

## **Il velo islamico della lavoratrice tra diritto antidiscriminatorio e pluralismo religioso**

(Roberta Covelli, dottoranda, Università degli Studi di Milano Bicocca,  
Dipartimento di Giurisprudenza)

**SOMMARIO:** 1. Premessa – 2. Un caso paradigmatico: la sentenza della Corte d'appello di Milano del 2016 – 3. Il velo come simbolo religioso: libertà o divieto nell'ordinamento dell'Unione europea – 4. L'indiretta discriminazione di genere della lavoratrice islamica – 5. L'espressione di sé sul luogo di lavoro e il potere datoriale sull'aspetto fisico – 6. Se la neutralità delle policy aziendali non è imparziale – 7. L'eterogenesi dei fini del divieto di indossare il vello: dalle potenzialità di emancipazione ai rischi di segregazione – 8. Il lavoro come strumento e ambiente di democrazia – 9. Fondata sul lavoro: l'unica strada per una Unione europea sociale

### **1. Premessa**

La multiculturalità che caratterizza il contesto sociale europeo (e globale) presenta un effetto moltiplicatore: “accentua i rischi della guerra ai simboli, che diverrebbe guerra di tutti contro tutti, e moltiplica la forza dell'accoglienza, che renderebbe la società casa comune di tutte le fedi e dei loro segni<sup>1</sup>”. Sotto questa lente dovrebbe leggersi anche il fattore religioso, che assume un ruolo problematizzante su due opposte dimensioni, individuale e collettiva, pubblica e privata. Anche il diritto del lavoro si pone al confine dei due ambiti: rappresenta il mezzo di sostentamento economico del lavoratore e costituisce uno strumento di emancipazione individuale, ma si pone in un contesto produttivo collettivo, con tendenze contemporaneamente cooperative e competitive. In questo ambiente complesso di espressione, il pluralismo religioso sembra allora potersi porre come problema e soluzione di profonde questioni giuridiche e sociali, per affrontare le quali pare sensato, *sic parvis magna*, partire da un caso concreto di discriminazione in fase di assunzione.

---

<sup>1</sup> C. CARDIA, *Il simbolo religioso e culturale*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), n. 23 del 2012

## 2. Un caso paradigmatico: la sentenza della Corte d'appello di Milano del 2016

Con la sentenza del 20 maggio 2016, n. 579 della Corte d'appello di Milano<sup>2</sup>, che riformava la decisione del giudice del tribunale di Lodi, si ritiene discriminatorio il comportamento di una società che, in fase di selezione di candidate hostess, esclude una candidata di religione musulmana perché non avrebbe dato la sua disponibilità a lavorare senza il velo. Nei fatti, S.M., cittadina italiana di religione musulmana, figlia di genitori egiziani, presenta la propria candidatura alla Evolution Events s.r.l., società che si occupa di collaborazione e consulenza per meeting e fiere, rispondendo all'annuncio con cui si ricercano, per conto terzi, lavoratrici per mansioni di volantaggio alla fiera della calzatura, evento della durata di due giorni. In risposta alla candidatura, S.M. riceve un messaggio via e-mail, in cui le si chiede la disponibilità a togliere lo *chador*<sup>3</sup>. S.M. risponde dichiarando di portare il velo per motivi religiosi e di non essere disposta a toglierlo, ma di poterlo eventualmente abbinare alla divisa. La conversazione tra candidata e selezionatrice si conclude, e con essa l'occasione di lavoro, con l'esclusione di S.M. dalla selezione perché "purtroppo i clienti non saranno mai così flessibili".

Mentre il giudice di primo grado escludeva la discriminazione, giudicandola non intenzionalmente a sfavore della religione islamica e in linea con la richiesta del committente di reclutare ragazze che, tra i diversi requisiti fisici, avessero anche "capelli lunghi e vaporosi", la Corte d'appello dichiara, in primo luogo, che l'assenza di intenzionalità non esclude la discriminazione, oggettivamente rilevabile, e approfondisce inoltre la richiesta del committente, notando come la caratteristica della chioma fosse indicata come "preferibile", sia nelle indicazioni della committente, sia nell'annuncio della società reclutatrice.

La controversia, pur trascurabile per gli effetti sul rapporto di partenza e l'entità del risarcimento (la società reclutatrice non aveva

---

<sup>2</sup> App. Milano 20 maggio 2016, n. 579, in *Labor*, 2016, 5-6, con nota di E. TARQUINI, *Il velo islamico e il principio paritario: la giurisprudenza di merito si confronta con i divieti di discriminazione*.

