

Numero 3 / 2026

Vito TENORE

**Un tema lavoristico poco esplorato: il dress code e il
concetto di «decoro» nelle istituzioni pubbliche e private.
Riflessioni di «estetica istituzionale»**

Un tema lavoristico poco esplorato: il dress code e il concetto di «decoro» nelle istituzioni pubbliche e private. Riflessioni di «estetica istituzionale»

Vito TENORE

*Presidente della Sezione giurisdizionale per la Lombardia e Direttore del Servizio Massimario e Rivista della Corte dei conti;
abilitato (ASN) alle funzioni di professore di prima fascia di Diritto amministrativo*

*L'articolo, con alcuni adattamenti, è tratto dalla monografia V. TENORE, *Il dress code ed il concetto di «decoro» nelle istituzioni pubbliche e private*, Roma, Anicia, 2026.*

Abstract. Le regole sull'abbigliamento nel lavoro pubblico (civile e militare) e privato, nelle libere professioni e nelle formazioni sociali costituiscono un oggetto giuridico apparentemente minore, ma di confine, nel quale l'autorità che organizza incontra la libertà della persona. Lo studio ricostruisce, con verifica puntuale delle fonti, il regime del *dress code* in quattro ambiti – amministrazioni civili e assemblee rappresentative; comparti in uniforme, compresi gli ecclesiastici; organizzazioni private; libere professioni – e il sistema delle conseguenze della violazione, alla luce della giurisprudenza italiana, della Corte di giustizia, della Corte europea dei diritti dell'uomo e di esperienze straniere. Il tema ruota intorno alla clausola aperta del «decoro», la cui indeterminatezza esige una «tipizzazione debole» e un'adeguata formazione; sono esaminate anche le ricadute sul *look* «gender» o «gender fluid».

Rules on dress in public (civilian and military) and private employment, in the liberal professions and in private associations are a seemingly minor legal subject, yet a borderline one, where organisational authority meets individual freedom. Based on a careful verification of the sources, the study reconstructs the legal regime of the dress code in four domains – civilian administrations and representative assemblies; uniformed sectors, including the clergy; private organisations; liberal professions – and the consequences of its violation, in the light of Italian case law, of the Court of Justice, of the European Court of Human Rights and of selected foreign experiences. The subject revolves around the open-ended clause of «decorum», whose indeterminacy calls for a «weak typification» and adequate training; the implications for «gender» and «gender-fluid» appearance are also addressed.

Sommario: 1. Premessa ad una riflessione sul *dress code*. Le occasionali regolamentazioni del problema in talune amministrazioni. – 2. Sul fine ultimo di una regolamentazione del *dress code*. – 3. Il sistema delle fonti afferenti, in senso ampio o ristretto, al *dress code*. Personale pubblico e terzi fruitori di aree e servizi della P.A. – 4. Il *dress code* nelle amministrazioni pubbliche civili italiane. – 5. Le assemblee parlamentari. – 6. Le carriere forensi (magistrati ed avvocati): toga e decoro. – 7. I comparti in uniforme: personale militare, Forze di Polizia e relativi contenziosi. – 7.1. I tatuaggi nel *dress code*. – 7.2. Abiti curiali e vesti liturgiche. – 8. Il lavoro privato: fondamento e limiti del potere datoriale sul *dress code*. – 9. *Dress code*, civiltà multietnica, fattore religioso e divieto di discriminazione. – 10. La dimensione di genere ed il *dress code*. – 11. La *look policy* in imprese, associazioni, circoli, fondazioni. – 12. Il regime delle violazioni e delle sanzioni nei vari microordinamenti. – 13. La “libertà nel vestire” come valore costituzionale? – 14. Una prima appendice sui “lavoratori del domani”: il *dress code* degli studenti. – 15. Una seconda appendice sul *dress code*

a fronte del look “*agender*” o “*gender fluid*”. – 16. Conclusioni, spunti e rilievi critici.

1. Premessa ad una riflessione sul *dress code*. Le occasionali regolamentazioni del problema in talune amministrazioni

Una condivisibile nota-circolare del Segretariato Generale della Corte dei conti 24 luglio 2019, n. 31, e la più recente circolare 23 giugno 2026, n. 14, invitano il personale della Corte a “*conformare il proprio abbigliamento al decoro imposto dal rispetto per l’immagine dell’Istituzione, che richiede un adeguato livello di formalità. Non possono ritenersi consentiti abiti estremamente succinti, pantaloni corti, indumenti caratterizzati da eccessiva stravaganza, eccentricità e trasandatezza. Lo stesso rispetto per l’autorevolezza dell’Istituzione deve essere richiesto a quanti, utenti esterni a qualsiasi titolo, richiedano di accedere nei locali della Corte*”, prevedendo controlli da parte degli U.R.P. e degli uffici passi (circolare n. 31 del 2019 cit.) e suggeriscono, per “*fronteggiare gli effetti delle elevate temperature*”, salvo che nelle cerimonie ufficiali, di “*adottare un dress code comodo ma decoroso e consono all’ambiente lavorativo, privilegiando, ad esempio, camicie polo anche a maniche corte e pantaloni lunghi*” (circolare n. 14 del 2026).

Anche l’ANAC, nel proprio Codice di comportamento approvato il 27 aprile 2022, all’art. 5, co. 2, lett. g), impone, su suggerimento dello scrivente (componente del relativo U.P.D.), al proprio personale di “*indossare un abbigliamento consono alle funzioni istituzionali svolte*”.

Due esempi felici (soprattutto il primo) di “*tipizzazione tendenziale*” del concetto di decoro istituzionale, tema poco esplorato sul piano scientifico, pur rientrando a pieno titolo tra i temi di pertinenza lavoristica, come alcuni precedenti giurisprudenziali confermano e come questo studio intende dimostrare.

Oltre a quelle sopra ricordate, tante altre amministrazioni (soprattutto locali, mentre i Ministeri appaiono assai carenti nei loro Codici di comportamento) hanno occasionalmente, ma molto opportunamente, adottato analoghe circolari o fonti codicistiche e regolamentari tese a puntare un abbigliamento “consono” al ruolo istituzionale, all’immagine dell’ente (soprattutto se pubblico), al decoro personale ed al rispetto del prossimo (colleghi e utenti). Particolarmente

attenti si mostrano Comuni ed Aziende Sanitarie¹, Regioni², ed alcuni Uffici giudiziari³. Da

¹ A titolo meramente esemplificativo, si segnalano alcune fonti interne a amministrazioni locali (alquanto carenti sul punto i Ministeri) sensibili al tema:

- Il Comune di Milano, nel Codice di comportamento di amministrazione, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 1369 del 5 novembre 2021, all'art. 13, co. 3, rubricato Comportamento in servizio, impegna il dipendente ad assicurare un aspetto pulito, ordinato e curato e un abbigliamento decoroso, adeguato al luogo di lavoro e alle relazioni con i colleghi e con la cittadinanza.
- Il Comune di Cagliari, nel Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 7 febbraio 2023, l'art. 13, co. 11, prescrive che il dipendente curi il proprio aspetto personale e utilizzi un abbigliamento idoneo alle mansioni svolte.
- Il Comune di Trieste, nel Codice di comportamento, impegna i dipendenti a presentarsi al lavoro assicurando il decoro personale e il rispetto del ruolo istituzionale ricoperto.
- La AS Universitaria integrata di Trieste (ASUTTS), nel Codice di comportamento aziendale, versione 2017, richiede, in modo particolarmente dettagliato al personale un aspetto lindo e dignitoso e, per chi non indossa la divisa, un abbigliamento adeguato; impone a chi la indossa di portarla in modo ordinato e di averne cura, vietandone usi inappropriati; e soprattutto vieta l'accesso in divisa a locali diversi da quelli in cui si presta servizio, fra i quali i punti di ristoro aziendali ed esterni, gli uffici amministrativi e gli esercizi commerciali interni ed esterni ai presidi, salvo deroghe rigorosamente disciplinate dai responsabili per il personale dei servizi domiciliari e dell'emergenza territoriale.
- La ASL di Vercelli nel Codice di comportamento dei dipendenti, documento aziendale PAGI.DO.4270.00, ai punti 21 e 22 prescrive l'uso di un abbigliamento idoneo rispetto alle mansioni assegnate e l'obbligo, per chi vi è tenuto, di indossare la divisa corrispondente alla propria qualifica e area di lavoro.

² Ad esempio si segnalano:

- Il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, con Regolamento interno, art. 179, individua espressamente tanto la finalità quanto i destinatari: al fine di garantire il decoro in termini di appartenenza istituzionale, identità personale e professionale, i Consiglieri, il personale dipendente della Regione e il pubblico che accedono alle sedi del Consiglio, ovunque ubicate sul territorio regionale, sono tenuti a indossare abiti in modo dignitoso e decoroso. Nell'agosto 2026 la disposizione è stata richiamata con una informativa diretta ai consiglieri e al personale addetto all'accoglienza, che ne ha specificato la portata escludendo in particolare i pantaloncini corti.
 - Il Consiglio regionale del Lazio, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza del 20 febbraio 2019, recante il disciplinare per l'accesso alla sede e per l'utilizzo degli spazi del Consiglio regionale, stabilisce che non è consentito l'ingresso a persone abbigliate in modo non decoroso, non confacente al luogo e che ne impedisca l'identificazione. La disposizione è stata richiamata con nota del Segretario generale vicario del 21 luglio 2023, indirizzata ai consiglieri e agli addetti ai lavori.
 - Il Consiglio regionale del Veneto, con due distinti documenti resi noti nel maggio 2026, riferiti l'uno ai consiglieri e l'altro al personale e ai visitatori stabilisce che per l'accesso all'Aula consiliare e alle altre sale è richiesto ai consiglieri un abbigliamento decoroso, consono all'istituzione e alla dignità del mandato e del consesso; è vietato l'abbigliamento che possa urtare la sensibilità, apparire non decoroso o non permettere l'identificazione; sono esemplificativamente esclusi calzoncini corti, canottiere, ciabatte e tute sportive; il divieto vale per consiglieri, dipendenti e visitatori esterni, con potere di allontanamento attribuito al personale addetto alla sorveglianza.
 - Il Consiglio regionale della Lombardia, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza ha introdotto l'obbligo della giacca per l'accesso all'Aula, applicata a partire dalla seduta del 17 gennaio 2012. L'adozione seguì un episodio di esibizione di magliette recanti messaggi nel corso dell'attività istituzionale.
 - L'Assemblea regionale siciliana, con circolare del Collegio dei questori del dicembre 2018, relativa ai canoni di abbigliamento e alla circolazione negli ambienti, indirizzata ai deputati, ai dirigenti, ai funzionari e a quanti a vario titolo frequentano Palazzo dei Normanni, ribadisce l'obbligo di giacca e cravatta per gli uomini, prevede l'affissione di un cartello all'ingresso della portineria centrale e attribuisce agli assistenti il compito di farla applicare, con esclusione dall'accesso di chi non vi si conformi. La circolare non detta prescrizioni per l'abbigliamento femminile.
 - L'ARCA Puglia Centrale, Agenzia regionale per la casa e l'abitare, con comunicazione al personale a firma dell'Amministratore unico, resa nota nell'agosto 2026, nelle giornate di maggiore calore consente l'uso di capi estivi più leggeri, compresi pantaloni di lunghezza ridotta, gonne e altri indumenti adatti alla stagione, entro criteri dichiarati di sobrietà, decoro, correttezza, dignità personale e tutela dell'immagine istituzionale.
- ³ È il settore più prolifico e insieme il più problematico, perché qui il destinatario del divieto non è il personale ma l'utente, e fra gli utenti figurano parti, testimoni e imputati, la cui presenza in udienza non è facoltativa:
- La Procura della Repubblica di Bari, con ordine di servizio n. 47 del 2024, prot. 6479 U del 10 luglio 2024 sul decoro nell'abbigliamento, vieta l'ingresso a chi si presenti in pantaloncini corti, bermuda, ciabatte, canottiere e simili; muove dalla considerazione della necessità di garantire che l'attività giudiziaria si svolga in un contesto di decoro consono all'importanza dell'attività svolta; attribuisce al personale addetto alla sicurezza il compito di vigilare sull'osservanza e di impedire l'accesso a chi non rispetti la disposizione.

segnalare anche alcuni Comuni turistici che regolano (e sanzionano con misure pecuniarie) anche il *dress code* per turisti e residenti nel periodo estivo⁴.

Tali occasionali regolamentazioni del *dress code* (per dipendenti, utenti e talvolta frequentatori di aree pubbliche comunali) presentano alcune costanti che vanno rimarcate:

- a) *la stagionalità*. Con l'eccezione dei codici di comportamento, che sono atti permanenti, la quasi totalità delle disposizioni è adottata fra maggio e agosto e molte dichiarano espressamente nella premessa che l'occasione è l'approssimarsi della stagione estiva;
- b) *l'uniformità dell'elenco*. I capi vietati sono, con comprensibile costanza, i medesimi cinque: pantaloncini o bermuda, canottiere, ciabatte o infradito, costumi da bagno, abiti succinti o trasparenti. La convergenza non deriva sempre da un modello circolante, ma dalla identità del fenomeno che in generale si intende reprimere;
- c) *la genesi da singoli episodi*. Gli atti nascono quasi sempre da un episodio - un abbigliamento notato in udienza, una maglietta esibita in aula consiliare, un top o un pantaloncino notato in un ufficio - e non da una previa programmazione degli organi competenti. Ne discende

- Il Tribunale di Avellino, con decreto n. 79 del 2021 del Presidente del Tribunale, affisso nell'edificio e pubblicato sul sito dell'ufficio, presenta un elemento tecnico che nessun altro atto censito possiede: la definizione del capo vietato. Il decreto non si limita a vietare i pantaloni corti, ma li definisce come quelli il cui margine inferiore non raggiunge il ginocchio.

- Il Tribunale di Spoleto, con provvedimento della Presidente del Tribunale recante Disposizioni di accesso agli uffici giudiziari con abbigliamento adeguato, adottato nel giugno 2025, affisso all'ingresso dell'edificio e negli ascensori e trasmesso alla Procura della Repubblica, ai magistrati del distretto, al personale amministrativo, alla vigilanza e al Consiglio dell'ordine degli avvocati, dispone il divieto di ingresso in tribunale e nelle aule di udienza in abiti succinti e non consoni al decoro dell'ufficio giudiziario, quali pantaloni corti, canottiere, ciabatte o infradito, e incarica il personale addetto alla sicurezza degli ingressi di vigilare e di impedire l'accesso a chi non rispetti la disposizione.

- Il Tribunale di Ancona, con avviso affisso all'ingresso del Palazzo di giustizia, reso noto nel luglio 2025, non consente l'accesso a chi si presenti con abbigliamento non adeguato, esemplificato in pantaloncini, canottiere, abiti eccessivamente succinti e ciabatte, e incarica il personale di vigilanza di farlo rispettare.

- Il Tribunale di Trani, con disposizione del Presidente facente funzioni, resa nota nell'agosto 2026, vieta di accedere o sostare negli uffici, nelle cancellerie, nelle aule di udienza, nei corridoi e negli spazi comuni indossando bermuda o pantaloni corti, canottiere, magliette prive di maniche o con spalle scoperte, top corti, ciabatte, infradito, calzature da spiaggia o da piscina, costumi da bagno e ogni altro capo riconducibile all'abbigliamento balneare, nonché indumenti che lascino scoperti addome, schiena o torace. Dichiarò fra le proprie finalità quella di uniformare i criteri adottati durante i controlli agli ingressi.

- Il Tribunale di Pisa, con ordinanza del Presidente del Tribunale del luglio 2015, in materia di ingresso decoroso nelle aule del Palazzo di giustizia, espressamente richiamata e riattivata dal Presidente vicario nel maggio 2018. È il precedente più risalente fra quelli censiti e documenta la prassi del richiamo periodico di atti mai formalmente revocati.

⁴ - Il Comune di Cirò Marina (KR), con ordinanza sindacale n. 38 del 23 luglio 2026, in vigore fino al 30 settembre 2026, vieta di circolare o sostare nei luoghi pubblici a torso nudo, in costume da bagno, con indumenti intimi in vista o con abbigliamento non adeguato al decoro e alla dignità dei luoghi, e dispone espressamente il divieto di accedere al Palazzo comunale e agli altri uffici pubblici con abbigliamento poco decoroso, compresi i pantaloncini da bagno e il torso scoperto. Prevede la sanzione amministrativa pecuniaria da 25 a 500 euro, con pagamento in misura ridotta pari a 50 euro nei casi consentiti, e affida i controlli al Comando di polizia locale. Esclude dall'applicazione spiagge, stabilimenti balneari e tratti di lungomare adiacenti agli arenili.

- Il Comune di Gallipoli (LE), con ordinanza contingibile e urgente del Sindaco, adottata nel giugno 2026 e vigente fino al 30 settembre 2026, estesa all'intero territorio urbano e non più al solo centro storico, vieta di circolare o sostare a torso nudo, in costume da bagno, in indumenti intimi o con abbigliamento palesemente contrario alla decenza urbana nelle vie e piazze, nei parchi, sui mezzi del trasporto pubblico locale, nei monumenti storici, negli uffici pubblici e negli esercizi commerciali; con specifico riguardo agli uffici comunali, vieta l'ingresso in abbigliamento poco decoroso, segnatamente in costume da bagno, a torso nudo, in pantaloncini e in canottiera. Esclude stabilimenti balneari, spiagge libere e tratti di lungomare di collegamento. Il Comune di Ceriale (SV), con ordinanza adottata nel luglio 2026 in materia di decoro, sicurezza e convivenza civile, che vieta di circolare o sostare a torso nudo, in costume da bagno o scalzi negli spazi pubblici comunali, con eccezione della passeggiata a mare e della pineta, e vieta l'accesso a torso nudo o in solo costume da bagno negli uffici pubblici e privati, negli androni e negli ascensori condominiali e negli esercizi commerciali.

talvolta la sproporzione fra l'occasione singola e la portata generale del precetto, in ogni caso opportuno;

- d) *la delega al personale di vigilanza*. Pressoché tutti gli atti che disciplinano l'accesso attribuiscono al personale addetto alla sicurezza o all'ingresso il compito di vigilare e di impedire l'accesso. Nessun testo indica il criterio in base al quale tale personale debba decidere, né prevede un meccanismo di riesame della decisione;
- e) *l'asimmetria di genere*. Dove la prescrizione è positiva - vale a dire dove indica che cosa indossare e non che cosa non indossare - essa è rivolta agli uomini: giacca, cravatta, pantalone lungo. Per le donne la regola resta negativa e indeterminata (es. evitare abiti succinti o trasparenti). La circolare dell'Assemblea regionale siciliana lo dichiara apertamente; gli altri atti lo praticano senza dirlo. Nel successivo paragrafo 15 sarà analizzato l'interessante problema del *dress code* “*agender*” o “*gender fluid*”.

