza" e organizzazione: emersione di un fenomeno e destrutturazione di una fattispecie, in questa rivista, 2016, III, p. 607 ss.; PERA, Libertà e dignità dei lavoratori, in *DL*, 1980, I, p. 182 ss.; BAVARO, Ideologia e contratto di lavoro subordinato, in *DLRI*, 2003, II, p. 193 ss.

<sup>42</sup> "Olvidan esos mismos estados o poderes públicos que "su" solución situa a la mujer (musulmana) no come un sujeto de pleno derecho, sino mas bien como un sujeto menor de edad, [...] Lo que resulta curioso, a mi modo de ver, es que con cualquiera de las dos posiciones la decisión nunca se deja en manos de la propia mujer (musulmana) y la única justificación que encuentro para estas actitudes es que se piense que la mujer (musulmana) no sabe ni lo que la conviene, ni lo que debe o no hacer, o no puede...", CONTRERAS MAZARIO, *Simbolos religiosos y principio de no discriminación en las relaciones laborales: el caso del velo islamico*, in *Revista de Derecho Social*, 2017, vol. 77, p. 125 ss. e qui p. 125.

**Key words**

Immagine aziendale, codice di abbigliamento, libertà religiosa, potere direttivo.

Corporate image, dress code, religious freedom, employer's power.