<sup>3</sup> così citato testualmente dall'e-mail della società reclutatrice. Si veda oltre per le differenze tra tipi di velo islamico.

infine ottenuto il lavoro dalla committente, dunque l'occasione di lavoro non si sarebbe comunque concretizzata), permette di analizzare diversi temi. Innanzitutto, la questione centrale, ossia la connotazione religiosa del velo e il suo utilizzo sul luogo di lavoro. In secondo luogo, l'indiretta discriminazione di genere che potrebbe derivare da limitazioni all'utilizzo del velo: all'abbigliamento consigliato dal Corano si lega infatti una questione femminile delicata, in bilico tra la segregazione patriarcale e la libera scelta di manifestazione della propria identità religiosa. E, ancora, i limiti della potestà datoriale nell'imporre canoni estetici e l'evoluzione degli stessi in una società multiculturale. Infine, l'assimilazione tra accesso al lavoro e rapporto di lavoro nell'applicazione del principio di parità di trattamento, con la definizione del lavoro come spazio di espressione e valorizzazione dell'individuo in chiave collettiva.

### **3. Il velo come simbolo religioso: libertà o divieto nell'ordinamento dell'Unione europea**

Quando si discute di legittimità del velo nei luoghi pubblici, così come nell'ambiente di lavoro, è necessario distinguere tra i diversi tipi di abbigliamento previsti in base ai dettami della religione musulmana. Il Corano nel prescrivere un atteggiamento casto sia agli uomini sia alle donne, inserisce, per queste ultime, dei riferimenti al velo<sup>4</sup>: questioni linguistico-etimologiche e culturali hanno portato a una diversificazione nel modo di intendere questa prescrizione, con enormi differenze tra gli indumenti femminili previsti a seconda della zona geografica e della corrente islamica di riferimento. Si va dal *burqa*, che copre completamente la donna, lasciando solo una rete di stoffa all'altezza degli occhi, al *niqab*, che lascia scoperti gli occhi ma nasconde i lineamenti del volto, fino a *hijab* e *chador*, che non nascondono il viso ma coprono soltanto i capelli. Tutti questi capi di abbigliamento possono comunque considerarsi simboli religiosi, a prescindere dall'interpretazione che si voglia dare al testo coranico: se infatti non si dovessero ritenere imposti da un precetto islamico, rappresentano comunque un segno identitario

---

<sup>4</sup> Sura XXIV, versetto 31 e Sura XXXIII versetto 59

di appartenenza religiosa, caratterizzato peraltro da quel livello di coerenza, serietà, coesione e importanza che, secondo la giurisprudenza europea, rappresenta la soglia di meritevolezza della tutela<sup>5</sup>.

La libertà religiosa deve peraltro essere considerata nella complessità progressiva delle affermazioni dell'art. 9 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo: la norma sembrerebbe infatti porre la libertà di religione come specificazione della libertà di coscienza, a sua volta evoluzione della libertà di pensiero. Ne discende che non possa considerarsi da tutelare l'adesione a una religione (e alle sue prescrizioni esteriori) qualora essa non sia frutto di una scelta effettivamente libera dell'individuo: in tal senso, come rilevato da Toscano, "sullo Stato incombe non solo l'obbligo di astenersi da ogni forma di condizionamento diretto delle scelte individuali, ma anche il dovere ('orizzontale', di protezione) di vigilare affinché forme di costrizione o di annullamento dell'autodeterminazione non siano poste in essere da privati, magari facendo affidamento sulle particolari condizioni di vulnerabilità dei soggetti presi di mira"<sup>6</sup>.

Al di fuori di eventuali imposizioni, allora, indossare il velo rientra nella "libertà di manifestare la propria religione o credo individualmente o collettivamente, sia in pubblico che in privato"<sup>7</sup>. La tutela del diritto in questione non può infatti limitarsi a garantire la libera fede interiore, ma deve riguardare anche la sua espressione esteriore. Le sole possibili restrizioni a tale libertà devono essere previste dalla legge, costituire *misure necessarie in una società democratica*, e avere come fine la protezione di sicurezza pubblica, ordine pubblico, salute, morale pubblica o la protezione dei diritti e della libertà altrui<sup>8</sup>.

Fino all'inizio degli Anni Duemila, la giurisprudenza europea non aveva affrontato questioni legate all'abbigliamento religioso se non con pronunce in cui si era operato un bilanciamento tra interessi di

---

<sup>5</sup> CEDU, *Campbell e Cosans c. Regno unito*, 25.02.1982, par. 36

<sup>6</sup> M. TOSCANO, *Il fattore religioso nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Itinerari giurisprudenziali*, edizioni ETS, 2018

<sup>7</sup> art. 9.1 Conv.