Il tema del *dress code* (o della *look policy* in contesti privati) è stato esplorato pochissimo sul piano scientifico ed anche la “bibbia” in materia di cerimoniale, ovvero il fondamentale studio di Massimo Sgrelli⁵, lambisce solo il tema, oggettivamente alquanto sfuggente e di “confine” tra ambiti estetici, sociologici, storici e giuridici e suscettibile, forse, persino di attriti politici, visto il livello ormai raggiunto dalle strumentalizzazioni “ideologiche” occasionabili da qualsiasi argomento, compresa la lunghezza o il colore di una gonna o di un pantalone. E la stessa politica esprime attraverso il *dress code* dei propri rappresentanti nazionali e locali una contrapposta visione dei valori della vita, ben percepibile osservando il diverso stile nel vestire di politici di destra o di sinistra.

Questo disinteresse scientifico appare anomalo, trattandosi di tema di ampio interesse generale, in quanto palpabile e percettibile e che ciascuno di noi osserva, coglie, valuta quotidianamente in vari contesti: familiari, scolastici, lavorativi, istituzionali, ludico-ricreativi, pubblici e privati, civili e militari, laici ed ecclesiastici.

Il tema, come si vedrà nel successivo paragrafo 7, è assai puntualmente attenzionato, per evidenti esigenze pubblicistiche, per il personale delle Forze armate e di Polizia da appositi Regolamenti, che giungono a normare anche altri profili fondanti del *dress code*, parimenti non regolato da nessuna fonte per il personale civile (pubblico o privato), quali taglio dei capelli, barbe, baffi e basette, trucco, lunghezza unghie, monili e anelli, cinturini degli orologi, occhiali, collant, biancheria intima (deve essere di “*tipo e colore tale da non risultare visibile attraverso alcun capo di vestiario*”), polsini, gemelli e fermacravatta. Tali importanti profili di “*estetica istituzionale*” portano invece spesso, per il personale variegato civile, a fogge molto “particolari” e talvolta “cinematografiche”, che risentono fatalmente anche, nelle mutevoli e irripetibili varianti, di una certa “regionalizzazione”, oltre che di problematiche interiori profonde.

Questa osservazione dei mutevoli e sovente bizzarri (o inadeguati) *look* di amici, colleghi, studenti, funzionari pubblici e privati, magistrati, liberi professionisti, giornalisti televisivi, frequentatori di circoli, amministratori, manager, politici, ecclesiastici, poliziotti e militari addetti a servizi speciali (es. “falchi” o “agenti provocatori”), ci porta a riflessioni interiori o a scambi di opinioni con amici sul *dress code*, fatalmente condizionate dal proprio personale portato esistenziale, da metodi educativi e modelli ricevuti e metabolizzati e, soprattutto, dal sentire sociale del momento storico, assai mutevole, ed anche molto rapidamente, in una “società rapida”, condizionata dai *social*, dai

⁵ M. SGRELLI, *Il Cerimoniale*, Roma, 2023.

media, da *influencer*⁶ e da una fluidità nei comportamenti sociali senza precedenti.

Tale quotidiana osservazione porta a necessarie riflessioni sociologiche anche sulla basilare nozione di “*eleganza*”, canone ampiamente inosservato persino in Italia, patria dei massimi stilisti e del concetto stesso di *eleganza*, ma porta anche a considerazioni grandangolari sull’equilibrio (anche estetico) o sulla sciatteria di molti soggetti (a prescindere da qualifiche, ceto, lavoro, età), oppure, osservando le fogge dei ragazzi, a nostalgici ricordi giovanili sugli indimenticabili (e opportuni) *grembiuli* indossati a scuola da alunni, bidelli e (un tempo) insegnanti, ritenuti erroneamente da taluni retaggi autoritari ed invece utilissimi strumenti di equiparazione sociale e di igiene⁷ e forse oggi suggeribili a taluni adulti per nascondere fogge improbabili o inappropriate. Tale osservazione dei mutevoli e variegati *look* di uomini e donne delle Istituzioni (non limitato al vestiario, ma fatto anche di capelli, barbe, baffi, trucco, lunghezza unghie, monili e anelli, cinturini degli orologi, occhiali, collant etc.) può condurre però anche a qualche più utile, e si auspica meno banale, riflessione sui risvolti giuridici del tema, che deve però partire da una precisazione metodologica: l’espressione *dress code* non designa una categoria giuridica, ma un’etichetta descrittiva che raccoglie alcuni scarni e/o settoriali precetti tra loro eterogenei per fonte, per formulazione e per funzione. Sotto la medesima locuzione convivono infatti precetti, primari o secondari, pubblicistici, codicistici o contrattuali, su dispositivi di protezione individuale imposti da una legge di sicurezza (tute o divise), abiti d’ordinanza e toghe regolate e descritte da regolamenti risalenti, tatuaggi normati da circolari che li vietano se visibili per un militare o poliziotto, circolari educative redatte da dirigenti scolastici per alunni disinvolti e maleducati (in quanto poco controllati, anche sul piano “estetico”, da genitori distratti), clausole di regolamenti aziendali che prescrivono indumenti con il logo sociale, prassi e consuetudini non scritte che impongono la giacca (e la cravatta) in un’aula parlamentare.

Trattare dunque questi variegati aspetti e risvolti del *dress code* unitariamente è utile solo tenendo ben conto che l’unità è solo del fenomeno sociale, non del loro regime giuridico⁸.

Le riflessioni sviluppate riguarderanno le sole regole lavoristiche sull’abbigliamento di chi appartiene ad una istituzione (pubblica o privata, quest’ultima di più difficile scandaglio per scarsa pubblicità dei dati in fonti aperte) o fa accesso nei relativi locali, ma non analizzeranno il complesso e distinto tema delle regole sull’abbigliamento nello spazio pubblico in generale (si pensi ad indumenti coprenti il viso o che inneggino a regimi persecutori), che appartengono ad altre aree del diritto (ordine pubblico, sicurezza, identificazione).

⁶ Nei dizionari l’*influencer* viene di solito definito come “una persona popolare sui social media che sa guidare le idee, i gusti e le scelte di un gruppo di persone. Questa figura usa la propria fama online per consigliare prodotti o stili di vita”.

⁷ Il grembiule blu o bianco rendeva tutti gli alunni eguali: chi, benestante, indossava capi alla moda e di valore e chi, di famiglia meno abbiente, indossava abiti “da bancarella” o da “Upim”. E consentiva, altresì, maggior igiene e tutela degli abiti sottostanti, con gioia delle madri e nel contempo neutralizzava le differenze di censo che l’abbigliamento libero segnala con precisione impietosa. Era dunque, per semplificare in chiave ironica e politichese, una prescrizione “*bipartisan*”: da un lato rifletteva l’ordine, la compostezza e l’amore per divise care alla “destra”, ma nel contempo il grembiule era mezzo di riequilibrio sociale sul piano estetico e dunque era una prescrizione anche “di sinistra” che superava distinzioni sociali e di ceto! Possiamo quindi concludere che i grembiuli erano “democratico-cristiani”, ovvero punto di equilibrio centrale tra contrapposte ideologie.

⁸ Sulla eterogeneità strutturale del fenomeno e sulla difficoltà di isolare una nozione unitaria di abbigliamento rilevante per il diritto del lavoro v. M. RANIERI, *L’abbigliamento nei luoghi di lavoro: dalla tuta blu al velo usa e getta*, WP C.S.D.L.E. «Massimo D’Antona».IT, n. 100/2010, spec. par. 2.1, ove si adotta una nozione volutamente ampia, comprensiva di indumenti, ornamenti, accessori, acconciature e tatuaggi.

2. Sul fine ultimo di una regolamentazione del *dress code*

Giova premettere che entrare volontariamente in un'organizzazione (o frequentare luoghi pubblici per qualsiasi cittadino) significa accettarne le regole, ma ciò non può giustificare qualunque compressione delle proprie libertà e poiché le prescrizioni sull'abbigliamento in ciascuna organizzazione perseguono finalità distinte, a ciascuna corrisponde una diversa intensità dell'osservanza esigibile, con connesse sanzioni tendenzialmente solo disciplinari. Possono dunque individuarsi diverse esigenze sottese alla normazione del *dress code*:

(a) *sicurezza e prevenzione*. È il nucleo più solido e severo, in quanto l'abito (divisa) è imposto da un obbligo di legge gravante sul datore di lavoro (Forze armate e di Polizia, Vigili del fuoco, Polizia municipale, vigilanti privati e guardie giurate);

(b) *igiene*. Analoga *ratio* fondata su una giustificazione tecnica esterna e verificabile (camice per personale sanitario⁹ o per addetti a lavorazione di cibi; cuffie monouso per sanitari o cuochi e addetti a mense);

(c) *identificazione e riconoscibilità*. L'art. 55-*novies* del d.lgs. n. 165 del 2001¹⁰ ed il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (art. 12, co. 1, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62)¹¹, pur non contenendo alcuna prescrizione sull'abbigliamento (salvo che non l'abbiano fatto i Codici aziendali di recepimento del d.P.R. n. 62 da parte di singoli enti: vedi quello dell'ANAC o di altri enti indicati in nota 1), impongono al dipendente in rapporto con il pubblico di farsi riconoscere mediante esposizione visibile del *badge* o di altro supporto identificativo; lo stesso vale per i loghi con cognome e amministrazione di appartenenza sulle divise dei militari; nel privato ciò si traduce talvolta in una vera e propria *look policy*; anche per gli ecclesiastici la *ratio* è simile;

(d) *neutralità*, ovvero stile sobrio, privo di simboli (politici, sociali, personali), di slogan, di elementi divisivi (si pensi al *gender neutral*, fatto, in alcuni contesti privati, di abiti dalle linee fluide e unisex che annullano le differenze di genere tradizionali e ordinarie). L'abito è regolato non per ciò che mostra di gradevole, ma per ciò che deve tacere, ovvero omettere: è il modello che la Corte di giustizia ha esaminato con riferimento tanto al datore privato quanto a quello pubblico;

(e) *decoro e immagine*. È la finalità più diffusa e la più insidiosa cui tendono disposizioni

⁹ In realtà nessuna fonte impone "il camice" in quanto tale. Le fonti impongono *indumenti e dispositivi idonei al rischio valutato*. Il piano della sicurezza sul lavoro, d.lgs. n. 81/2008, prevede sia per il pubblico e per il privato quanto segue: Titolo III, Capo II (artt. 74-79 e Allegato VIII) - disciplina generale dei DPI — obbligo di uso quando il rischio non è evitabile altrimenti, obblighi del datore (art. 77) e del lavoratore (art. 78). Titolo X, art. 273 (misure igieniche) è la disposizione centrale per il comparto sanitario. Impone al datore, in tutte le attività in cui la valutazione ex art. 271 evidenzia rischi, di assicurare che i lavoratori abbiano in dotazione indumenti protettivi od altri indumenti idonei, da riporre in posti separati dagli abiti civili; che i DPI non monouso siano controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione, con riparazione o sostituzione di quelli difettosi; e che gli indumenti di lavoro e protettivi che possano essere contaminati da agenti biologici vengano tolti quando il lavoratore lascia la zona di lavoro, conservati separatamente dagli altri indumenti, disinfettati, puliti e, se necessario, distrutti. Il comma 2 aggiunge che nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione è vietato assumere cibi e bevande, fumare, conservare cibi destinati al consumo umano, usare pipette a bocca e applicare cosmetici.

Inoltre, il d.m. 28 settembre 1990 è l'unica fonte statale che nomina espressamente i capi. Emanato dal Ministro della sanità in attuazione dell'art. 7 della l. 5 giugno 1990, n. 135, reca «*Norme di protezione dal contagio professionale da HIV nelle strutture sanitarie ed assistenziali pubbliche e private*».

Né nel Codice di deontologia medica FNOMCeO né nel Codice deontologico delle professioni infermieristiche — approvato dalla FNOPI il 13 aprile 2019 — compare alcuna prescrizione sull'abbigliamento. Esistono soltanto clausole generali sul decoro e sulla dignità della professione, azionabili in sede disciplinare.

Quindi l'obbligo di camice, guanti e mascherina non è deontologico. È di sicurezza e di igiene.

¹⁰ Sul punto, v. la circolare n. 3 del 17 febbraio 2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

¹¹ Sul Codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62 del 2013 novellato dal d.P.R. n. 81 del 2023) v. V. TENORE, *Studio sul procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2021, 157 ss.; V. TENORE, C. VILLANI, *Studio sulle cinque responsabilità del pubblico dipendente*, Milano, 2026, 547 ss.; PATUMI, *Il codice di comportamento dopo il d.P.R. n. 81 del 2023*, Santarcangelo di Romagna, 2023.

regolamentari, circolari o Codici di comportamento, ancorate a tali clausole aperte¹², perché è priva di parametro oggettivo di riferimento;

(f) *coesione e disciplina interna*: la divisa come dispositivo di appartenenza e di livellamento (si pensi a divise di scuole private, di circoli sportivi, di associazioni varie);

(g) *rappresentazione simbolica della funzione*: la toga (ed il tocco in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari) di un magistrato e l'uniforme di un militare non identificano soltanto, ma dicono che chi le indossa parla non in nome proprio, ma dell'istituzione di appartenenza o, addirittura, del "Popolo italiano", esprimendo nel contempo il grado gerarchico di chi le indossa. Anche per gli ecclesiastici, l'abito (e relativi ornamenti) è espressivo della curialità della funzione e del grado gerarchico rivestito. Nel privato risponde spesso ad una *look policy* voluta dal datore (tute, divise o certo stile di abbigliamento).

La distinzione ha conseguenze pratiche: per alcune finalità (es. *sub* a), b), c), f), g)) la corretta attuazione della regola si accerta senza margini di apprezzamento discrezionale per via tecnica: o la prescrizione è osservata oppure non lo è. Nelle finalità d)-e) il giudizio è di valore, e il rischio è che il controllo si traduca in un apprezzamento discrezionale dell'organizzazione. In questo secondo caso il diritto vivente reagisce a questo rischio in due modi convergenti: chiedendo che la prescrizione sul *dress code* non sia arbitraria, cioè che risulti ragionevolmente collegata alle specificità dell'organizzazione, alla relativa funzione o alla relativa attività produttiva; e chiedendo nel contempo che la prescrizione sia proporzionata, cioè che non sacrifichi "*la libertà nel vestire*", ovvero la dignità e l'identità della persona, sul piano estetico, oltre lo stretto necessario.

3. Il sistema delle fonti afferenti, in senso ampio o ristretto, al *dress code*. Personale pubblico e terzi fruitori di aree e servizi della P.A.

Il quadro delle fonti normative che toccano in senso ampio, o in senso stretto, il tema in esame può essere così schematizzato con riferimento ai pubblici dipendenti destinatari principali dei precetti:

a) *la legge*, che nell'ordinamento italiano non detta mai una disciplina generale dell'abbigliamento nei rapporti di lavoro (se non per le Forze di polizia, civili e militari, e poche altre ipotesi), ma pone i principi che ne governano la legittimità: gli artt. 2094, 2104 e 2106 cod. civ. quanto al potere direttivo e disciplinare; l'art. 2087 cod. civ. quanto alla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore; gli artt. 1, 8 e 15 dello Statuto dei lavoratori quanto alla libertà di opinione, al divieto di indagini e al divieto di atti discriminatori¹³;

b) *il regolamento governativo o ministeriale*, fonte tipica dei comparti delle Forze armate e di Polizia in ordine all'uniforme ed altri profili "estetici" (infra, par. 7);

c) *i Codici di comportamento delle singole pubbliche amministrazioni*, adottati ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001 e destinati a integrare e specificare i doveri minimi fissati dal d.P.R. n. 62 del 2013, che potrebbero anche contenere, sul piano sostanziale, precetti sul *dress code*, come evidenziato in nota 1;

d) *la contrattazione collettiva*, che tipizza le infrazioni e gradua le sanzioni e che potrebbe anche

¹² Sulla legittimità e opportunità di clausole aperte in regimi diversi da quello penale, quale ad esempio quello disciplinare, v. V. TENORE, *Riflessioni sulla "tendenziale tipizzazione" o "tipicità affievolita" degli illeciti disciplinari (nel sistema delle "clausole aperte") e spunti correttivi per alcuni regimi sanzionatori magistratuali ed associativi gravemente inosservanti di tale regola: il caso Corte dei conti dopo la legge Foti n. 1/2026*, in *Riv. Corte conti*, 2025, fasc. 6, 1.

¹³ Sulla riconducibilità delle prescrizioni datoriali sul vestiario al potere direttivo e sulla contestuale operatività dell'art. 2087 cod. civ. quale limite legale, v. ancora M. RANIERI, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro*, cit., parr. 3.1 e 3.2, che individua nella causa del contratto un primo limite e nella personalità morale un secondo limite di fonte legale.

introdurre, sul piano sostanziale, precetti sul *dress code*;

e) i *regolamenti interni*, *gli ordini di servizio* e *le circolari*, che nel settore pubblico o privato, pur normando talvolta il *dress code*, incontrano il limite procedurale dell'art. 7 dello Statuto, il quale subordina l'esercizio del potere disciplinare, per gli illeciti di fonte non legislativa, alla previa pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti;

f) i *codici deontologici*, per le professioni ordinistiche che presentano clausole aperte ruotanti intorno al “decoro” e “all’immagine” professionale, categorie idonee a sussumere nella loro portata applicativa anche condotte “estetiche” discutibili o contro la decenza o il sentire sociale (es. andare in carcere per colloqui con cliente detenuto in minigonna e top; discutere un ricorso in Cassazione in pantaloni corti e zoccoli; rogare atti notarili a torso nudo; visitare un paziente senza camice in canottiera);

g) gli *statuti* e i *regolamenti* delle formazioni sociali private – associazioni (ivi compresi partiti e sindacati), circoli, fondazioni, scuole private - che operano nello spazio dell'autonomia privata sancendo regole estetiche (es. obbligo di giacca e cravatta, divieto di scarpe da ginnastica, obbligo di maglietta o pareo in area mensa contigua a piscina del circolo, uso di cuffiette in piscina, divisa scolastica) e che prevedono sanzioni ancorate al principio di proporzionalità (la sanzione tipica dell'esclusione dell'associato è deliberabile soltanto per gravi motivi ai sensi dell'art. 24, terzo comma, cod. civ. e delle stesse norme statutarie);

h) a queste va aggiunta una fonte che il giurista tende di regola a sottovalutare e che nella materia è invece assai rilevante, ovvero la *prassi non scritta*. Il caso del Senato degli Stati Uniti analizzato nel successivo paragrafo 5 è istruttivo proprio perché mostra la fragilità di questo livello: fino al settembre 2023 nessuna regola scritta imponeva l'abito formale in aula, e la sospensione dell'applicazione della consuetudine da parte del leader di maggioranza rese necessario, in pochi giorni, un intervento formale.

Ma il tema del *dress code* riguarda anche terzi che accedano ad uffici o aree pubbliche con abbigliamento non consono. Il tema, che esula dagli intenti di questo scritto, volutamente incentrato sul *dress code* dei dipendenti pubblici, va solo accennato.