<sup>8</sup> ex art. 9.2 Conv. Tale elencazione deve considerarsi tassativa: sul punto si veda CEDU, *Nolan and K. c. Russia*, 12 febbraio 2009

agevole identificazione: è il caso del contemperamento tra la libertà di vestire secondo precetti religiosi e la protezione della sicurezza pubblica, con le pronunce secondo cui i *sikh* che indossino il turbante non possono essere esentati dall'obbligo di portare il casco per viaggiare in motocicletta<sup>9</sup>, né un indumento coprente per ragioni religiose permette di sottrarsi ai controlli di sicurezza aeroportuale<sup>10</sup>. Il panorama si è fatto più complesso quando, a contrappeso della libertà religiosa del singolo, si è posta la generale necessità di garantire un contesto di laicità pubblica. In questo senso sembra essersi posta la giurisprudenza maggioritaria, non senza qualche criticità. Se infatti, come si è visto, le restrizioni alla libertà religiosa possono essere previste solo sulla base delle ragioni tassativamente elencate dall'art. 9.2 Conv., l'ampliamento dell'elemento residuale di tale elencazione ("*diritti e libertà altrui*") per comprendere anche la neutralità religiosa finisce per svuotare di fatto la natura tassativa della previsione.

A questa evoluzione giurisprudenziale si è inoltre aggiunta la definizione del velo islamico come *simbolo religioso forte*, che sembra aver assunto carattere generale a partire da casi particolari. La prima definizione del velo come simbolo forte risale infatti al caso Dahlab<sup>11</sup>, con riferimento però alla concreta prestazione lavorativa della ricorrente: si riteneva infatti che la lesività del simbolo religioso risiedesse non nel velo in sé, ma nella possibilità che esso potesse condizionare gli studenti in ragione della loro tenera età. Da quella pronuncia, l'automatismo con cui il velo è stato considerato simbolo religioso forte ha portato a generalizzare la presunzione della sua lesività rispetto a *diritti e libertà altrui*.

Se però indumenti come il *burqa* e il *niqab* potrebbero essere agilmente vietati negli spazi pubblici (e sul luogo di lavoro) attraverso il bilanciamento tra libertà religiosa e sicurezza per quanto concerne l'identificazione della persona, il motivo della compressione del diritto

---

<sup>9</sup> CEDU, *X c. Regno Unito*, Comm. Edu, 12 luglio 1978

<sup>10</sup> CEDU, *Phull c. Francia* (Sez. II), ric. 35753/03, sent. 11 gennaio 2005, rispetto al turbante *sikh*; nello stesso senso, ma con riferimento al velo islamico CEDU, *El Morsli c. Francia* (Sez. III), ric. 15585/06, dec. 4 marzo 2008

<sup>11</sup> CEDU, *Dahlab c. Svizzera* (Sez. II), ric. 42393/98, dec. 15 febbraio 2001

di vestire l'*hijab* o lo *chador*, che non nascondono il volto né impediscono il riconoscimento del viso, deve essere ricondotto al principio di laicità. Il contemperamento tra la manifestazione di identità religiosa e la neutralità dello spazio pubblico prevale allora in favore di quest'ultimo, con la compressione del diritto del singolo, senza alcun giudizio di proporzionalità tra gli interessi in gioco, dunque in mancanza di un effettivo bilanciamento tra le due posizioni contrapposte.

#### **4. L'indiretta discriminazione di genere della lavoratrice islamica**

Nel caso del velo islamico, peraltro, emerge un'ulteriore motivo di discriminazione: qualora si intenda legittimare il divieto diretto di mostrare simboli religiosi o porre delle regole generalizzate di neutralità, non si può ignorare che sono le donne musulmane a rappresentare "il gruppo sociale più numeroso le cui convinzioni religiose impongano un particolare abbigliamento<sup>12</sup>". Si tratta di una questione che non riguarda solo il piano individuale o confessionale, ma che investe anche una dimensione collettiva, di genere, non a caso da sempre considerato distintamente rispetto agli altri motivi di discriminazione: il genere è infatti caratterizzato da una trasversalità che si incrocia e si aggiunge ad altri fattori identitari; la disciplina separata e dedicata al genere "segnala allora il fatto che il *genere* può complicare altri fattori, dando luogo ad un fattore multiplo di discriminazione<sup>13</sup>". È questo il caso delle donne musulmane che intendano rispettare i dettami religiosi indossando il velo, indumento evidente, non dissimulabile se non attraverso la rinuncia alla manifestazione stessa del simbolo religioso. La discriminazione delle donne velate rappresenta uno di quei trattamenti sfavorevoli messi in atto in ragione di un elemento diverso dal genere (la religione, in questo caso) ma che finisce per costituire anche una violazione del principio di parità tra uomo e donna, dal momento che il

---

<sup>12</sup> E. TARQUINI, *Il velo, il mercato, il corpo delle donne. La giurisprudenza di fronte al divieto di vestizione del velo islamico*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2018/I

<sup>13</sup> M.V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e diritto*, Fascicolo 3-4, estate-autunno 2004, p. 520

velo è un indumento femminile, non maschile. Le politiche di sfavore rispetto ai simboli religiosi confluiscono allora, nel caso del velo, anche sul *gap* occupazionale e salariale che differenzia il lavoro femminile e quello maschile, con un doppio effetto discriminatorio: indiretto rispetto al genere, diretto riguardo alla religione.

### **5. L'espressione di sé sul luogo di lavoro e il potere datoriale sull'aspetto fisico**

Esistono comunque possibili eccezioni al divieto di discriminazione: la direttiva 2000/78/CE stabilisce una clausola generale scriminante nei casi di discriminazione indiretta, ossia giudica legittimo il criterio di selezione in apparenza neutro se oggettivamente giustificato "da una finalità legittima" e se "i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari" (art. 2 b, i); per i casi di discriminazione diretta, invece, la direttiva lascia agli stati membri la facoltà di riconoscere cause di giustificazione scriminanti, richiedendo però che il requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia essenziale e determinante. Nel citato caso risolto dalla Corte d'Appello di Milano si è esclusa la sussistenza della giustificazione, dal momento che sia la richiesta della società committente, sia l'annuncio della reclutatrice indicavano sì il requisito di capelli lunghi e vaporosi, ma come richiesta secondaria, come elemento preferibile: ma "ciò che è *preferibile* non è *essenziale*", sintetizza la sentenza. Con il rischio di eccedere nella valutazione, la scelta lessicale delle due aziende può indicare un'evoluzione dei canoni di bellezza in senso non convenzionale: pur immaginando, per un lavoro di volantaggio, una ragazza con capelli lunghi e vaporosi, il committente intendeva lasciare aperta la possibilità che caratteristiche diverse da quelle previste rispondessero all'idea di piacevolezza estetica richiesta per il lavoro in questione.

Resta però aperta la questione relativa al potere del datore di lavoro rispetto all'aspetto fisico e alle scelte estetiche del dipendente: l'abbigliamento è infatti una forma di manifestazione della propria

identità personale, che assume ulteriore valore distintivo nei casi di connotazione religiosa o politica.

Il problema è agilmente risolto nel caso in cui, per lo svolgimento della prestazione, sia necessario un particolare tipo di indumenti, come un'uniforme per il riconoscimento da parte del pubblico con cui il lavoratore viene a contatto o camici sterili o altri vestiti che siano richiesti per ragioni tecniche: in questi casi, non vi è dubbio circa il dovere del lavoratore di conformarsi alle richieste datoriali, in virtù del dovere di diligenza (e di diligenza tecnica legata alla mansione), ferme restando le riflessioni in merito al concetto di tempo effettivo, con il conseguente divieto che la dotazione degli indumenti necessari per la prestazione sia a carico del lavoratore, in termini di tempo e di costi<sup>14</sup>. Diversa è invece la circostanza in cui l'abbigliamento richiesto dipenda non da specifiche esigenze tecniche, ma da prassi aziendali di immagine. Sul punto si sono registrate diverse pronunce negli Anni Novanta<sup>15</sup>, che hanno censurato le sanzioni contro il lavoratore di un reparto di gastronomia per non essersi rasato quotidianamente la barba<sup>16</sup> ma anche altre di segno opposto che hanno considerato legittimo il licenziamento del dipendente che, lavorando a contatto con il pubblico, non si conforma al *dress code* e veste abiti stravaganti<sup>17</sup>. Non sono mancate anche riflessioni dottrinali, come il dibattito statunitense relativo alla possibilità di retribuire con apposite clausole contrattuali le imposizioni estetiche richieste dal datore di lavoro, alla luce del valore identitario dell'abbigliamento quale espressione della libertà personale del lavoratore nella sua individualità<sup>18</sup>. La questione dei canoni estetici e della legittimità di

---

<sup>14</sup> si veda ad esempio Cass. 28 marzo 2018, n. 7738

<sup>15</sup> una ricognizione giurisprudenziale in C. SMURAGLIA, *Diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro (situazioni soggettive emergenti e nuove tecniche di tutela)*, in RGL, 2000, I

<sup>16</sup> App. Milano 9 aprile 2002 (in RIDL, 2002, II, con nota di G. PERA, *Il lavoratore deve radersi ogni giorno?*)