La questione teorica più seria è quella del titolo in forza del quale un'amministrazione può impedire a un cittadino “terzo” l'accesso a un proprio ufficio o area pubblica per ragioni attinenti all'abbigliamento.

Verso il personale intraneo alla P.A. il titolo è pacifico e risiede nel rapporto di lavoro. Verso il terzo il titolo va invece costruito, e gli atti sopra censiti (vedi le note 1-4) non lo enunciano quasi mai. Le ordinanze sindacali (v. nota 4) costituiscono l'eccezione, perché si fondano su un potere tipizzato e prevedono una sanzione tipizzata: sono, paradossalmente, gli atti tecnicamente più solidi e formalmente tipici (nella loro atipicità contenutistica), benché redatti da amministrazioni di piccole dimensioni.

Per gli uffici giudiziari il fondamento è verosimilmente da rinvenire nei poteri di direzione e di organizzazione del capo dell'ufficio sugli immobili in uso, e - limitatamente all'aula - nei poteri di polizia dell'udienza attribuiti dai codici di rito a chi la presiede. Tuttavia la sovrapposizione fra la disciplina dell'accesso all'edificio e quella del comportamento (anche “estetico”) in udienza confonde due poteri di diversa natura e di diversa estensione, perché in questo settore l'interesse in gioco non è il decoro, ma l'accesso alla giustizia. Difatti, la parte, il testimone e l'imputato non frequentano l'ufficio giudiziario per scelta, ma la loro presenza è dovuta, e in molti casi coattiva. Pertanto un provvedimento dirigenziale che ne impedisca l'ingresso incide su un diritto costituzionalmente protetto, e non può essere trattato alla stregua di una regola di etichetta valevole per altri frequentatori di uffici giudiziari (avvocati, praticanti, periti, polizia etc.). Una

disposizione ben costruita dovrebbe pertanto contenere una clausola espressa di salvaguardia per chi debba comparire in udienza o compiere un atto a termine, prevedendo in tal caso una soluzione pratica (prestito temporaneo di un abbigliamento “coprente”: il c.d. “*capo di cortesia*” già previsto per chiese, musei, casinò e assemblee legislative) anziché il respingimento.

Per tutti gli ulteriori e prevalenti enti pubblici (Ministeri, Regioni, Comuni, ospedali, scuole, caserme) una normazione sul *dress code* dei terzi che vi facciano ingresso, pur assai opportuna per decoro e rispetto istituzionale¹⁴, appare difficilmente coercibile e sanzionabile: un mero monito all’ingresso e collocato *on line* sul sito istituzionale, sulla base di un deliberato del competente dirigente, potrebbe essere misura idonea e pungolatoria.

4. Il *dress code* nelle amministrazioni pubbliche civili italiane

Ribadito che entrare volontariamente in un'organizzazione significa accettarne le regole, nell'ordinamento italiano non esiste una norma generale che prescriva un tipo di abbigliamento ai dipendenti pubblici civili (salvo che per le Forze di polizia ad ordinamento civile e militare). Il d.P.R. n. 62 del 2013 - che pure potrebbe essere il testo naturalmente competente - non contiene alcuna disposizione sul vestiario. Esso opera però in materia in via indiretta, attraverso tre disposizioni.

La prima è l'art. 3, co. 3, che impone al dipendente di evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. La seconda è il già ricordato art. 12, co. 1, sull'obbligo di riconoscibilità tramite *badge* visibile. La terza, e la più rilevante sul piano sanzionatorio, è l'art. 16, comma 2, che nel graduare la sanzione disciplinare impone di valutare la gravità del comportamento e l'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza¹⁵.

Pertanto nel pubblico impiego contrattualizzato, in base al solo d.P.R. n. 62 del 2013, il decoro non è la fonte di doveri “estetici” (di *look*), ma un criterio di misurazione della sanzione per condotte di altra natura. Il dovere, in punto di “*dress code*”, se esiste, deve essere previsto altrove, ovvero nel Codice di comportamento della singola amministrazione che recepisce, adatta e completa i precetti del d.P.R. n. 62 del 2013 (ad esempio le amministrazioni indicate in nota 1 e l'ANAC lo hanno fatto), o dal contratto collettivo, o da un ordine di servizio puntuale (la Corte dei conti lo ha fatto con le suddette circolari del Segretario Generale 24 luglio 2019, n. 31 e 23 giugno 2026, n. 14 che, assai opportunamente, dettagliano il concetto di *dress* poco “decoroso”: v. sopra).

Una contestazione disciplinare fondata, per *look* inadeguati, sul solo richiamo alla generica categoria del “*decoro*”, senza previa individuazione di una minimale puntualizzazione, anche esemplificativa, dei canoni minimi da rispettare, sconta un possibile vizio di tipicità che il giudice del lavoro potrebbe essere chiamato a valutare.

Va però chiarito che una tecnica di “*tipizzazione debole*” in materia disciplinare è ben consentita, affidando al datore, e poi al giudice, una valutazione in concreto sulla sussumibilità di alcune condotte nel parametro “aperto” forgiato in fonti secondarie o interne¹⁶. Il giudizio sarà

¹⁴ Si pensi all'ingresso in rianimazione da parte di un parente di un malato con pantaloncini corti, canotta e sandali.

¹⁵ Art. 16, comma 2, d.P.R. n. 62 del 2013, cit. La disposizione precisa altresì che le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, e riserva le sanzioni espulsive ai soli casi tassativamente indicati, estranei alla materia qui considerata.

¹⁶ Sul punto, si rinvia al già citato saggio V. TENORE, *Riflessioni sulla “tendenziale tipizzazione” o “tipicità affievolita” degli illeciti disciplinari (nel sistema delle “clausole aperte”)*, cit.

fatalmente ancorato a valutazioni concrete di tempo (estate o inverno), di luogo, di funzioni svolte (un *look* inidoneo in classe per una insegnante, modello estetico ed etico per esuberanti allievi, potrebbe essere consentito in una asettica e soporifera riunione ministeriale), e di contesto e occasione dell'evento (una inaugurazione di un anno giudiziario o una relazione ufficiale di una Authority impongono ai dipendenti, ma anche ai partecipanti, maggior formalismo di una routinaria andata in ufficio).

5. Le assemblee parlamentari

Il Parlamento italiano, per le alte funzioni svolte ed il modello (linguistico, comportamentale, estetico, etico) che rappresenta per l'intera società, regola l'abbigliamento per prassi e non per norma.

Alla Camera dei deputati vige, per gli uomini, l'obbligo della giacca per l'accesso alle sedi, mentre al Senato la prassi richiede giacca e cravatta; per l'abbigliamento femminile non è prevista prescrizione.

Il 2 agosto 2023 l'Aula di Montecitorio ha approvato, con 181 voti favorevoli e 100 contrari, un ordine del giorno al bilancio interno che impegna l'Ufficio di Presidenza e il Collegio dei questori a valutare l'opportunità di introdurre disposizioni volte a garantire che l'abbigliamento dei deputati, dei dipendenti e degli altri frequentatori sia consona alle esigenze di rispetto della *dignità* e del *decoro* dell'Istituzione. Il testo approvato è una riformulazione attenuata della proposta originaria, che prevedeva l'obbligo generalizzato della cravatta e il divieto di scarpe da ginnastica¹⁷. Per il pubblico ammesso alle tribune, invece, una norma scritta esiste: l'art. 64 del Regolamento della Camera e le relative disposizioni integrative impongono di assistere alle sedute a capo scoperto e in silenzio, astenendosi da ogni segno di approvazione o disapprovazione¹⁸.

Il confronto comparato mostra tre modelli. Il primo è quello della codificazione reattiva: il 27 settembre 2023 il Senato degli Stati Uniti ha approvato all'unanimità, su iniziativa dei senatori Manchin e Romney, una risoluzione che formalizza l'obbligo del *business attire* nell'aula, specificando per gli uomini giacca, cravatta e pantaloni lunghi e non specificando alcunché per le donne. L'intervento è seguito alla decisione del leader di maggioranza di cessare l'applicazione della consuetudine non scritta¹⁹.

Il secondo modello è quello della neutralizzazione espressiva. L'Instruction générale du Bureau dell'Assemblée nazionale francese, all'art. 9 come modificato dal Bureau il 24 gennaio 2018, prescrive che nell'emiciclo l'espressione sia esclusivamente orale e che la tenuta dei deputati resti neutra e assimilabile a un abito da città, vietando in particolare il porto di qualsiasi segno religioso ostensibile, di uniformi, di loghi o messaggi commerciali e di slogan di natura politica²⁰.

¹⁷ La ricostruzione è tratta dalla cronaca parlamentare e dalle verifiche giornalistiche del 2 agosto 2023, in particolare *Pagella Politica*, *Che cos'è questa storia della cravatta e delle scarpe da ginnastica alla Camera*, e *Il Sole 24 Ore*, 28 luglio 2023. Non risulta, allo stato delle verifiche condotte, che all'ordine del giorno abbia fatto seguito una modifica del Regolamento della Camera.

¹⁸ La formulazione è quella riportata dalla pagina istituzionale della Camera dei deputati dedicata alle modalità di accesso alle tribune; il rinvio normativo è all'art. 64 del Regolamento e alle disposizioni integrative e attuative.

¹⁹ La risoluzione è stata adottata by unanimous consent il 27 settembre 2023; per la ricostruzione dei fatti e del contenuto v. CBS News, *Senate establishes official dress code days after ditching it*, e BBC News, *US Senate unanimously votes to reinstate dress code*, entrambe del 28 settembre 2023. Si segnala il rilievo, ricorrente nel dibattito, della mancata definizione dell'abbigliamento femminile.

²⁰ Instruction générale du Bureau de l'Assemblée nationale, art. 9, «Tenue en séance», nel testo adottato con arrêté del Bureau del 24 gennaio 2018. Per un commento critico v. E. LEMAIRE, *Les députés doivent-ils être neutres? Brèves réflexions sur la récente réglementation de la tenue vestimentaire à l'Assemblée nationale*, in Jus Politicum Blog, 12 febbraio 2018. La dottrina

Il terzo modello è quello della clausola aperta con interpretazione amministrativa. Il Regolamento del Consiglio degli Stati svizzeri si limita a prescrivere che le persone presenti in aula vestano in modo *decoroso*; è l'Ufficio della Camera a precisare ciò significa: nella pratica, almeno camicia, giacca e cravatta o papillon per gli uomini e, per le donne, un abbigliamento adeguato al carattere ufficiale del luogo. La stessa fonte ricorda che i regolamenti ottocenteschi prescrivevano l'abito nero e che la formula attuale risale alla metà degli anni Settanta²¹.

6. Le carriere forensi (magistrati ed avvocati): toga e decoro

Nel processo la veste è, propriamente, un istituto espressivo della solennità della funzione con cui, *“in nome del Popolo italiano”* i giudici toccano diritti, interessi, libertà, beni di esseri umani, difesi da avvocati, all'esito di un processo connotato da ritualità.

La disciplina italiana risale al Regolamento generale giudiziario approvato con r.d. 14 dicembre 1865, n. 2641, il cui art. 156 distingue due divise della magistratura - una con toga per le pubbliche sedute e udienze, l'altra con abito a spada per la presentazione individuale in forma ufficiale e solenne - mentre l'art. 157 descrive la divisa con toga come composta di zimarra nera con cintura di seta guarnita di nappine, toga di lana nera con maniche rialzate e annodate alle spalle con cordoni, tocco e collare di tela batista²².

Per l'avvocatura la fonte è l'art. 105 del r.d. 6 gennaio 1927, n. 3, che descrive la toga forense come modellata su quella prescritta per i funzionari giudiziari, ma abbottonata sul davanti e con maniche orlate di gallone di velluto nero, e soprattutto stabilisce che gli avvocati debbono indossare le divise nelle udienze dei tribunali e delle corti, nonché dinanzi ai Consigli dell'Ordine e al Consiglio nazionale forense, aggiungendo che si procede in via disciplinare contro coloro che contravvengono alla presente disposizione²³.

Si tratta di uno dei rari casi in cui l'ordinamento italiano collega espressamente e direttamente una conseguenza disciplinare alla violazione di una regola di abbigliamento. La copertura deontologica generale è offerta dall'art. 9 del Codice deontologico forense, che impone all'avvocato l'esercizio dell'attività professionale con indipendenza, lealtà, correttezza, probità, dignità, decoro, diligenza e competenza, e - al secondo comma - estende i doveri di probità, dignità e decoro anche al di fuori dell'attività professionale, a salvaguardia della reputazione propria e dell'immagine della professione²⁴.

Va tuttavia registrato uno scarto fra norma e prassi: l'uso della toga, formalmente obbligatorio in tutte le pubbliche udienze, è nei fatti circoscritto al processo penale e alle giurisdizioni superiori (Cassazione, Corte dei conti, Tar, Consiglio di Stato, qualche Corte d'Appello e qualche Tribunale

francese ha osservato che una sanzione irrogata su questa base sarebbe difficilmente sindacabile dal giudice amministrativo, stante la tradizionale insindacabilità delle misure disciplinari parlamentari.

²¹ Parlamento svizzero, Codice di abbigliamento, scheda istituzionale disponibile sul sito parlament.ch. La progressione - abito nero, abito scuro, vestire in modo decoroso - è un utile esempio di degradazione normativa da regola determinata a clausola generale.

²² R.d. 14 dicembre 1865, n. 2641, Regolamento generale giudiziario per l'esecuzione del codice di procedura civile, di quello di procedura penale e della legge sull'ordinamento giudiziario, in G.U. 20 dicembre 1865, n. 292, Capo V, Sez. I, «Delle divise della magistratura», artt. 156 ss. Il testo, mai formalmente abrogato quanto a queste previsioni, è oggi largamente disapplicato negli accessori.

²³ R.d. 6 gennaio 1927, n. 3, artt. 104 e 105. Il testo è costantemente richiamato dagli ordini forensi: v., ad esempio, la nota dell'Ordine degli avvocati di Potenza sull'utilizzo della toga, che ne riproduce il contenuto e ne ricorda la sanzione disciplinare.

²⁴ Codice deontologico forense approvato dal Consiglio nazionale forense il 31 gennaio 2014 e successive modificazioni, art. 9. Sulla natura di doveri generali e concetti guida dei canoni di probità, dignità e decoro v. C.N.F., sent. 28 dicembre 2017, n. 247.

in sede collegiale pubblica). Lo scarto non è privo di conseguenze sul piano sanzionatorio: una regola generalmente disapplicata e applicata occasionalmente solo innanzi ad alcune magistrature pone un problema di uguaglianza nel trattamento sanzionatorio.

Diverso è il problema del decoro estetico di avvocati, e soprattutto di magistrati al di fuori dell'udienza, ma in uffici giudiziari: non rari sono *look* trasandati, poco ordinati, quasi “casalinghi”, e igienicamente carenti, non consoni alle funzioni esercitate. Sul punto, i vertici giudiziari dovrebbero redigere circolari interne pungolatorie, volte ad un bonario richiamo, soprattutto in periodi estivi, a *dress code* adeguati alle funzioni esercitate, che ricalchino il sobrio ma efficace testo redatto dal Segretario Generale della Corte dei conti ricordato nel primo paragrafo.

7. I comparti in uniforme: personale militare, Forze di polizia e relativi contenziosi

Per il *personale militare*, come è noto, la regola sull'abito è norma primaria stante il ruolo istituzionale svolto, espressivo di legalità e compostezza formale. L'art. 1351 del Codice dell'ordinamento militare (d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66) stabilisce che durante l'espletamento dei compiti di servizio e nei luoghi militari o comunque destinati al servizio è obbligatorio l'uso dell'uniforme²⁵, salvo diverse disposizioni, e che l'uso dell'abito civile è consentito fuori dai luoghi militari, durante le licenze e i permessi; l'art. 1350 fa dell'uso dell'uniforme uno dei presupposti di applicazione della disciplina militare e il Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare (art. 720 del d.P.R. 15 marzo 2010, n. 90) dettaglia il precetto²⁶.

Al di sotto della suddetta fonte regolamentare opera il basilare *Regolamento per la disciplina delle uniformi*, redatto dal Ministero della Difesa e ripreso dai Regolamenti delle singole Forze armate e una fitta normazione interna, comprese le norme di vita interna dei singoli istituti di formazione (accademie, scuole etc.), che scende a un dettaglio che nessuna fonte statale raggiunge: capelli naturali, puliti, ordinati e ben curati, divieto di tagli bizzarri o inusuali, divieto di modificarne anche parzialmente il colore, disciplina di lacche e gelatine²⁷. Il tutto ruotante intorno ai concetti di “*decoro e prestigio dell'Uniforme*”, “*cura della persona*”, “*sobrietà*”. Anche il “*portamento*” in tali regolamenti viene valorizzato in quanto volto a salvaguardare “*il decoro e l'onore dell'Uniforme*” rimarcando che “*particolare attenzione al rispetto di tali principi deve essere posta nei luoghi pubblici ivi compresi i mezzi di trasporto pubblici e privati*”.

Norme ancor più minuziose sono contenute nei Regolamenti delle singole Forze armate, che adattano e precisano i precetti, già dettagliati, del *Regolamento per la disciplina delle uniformi* dal Ministero della Difesa, alle proprie peculiarità ed esigenze: emblematico ci sembra il poderoso “*Regolamento sulle Uniformi per l'Arma dei Carabinieri*”, aggiornato al 6 giugno 2024, di circa 300 fittissime pagine.

²⁵ I Regolamenti militari definiscono l'uniforme come “*l'insieme organico dei capi di vestiario, corredo ed equipaggiamento indossati dal militare, sia per lo svolgimento del servizio sia al di fuori di esso, quale elemento distintivo della propria condizione*”.

²⁶ d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66, Codice dell'ordinamento militare, artt. 1350 e 1351. Sul piano regolamentare, l'art. 720 del d.P.R. 15 marzo 2010, n. 90, Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, precisa che l'uniforme indica la Forza armata, il corpo e il grado dei militari e, talvolta, le loro funzioni e incarichi. Per un commento a tali tematiche v. R.DE NICTOLIS, V. POLI, V.TENORE (a cura di), *Commentario all'ordinamento militare*, Roma, 2011, volume IV.

²⁷ V. il basilare Regolamento per la disciplina delle uniformi, redatto dal Ministero della Difesa, V Reparto dello Stato Maggiore della Difesa, anno 2019, puntualissimo nel normare, con estremo dettaglio, l'uso, in servizio e in licenza, delle uniformi, abiti civili, uniformi all'estero, *dress code* per personale in congedo, uniformi e abiti per cappellani militari, decorazioni e distintivi, monili, capi civili, borse di lavoro, precetti tutti ruotanti intorno ai concetti di “*decoro e prestigio della divisa*”.

Si veda altresì, a titolo esemplificativo, l'estratto delle Norme di vita interna pubblicato dal Ministero della difesa fra gli allegati ai bandi di concorso per l'Accademia aeronautica, sezione “*Cura della persona*”, nel quale sono contenute le prescrizioni riportate nel testo.

Parimenti per le varie *Forze di polizia* ad ordinamento civile la divisa è ontologicamente espressiva delle alte funzioni istituzionali svolte.