<sup>17</sup> come concluso in Cass. 21 dicembre 1991 n. 13829 e in Cass. 9 Aprile 1993 n. 4307

<sup>18</sup> K.E. KLARE, *Abbigliamento e potere: il controllo sull'aspetto del lavoratore subordinato*, DLRI, 1994, citato in P. ICHINO, *Il contratto di lavoro, III, Sospensione, sciopero, riservatezza e segreto, potere disciplinare, cessazione del rapporto, gestione dei diritti*, in *Trattato Cicu-Messineo*, Mengoni, Milano, 2003

richieste a essi relativi sul luogo di lavoro appare ancor più complessa se accostata al tema del pluralismo religioso e se le regole aziendali in tema di abbigliamento vengono informate al principio di neutralità, inteso non tanto come la conservazione di uno spazio pubblico privo di simboli religiosi, quanto piuttosto come scelta funzionale alla costruzione di un'immagine di impresa laica.

#### **6. Se la neutralità delle policy aziendali non è imparziale**

Pronunce giurisprudenziali e prassi aziendali, come argomentato a partire dal caso *Achbita*, sembrano affermare infatti che, “nell’esercizio della propria libertà d’iniziativa economica e a soddisfacimento delle esigenze di mercato, un datore di lavoro può richiedere un codice di abbigliamento e stabilire che ciò costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa<sup>19</sup>”, non incorrendo nei comportamenti censurabili perché discriminatori. Secondo altre analisi<sup>20</sup>, la Corte di Giustizia Ue avrebbe così dato legittimità alle politiche aziendali di valorizzazione della neutralità che impongono ai dipendenti di un abbigliamento uniforme e privo di *segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose*<sup>21</sup>: essendo infatti tale politica rivolta a tutti i lavoratori, non potrebbe costituire discriminazione diretta, così prospettando però per il diritto antidiscriminatorio un “radicale indebolimento, mediante la riconduzione di una intera collettività (quella della *fabbrica*) a luogo dove può legittimamente essere preclusa la manifestazione identitaria<sup>22</sup>”.

Di segno opposto appaiono peraltro le affermazioni della Corte nel caso *Bougnaoui*<sup>23</sup>, secondo cui “la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore di lavoro

---

<sup>19</sup> M. PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*, in *RIDL*, 2016, II

<sup>20</sup> A. GUARISO, *Velo islamico e questioni connesse*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2018/I

<sup>21</sup> CGUE, Grande sez., causa C-157/15, *Achbita e Centrum... c. G4S Secure Solutions NV*, 14 marzo 2017

<sup>22</sup> A. GUARISO, *Velo islamico e questioni connesse*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2018/I

<sup>23</sup> CGUE, Grande sez., causa C-188/15, *Bougnaoui et altri c. Micropole SA*, 14 marzo 2017

non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa<sup>24</sup>". Il divieto di discriminazione è infatti un obbligo generale, che si applica anche ai rapporti tra i privati. Limpida spiegazione di questo principio giunge dal precedente della sentenza *Feryn*, relativo alle dichiarazioni pubbliche del responsabile dell'impresa, che sosteneva che, per assecondare i desideri dei clienti, non avrebbe assunto operai *alloctoni*: sul punto, la Corte sostiene con estrema chiarezza che l'affermazione "secondo cui i clienti sarebbero maldisposti nei confronti dei lavoratori di una determinata origine etnica è del tutto irrilevante rispetto alla questione dell'applicabilità della direttiva [2000/43]. Quand'anche tale affermazione corrispondesse al vero, essa dimostrerebbe solo che *i mercati non cureranno la discriminazione* e che l'intervento del legislatore è essenziale<sup>25</sup>".

La differenza essenziale, dunque, tra il caso *Achbita* e i precedenti di segno opposto, risiede nel tipo di discriminazione, diretta o indiretta, con il risultato che la "stessa determinazione costituisce una facoltà *ex se* legittima ove il datore di lavoro abbia l'accortezza di assecondare i desideri dei propri clienti (o magari di prevenirne le richieste), ma adottando un codice aziendale di neutralità<sup>26</sup>". L'effetto indiretto sarebbe dunque il medesimo, ossia la discriminazione di quei lavoratori che intendano manifestare la propria identità personale, ma con la legittimazione data dalla generalizzazione della misura, che colpirebbe quindi indifferentemente il *sikh* che indossa il turbante, la donna musulmana che veste lo *hijab* e il cristiano che mostri il crocifisso al collo.

Tuttavia, la neutralità non è mai davvero imparziale, ma è specchio della società e della cultura da cui emerge: nell'ambiente europeo, la neutralità si forma *a levare*, togliendo cioè gli elementi

---

<sup>24</sup> Punto 41, CGUE, sentenza C-188/15 cit.

<sup>25</sup> CGUE, Causa C-54/07, *Feryn*, 10 luglio 2008

<sup>26</sup> E. TARQUINI, *Il velo, il mercato, il corpo delle donne. La giurisprudenza di fronte al divieto di vestizione del velo islamico*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2018/I, p. 11

distintivi delle differenze e così indirettamente privilegiando quelle convinzioni religiose che non abbiano precetti in tema di abbigliamento, i cui fedeli non dovranno quindi rinunciare ad elementi della propria dignità individuale per lavorare. In questo senso, emerge sì una tendenza egualitaria, che si riferisce però all'uguaglianza formale invece che a quella sostanziale e che sembra così trascurare le peculiarità democratiche (di cui si dirà più approfonditamente oltre) del diritto del lavoro, ambiente in cui la parità non è ricercata solo come riequilibrio del rapporto di forza tra contraente forte e contraente debole (ossia in verticale), ma anche limitando il potere datoriale di differenziare il trattamento dei lavoratori (agendo in orizzontale per evitare discriminazioni)<sup>27</sup>.

#### **7. L'eterogenesi dei fini del divieto di indossare il velo: dalle potenzialità di emancipazione ai rischi di segregazione**

I regolamenti aziendali che impongono ai dipendenti un abbigliamento non connotato rispondono all'esigenza imprenditoriale di mostrarsi al pubblico come neutrali e laici. In questo senso, *mutatis mutandis*, i fini sembrano almeno in parte assimilabili a quelli che muovevano il legislatore francese che, all'inizio del nuovo millennio, prevedeva il divieto di indossare simboli religiosi a scuola e negli uffici pubblici. All'obiettivo principale e dichiarato, ossia la tutela degli utenti di servizi pubblici, la cui fonte si ritroverebbe nei principi di laicità e neutralità della Repubblica francese, si accompagna un intento educativo dello Stato e di liberazione della donna da un abbigliamento considerato degradante e sintomo di una condizione femminile di inferiorità. Allo stesso modo, la neutralità richiesta dai regolamenti aziendali risponde alla volontà di assecondare i clienti, che sarebbero turbati dall'esibizione di simboli religiosi ritenuti sintomo di problematiche ulteriori: il pubblico che abbia contatto con i dipendenti viene così protetto sia rispetto a paure ataviche non meritevoli di tutela (si pensi alla xenofobia di chi assimili fallacemente terrorismo e religione), sia sulla base di

---

<sup>27</sup> M. V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e diritto*, Fascicolo 3-4, estate-autunno 2004, p. 503

posizioni progressiste di chi consideri l'espressione religiosa come tradizione retrograda al limite della superstizione e il velo islamico come una forma di sottomissione patriarcale. Tuttavia, se il velo può costituire un'imposizione alla donna da parte degli uomini della famiglia, in altri casi esso rappresenta una espressione identitaria consapevole da parte della donna stessa, che avrà ben diritto di scegliere come vestirsi. Secondo un recente studio empirico<sup>28</sup>, peraltro, contrariamente al generale rapporto inversamente proporzionale tra modernizzazione ed esibizione dei simboli religiosi, nel caso delle donne islamiche sembra emergere una tendenza opposta, in virtù del quale indossare il velo rappresenterebbe anzi un sintomo di integrazione: la donna musulmana inserita e professionalmente realizzata nella società laica e occidentale sembrerebbe infatti vivere il velo come un legame, altrimenti completamente scomparso, con le sue radici culturali e religiose.

Anche se basato su ragioni ideali condivisibili, come il rifiuto della sottomissione femminile, il divieto di indossare il velo incorre allora in una eterogenesi dei fini. Nel caso infatti in cui la donna indossi il velo in piena libertà, la neutralità obbligatoria le impedirebbe la libera e consapevole espressione di identità religiosa. Quando invece il velo viene imposto alla donna, il divieto di indossarlo giunge al risultato paradossale di danneggiare coloro che si vorrebbe tutelare. Sul piano ontologico, si sostituisce un'imposizione con un'altra, passando da una costrizione patriarcale a un obbligo paternalistico di libertà: che sia rispetto a un uomo religioso o a un'autorità progressista, la donna resta nella sua posizione di inferiorità, privata sempre e comunque della sua libertà di scelta. Sul piano pratico, poi, dare legittimità a un licenziamento, o a una discriminazione in fase di accesso all'occupazione, della donna che indossi il velo finisce per espellerla dal contesto sociale, aumentandone così i rischi di segregazione e condannandola, tramite esclusione, a tornare al completo assoggettamento al potere patriarcale.