Un modello assai compiuto è il Regolamento di servizio del Corpo di polizia penitenziaria, il cui art. 14, rubricato “Cura della persona”, merita di essere riportato nella sua articolazione perché costituisce il prototipo della norma-*dress code* nell'ordinamento italiano. Esso impone al personale l'obbligo di porre particolare cura della propria persona e dell'aspetto esteriore, al fine di evitare giudizi negativi incidenti sul prestigio e sul decoro dell'Amministrazione che rappresenta; prescrive che l'acconciatura dei capelli, della barba e dei baffi, nonché i cosmetici da trucco eventualmente usati dal personale femminile, siano compatibili con il decoro della divisa e la dignità della funzione, evitando ogni forma di appariscenza; detta prescrizioni differenziate per sesso in funzione della calzatura del copricapo; vieta, quando si indossa l'uniforme, di portare effetti di vestiario, accessori e materiali di equipaggiamento non previsti dalle disposizioni in vigore e di variarne la foggia con elementi ornamentali che ne alterino l'assetto formale; vieta infine, al personale fuori servizio in abito civile, l'uso di capi costituenti parte dell'uniforme²⁸.

Per la Polizia di Stato, oltre al d.m. Interno 4 ottobre 2004, n. 559/A/1/753.M.14.2/1 (e relative circolari esplicative)²⁹ ed al decreto 10 luglio 2019 del Capo della Polizia (con annesse puntualissime 246 pagine di tabelle e grafici, che aggiorna il pregresso decreto 31 dicembre 2015), che normano in dettaglio le divise maschili e femminili, il dato più significativo è di tipo sanzionatorio: il d.P.R. 25 ottobre 1981, n. 737, tipizza espressamente la violazione. L'art. 2 prevede il richiamo orale per le lievi mancanze non abituali o le omissioni di lieve entità causate da negligenza o da scarsa cura della persona o dell'aspetto esteriore, irrogabile da qualsiasi superiore senza obbligo di rapporto; l'art. 3, n. 4, prevede il richiamo scritto per il disordine nella divisa o l'uso promiscuo di capi di vestiario della divisa con altri non pertinenti alla stessa³⁰.

La giurisprudenza amministrativa ha seguito in questa materia un criterio di deferenza qualificata. Nel caso di un finanziere sanzionato con la consegna semplice per un taglio di capelli alla skinhead, il Consiglio di Stato ha riformato la sentenza di primo grado osservando che le Forze armate sono regolate da un complesso di norme e principi che, in virtù di pubblici interessi e in quanto rivolti a soggetti cui si chiede una disciplina speciale, possono legittimamente comprimere alcuni profili, seppur secondari, della libertà comportamentale della persona, praticabili invece senza impedimenti da chi non vi appartenga; e ha precisato che la diffusione sociale di una determinata foggia non costituisce parametro di decorosità all'interno della comunità militare, mentre l'aspetto esteriore inusuale è tollerato (es. agenti infiltrati, squadre speciali come “i falchi”) solo quando trovi fondamento in compiti operativi particolari o in immagini storicamente caratterizzanti il corpo di appartenenza³¹.

Interessante è il caso, legittimamente punito secondo il giudice amministrativo³², con la sanzione pecuniaria di 5/30 dello stipendio irrogata ad un agente della Polizia per essersi presentato per l'incontro con il direttore della scuola in abbigliamento borghese indecoroso, in applicazione del n. 18 dell'art. 4, d.P.R. n. 737 del 1981, che sanziona “qualsiasi altro comportamento, anche fuori

²⁸ d.P.R. 15 febbraio 1999, n. 82, Regolamento di servizio del Corpo di polizia penitenziaria, art. 14. Si noti la struttura a tre livelli: clausola generale (comma 1), specificazione (commi 2 e 3), divieti puntuali (commi 4 e 5). È una tecnica normativa replicabile.

²⁹ Tale decreto, tra l'altro, vieta “di indossare e portare sulla divisa capi di vestiario, accessori, materiale di equipaggiamento ed oggetti non forniti dall'Amministrazione”.

³⁰ d.P.R. 25 ottobre 1981, n. 737, artt. 2 e 3, n. 4. È, allo stato delle verifiche condotte, l'unica fonte italiana che tipizzi in modo espresso e autonomo l'infrazione disciplinare consistente nella trascuratezza dell'aspetto esteriore.

³¹ Cons. Stato, sez. IV, 7 aprile 2014, n. 1609, in riforma di T.A.R. Campania, Salerno, n. 12796 del 2010. La vicenda era sorta sotto la vigenza del d.P.R. n. 545 del 1986, poi confluito nella normativa del d.lgs. n. 66 del 2010.

³² T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, 7 aprile 2008, n. 2865.

dal servizio, non espressamente previsto nelle precedenti ipotesi, comunque non conforme al decoro delle funzioni degli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione della pubblica sicurezza”.

7.1. I tatuaggi nel *dress code*

Un capitolo autonomo è quello dei tatuaggi nell'ambito della tematica in esame. Le frequenti problematiche sorte in materia hanno riguardato il solo personale militare e delle Forze di polizia, in quanto i “civili” non hanno una normativa, neppure interna, in materia e quindi mancano contenziosi nonostante si assista ad una crescente diffusività di tali “orpelli estetici” nella società e, quindi, all'interno anche di categorie molto formali e istituzionali (magistrati, prefetti, diplomatici, dipendenti di *Authorities*) e nelle libere professioni. Il tatuaggio del dipendente civile ricade dunque nelle clausole generali del Codice di comportamento (d.P.R. n. 62 del 2013) già esaminate sulla cura dell'aspetto e l'art. 3, comma 3, del d.P.R. n. 62 quanto ai comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'amministrazione. Ma pare evidente come un tatuaggio visibile non integra, di per sé, alcuna infrazione tipizzata, e una contestazione disciplinare fondata sul solo decoro sarebbe difficilmente sostenibile.

Parimenti nel settore privato non esiste alcuna norma sui tatuaggi, e la materia è interamente rimessa al potere direttivo e alla sua traduzione in regolamento aziendale. Valgono perciò i limiti già sopra espressi: il divieto (o, un domani, al contrario una audace *look policy* che lo imponga in alcuni contesti, ma la tesi ci sembra insostenibile e incoercibile) deve rispondere a ragioni attinenti all'organizzazione, alla disciplina o all'attività produttiva; deve essere proporzionato; non deve tradursi in discriminazione.

Non risulta infine che i codici deontologici delle professioni ordinistiche - forense, medica, infermieristica - contengano prescrizioni in materia di tatuaggi. Operano soltanto le clausole generali su dignità e decoro, quali l'art. 9 del Codice deontologico forense, e non è dunque emersa giurisprudenza disciplinare in materia. Il dato non sorprende e conferma la tesi generale sopra richiamata: gli ordinamenti professionali regolano il contegno, non l'aspetto e quando l'aspetto rileva, vi provvedono attraverso l'abito professionale - la toga - e non attraverso il corpo.

Venendo al tatuaggio nelle Forze armate e di Polizia, giova preliminarmente chiarire che rispetto a tutto ciò che si è sopra esaminato sul *dress code*, il tatuaggio presenta una differenza strutturale che ne governa il regime: non è un indumento, è una modificazione permanente del corpo che presenta però un collegamento con la divisa. Da qui due conseguenze.

La prima è che la prescrizione non può essere adempiuta con un gesto reversibile. Chi indossa i pantaloncini può cambiarsi; chi porta un tatuaggio sul polso può solo coprirlo, se l'uniforme lo consente, o rimuoverlo con un trattamento medico costoso, doloroso e di esito incerto. La regola incide dunque sull'integrità fisica e non soltanto sulla libertà di presentazione di sé.

La seconda è che il tatuaggio per militari e poliziotti rileva soprattutto, e testualmente, in fase di accesso, e non così agevolmente in costanza di rapporto: è un requisito di ammissione, e il suo difetto produce l'esclusione da un concorso, cioè la conseguenza più radicale. Ma distinto dal profilo dell'accesso è quello del tatuaggio realizzato dopo l'immissione in servizio. Nei comparti in uniforme esso può assumere rilievo disciplinare in forza delle norme sulla cura della persona e sul decoro già ricostruite: l'art. 14 del d.P.R. n. 82 del 1999 per la Polizia penitenziaria, gli artt. 2 e 3 del d.P.R. n. 737 del 1981 per la Polizia di Stato, la normativa di disciplina militare per le Forze armate (d.P.R. n. 90 del 2010). Per le Forze armate i regolamenti specifici, nel recepire indirizzi giurisprudenziali del Consiglio di Stato, stabiliscono (v. art. 4, lett. g, del “Regolamento sulle Uniformi per l'Arma dei Carabinieri”, aggiornato al 6 giugno 2024) che “*I militari in uniforme non possono esibire tatuaggi. È pertanto vietato farsi applicare tatuaggi che risultino visibili indossando qualunque tipo di uniforme*”.

(compreso quella ginnica). Sono sempre vietati, anche se non visibili con l'uniforme, i tatuaggi che per dimensioni, sede e contenuto sono idonei a esprimere sentimenti, intenzioni o messaggi incompatibili con il giuramento prestato o con il rapporto fiduciario intercorrente con l'Amministrazione”.

Va però segnalata una asimmetria che merita attenzione critica: il sistema normativo è costruito per la fase concorsuale, dove opera come requisito, e non si adatta alla fase del rapporto, dove dovrebbe operare come dovere. Un militare che si tatui il polso dopo l'arruolamento non diviene inidoneo, ma può essere sanzionato³³: il che significa che il medesimo fatto è trattato in un caso come difetto di requisito e nell'altro come illecito, con presupposti, procedure e garanzie del tutto diversi.

Per le Forze armate la fonte che rileva in materia è l'art. 582, co. 1, lettera u), del d.P.R. 15 marzo 2010, n. 90, che nell'elenco delle imperfezioni e infermità incompatibili con il servizio militare colloca le alterazioni acquisite della cute. Il tatuaggio vi rientra in quanto alterazione acquisita, ma non automaticamente: la giurisprudenza ha stabilito che occorre verificare in concreto se esso rappresenti una di quelle imperfezioni che la normativa di settore considera ostative³⁴.

Al di sotto della fonte regolamentare opera una normazione interna di Forza armata che definisce come osceni quelli che, secondo il comune sentimento, offendono il pudore, la decenza, il decoro e la convenienza, o risultino ripugnanti e volgari, comprendendovi quelli con incitamenti lussuosi e contenuti libidinosi o amorali; come tatuaggi con riferimenti sessuali quelli che tendono a discriminare gli individui in base alle tendenze sessuali; e come razzisti o di discriminazione religiosa quelli che esaltano una razza o una religione ovvero esprimono discredito o intolleranza verso persone in base alla razza, all'etnia, all'origine nazionale, al sesso o alla religione professata.

Per l'art. 4, lett. g, del “Regolamento sulle Uniformi per l'Arma dei Carabinieri”, aggiornato al 6 giugno 2024, è come già detto vietato farsi applicare tatuaggi che risultino visibili indossando qualunque tipo di uniforme (compreso quella ginnica) e sono sempre vietati, anche se non visibili con l'uniforme, i tatuaggi che per dimensioni, sede e contenuto sono idonei a esprimere sentimenti, intenzioni o messaggi incompatibili con il giuramento prestato o con il rapporto fiduciario intercorrente con l'Amministrazione.

Per la Polizia di Stato i tatuaggi rilevano non in costanza di servizio ma in fase di accesso. Il d.m. 30 giugno 2003, n. 198, include fra le cause di non idoneità, i tatuaggi collocati sulle parti del corpo non coperte dall'uniforme, ovvero deturpanti per sede o natura, ovvero indice di

³³ Per un caso v. T.A.R. Emilia-Romagna, Bologna, sez. I, 29 giugno 2020, n. 432, secondo cui in tema di sanzioni disciplinari per i dipendenti pubblici, compresi quelli appartenenti ai Corpi militari, la P.A. dispone di un'ampia sfera di discrezionalità nell'apprezzamento della gravità dei fatti e nella graduazione della sanzione disciplinare, fermo restando che l'applicazione della misura afflittiva deve conformarsi a parametri di ragionevolezza e proporzionalità rispetto alla rilevanza dell'illecito ascritto, non potendo il g.a. sostituire la propria valutazione a quella della competente autorità amministrativa, salvi i limiti della manifesta irragionevolezza o arbitrarietà (nella fattispecie, il Collegio, pur condividendo l'avviso dell'Arma, cristallizzato nella parte motiva del provvedimento disciplinare impugnato, a mente del quale l'incisione di tatuaggi, ove per dimensioni e contenuto siano deturpanti della persona e indice di personalità abnorme, può sicuramente costituire un illecito sul piano disciplinare in quanto in contrasto con il Regolamento sulle uniformi per l'Arma dei Carabinieri oltre che con il d.P.R. 15 marzo 2010, n. 90, giudicava comunque la sanzione massima della perdita del grado, comminata con il provvedimento oggetto di impugnativa, come non proporzionale; di qui il suo annullamento).

³⁴ La qualificazione del tatuaggio come alterazione acquisita della cute riconducibile all'art. 582, comma 1, lett. u, d.P.R. n. 90 del 2010 è pacifica nella giurisprudenza amministrativa ed è ricostruita, con ampi richiami, in E. ANDREANI, *Personale militare. Incidenza del tatuaggio sull'idoneità al reclutamento ed al servizio*, 2021, cui si rinvia anche per il testo delle direttive interne citate al par. 5. Sul tema v. anche A. PRESUTTO, *Tatuaggi, divise e discriminazione indiretta nei concorsi pubblici: il caso della candidata esclusa e il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia*, in *Salvis Juribus*, 2 novembre 2025; M. RANIERI, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro: dalla tuta blu al velo usa e getta*, cit., che include i tatuaggi nella nozione di aspetto rilevante per il rapporto di lavoro.

personalità abnorme per il loro contenuto³⁵.

Per la Guardia di finanza il riferimento è il d.m. 17 maggio 2000, n. 155, regolamento recante norme per l'accertamento dell'idoneità al servizio nel Corpo ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, il cui art. 2, comma 3, esclude dall'idoneità i soggetti affetti dalle imperfezioni e infermità previste dall'elenco allegato³⁶.

Per la Polizia penitenziaria assume rilievo, quale spartiacque temporale, l'entrata in vigore del d.lgs. n. 172 del 2019: il Consiglio di Stato ha ritenuto illegittima l'esclusione fondata sulla mera presenza di un tatuaggio in zona non coperta dall'uniforme quando il concorso sia stato indetto in data anteriore a tale entrata in vigore³⁷.

Ricco è il contenzioso in materia innanzi al giudice amministrativo in sede di reclutamento: con l'affermarsi del criterio "topografico" introdotto dal d.m. n. 198 del 2003, la giurisprudenza ha distinto due ipotesi: la prima consiste nella presenza di tatuaggi sulle parti del corpo non coperte dall'uniforme, senza che assumano alcuna rilevanza la collocazione, la natura o il contenuto; la seconda riguarda i tatuaggi che, anche se collocati in parti coperte, per sede o natura siano deturpanti o per contenuto siano indice di "personalità abnorme".

Ne discende che la presenza del tatuaggio è sempre causa di esclusione, quale che ne sia l'entità o il soggetto rappresentato, se collocato in parti non coperte, dovendosi a tal fine fare riferimento a tutti i tipi di uniforme (anche sportiva) utilizzate o utilizzabili nell'ambito del servizio³⁸.

Circa la rimozione in corso, che rappresenta il filone giurisprudenziale più delicato, perché tocca un candidato che si è già attivato per conformarsi, l'orientamento maggioritario nega rilevanza al processo di rimozione in atto: il requisito richiesto non è la futura cancellazione, ma l'assenza o l'invisibilità del tatuaggio al momento della verifica, e il principio della *par condicio* osta a che possano farsi valere requisiti maturati dopo la scadenza del termine di presentazione della domanda³⁹.

La giurisprudenza ha comunque escluso ogni automatismo, richiedendo una valutazione in concreto del carattere deturpante o del contenuto rivelatore di personalità abnorme, e ha annullato esclusioni fondate su accertamenti carenti o contraddittori⁴⁰.

³⁵ D.m. 30 giugno 2003, n. 198, Regolamento concernente i requisiti di idoneità fisica, psichica e attitudinale dei candidati ai concorsi per l'accesso ai ruoli del personale della Polizia di Stato, tabella 1, punto 2, lett. b. La struttura della disposizione è disgiuntiva, e ciò va sottolineato perché è il cuore di tutto il contenzioso: si tratta di tre fattispecie autonome. La prima è puramente topografica e prescinde dal contenuto: qualunque tatuaggio, anche innocuo, esclude se collocato in parte non coperta dall'uniforme. Le altre due sono qualitative e si applicano anche al tatuaggio coperto. Il risultato è paradossale: un disegno insignificante sul polso esclude automaticamente, mentre un simbolo di odio sulla schiena richiede un giudizio valutativo.

³⁶ Gli estremi del d.m. n. 155 del 2000 e il contenuto dell'art. 2, comma 3, risultano dalla motivazione di Cons. Stato, sez. IV, 10 giugno 2013, n. 3153.

³⁷ Cons. Stato, sez. IV, 1° dicembre 2020, n. 7621. Il riferimento normativo è riportato dalle massime consultate come d.lgs. n. 172 del 2019.

³⁸ Cons. Stato, sez. II, 8 aprile 2022, n. 2615; id., sez. IV, 25 gennaio 2021, n. 742; id., sez. IV, 2018, n. 4305, che ha altresì ritenuto applicabile la disciplina all'arruolamento nei gruppi sportivi Fiamme Oro; Cons. Stato, sez. IV, 2019, n. 6640, che ha precisato che rientrano nel divieto anche i tatuaggi degli arti superiori non coperti dalla maglietta a manica corta. *In terminis*, T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, 7 gennaio 2023, n. 237. Da segnalare Cass., sez. un., 27 marzo 2023, n. 8676, secondo cui non è censurabile per cassazione l'interpretazione del Consiglio di Stato sulle parti del corpo che devono essere considerate coperte in senso fisico da capi di abbigliamento.

³⁹ Cons. Stato, sez. IV, 2019, n. 6640; Cons. Stato, sez. IV, 8 aprile 2021, n. 2825, relativa a un tatuaggio in via di rimozione sul polso sinistro. In senso più aperto, in passato, Cons. Stato, sez. III, 5 dicembre 2013, n. 5779. L'orientamento restrittivo è stato ribadito da pronunce del 2026, secondo cui il semplice avvio del trattamento laser non è sufficiente.

⁴⁰ T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, 4 febbraio 2015, n. 2097; Cons. Stato, sez. IV, 1° aprile 2016, n. 1300, relativa a un tatuaggio raffigurante un delfino in prossimità dell'articolazione scapolo-omeroale; Cons. Stato, sez. II, 24 dicembre 2024, n. 10384, sul criterio della visibilità con le uniformi effettivamente utilizzabili. Si veda altresì Cons. Stato, sez. IV, 2019, n. 6640, che ha censurato, nella sentenza di primo grado riformata, la carenza di motivazione e la contraddittorietà dell'accertamento.

Da segnalare che con recente ed interessante ordinanza 30 aprile 2025, n. 8482, il T.A.R. per il Lazio, sezione I-*quater*, ha sospeso il giudizio e sottoposto alla Corte di giustizia, ai sensi dell'art. 267 TFUE, la questione se il diritto dell'Unione - e in particolare l'art. 2, comma 1, lettera b), della direttiva 2006/54/CE e gli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali - osti all'esclusione di una candidata al concorso per la Polizia di Stato motivata dalla presenza di un tatuaggio visibile unicamente con l'uniforme femminile, che prevede la gonna, laddove la medesima condizione non comporterebbe l'esclusione di un candidato uomo, la cui uniforme prevede i pantaloni e copre integralmente la stessa parte del corpo⁴¹. La questione è di notevole interesse sistematico, perché se l'uniforme femminile scopre ciò che quella maschile copre, la medesima condotta produce esiti diversi in ragione del sesso. È discriminazione indiretta nella sua forma manualistica (anche se il criterio non discrimina in astratto, perché anche la candidata potrebbe indossare i pantaloni). E tale delicato problema si complica ancor di più ove lo estendessimo a candidati *agender*, non binarie e *gender fluid*, tematica affrontata nel paragrafo 15.

Per completezza d'analisi, va evidenziato che le peculiarità delle funzioni svolte da appartenenti a Forze armate e di Polizia giustificano, nei relativi regolamenti interni, una dettagliata normazione anche del taglio dei capelli⁴², barbe, baffi e basette, trucco, lunghezza unghie, monili e anelli, cinturini degli orologi, occhiali, collant⁴³, biancheria intima (deve essere di “*tipo e colore tale da non risultare visibile attraverso alcun capo di vestiario*”), polsini, gemelli e fermacravatta. Un quadro puntuale di compostezza formale, decisamente inosservato dal variegato, e spesso folkloristico, personale civile.

7.2. Abiti curiali e vesti liturgiche

Per concludere sul tema “divise imposte”, un doveroso accenno va fatto ad una peculiare categoria tenuta ad abiti curiali o talari, ovvero ad un assai peculiare e poco indagato “*dress code*”: gli ecclesiastici. Per loro appare evidente che l'alta funzione svolta, la testimonianza verso l'esterno ed il simbolismo dell'abito, richieda forti segni identificativi sul piano estetico e comunicativo, oltre che condotte particolarmente conformi ai canoni predicati.

Tra l'altro molti ecclesiastici operano anche all'interno della P.A. come cappellani militari, o nelle Forze di polizia ad ordinamento civile.

In punto di *dress code* nel peculiare ordinamento canonico occorre però distinguere gli *abiti curiali* ordinari (abito piano) dalle *vesti liturgiche* (paramenti).

Il testo chiave “*Ut sive sollicitè*”⁴⁴ è un'istruzione della Segreteria di Stato della Santa Sede del 31 marzo 1969, in latino, firmata dal cardinale Amleto Giovanni Cicognani sotto il pontificato di

⁴¹ T.A.R. per il Lazio, sez. I-*quater*, ordinanza 30 aprile 2025, n. 8482. La segnalazione è contenuta nella *News* n. 64 del 14 luglio 2025 a cura dell'Ufficio del massimario della Giustizia amministrativa, che ne riporta il quesito e ne ricostruisce il quadro normativo. Con successiva ordinanza depositata il 22 ottobre 2025 il medesimo T.A.R. ha disposto la riammissione con riserva di altra candidata esclusa per un tatuaggio sulla gamba destra, in attesa della pronuncia della Corte.

⁴² Per l'art. 4 del “Regolamento sulle Uniformi per l'Arma dei Carabinieri”, aggiornato al 6 giugno 2024, per le donne (analoghi precetti valgono per gli uomini), i capelli devono essere “puliti, ordinati, ben curati e, se tinti, di colore naturale. Non devono contenere eccessive quantità di lacca, gelatina, brillantina, comunque di colore neutro. Il taglio non deve essere bizzarro od inusuale. La lunghezza: - posteriormente, non deve superare il bordo inferiore del colletto di giacche o camicie; - anteriormente, non deve eccedere al di sotto delle sopracciglia. In particolare, anche nel rispetto della proporzionalità con la lunghezza, il volume dei capelli deve essere sempre contenuto. Possono essere utilizzati sui capelli accessori di dimensioni ridotte e colori naturali al solo scopo di raccogliarli o mantenerli in ordine”.

⁴³ Per l'art. 4 del “Regolamento sulle Uniformi per l'Arma dei Carabinieri”, aggiornato al 6 giugno 2024, “La gonna dovrà essere indossata il collant, d'estate e d'inverno, salvo specifiche e temporanee autorizzazioni sanitarie. Il collant dovrà essere semplice, classico e non riportare disegni o ricami. Il colore dovrà essere neutro, ovvero in tinta beige o carne, escludendo eventuali tinte scure (marrone, blu, nero). Con i pantaloni, è consentito anche l'uso del gambaleto, sempre in nylon e delle stesse caratteristiche del collant”.

⁴⁴ È pubblicata in *Acta Apostolicae Sedis* 61 (1969), 334-340.

Paolo VI, concernente le vesti, i titoli e le insegne dei Cardinali, dei Vescovi e degli altri prelati di ordine minore. La composizione attuale dell'abito corale risulta dal combinato di tre atti: l'istruzione del 1969, la lettera circolare della Congregazione per il Clero *Per instructionem* del 30 ottobre 1970 e l'appendice *De vestimentis praelatorum* del *Caeremoniale Episcoporum* del 14 settembre 1984.

L'unico obbligo davvero rigido è rappresentato dalle *vesti liturgiche*: il can. 929 impone che i sacerdoti e i diaconi, nel celebrare e nell'amministrare l'Eucaristia, indossino le vesti sacre prescritte dalle rubriche⁴⁵.

Le conseguenze sono pertanto diverse in caso di inosservanza nel vestire abiti curiali e vesti liturgiche.

Non essendoci nel diritto canonico alcuna sanzione specifica per l'inosservanza dell'obbligo dell'abito, il percorso è indiretto e in tre passaggi: *a)* il vescovo diocesano, competente *ex can.* 392 § 2, sollecita l'osservanza e rimuove le prassi contrarie — competenza espressamente affermata dai *Chiarimenti* del Pontificio Consiglio per i Testi Legislativi del 22 ottobre 1994; *b)* se ciò non basta, impartisce un precetto individuale; *c)* l'inosservanza persistente ricade nel can. 1371 § 1 (testo risultante da *Pascite gregem Dei*, 2021) e chi non obbedisce a chi legittimamente comanda o proibisce e, dopo l'ammonizione, persiste, è punito con una censura, con la privazione dell'ufficio o con altre pene *ex can.* 1336 §§ 2-4.

Tuttavia gli abiti curiali, disciplinati da rubriche minuziose ma prive di sanzione autonoma, sono osservati quasi universalmente. L'abito corale poi, che nessuno è obbligato a indossare se non nelle occasioni proprie, sopravvive intatto e, dunque, la gerarchia dell'effettività è rovesciata rispetto a quella dell'obbligatorietà.

Per le *vesti liturgiche* la trasgressione è invece di natura diversa: la celebrazione compiuta senza le vesti prescritte è illecita (ma non invalida la cerimonia: matrimonio, messa, battesimo etc.), ma ricade nel regime degli abusi liturgici, con segnalazione all'Ordinario e, in seconda battuta, al Dicastero competente.

Nell'ordinamento italiano, infine, opera solo il divieto speculare: l'art. 498 c.p. punisce chi indossa abusivamente in pubblico l'abito ecclesiastico — fattispecie depenalizzata dall'art. 43 del d.lgs. n. 507/1999, con sanzione amministrativa da 154 a 929 euro.

8. Il lavoro privato: fondamento e limiti del potere datoriale sul *dress code*

Nel rapporto di lavoro privato la regola sull'abito non ha fonte legale propria: essa è esercizio del potere direttivo (talvolta di una *look policy*), e come tale trova fondamento negli artt. 2094 e 2104 cod. civ. e sanzione nell'art. 2106. La giurisprudenza di legittimità ha però costantemente escluso che il datore possa impartire prescrizioni che, imponendo limitazioni alle libertà del prestatore d'opera, risultino prive di fondamento logico o del tutto avulse dalle ragioni attinenti all'organizzazione, alla disciplina e all'attività produttiva⁴⁶.

Dobbiamo evidenziare che i repertori giurisprudenziali sono meno ricchi di quanto la rilevanza sociale del tema lascerebbe supporre, ed il contenzioso è composto in prevalenza da pronunce di

⁴⁵ Le rubriche sono l'Ordinamento Generale del Messale Romano: la veste sacra comune a tutti i ministri ordinati e istituiti di qualsiasi grado è il camice (OGMR, n. 336), e nella Messa e nelle altre azioni sacre direttamente collegate veste propria del sacerdote celebrante è la casula o pianeta, indossata sopra il camice e la stola (n. 337) — norma poi ripetuta dall'Istruzione *Redemptionis Sacramentum* della Congregazione per il Culto Divino al n. 123.

⁴⁶ La formula è comunemente riportata come massima consolidata della giurisprudenza di legittimità. Sul punto v. comunque, per l'impostazione, P. ICHINO, *Sui limiti del controllo del datore sull'aspetto fisico del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 658, in nota a Corte app. Milano, 9 aprile 2002.

merito ormai risalenti: l'animatrice di night club che rifiuta gli abiti succinti proposti dalla direzione; l'impiegato di banca presentatosi al lavoro vestito da sceriffo; l'impiegato di banca in canottiera; il lavoratore in pantaloni corti; la lavoratrice in minigonna; il cameriere d'albergo sanzionato per un taglio di capelli con vistosa orlatura; il dipendente di un *fast food* rientrato dalle ferie con il viso non rasato⁴⁷.

Fra le decisioni recenti si segnala l'ordinanza con cui la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo dell'infermiere di una residenza sanitaria assistenziale che aveva reiteratamente violato il divieto regolamentare di indossare monili vistosi in presenza di pazienti fragili, escludendone il carattere ritorsivo o discriminatorio e qualificando la condotta come grave negligenza idonea a pregiudicare l'immagine della struttura⁴⁸.

Accanto al profilo disciplinare, l'obbligo di indossare una determinata tenuta ha generato due connesse questioni patrimoniali lavoristiche di notevole peso pratico. La prima è il computo del cosiddetto *tempo-tuta*: il tempo necessario a indossare la divisa rientra nell'orario di lavoro se assoggettato al potere di conformazione del datore, potendo l'eterodirezione derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando essi siano diversi da quelli utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento⁴⁹.

La seconda riguarda i costi: la giurisprudenza distingue fra divise qualificabili come *dispositivi di protezione individuale*, le cui spese di manutenzione gravano sul datore, e divise imposte per ragioni di ordine e decoro, rispetto alle quali l'onere è stato ritenuto non traslabile; e riconosce al lavoratore, in caso di mancata fornitura di uniformi di protezione dovute, il risarcimento del costo aggiuntivo sostenuto⁵⁰.

9. Dress code, civiltà multietnica, fattore religioso e divieto di discriminazione

L'evoluzione multietnica e multireligiosa della società ha originato nuove e rilevanti questioni giuridiche anche in ordine al *dress code* in esame che pone il centrale problema per la P.A. di garantire un *ambiente amministrativo integralmente neutro*. È il terreno sul quale la materia ha prodotto una interessante e densa giurisprudenza.

Il quadro normativo di riferimento va rinvenuto nella direttiva 2000/78/CE, recepita in Italia dal d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, nell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori e nell'art. 43 del testo unico sull'immigrazione.

⁴⁷ Su tali variegate e folkloristiche fattispecie vedansi, rispettivamente Pret. Milano, 13 luglio 1987, con nota di A. CERRI, in *Giur. cost.*, 1987, 149; Trib. Latina, 19 settembre 1989, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, 248; Cass., 21 dicembre 1991, n. 13829; Cass., 9 aprile 1993, n. 4307, con nota di E. GRAGNOLI, *L'uso di abbigliamento informale ed il potere disciplinare del datore di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 426, e di A. BELLAVISTA, *Abbigliamento del dipendente e poteri del datore di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1994, 223; Pret. Milano, 12 gennaio 1995, con nota di G. PERA, *La minigonna negli ambienti di lavoro*, in *Giust. civ.*, 1995, 2267; Pret. Roma, 3 dicembre 1998, con nota di L. VALENTE, *Capelli corti e acconciature classiche: quando la sanzione disciplinare è legittimamente connessa alla violazione di direttive in materia di aspetto estetico*, in *Riv. giur. lav.*, 1999, 619; Trib. Roma, 14 maggio 1999, in *Nuovo dir.*, 1999, 929. La rassegna è ripresa da M. RANIERI, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro*, cit., par. 2.3. V. anche R. NUNIN, *Look e sessismo nel rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1997, p. 119 ss.; K.E. KLARE, *Abbigliamento e potere: il controllo sull'aspetto del lavoratore subordinato*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1994, 567 ss.

⁴⁸ Cass. civ., sez. lav., ord. n. 17267 del 2024. L'ordinanza descrive in modo non del tutto sovrapponibile l'oggetto degli addebiti, riferendoli ora ai monili vistosi ora, più ampiamente, alle regole su abbigliamento, capelli e barba.

⁴⁹ Cass. civ., sez. lav., 7 maggio 2024, n. 12408, che richiama Cass. n. 1352 del 2016, Cass. n. 7738 del 2018 e Cass. n. 25479 del 2023. Il principio risale a Cass., 21 ottobre 2003, n. 15734.

⁵⁰ Per la distinzione v. Corte app. Milano, 18 gennaio 2007 e Trib. Milano, 5 aprile 2007, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2007, 867 e 870, con nota di M.R. PARIS; per gli spogliatoi, Cass., 6 maggio 2008, n. 11071; per il risarcimento del costo, Cass., 17 settembre 2008, n. 23734. Riferimenti in M. RANIERI, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro*, cit.

La Corte di giustizia dell'Unione Europea ha costruito il proprio orientamento in quattro tappe. Con le sentenze Achbita e Bougnaoui del 14 marzo 2017 ha stabilito che una norma interna che vieti in modo generale e indifferenziato il porto visibile di segni politici, filosofici o religiosi non integra discriminazione diretta, potendo però integrare discriminazione indiretta se non giustificata da una finalità legittima perseguita con mezzi appropriati e necessari, e che il desiderio del cliente non costituisce requisito essenziale e determinante ai sensi dell'art. 4.

Con la sentenza WABE e MH Müller Handel del 15 luglio 2021 ha precisato che la volontà del datore di presentarsi in modo neutrale nei confronti dei clienti o di prevenire conflitti sociali può giustificare il divieto, purché risponda a un'esigenza reale, il divieto sia limitato allo stretto necessario e i giudici nazionali possano tener conto delle disposizioni nazionali più favorevoli alla libertà religiosa⁵¹.

Con la sentenza SCRL del 13 ottobre 2022 la Corte è tornata sulla nozione di religione o convinzioni personali come motivo unico di discriminazione; con la sentenza Commune d'Ans del 28 novembre 2023 ha esteso il ragionamento al datore di lavoro pubblico, ammettendo che un'amministrazione possa vietare a tutti i propri dipendenti il porto visibile di segni rivelatori di convinzioni filosofiche o religiose al fine di realizzare un *ambiente amministrativo integralmente neutro*, purché la regola sia applicata in maniera generale e indifferenziata e si limiti allo stretto necessario, rimettendo al giudice nazionale la verifica del bilanciamento⁵².

Il sistema convenzionale segue una logica diversa, più attenta al caso singolo. Nella sentenza Eweida e altri contro Regno Unito la Corte europea dei diritti dell'uomo ha ritenuto violato l'art. 9 della Convenzione nel caso della dipendente di una compagnia aerea cui era stato impedito di indossare visibilmente una piccola croce, osservando che i giudici nazionali avevano attribuito un peso eccessivo all'immagine aziendale rispetto alla manifestazione della fede, mentre ha escluso la violazione nel caso analogo di una infermiera, dove la restrizione era giustificata da ragioni di sicurezza sanitaria⁵³.

Nell'ordinamento italiano, il precedente più significativo resta la decisione con cui la Corte d'appello di Milano ha dichiarato discriminatoria l'esclusione di una candidata dalla selezione per un incarico di hostess a causa del rifiuto di togliere il velo, rilevando che il requisito del cappello visibile, lungo e vaporoso non era stato indicato come essenziale e determinante né dalla committente, né dalla società selezionatrice, e condannando la società al risarcimento⁵⁴.

Va infine ricordato, per completezza d'analisi sul tema, che la Corte europea ha ritenuto legittima la disciplina francese che impone la fotografia a capo scoperto sulla patente di guida, ritenendo l'ingerenza giustificata e proporzionata all'obiettivo di identificazione perseguito⁵⁵.

⁵¹ Corte giust. UE, Grande sezione, 15 luglio 2021, cause riunite C-804/18 e C-341/19, IX c. WABE eV e MH Müller Handel GmbH c. MJ; comunicato stampa n. 128/21. Per il precedente v. Corte giust. UE, Grande sezione, 14 marzo 2017, C-157/15, Achbita, e C-188/15, Bougnaoui.

⁵² Corte giust. UE, Grande sezione, 28 novembre 2023, C-148/22, OP c. Commune d'Ans, ECLI:EU:C:2023:924; comunicato stampa n. 181/23. Sulla peculiarità della neutralità cosiddetta esclusiva perseguita dal datore pubblico v. la rassegna dell'*Osservatorio sulle fonti*, archivio 2023.

⁵³ Corte EDU, 15 gennaio 2013, Eweida e altri c. Regno Unito. Sulla differenza di esito fra i due casi e sul peso attribuito al fattore sicurezza v. la sintesi dell'Equal Rights Trust e la nota informativa del Servizio studi della Camera dei Comuni, SN06533.

⁵⁴ Corte app. Milano, sez. lav., 20 maggio 2016, n. 579, in riforma di Trib. Lodi, ord. 7 luglio 2014. La condanna risarcitoria è stata quantificata in euro 500. Per un inquadramento v. il commento in europeanrights.eu a firma di M. GALLEANO, nonché, sul versante ecclesiasticistico, N. COLAIANNI, *Il velo delle donne musulmane tra libertà di religione e libertà d'impresa*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, n. 11 del 2017; A. LICASTRO, *La questione del velo islamico delle addette ai controlli di sicurezza aeroportuale: tra pretese di neutralità e libertà religiosa*, ivi.

⁵⁵ Corte EDU, 13 novembre 2008, Mann Singh c. Francia, richiamata da M. RANIERI, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro*, cit., nota 1359, con riferimento alla circolare n. 2005-80 del 6 maggio 2005 del Ministero dei trasporti francese.