## 8. Il lavoro come strumento e ambiente di democrazia

---

<sup>28</sup> O. AKSOY, D. GAMBETTA, *Behind the Veil: The Strategic Use of Religious Garb*, in *European Sociological Review*, Vol. 32, 6, 1 dicembre 2016

Potrebbe invece essere proprio il lavoro a fornire mezzi culturali di emancipazione contro eventuali costrizioni religiose: il rilievo del principio lavoristico nella storia costituzionale delle socialdemocrazie dovrebbe allora sconsigliare di accettare l'imposizione della neutralità di costumi sul posto di lavoro come un bilanciamento soddisfacente tra potere datoriale e libertà religiosa. A questa conclusione si giunge non soltanto per tutelare il diritto di espressione identitaria delle lavoratrici musulmane, che sarebbero nel caso vittime di un implicito ricatto occupazionale, ma anche perché il lavoro rappresenta l'ecosistema entro il quale le dichiarazioni di principio democratiche trovano attuazione e in cui si evidenziano chiaramente le contraddizioni che emergono quando alle libertà formali non si accompagnano posizioni soggettive sostanziali. Sul punto, deve infatti rilevarsi come la libertà religiosa e la manifestazione identitaria del lavoratore non possano essere considerati solo sul piano dei diritti di libertà, perché riguardano anche un elemento sociale fondamentale, cioè il diritto *al* lavoro che, sebbene apparentemente tralasciato nell'ordinamento dell'Unione europea, costituisce mezzo e ambiente entro cui l'uguaglianza sostanziale si esplica. Appare quindi necessario affrontare le problematiche legate al pluralismo religioso accostandole al significato del lavoro in democrazia, riprendendo le riflessioni che hanno portato all'elaborazione del diritto al lavoro nella Costituzione italiana.

Il lavoro cui si ha diritto in virtù dell'articolo 4 della Carta è considerato, come illustrato da Dominedò<sup>29</sup>, in tutta la pienezza della sua espressione: l'aspetto materiale è inscindibile da quello di elevazione spirituale. Ecco, dunque, l'elemento problematico e stimolante del lavoro. Sul piano logico-economico, peraltro, la forza lavoro è l'unica merce che richiede la presenza del venditore al momento del consumo<sup>30</sup>. Le scelte del lavoratore non saranno allora mosse soltanto dalle leggi di mercato, né saranno sempre economicamente razionali, perché il

---

<sup>29</sup> citato in V. FALZONE, F. PALERMO, F. COSENTINO, *La Costituzione della Repubblica italiana illustrata con i lavori preparatori*, Segretariato generale della Camera dei Deputati, Colombo, Roma, 1949, p. 27

<sup>30</sup> Introduzione di Gian Primo Cella a J. D. REYNAUD, *Sociologia dei conflitti di lavoro*, Dedalo, Bari, 1984, p. 5

necessario contributo personale al processo di scambio investe l'individualità del lavoratore, intesa come l'insieme dei connotati biologici, filosofici, religiosi, caratteriali che concorrono a definire l'essere umano. Non solo. Il lavoro non è infatti un esercizio individuale, ma lo strumento essenziale per il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale sul piano collettivo: gli ostacoli di ordine economico e sociale (che la Repubblica dovrebbe rimuovere), limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono sia il pieno sviluppo della persona umana, cioè la realizzazione dell'individuo, sia l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale, cioè il progresso della comunità sul piano collettivo. Così sosteneva anche Calamandrei: fin quando non sia garantita a ognuno la possibilità di "trarre con sicurezza dal proprio lavoro i mezzi per vivere da uomo, non solo la nostra Repubblica non si potrà chiamare fondata sul lavoro, ma non si potrà chiamare neanche democratica perché una democrazia in cui non ci sia questa uguaglianza di fatto, in cui ci sia soltanto una uguaglianza di diritto, è una democrazia puramente formale, non è una democrazia in cui tutti i cittadini veramente siano messi in grado di concorrere alla vita della società, di portare il loro miglior contributo, in cui tutte le forze spirituali di tutti i cittadini siano messe a contribuire a questo cammino, a questo progresso continuo di tutta la società<sup>31</sup>".