10. La dimensione di genere ed il *dress code*

La “*dimensione di genere*” porta a considerare come le esperienze, i bisogni e le opportunità di uomini e donne differiscano e interagiscano nei vari ambiti della vita, *in primis* nel mondo del lavoro e in ciò incide anche il *dress code*. Mentre il sacrificio della “*libertà nel vestire*” è difficile da misurare, la disparità di trattamento fra uomini e donne è più facile da accertare, perché basta confrontare due regole. Ne discende che il divieto di discriminazione indiretta è oggi lo strumento più efficace di controllo sulle regole relative all'abito, e che il contenzioso si è necessariamente spostato su questo terreno.

Il profilo di gran lunga più problematico non è dunque, a nostro avviso, il divieto, ma l'*asimmetria*. Una regola formalmente rivolta a tutti può gravare in misura diseguale, e le tecniche di accertamento della disparità sono ancora incerte.

L'esperienza britannica offre il documento istituzionale più completo. Il 25 gennaio 2017 le commissioni *Petitions* e *Women and Equalities* della Camera dei Comuni hanno pubblicato un rapporto congiunto originato dalla petizione promossa da una receptionist rinviata a casa senza retribuzione per essersi presentata con scarpe basse, laddove il codice di abbigliamento dell'agenzia prescriveva alle sole donne un tacco compreso fra due e quattro pollici. La petizione raccolse 152.420 firme; il rapporto concluse che l'*Equality Act* 2010 non è pienamente efficace nel proteggere i lavoratori da questo tipo di discriminazione e sollecitò il Governo a rivedere la disciplina e a promuovere linee guida⁵⁶.

Negli Stati Uniti la questione è stata affrontata con il criterio dell'*unequal burden*. Nel caso *Jespersen* la Corte d'appello per il nono circuito, in composizione allargata, ha respinto il ricorso di una barista licenziata per il rifiuto di truccarsi come prescritto da una politica aziendale che imponeva il trucco alle donne e lo vietava agli uomini, ritenendo che la ricorrente non avesse fornito prova né dell'intento stereotipante né dell'onere diseguale; una parte consistente del collegio ha però dissentito, osservando che l'onere complessivo era, in concreto, sensibilmente maggiore per le donne.⁵⁷

Sul versante religioso, e con effetti che ricadono anche sulla dimensione di genere, la Corte Suprema ha stabilito nel caso *Abercrombie* che il Titolo VII del *Civil Rights Act* vieta al datore di rifiutare l'assunzione al fine di evitare un accomodamento religioso che potrebbe concedere senza oneri eccessivi, indipendentemente dal fatto che il candidato abbia formalmente informato l'impresa della propria esigenza: nella specie, la candidata era stata scartata perché il velo contrastava con la *look policy* che vietava i copricapi⁵⁸.

Ma, in punto di asimmetria, anche in Italia, come già segnalato nel paragrafo 7.1 al quale è sufficiente rinviare, pende un contenzioso, rimesso dal T.A.R. Lazio alla Corte di giustizia europea sulla esclusione di una candidata alla Polizia di Stato per un tatuaggio visibile soltanto con l'uniforme femminile: pur nella diversità dei casi concreti, il problema di fondo resta il

⁵⁶ Petitions Committee e Women and Equalities Committee, *High heels and workplace dress codes*, First Joint Report of Session 2016-17, 25 gennaio 2017; Government Response, HC 1147; dibattito in Westminster Hall del 6 marzo 2017. Il codice di abbigliamento contestato prescriveva inoltre collant non opachi, capelli senza ricrescita visibile e trucco regolarmente ritoccato.

⁵⁷ *Jespersen v. Harrah's Operating Co.*, 444 F.3d 1104 (9th Cir. 2006, en banc), che conferma 392 F.3d 1076 (9th Cir. 2004). Le opinioni dissenzienti dei giudici Pregerson e Kozinski insistono sul carattere concretamente asimmetrico della politica cosiddetta *Personal Best*.

⁵⁸ *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 575 U.S. 768 (2015), decisa il 1° giugno 2015 con otto voti contro uno, opinione redatta dal giudice Scalia. Nella dottrina italiana v. A. MADERA, *Le istanze di accomodamento religioso sul luogo di lavoro negli U.S.A.: un commento alla decisione E.E.O.C. v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, in *Democrazie e religioni*, a cura di E. Camassa, Napoli, Editoriale Scientifica, 2016, 171 ss.

medesimo.

11. La *look policy* in imprese, associazioni, circoli, fondazioni

Il *dress code* in alcuni contesti privati diventa addirittura, in forme più o meno marcate, una *look policy* (o *appearance policy*), che si traduce in Linee guida del datore di lavoro volte a regolare l'abbigliamento, la cura della persona, l'igiene e la presentazione personale dei dipendenti, come si è visto nell'emblematica e già citata vicenda Abercrombie & Fitch, ma in forma più tenue si riscontra in imprese, associazioni, circoli e fondazioni connotate da *look policy* volte a mantenere standard di decoro elevati, consone all'ambiente signorile o a creare un *look* identitario (camici in alcuni esercizi commerciali come farmacie, supermercati, pompe di benzina, parrucchieri, alimentari, alberghi, divise di piloti, hostess e steward aerei, guardie giurate, controllori ferroviari).

Del resto, come più volte ricordato in precedenza, entrare volontariamente in un'organizzazione significa accettarne le regole.

Nel settore privato la regolazione dell'abito conosce in realtà due indirizzi opposti: l'iper-specificazione e la deregolazione.

L'esempio classico del primo è il codice di abbigliamento predisposto da un grande gruppo bancario svizzero per il personale della rete retail, diffuso nel dicembre 2010: quarantaquattro pagine che disciplinavano, fra l'altro, la lunghezza delle unghie, le modalità di applicazione del profumo, la qualità e il colore della biancheria intima e l'alimentazione in funzione dell'alito. La reazione pubblica indusse l'istituto ad annunciare, poche settimane dopo, una revisione in forma di opuscolo con indicazioni più generali ed elastiche⁵⁹.

L'esempio dell'indirizzo opposto è invece offerto dalla comunicazione con cui, il 5 marzo 2019, i vertici di una primaria banca d'affari statunitense annunciarono ai circa trentaseimila dipendenti l'adozione di un *firm-wide flexible dress code*, motivandolo con la natura mutevole degli ambienti di lavoro in senso più informale e rinunciando a qualsiasi elencazione dei capi ammessi, sul presupposto - esplicitato nel testo - che tutti sappiano (circostanza che la realtà quotidiana smentisce clamorosamente) che cosa sia appropriato in un luogo di lavoro⁶⁰.

Il modello associativo (circoli sportivi, associazioni culturali, ma anche alcune scuole private etc.) presenta invece una struttura ancora diversa, perché la regola sull'abito è qui elemento identitario del sodalizio e la sua osservanza è condizione di partecipazione, soprattutto in eventi formali o per frequentazioni di aree comuni.

Il caso più noto è la regola sull'abbigliamento pressoché integralmente bianco imposta dal club che organizza il torneo di Wimbledon, che si estende a scarpe e suole, copricapo, fasce, calze e indumenti intimi visibili, con tolleranza di un unico bordo colorato non superiore a un centimetro; la regola è stata modificata a decorrere dall'edizione 2023 per consentire alle atlete pantaloncini interni di colore scuro purché non più lunghi della gonna o dei pantaloncini, all'esito di una consultazione con le giocatrici e con i rappresentanti di vari portatori di interessi⁶¹.

Ma anche in Italia, chiunque frequenti circoli (anche da ospite) ha delle minimali regole sul *dress*

⁵⁹ Per la ricostruzione v. NPR, *Planet Money*, 15 dicembre 2010, e NBC News, *UBS employees now allowed to wear red undies*, gennaio 2011. Il documento circolò in versione originale francese e in traduzioni non ufficiali.

⁶⁰ V. Reuters e CNBC, 5 marzo 2019. Il precedente interno risaliva al 2017, con l'allentamento riservato alla divisione tecnologica. La motivazione demografica addotta - la prevalenza di dipendenti nati dopo il 1981 - è essa stessa un dato di interesse per il giurista, perché sposta la giustificazione della regola dal decoro alla concorrenza nel mercato del lavoro.

⁶¹ L'annuncio del Comitato di gestione dell'All England Lawn Tennis Club risale al novembre 2022, con efficacia dall'edizione 2023; v. CBS Sports, *Wimbledon relaxing its all-white clothing rule*, e *Sports Illustrated*, 17 novembre 2022. La motivazione ufficiale fa riferimento all'esigenza di alleviare una potenziale fonte di ansia per le atlete.

code da osservare (obblighi di giacca e talvolta la cravatta, divieto di scarpe da ginnastica, abito lungo per le signore, cravatta sociale in alcune occasioni etc.). L'elencazione non comprende ovviamente le imposizioni estetiche da parte di associazioni segrete o *border-line*, notoriamente regolate da ritualità formali, simboliche ed esoteriche (cappucci, medaglioni, ornamenti etc.) qui non vagliabili. Parimenti non analizzabili in questa sede sono *dress code* imposti "di fatto" da fonti contrattuali, quali "contratti" sottoscritti con alcuni preparatori di concorsi da diversi aspiranti magistrati (taluni dei quali oggi in servizio), vicenda recentemente vagliata dalla Magistratura in relazione ad un autorevole Consigliere di Stato⁶².

Sul piano giuridico, la disciplina associativa dell'abito è espressione di autonomia statutaria e le sue conseguenze sono endo-associative di natura disciplinare: richiamo, sospensione, esclusione, non ammissione ai locali o alle competizioni. Per gli esterni, si procede alla non ammissione all'interno o alla fornitura di un "capo di cortesia" (giacca, cravatta etc.).

Il sindacato del giudice ordinario è limitato al rispetto delle norme statutarie e legali, e in particolare, per l'apicale esclusione dell'associato, alla sussistenza dei gravi motivi richiesti dall'art. 24 cod. civ. Il che segna una differenza qualitativa rispetto al rapporto di lavoro: nel club, a differenza che nell'impresa, la regola sull'abito non deve giustificarsi con un'esigenza organizzativa, perché la sua ragione è costitutiva dell'identità del gruppo. Chi non la condivide, in linea di principio, non entra: deve necessariamente accettarla.

12. Il regime delle violazioni e delle sanzioni nei vari micro-ordinamenti

Alla luce dei variegati contesti passati in rassegna in questo studio, possono trarsi delle conseguenze derivanti dalla violazione di una regola sull'abito, nei limiti (più o meno problematici) in cui, sotto il profilo sostanziale, siano precetti imponibili ai dipendenti (pubblici o privati), componenti di un Ordine o associati. Esse sono classificabili in sei tipologie, diverse per presupposti e rimedi.

a) *Sanzioni disciplinari*. Nel lavoro privato la sanzione presuppone l'art. 2106 cod. civ. e il rispetto delle garanzie procedurali dell'art. 7 dello Statuto: previa pubblicità del codice disciplinare (o della regola fissata), contestazione specifica e tempestiva, termine a difesa, proporzionalità, contraddittorio, trasparenza, non discriminazione o disparità. Nel pubblico impiego contrattualizzato si applicano gli analoghi artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001 e le previsioni dei contratti collettivi ispirate ai medesimi principi portanti⁶³. In ambo i regimi (a cui possiamo aggiungere quello degli Ordini professionali e delle associazioni), il tema centrale del

⁶² Il riferimento è alla nota vicenda (ad oggi confluita in tre pronunce: T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, 11 aprile 2022, n. 4232; Cons. Stato, sez. VII, 27 marzo 2024, n. 2905; Cass. civ., sez. un., 9 marzo 2020, n. 6090, quest'ultima, respinta, relativa a profili risarcitori nei confronti di alcuni componenti del Consiglio di Presidenza che adottarono la sanzione espulsiva) della destituzione di un Consigliere di Stato, autorevole preparatore in corsi per la magistratura, per condotte violative, come espresso nella contestazione degli addebiti, "*del riserbo, dell'onore, della reputazione e della dignità delle persone e, segnatamente, delle donne, e, comunque, risultano lesive della funzione, del prestigio e dell'immagine della magistratura*" poste in essere da "*da un magistrato che, in ragione del suo ruolo, dovrebbe mostrare una particolare sensibilità giuridica e il rispetto dei valori fondamentali della persona*". Trattasi di contestazioni tutte ruotanti intorno alla implicita nozione di equilibrio nell'imporre, tra l'altro, dress code maschili e soprattutto femminili. Il comportamento non equilibrato contestato all'incolpato è, secondo il giudicante Consiglio di Stato, "*non soltanto, di avere "elaborato, condiviso o comunque preteso" la applicazione di clausole contrattuali e comunque di avere preteso l'attuazione di comportamenti privi di alcun plausibile rapporto rispetto all'obiettivo della formazione giuridica che era in oggetto, in vista anche della preparazione ai pubblici concorsi; piuttosto è conseguente all'aver in realtà costruito un meccanismo negoziale orientato tutto all'ottenimento di una adesione personale assoluta ed acritica da parte del sottoscrittore, con metodi settari ammantati di scientificità, al quale le previsioni venivano presentate come mezzi necessari agli obiettivi di apprendimento promessi*".

⁶³ Sui principi portanti dei regimi disciplinari v. V. TENORE, *Studio sul procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2021.

contendere sarà incentrato, salvo casi di codificazioni più dettagliate e puntuali (v. note 1-4), sulla interpretazione della clausola, di regola generica, che impone un *dress code* “adeguato”, “consono”, “non succinto”, “non stravagante”, “non eccentrico”, “trasandato”: i parametri valutativi saranno fatalmente ancorati al caso concreto, alle funzioni istituzionali svolte, al contesto dei luoghi e delle circostanze, alle mansioni in concreto espletate ed al mutevole sentire sociale (aperto a canoni, soprattutto tra i più giovani, non univoci e inopportunamente tolleranti o trasgressivi) che si ispira, purtroppo, a modelli, anche medial e televisivi, poco lusinghieri di “*maleducazione estetica*”. Diverso è il caso per enti o datori privati che impongano puntualmente, i contratti o fonti interne, tute o divise identitarie della funzione (supermercati, pompe di benzina, ristoranti, guardie giurate, piloti, hostess e steward di velivoli etc.) o per esigenze igieniche e sanitarie (camici, cuffiette, guanti etc.): qui gli spazi per un ricorso sono più limitati, salvo “eccessi estetici” imposti dal datore (v. il citato caso *Abercrombie & Fitch*).

Nei comparti in uniforme la sanzione è invece tipizzata dalla normativa di settore, con soglie di intervento assai più basse per il giudice amministrativo.

b) *Misure organizzative e cautelari immediate*: allontanamento dal posto di lavoro, non ammissione ai locali, sospensione della prestazione. È la conseguenza più frequente e la meno regolata; la predetta vicenda britannica del 2015 mostra che essa può tradursi, di fatto, in una perdita retributiva senza previo procedimento disciplinare. Anche tali misure cautelari devono tuttavia essere testualmente previste e garantire il contraddittorio e la difesa e sono suscettibili di gravame in giudizio. Queste misure sono poi le uniche adottabili verso terzi che vogliano fare ingresso in locali pubblici con vestiario inadeguato, per i quali le azioni disciplinari non operano.

c) *Esclusione da procedure di accesso*, che è la conseguenza tipica, nelle Forze armate e di Polizia, in materia (in realtà contigua e connessa a quella del *dress code*) di requisiti fisici e di tatuaggi.

d) *Conseguenze sul piano dell'esercizio della funzione*: è il caso di tenute prescritte per esigenze sanitarie (camici, cuffie mascherine, etc.), ma non certo della toga, la cui mancanza ovviamente non comporta vizi processuali (ad oggi mai formulati dal pur fantasioso ceto forense), e, semmai, potrebbe esporre magistrati, avvocati e cancellieri a responsabilità disciplinare a fronte di inosservanza di espressa previsione normativa sopra ricordata.

e) *Responsabilità risarcitoria* nei confronti del titolare del potere, quando la regola o la sua applicazione integri discriminazione lesiva di talune categorie.

f) *Misure endo-associative*, per statuto, variegate ma pur sempre tipiche e ossequiose dei principi di proporzionalità e contraddittorio.

A tali sei “sanzioni” potremmo aggiungerne una settima, “sociale” e come tale più vera e profonda: la “*disapprovazione estetica*” nei confronti di soggetti trasandati, sciatti, non curati, igienicamente carenti, o inutilmente appariscenti o inadeguati nello specifico contesto (lavorativo, associativo, istituzionale). Ma tale sanzione presuppone che il protagonista della condotta sia in grado di percepire la altrui disapprovazione e sia autonomamente capace di autodeterminarsi ad un cambiamento/miglioramento.

13. La “libertà nel vestire” come valore costituzionale?

Il “convitato di pietra” di questo studio è rappresentato dalla “libertà individuale”, che si esprime anche attraverso libere scelte nel vestire. La *libertà nel vestire* non è nominata da alcuna disposizione costituzionale italiana e non risulta essere stata oggetto di una pronuncia della Corte costituzionale che la riconosca come tale.

Essa vive come libertà derivata, ricavata di volta in volta dall'art. 2, dall'art. 13, dall'art. 21 o dall'art.

19 della Costituzione.

L'art. 2 Cost. è l'ancoraggio più naturale e più ampio in quanto la norma riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità. L'abito è, fra i comportamenti quotidiani, quello a più alta densità identitaria: è il modo in cui la persona si presenta agli altri, ed è dunque parte costitutiva della sua immagine sociale. Ricondurre a questa clausola la libertà di vestire significa qualificarla come diritto della personalità. Se il vantaggio è l'ampiezza, lo svantaggio è che l'art. 2 non contiene alcun regime di limitazione, sicché il bilanciamento resta interamente affidato al datore e poi al giudice, senza il presidio della riserva di legge.

L'ancoraggio all'art. 13, che dichiara inviolabile la libertà personale, coglie invece una dimensione che gli altri non colgono: quella corporea. È l'aggancio decisivo quando la prescrizione non riguarda ciò che si indossa, ma ciò che si è: la lunghezza dei capelli, la barba, e soprattutto il tatuaggio, che è modificazione permanente del corpo e la cui rimozione richiede un trattamento medico invasivo.

Qui il regime è il più garantito che la Costituzione conosca: riserva di legge assoluta e riserva di giurisdizione. Il che spiega perché l'ancoraggio sia raramente invocato con successo nelle sentenze: se esso operasse pienamente (con coraggiosa interpretazione giurisprudenziale), gran parte delle prescrizioni oggi vigenti - contenute in decreti ministeriali, regolamenti interni e circolari - sarebbero travolte. Ecco perché la giurisprudenza preferisce trattare la materia (ad esempio nei contenziosi delle Forze armate e di Polizia) come questione di requisiti attitudinali, evitando il terreno dell'art. 13 Cost.

L'art. 21 Cost. protegge, come è noto, la manifestazione del pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. La formula finale è aperta e comprende il comportamento espressivo: pertanto anche una maglietta che rechi un messaggio è manifestazione del pensiero né più né meno di un volantino, e la si può vietare solo entro i limiti che l'art. 21 consente, primo fra tutti il buon costume, ma anche secondo i canoni della continenza formale, del rispetto dell'onore altrui, dei segreti di legge, del diritto all'oblio scolpiti dalla Cassazione⁶⁴.

Applicata all'abbigliamento, la disposizione significa che un capo recante un messaggio non offensivo non è un indumento qualsiasi, ma un atto espressivo protetto⁶⁵.

Quello all'art. 19 Cost. è l'ancoraggio più forte e, non a caso, quello che ha prodotto gran parte del contenzioso ricostruito nei paragrafi precedenti. L'art. 19 riconosce a tutti il diritto di 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, con il solo limite dei riti contrari al buon costume: un limite notevolmente più stretto di quelli che valgono per le altre libertà.

La forza di tale supporto costituzionale è confermata dalla giurisprudenza amministrativa: nell'annullare l'ordinanza sindacale che includeva il velo integrale fra i mezzi atti a rendere difficoltoso il riconoscimento, il Consiglio di Stato ha affermato che il *burqa* non costituisce una maschera, ma un tradizionale capo di abbigliamento di alcune popolazioni, tuttora utilizzato anche con aspetti di pratica religiosa, e che l'art. 5 della legge n. 152 del 1975 consente nel nostro ordinamento che una persona indossi il velo per motivi religiosi o culturali, integrando questi il giustificato motivo richiesto dalla norma⁶⁶.

⁶⁴ Sui limiti alla libertà di pensiero v. V. TENORE, *La libertà di pensiero tra riconoscimento costituzionale e limiti impliciti ed espliciti: i limiti normativi e giurisprudenziali per giornalisti, dipendenti pubblici e privati nei social media*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, n. 2.

⁶⁵ Art. 4, comma 5, d.P.R. 24 giugno 1998, n. 249. La disposizione è, nell'ordinamento italiano, la sola che colleghi espressamente la protezione dell'espressione a un contesto in cui il *dress code* è comunemente applicato.

⁶⁶ Cons. Stato, sez. VI, 19 giugno 2008, n. 3076, che ha confermato T.A.R. Friuli Venezia Giulia n. 645 del 2006 e il decreto del Prefetto di Pordenone 9 settembre 2004 di annullamento dell'ordinanza n. 24 del 2004 del Sindaco di Azzano Decimo. La

Ma la forza della copertura offerta dall'art. 19 Cost. non è incondizionata, e il limite emerge quando l'abito incorpora un oggetto. Nel caso del *kirpan* la Corte di cassazione ha confermato la condanna del fedele *sikh* per porto ingiustificato di oggetto atto ad offendere, negando che il simbolismo religioso integri il giustificato motivo richiesto dall'art. 4, comma 2, della legge n. 110 del 1975⁶⁷.

Specularmente, sempre sul piano costituzionale, sono individuabili dei valori che nel nostro ordinamento si oppongono alla libertà nel vestire e che possono essere ricondotti a sei categorie, così schematizzabili:

a) *Sicurezza e identificazione*. È il limite più solido, perché ha base legale espressa e finalità verificabile: l'art. 5 della legge 22 maggio 1975, n. 152, vieta 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 giustificato motivo. La norma dunque non vieta l'indumento, ma l'effetto, e ammette la deroga per giustificato motivo.

b) *Ordine pubblico e convivenza*. È il limite più discusso, perché la finalità è per definizione indeterminata. Il vivere insieme accolto a Strasburgo appartiene a questa famiglia.

c) *Buon andamento e imparzialità dell'amministrazione*, di cui all'art. 97, e servizio esclusivo della Nazione, di cui all'art. 98. È il fondamento costituzionale della neutralità dell'abito nei pubblici uffici qui in esame, e in particolare della esclusione dei segni di appartenenza politica o confessionale in servizio.

d) *Disciplina e onore*, di cui all'art. 54, secondo comma, per il quale i cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle secondo tali canoni. È, a nostro avviso, il vero fondamento costituzionale della clausola del *decoro*, e sarebbe opportuno che le amministrazioni, nelle fonti utilizzate (Codici di comportamento, regolamenti, circolari, contratti), lo richiamassero espressamente, dettagliandolo con una “tipizzazione debole”, anziché lasciare quella clausola priva di ancoraggio: il decoro non è un gusto dell'amministrazione, è una declinazione (in base alla “tendenziale tipizzazione”) dell'onore della funzione.

e) *Libertà di iniziativa economica*, di cui all'art. 41, che fonda il potere direttivo del datore privato ma ne contiene anche il limite interno: essa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. È il solo caso in cui la Costituzione oppone testualmente la dignità della persona all'esercizio del potere organizzativo.

f) *Salute*, di cui all'art. 32, che rappresenta il fondamento delle prescrizioni relative ai dispositivi di protezione e agli indumenti protettivi. È il limite tecnicamente più forte perché il suo accertamento è esterno e verificabile.

A queste sei famiglie di valori ne va, a nostro avviso, aggiunto un altro, che non si oppone alla libertà nel vestire, ma opera al suo interno, e che negli anni recenti si è rivelato il più incisivo: *l'uguaglianza* di cui all'art. 3, nella declinazione del divieto di discriminazione indiretta.

A fronte di una potenziale contrapposizione di valori costituzionali speculari nella normazione di

sentenza precisa altresì che il divieto assoluto opera soltanto in occasione di manifestazioni che si svolgano in luogo pubblico o aperto al pubblico, tranne quelle di carattere sportivo che tale uso comportino.

⁶⁷ Cass. pen., sez. I, 31 marzo - 15 maggio 2017, n. 24084, che ha confermato la sentenza del Tribunale di Mantova 5 febbraio 2015 di condanna a 2.000 euro di ammenda. La pronuncia è nota soprattutto per l'affermazione, largamente criticata, secondo cui l'immigrato avrebbe il dovere di conformare i propri valori a quelli del mondo occidentale: v. A. GUSMAI, «Giustificato motivo» e (in)giustificate motivazioni sul porto del *kirpan*, in *Dirittifondamentali.it*, fasc. 1/2017, pp. 1-20, e A. NEGRI, *Sikh condannato per porto del kirpan: una discutibile sentenza della Cassazione su immigrazione e «valori del mondo occidentale»*, in *Dir.pen.contemp.*, 2017. Nello stesso senso, in precedenza, Cass. pen., sez. I, nn. 24739 e 25163 del 2016, con nota di A. LICASTRO, *La questione del velo islamico delle addette ai controlli di sicurezza aeroportuale*, cit.

limitazioni alla “*libertà nel vestire*”, una tutela forte va sicuramente riconosciuta all'abito come esercizio di libertà religiosa o come manifestazione del pensiero, operando gli artt. 19 e 21 Cost. Una tutela intermedia riceve invece l'abito come identità personale, ricondotto all'art. 2 Cost. e, quando incide sul corpo, all'art. 13 Cost. La limitazione in queste ipotesi è ammessa se risponde a un'esigenza organizzativa non arbitraria e se è proporzionata. Infine, una protezione minima va riconosciuta se l'abito esprime una mera preferenza estetica priva di significato riconoscibile. Qui la limitazione normativa è legittima ogni volta che sia ragionevole e conoscibile, senza necessità di un vaglio stringente.

A prescindere da tali importanti addentellati costituzionali, a favore di un pieno o limitato diritto di scelta estetica, sul piano sociale nessuno dubita che la “*libertà nel vestire*” esista. Possiamo dire che il diritto positivo la presuppone ogni volta che la limita: una norma che vieta di rendere difficoltoso il riconoscimento della persona (con veli) presuppone che, fuori da quel divieto, ciascuno possa coprirsi il volto; un regolamento che impone la giacca presuppone che, in sua assenza, la scelta sia libera. La libertà nel vestire è dunque una libertà residuale e presupposta, come tante altre facoltà che l'ordinamento non enumera perché non ha bisogno di attribuirle: le riconosce limitandole.

Questo statuto della “*libertà nel vestire*”, “abito” apparentemente comodo, è in realtà a nostro avviso fragile. Una libertà che non ha un nome proprio non ha neppure un regime proprio: non ha dunque una riserva di legge dedicata, non ha un nucleo essenziale definito, non ha una tecnica di bilanciamento stabilizzata e univoca, delegando al giudice (del lavoro, civile o amministrativo a seconda dei micro ordinamenti) la valutazione in concreto.

Come si è visto nei precedenti paragrafi con riferimento a varie categorie e vari ordinamenti, ogni volta che tale libertà entra in conflitto con un altro valore, impositivo di un *dress code* più o meno vincolante, occorre valutare in concreto quale dei contrapposti valori sia prevalente, valutando il rango della fonte che impone limiti, la sua formulazione, il suo ambito applicativo, la sua coerenza con altri canoni nazionali e sovranazionali (es. sulle discriminazioni, sulla libertà di religione, etc.)

14. Una appendice sui “lavoratori del domani”: il *dress code* degli studenti

Il tema affrontato risulterebbe incompleto ove non fosse esteso, in chiave necessariamente problematica, al *dress code* dei “lavoratori del domani”, ovvero degli studenti di scuole primarie e secondarie pubbliche, ove non tenuti, per volontaria iscrizione in scuole private, ad indossare divise, spesso elitario segno identificativo teso a creare nel contempo un apprezzabile “senso di appartenenza”.

L'accompagnamento quotidiano di figli o nipoti in scuole pubbliche rende plasticamente evidente a ciascuno di noi come tra i giovani la forbice tra l'ordinario vestire ludico-ricreativo extrascolastico ed il vestire in un contesto istituzionale, quale è una scuola, si sia fortemente attenuato. Eppure semplici e doverosi richiami dei dirigenti scolastici a *look* più consoni ad un luogo, la scuola, che non è notoriamente sede di confronto tra natiche, polpacci o seni (ben valorizzabili in contesti balneari o festaioli), ma luogo di confronto cerebrale, originano proteste (persino di genitori ideologicamente ispirati ad antichi ed ormai defunti valori libertari sessantottini), assemblee e, ovviamente, strumentalizzazioni politiche, quasi che il “vestire ordinato e consono” sia prerogativa di una sola compagine politica e non un valore comune a tutte le persone (tra cui i genitori) di buon senso.

Nessuna fonte primaria disciplina l'abbigliamento degli alunni delle scuole pubbliche: l'art. 10, co. 3, lett. a), del d.lgs. n. 297 del 1994 (TU Scuola) si limita ad attribuire al consiglio di circolo o di

istituto l'adozione del regolamento interno anche per la materia in esame, che si ritrova a vivere interamente in un sistema a cascata che muove dai principi costituzionali, passa per la (inesistente) potestà regolamentare degli organi collegiali e approda alle circolari dei dirigenti scolastici, con la responsabilità disciplinare quale unico presidio effettivo.

Il d.P.R. n. 249 del 1998 (*Statuto delle studentesse e degli studenti*), all'art. 3, si limita ad imporre allo studente il rispetto “anche formale” verso tutte le componenti della comunità scolastica e l'osservanza delle disposizioni organizzative e di sicurezza dettate dai regolamenti dei singoli istituti e ciò rende disciplinarmente rilevante la violazione della eventuale regola sul *dress code* ove adottata dal consiglio di circolo o di istituto con un regolamento interno (rispettando, ovviamente i principi generali sulla responsabilità disciplinare dell'art. 4: proporzionalità, finalità educativa e riparativa della sanzione, contraddittorio, possibilità di ricorso all'organo di garanzia interno). Il d.P.R. n. 235 del 2007 ha rafforzato l'impianto e introdotto il *patto educativo di corresponsabilità*, che costituisce la sede naturale per la condivisione preventiva delle regole di comportamento, incluse quelle sull'abbigliamento. Ma i consigli di circolo o di istituto sono sistematicamente silenti sul punto, probabilmente per timore di polemiche tra gli alunni e di interventi dei *media*.

Non esiste neppure una circolare ministeriale nazionale sull'abbigliamento degli alunni, verosimilmente per le medesime ragioni, a cui si aggiunge il timore di strumentalizzazioni politiche, quasi che l'educazione nel vestire sia prerogativa di un partito rispetto ad un altro.

Sul piano degli interventi ministeriali apicali, il contrasto con la vicenda, coeva, sull'uso dei telefoni cellulari è istruttivo: per il divieto dei telefonini, tema più *bipartisan* e meno strumentalizzabile politicamente (genitori di destra, sinistra o centro non possono che concordare tutti sulla rigida scelta, tranne forse qualche mamma ansiosa e ipercontrollante o affetta da disturbi oppositivi-provocatori), il Ministero è intervenuto con atti generali (nota n. 5274 dell'11 luglio 2024 per il primo ciclo, poi circolare n. 3392 del 16 giugno 2025 estesa alle superiori), mentre sul *dress code* ha deliberatamente taciuto, lasciando assai inopportuno che la disciplina si formasse dal basso, attraverso decine di circolari d'istituto che, soprattutto nel settembre 2025, hanno prodotto un'ondata di polemiche su scala nazionale⁶⁸. Sul tema del vestire degli studenti il vertice del Ministero è intervenuto sul solo più limitato problema del “velo” a scuola, nascente dalla virata multi-etnica della attuale società⁶⁹.

Le uniche “fonti” in senso lato in materia sono dunque le circolari di coraggiosi ed encomiabili dirigenti, che condividono un lessico stabile – abbigliamento «*sobrio, decoroso e consoni*» all'ambiente scolastico – e un catalogo ricorrente di divieti: capi balneari, pantaloncini e gonne corte, canottiere e addome scoperto, ciabatte, indumenti con scritte o immagini offensive; talune circolari si spingono a unghie, trucco, barbe e accessori, e alcune estendono espressamente le prescrizioni al personale scolastico, chiamato a dare l'esempio⁷⁰.

⁶⁸ Per la ricostruzione del contrasto con la vicenda del *dress code* v. *Divieto cellulari, dress code e nuove regole a scuola*, Studio AMPA, aprile 2026 (www.studioampa.it).

⁶⁹ Sul velo integrale, nell'agosto 2026 il Ministro dell'Istruzione ha annunciato l'intenzione di introdurre, verosimilmente mediante emendamento al disegno di legge in materia di sicurezza, il divieto espresso di *burqa* e *niqab* nelle scuole, motivandolo con l'esigenza di identificazione certa – in continuità con la l. n. 152 del 1975 – e con la tutela della dignità della donna e dell'effettiva partecipazione alla relazione educativa. Secondo talune ricostruzioni l'iniziativa contemplerebbe anche conseguenze sanzionatorie per i genitori che sottraessero le figlie alla frequenza, e ha registrato l'apprezzamento dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza, V. *Valditara e l'ultima idea per la scuola: arriva il dress code anti-niqab e burqa*, in *Affari Italiani*, agosto 2026; *Burqa a scuola: Valditara propone divieto nel DDL Sicurezza*, in *News Istruzione*, 2 agosto 2026; *Burqa a scuola, Valditara rilancia*, in *Orizzonte Scuola*, agosto 2026.

⁷⁰ Cfr., a titolo esemplificativo, la circolare dell'IIS Jean Monnet di Mariano Comense (www.ismonnet.edu.it); la circolare n. 346 del Liceo Cannizzaro di Palermo (www.lecannizzaro.edu.it); nonché, per i casi dell'IIS Pugliatti di Taormina e dell'istituto comprensivo di Ugento, *Dress code a scuola, le nuove regole tra felpe, scarpe e unghie*, Virgilio Sapere, settembre 2025.

Sul piano dogmatico, tuttavia, la circolare del dirigente scolastico, pur encomiabile a fronte della pavidità ministeriale e dei consigli di circolo o di istituto, è mero atto interno privo di autonoma capacità precettiva verso gli studenti: la sua forza obbligatoria dipende interamente dal regolamento d'istituto (di regola silente sul punto) che essa richiama o attua. Ne discendono due corollari. Il primo: la violazione del *dress code* può essere perseguita esclusivamente sul terreno disciplinare, ma qualunque misura (pur legittima) che si traducesse nell'impedire l'ingresso a scuola o la partecipazione alle attività didattiche colliderebbe frontalmente con l'art. 34 Cost. e originerebbe contenziosi. Il secondo: la stessa dirigenza scolastica è consapevole del rango non normativo delle circolari, come attestano le voci interne che definiscono «deboli» tali circolari, riconoscendo che esse diverrebbero illegittime ove pretendessero di condizionare l'accesso all'istituzione⁷¹.

Va rimarcato come il contenzioso giudiziario sia sorprendentemente esiguo rispetto alla conflittualità mediatica: la gran parte delle controversie si esaurisce infatti sul piano disciplinare interno o su quello, informale, della protesta studentesca o mediale. In materia, i principi enucleabili dalla giurisprudenza amministrativa sono comunque consolidati: il regolamento d'istituto, quale atto amministrativo adottato nel rispetto delle procedure collegiali, costituisce la fonte legittima di limitazione della libertà di espressione (anche nel vestire) dello studente, purché le prescrizioni siano proporzionate, non discriminatorie e previamente conoscibili.

La conflittualità reale della materia si è espressa non nelle aule di giustizia, ma in quelle scolastiche, con amplificazione da parte dei *social*. I casi censiti presentano una costante: il conflitto esplode quasi sempre non sulla regola in sé, ma sulle modalità della sua applicazione, con un marcato sottotesto politico o di genere. Il caso più noto è quello del liceo scientifico Righi di Roma (febbraio 2022): una docente riprese una studentessa sedicenne che ballava con la pancia scoperta apostrofandola con la frase «*Ma che stai, sulla Salaria?*», con allusione alla prostituzione; ne seguirono un discutibile procedimento disciplinare a carico della docente (limitatasi, a nostro avviso, a sopperire a carenze educative familiari e a svolgere il suo ruolo di insegnante), l'interessamento della Regione e una mobilitazione studentesca⁷² culminata in un'assemblea di protesta in cui centinaia di studenti si presentarono deliberatamente in *crop top*, minigonne e bermuda in pieno inverno, sotto lo striscione «*Righi zona fucsia*»⁷³.

L'episodio non è isolato in un contesto sociale ormai tristemente ispirato al “politicamente corretto” ed alla tolleranza ideologica: già nel settembre 2020, al liceo Socrate di Roma, il richiamo di una vicepreside a una studentessa per un abbigliamento giudicato distraente per i docenti e studenti aveva innescato proteste parallele a quelle, coeve, delle scuole francesi⁷⁴; nel maggio 2022 fece discutere l'epiteto da taluni infelicamente definito sessista (in realtà espressivo del sentire delle persone di buon senso) rivolto sui *social* da un docente a una studentessa in canottiera⁷⁵; e la casistica si è arricchita dei casi di Bolzano (protesta collettiva in *crop top* contro l'invito del preside), Vicenza (sciopero contro sanzioni ritenute discriminatorie verso le ragazze) e Cosenza (lo scotch apposto sui jeans strappati di una studentessa)⁷⁶.

Sul fronte opposto si colloca la posizione dell'associazionismo dei dirigenti scolastici: per il

⁷¹ *Il dress code a scuola colpisce anche i prof, che protestano: illegittimo senza norme ad hoc*, Tgcom24-Skuola.net, settembre 2025.