Il lavoro è dunque un mezzo di giustizia sociale, che trova sintesi nel principio di uguaglianza, fondamento del costituzionalismo democratico. Tale principio, come affermato da Ferrajoli, si esplica in due direzioni, apparentemente opposte: a tutela delle differenze e in opposizione alle disuguaglianze. Nel primo senso, si ha allora il riconoscimento delle differenze (di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali...), che non possono costituire fonte di discriminazione: l'uguaglianza rispetto alle differenze è allora "uguale valore associato a tutte le differenze di identità che fanno di ciascuna persona un individuo diverso da tutti gli altri e di ciascun

---

<sup>31</sup>P. CALAMANDREI, *Discorso sulla Costituzione*, Milano, 26 gennaio 1955

individuo una persona come tutte le altre<sup>32</sup>". Nel senso delle disuguaglianze, il *dover essere* si confronta con il dato di realtà a sé opposto, ossia le disparità economiche e sociali, da rimuovere appunto per permettere il pieno sviluppo della persona umana e la partecipazione collettiva. Ora, se si ammette la legittimità delle politiche di neutralità vietando le manifestazioni identitarie, si finisce per svuotare di significato il principio di uguaglianza in entrambe le direzioni: le differenze, lungi dall'essere riconosciute e valorizzate, si negano sul luogo di lavoro, privando peraltro i *differenti* dello strumento essenziale per l'emancipazione sociale e la rimozione delle disuguaglianze.

### **9. Fondata sul lavoro: l'unica strada per una Unione europea sociale**

Tuttavia, nella costruzione del mercato comune e dell'Unione europea sembra essere mancata l'attenzione profonda alla rimozione delle disparità socio-economiche che aveva invece caratterizzato le dichiarazioni d'intenti nella fase costituente delle socialdemocrazie europee: che sia stato per precise scelte di politica economica o per la convinzione che bastassero le tutele sociali già previste negli ordinamenti nazionali, il valore del lavoro ha perso nel contesto comunitario gran parte della sua componente spirituale. Il diritto di lavorare è quindi garantito nella sua dimensione liberale e individuale, ma solo parzialmente dal punto di vista sociale, attraverso l'armonizzazione delle normative nazionali e l'impulso tramite *soft law* in materie come la salute e sicurezza sul lavoro, il diritto antidiscriminatorio, nonché rispetto ai diversi tipi contrattuali. Il rischio è quindi un'enfasi sull'eguaglianza di opportunità<sup>33</sup> tra singoli lavoratori, con l'indifferenza rispetto alla dimensione collettiva e plurale del lavoro stesso. In controtendenza con questa concezione sembra porsi l'art. 3.3 TUE, come modificato dal Trattato di Lisbona, secondo cui lo sviluppo sostenibile dell'Unione deve basarsi anche su "un'economia sociale di mercato fortemente

---

<sup>32</sup> L. FERRAJOLI, *Principia juris*, vol. II, Laterza, Roma-Bari, 2013 (2007), p. 587

<sup>33</sup> R. DEL PUNTA, *Ragioni economiche, tutela dei lavori e libertà del soggetto*, in *RIDL*, 2002, I

competitiva". Mutuando le idee dell'umanesimo economico della Scuola di Friburgo parrebbe che l'utilizzo dell'aggettivo *sociale* per definire le fondamenta economiche dell'Unione sia essenziale nell'imboccare la terza via tra il socialismo, ormai quasi più nemmeno nominato, e il *laissez-fair* liberista, che talora pare quasi strutturale nell'economia globale moderna. Resta aperta e viva, allora, la questione circa il ruolo e il valore del lavoro nel paradigma di *economia sociale* proposto con la strategia di Lisbona insieme alle istanze di sviluppo sostenibile e di piena occupazione: se l'economia sociale rappresentasse le basi per la costruzione di un'Unione europea *fondata sul lavoro*, il lavoro non potrebbe più essere inteso soltanto come mezzo economico individuale, ma potrebbe caricarsi di un fine collettivo e democratico, alla luce del quale il pluralismo religioso appare non come realtà offensiva per la neutralità, ma come elemento culturalmente sfidante e arricchente.

***Workers with the Islamic veil between anti-discrimination law and religious pluralism***

*Starting from a case of direct discrimination on the ground of religion during the access to employment, the paper deals with the issue of impediments to women wearing the veil in the workplace as a form of multifactorial discrimination, because of the impact on gender policies, and as an obstacle against islamic women cultural emancipation. Another issue addressed is the right of the worker to express his/her identity at the workplace, assessing whether the employer can place aesthetic requirements. Finally, the paper analyzes the acceptance of indirect discrimination, that may be justified when the objective of differences of treatment is legitimate, as the corporate neutrality, reflecting on the need for the workplace to be a democratic place, where all differences could be expressed.*

**Parole chiave** – Discriminazione religiosa – Lavoratrice islamica – Neutralità -  
Espressione