⁷² «*Ma che stai sulla Salaria?*»: la frase infelice della prof e le proteste degli studenti, Il Riformista, 17 febbraio 2022; *A Roma una prof rimprovera così una studentessa per la sua pancia scoperta*, Open, 15 febbraio 2022.

⁷³ «*Benvenuti nel medioevo*»: studenti e studentesse in protesta al Righi, Fanpage, 16 febbraio 2022.

⁷⁴ *Centimetri di pelle*, Senza rossetto, 2020, ove anche il parallelo con le proteste francesi di Dax del settembre 2020.

⁷⁵ Pilo Albertelli, studentessa va a scuola in canotta. Il commento del prof sui social, Fanpage, 23 maggio 2022.

⁷⁶ *Bolzano: preside chiede di evitare la pancia scoperta a scuola, gli studenti si presentano in crop top*, Open, 14 aprile 2022, ove anche i richiami ai casi di Vicenza e di Cosenza.

presidente dell'ANP di Roma «*la scuola è un luogo sacro, che deve avere una sua liturgia*», mentre altre voci della dirigenza insistono sulla costruzione di una consapevolezza di contesto e sulla condivisione delle regole con tutte le componenti, in luogo di prescrizioni calate dall'alto; la maggioranza degli studenti, per parte sua, percepisce la regola vestimentaria come limitazione della libertà individuale e di espressione⁷⁷. Evidente appare la ideologia sottesa a posizioni volte a sottovalutare il problema o a tollerarlo ammantandolo di inconferenti libertà costituzionali.

Il passaggio dalla scuola all'università muta radicalmente i termini del bilanciamento di valori sopra descritto. Due i fattori strutturali. Il primo è la maggiore età dello studente: viene meno la funzione educativo-custodiale che nella scuola primaria e secondaria giustifica limitazioni conformative della personalità in formazione, e lo studente si presenta all'istituzione quale titolare pieno delle libertà di cui agli artt. 2, 19 e 21 Cost., senza le attenuazioni ammesse per il minore. Il secondo è l'autonomia costituzionale degli atenei, cui l'art. 33, ultimo comma, Cost. riconosce il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti delle leggi dello Stato⁷⁸: la potestà regolamentare universitaria è più ampia di quella scolastica.

Come per la scuola, non esiste alcuna fonte statale sull'abbigliamento degli studenti universitari; ma qui il silenzio è, se possibile, ancora più profondo, perché manca persino l'equivalente dello Statuto delle studentesse e degli studenti.

I referenti normativi rilevanti sono quattro. Anzitutto i codici etici e di comportamento che ogni ateneo deve adottare ai sensi dell'art. 2, co. 4, della l. n. 240 del 2010⁷⁹: essi contengono clausole generali di decoro e rispetto della dignità della comunità accademica, ma non disciplinano l'abbigliamento degli studenti in termini prescrittivi. In secondo luogo, la base della potestà disciplinare verso gli studenti resta, singolarmente, l'art. 16 del regolamento studenti approvato con regio decreto del 1938⁸⁰: un apparato sanzionatorio concepito per un'università d'altra epoca, tuttora formalmente vigente e richiamato dai regolamenti d'ateneo, la cui applicazione a fattispecie “vestimentarie” sarebbe teoricamente configurabile solo per condotte lesive del decoro qualificabili come illecito disciplinare.

La casistica italiana è interamente mediatica e priva, a quanto ci consta, di sbocchi giudiziari. I due episodi più noti risalgono al 2018: a Palermo un docente di anatomia affisse all'ingresso del dipartimento l'avviso che imponeva agli studenti di presentarsi agli appelli con un «*abbigliamento consono e rispettoso*», pena il mancato accesso alla struttura e la mancata verbalizzazione; a Torino un docente di economia proiettò a lezione un decalogo che escludeva infradito, pantaloncini e jeans strappati da esami, ricevimenti e lezioni⁸¹.

Sul piano della legittimità, simili prescrizioni unilaterali, tra l'altro provenienti da soggetto incompetente, sollevano dubbi seri: l'avviso del singolo docente non è infatti fonte, e il rifiuto di esaminare o verbalizzare per ragioni di abbigliamento – al di fuori di condotte oggettivamente e clamorosamente offensive o turbative – incide su una posizione giuridica dello studente senza base regolamentare, esponendo l'ateneo a censura per violazione dei propri stessi ordinamenti e a possibili azioni risarcitorie a fronte di mancate ammissioni all'esame di uno studente dal *look*

⁷⁷ *Dress code nelle scuole, tra polemiche e necessità*, Education Marketing, novembre 2025; *Arriva il dress code nelle scuole, niente abiti succinti*, Il Sole 24 Ore, settembre 2025.

⁷⁸ Art. 33, ultimo comma, Cost.; l. 9 maggio 1989, n. 168; l. 30 dicembre 2010, n. 240.

⁷⁹ L. n. 240 del 2010, art. 2, comma 4, che ha imposto agli atenei l'adozione di un codice etico della comunità universitaria.

⁸⁰ r.d. 4 giugno 1938, n. 1269, art. 16, che gradua le sanzioni dall'ammonizione all'esclusione temporanea dall'università con perdita delle sessioni d'esame.

⁸¹ Per il caso palermitano: «*Abiti seri o niente esame*». *Il dress code all'Università di Palermo*, in *La Tecnica della Scuola*, giugno 2018; «*L'Università non è una spiaggia*», *l'appello dei docenti sul dress code*, in *PalermoToday*, 12 giugno 2018. Per il caso torinese: *Torino, il professore impone il dress code all'università: no infradito e jeans strappati*, in *Tgcom24*, marzo 2018.

bizzarro o inadeguato.

15. Una seconda appendice sul *dress code* a fronte del look “*agender*” o “*gender fluid*”

Uno studio sul profilo vestimentario – *dress code*, uniformi, standard di *grooming* – riferito alle persone *agender*, non binarie e *gender fluid* nei luoghi di lavoro, pubblici e privati, non ci risulta mai essere stato effettuato.

A ben riflettere, il *dress code* è sempre stato il luogo dove il potere organizzativo incontra il corpo. Per un secolo la regola vestimentaria di fabbrica e d’ufficio ha dato per scontato che il decoro avesse due grammatiche, una maschile e una femminile, e che il compito dei regolamenti fosse custodirne il confine. Ad avviso dello scrivente, le persone *agender*, non binarie e fluide non chiedono, in realtà, un terzo guardaroba: chiedono che il confine smetta di essere la regola.

Nell’ordinamento italiano non si rinvergono, allo stato, pronunce edite che abbiano deciso specificamente una controversia sul *dress code* di una persona *agender*, non binaria o fluida nel rapporto di lavoro, né Codici di comportamento o circolari ministeriali dedicate. Parimenti, chi cerchi in Italia un *corpus* giurisprudenziale di riferimento non lo troverà: troverà, piuttosto, una cornice – costituzionale, antidiscriminatoria e di prassi contrattuale – entro la quale la questione, quando si porrà in giudizio, dovrà essere risolta. La giurisprudenza specifica si è, invece, già formata negli ordinamenti stranieri, come si vedrà.

Sul tema di fondo, la Corte costituzionale, con la sentenza n. 143 del 2024, ha per la prima volta riconosciuto espressamente l’esistenza delle persone non binarie, affermando che la percezione di non appartenere né al genere femminile né a quello maschile genera un disagio rilevante per il principio personalistico e può sollevare questioni di dignità sociale e di tutela della salute; ha però dichiarato inammissibile – perché riservata al legislatore – l’introduzione per via giudiziale di un terzo genere di stato civile, accogliendo invece la censura sull’autorizzazione giudiziale agli interventi chirurgici⁸². La pronuncia si innesta sulla giurisprudenza che ha ricondotto l’identità di genere al diritto all’identità personale *ex art. 2 Cost.*⁸³. Ne deriva un dato di sistema: la persona non binaria è costituzionalmente “visibile” anche se anagraficamente non registrabile come tale; e l’abbigliamento, quale manifestazione esteriore dell’identità, partecipa di quella copertura.

In Italia, in assenza di un criterio testuale di “identità di genere” nel diritto interno, la protezione della “*libertà nel vestire*” per una persona *agender*, non binaria o fluida passa per il fattore “sesso”, che la Corte di giustizia, sin da P. c. S. e Cornwall County Council del 1996, ha esteso al mutamento di genere; il combinato del Codice delle pari opportunità, del d.lgs. n. 216 del 2003, dell’art. 15 dello statuto dei lavoratori e dell’art. 2087 cod. civ. fornisce la base sulla quale un *dress*

⁸² Corte Cost., 23 luglio 2024, n. 143 (Pres. Barbera, red. Petitti) ha dichiarato inammissibile, per il carattere creativo del *petitum*, la questione sull’art. 1 della legge 14 aprile 1982, n. 164, nella parte in cui non consente la rettificazione verso un genere “*non binario*”; ha nel contempo dichiarato costituzionalmente illegittimo l’art. 31, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2011 sull’autorizzazione giudiziale all’intervento chirurgico. La Corte ha riconosciuto espressamente che la percezione di non appartenere né al sesso femminile né a quello maschile genera una situazione di disagio rilevante per il principio personalistico (art. 2 Cost.) e può sollevare un tema di dignità sociale e di tutela della salute (artt. 3 e 32 Cost.), rimettendo però al legislatore l’eventuale introduzione di un terzo genere di stato civile. Sul dibattito italiano post-143/2024, tra gli altri: B. LIBERALI, *Alla ricerca del fondamento costituzionale dell’identità di genere*, in *BioLaw Journal*, 3/2024; R. PARIGIANI, *Corpi, prassi e pratiche alla luce della sentenza 143/2024*, *ivi*; F. BERTINI, *Nota a Corte Cost. n. 143 del 2024*, in *Osservatorio AIC*, 2/2025; A. SCHUSTER, *La rettificazione di sesso: criticità persistenti*, in *Forum di Quaderni Costituzionali*; nonché i commenti apparsi su *Diritti Comparati e Osservatorio sulle fonti* (2024). Sulla mappatura delle carriere *alias*, il contributo dell’*Osservatorio Feminist Watch* (Roma Tre, 2024).

⁸³ Corte Cost., n. 161 del 1985 e n. 221 del 2015, che hanno ricondotto l’identità di genere agli elementi costitutivi del diritto all’identità personale *ex art. 2 Cost.*; sul quadro CEDU, Corte EDU, Y c. Francia, 31 gennaio 2023, che esclude allo stato un obbligo positivo di registrazione non binaria in assenza di consensus europeo (richiamata da Corte Cost. n. 143/2024).

code differenziato per genere, imposto a chi non si riconosce nel binarismo, può essere censurato come discriminatorio o come lesivo della personalità morale del lavoratore⁸⁴.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. n. 62 del 2013), come detto, non disciplina l'abbigliamento in quanto tale; il d.P.R. n. 81 del 2023 vi ha però introdotto l'espresso divieto di discriminazione fondata, tra l'altro, su orientamento sessuale e genere, e ha imposto ai dirigenti canoni di parità di trattamento e inclusione⁸⁵: è questa, oggi, a nostro avviso la sponda regolamentare interna più prossima al tema in esame, insieme alla clausola generale del *decoro*, la cui applicazione differenziale per genere è peraltro già sotto tensione nel contenzioso sull'aspetto esteriore del dipendente pubblico come si è sopra visto⁸⁶.

Sul versante contrattuale, i CCNL del pubblico impiego dell'ultima tornata hanno generalizzato "l'identità *alias*" (riservata a soggetti che affrontano un percorso di transizione di genere per tutelare il loro benessere psicologico)⁸⁷, sviluppando l'esperienza degli atenei, dove la carriera *alias* è ormai regolamentata dalla larghissima maggioranza delle università pubbliche⁸⁸. Va però segnalato il limite strutturale di questo *corpus*: esso è costruito sul nome e sul percorso di transizione binaria *ex lege* n. 164 del 1982, non sull'abbigliamento, né sulle identità che alla transizione binaria sono estranee; le persone *agender* e fluide vi trovano tutela solo per estensione interpretativa o in forza delle formulazioni regolamentari più ampie⁸⁹.

Sul piano internazionale invece non mancano precedenti, molto eloquenti, sul tema del vestiario di persone *agender*, non binarie e *gender fluid* nei luoghi di lavoro.

Nell'ordinamento britannico, il precedente capostipite è *Taylor v. Jaguar Land Rover Ltd* (Employment Tribunal di Birmingham, 2020): un'ingegnera con vent'anni di servizio, dichiaratasi *gender fluid*/non binaria nel 2017 e da allora solita vestire abiti femminili, fu bersaglio di insulti e scherzi ("costume di Halloween"), difficoltà nell'accesso ai servizi igienici e assenza di supporto manageriale⁹⁰.

⁸⁴ Corte giust. UE, 30 aprile 1996, P. c. S. e Cornwall County Council, C-13/94, secondo cui la discriminazione fondata sul mutamento di genere è discriminazione fondata sul sesso; il principio informa oggi la lettura delle direttive 2006/54/CE e 2000/78/CE e, in ambito interno, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216. Rilevano inoltre l'art. 15 st. lav. (l. n. 300/1970) e l'art. 2087 cod. civ. quanto alla tutela della personalità morale del prestatore.

⁸⁵ Il d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, nel novellare il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, introduce, tra le novità, l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato su condizioni personali del dipendente quali orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione, e l'integrazione dell'art. 13, che impone al dirigente un comportamento esemplare in termini, tra l'altro, di "parità di trattamento, equità, inclusione".

⁸⁶ Il riferimento è al contenzioso in corso sul rapporto tra "decoro istituzionale" e aspetto esteriore del dipendente pubblico (tatuaggi, acconciature), con rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia sollevato dal giudice amministrativo in materia di requisiti di accesso ai corpi di polizia: la nozione di decoro, ove applicata in modo differenziale per genere, presta il fianco alle medesime censure di cui al testo.

⁸⁷ Cfr., ad es., art. 28 dell'ipotesi di CCNL Funzioni locali 2019-2021 e art. 21 del CCNL Istruzione e ricerca 2019-2021, con la nota di chiarimento del MIM del 17 luglio 2023, secondo cui la clausola sull'identità *alias* è ormai presente in tutti i contratti collettivi della pubblica amministrazione, con fondamento nella legge n. 164/1982 e nella giurisprudenza costituzionale.

⁸⁸ Secondo la mappatura dell'Osservatorio *Feminist Watch* (*Clinica legale*, Università Roma Tre, 2023-2024), 57 atenei pubblici su 67 hanno regolamentato la carriera *alias*; il primo fu l'Ateneo di Torino nel 2003. La misura è richiamata anche dalla *Strategia nazionale LGBT+ 2022-2025* del Dipartimento per le pari opportunità – UNAR.

⁸⁹ L'ancoraggio della carriera *alias* al "percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982", testualmente previsto dalle clausole contrattuali collettive, presuppone una transizione binaria; le persone *agender* o fluide, che non intraprendono tale percorso, rischiano di restarne fuori, salvo le formulazioni più ampie adottate da alcuni atenei (ad es. Udine), riferite a chi "intenda essere riconosciuto con nome e genere differenti da quelli anagrafici".

⁹⁰ Il Tribunale, definendo la questione un *novel point of law*, ha stabilito che la caratteristica protetta della *gender reassignment ex sec. 7 dell'Equality Act 2010* copre anche le identità non binarie e fluide, muovendo dall'idea – attinta ai lavori parlamentari – che il genere è uno spettro; ha accolto le domande di discriminazione diretta, molestie, vittimizzazione e licenziamento costruttivo, liquidando circa 180.000 sterline con *aggravated damages*. Pur trattandosi di decisione di primo grado, non vincolante come precedente, essa è divenuta il riferimento operativo del sistema, affiancata dalla guidance governativa del 2018 sui *dress code*, adottata dopo la vicenda dei tacchi obbligatori.

La giurisprudenza statunitense è parimenti istruttiva perché non lineare. Il divieto di *sex stereotyping* risale al caso *Price Waterhouse v. Hopkins* (1989), benché la giurisprudenza sui *grooming code* sia rimasta a lungo indulgente verso le differenziazioni “di pari onere”⁹¹.

Ma il caso più pertinente al tema in esame è la vicenda *Wetherell c. Alaska Airlines*: un assistente di volo non binario e *gender fluid*, costretto dalla *uniform policy* a scegliere tra lo standard “maschile” e quello “femminile”, ha ottenuto – dopo l’accertamento di *reasonable cause* della Commissione dello Stato di Washington – un *consent decree* (2023) che ha imposto al vettore la rimozione di ogni restrizione di genere dalla *policy* e la conseguenziale formazione del personale⁹².

In Francia, la Cour de cassation, nell’affaire di uno steward Air France (2022), ha giudicato discriminatoria – perché direttamente fondata sull’apparenza fisica in relazione al sesso – l’interdizione, al solo personale maschile, di un’acconciatura (trecce africane raccolte) consentita a quello femminile, negando che la “percezione sociale dell’apparenza dei generi” o l’immagine aziendale possano integrare un’esigenza professionale essenziale e determinante⁹³. La decisione, pur non riguardando una persona non binaria, demolisce il fondamento concettuale di ogni codice vestimentario costruito sugli stereotipi di genere, ed è per questo il precedente continentale più rilevante per il tema qui in esame.

Per gli “uffici privati”, uno dei settori che ha progressivamente eliso la classificazione binaria nel vestire ad opera di datori al passo con i tempi è quello del trasporto aereo. JetBlue (2021), Alaska Airlines (2022), Virgin Atlantic (2022, con libera scelta della divisa “*qualunque siano il genere, l’identità o l’espressione di genere*” e badge facoltativi dei pronomi) e Qantas (2023) hanno smantellato la classificazione binaria delle divise, sostituendola con capi classificati per vestibilità e regole di *grooming* uniche⁹⁴. Si tratta di regolamenti aziendali, non di fonti eteronome; ma è in essi che si legge la tecnica regolatoria verso cui converge anche la giurisprudenza di altri Paesi: non già aggiungere un “terzo codice” per le persone non binarie, bensì neutralizzare il genere come criterio ordinatore del codice unico.

Possiamo concludere che sia il diritto positivo, sia la giurisprudenza, sia attente scelte datoriali, soprattutto in Paesi esteri, stanno rispondendo, non moltiplicando i codici estetici nel vestiario, ma sottraendo al *genere* la funzione di criterio: legittimo resta il codice rigoroso (divisa, abito, *look* formale), purché si lasci scrivere senza nominare il genere di chi lo indossa.

⁹¹ *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989), sul divieto di *sex stereotyping* (alla ricorrente era stato suggerito di camminare, vestire e truccarsi “in modo più femminile”); in senso restrittivo, però, *Jespersen v. Harrah’s Operating Co.*, 444 F.3d 1104 (9th Cir. 2006, en banc), che ritenne legittimo l’obbligo di trucco per il solo personale femminile in assenza di prova di oneri diseguali.

⁹² La vicenda *Wetherell/Alaska Airlines*: complaint alla Washington State Human Rights Commission (30 dicembre 2020); *reasonable cause finding* della Commissione (settembre 2022); *consent decree* (aprile 2023), promosso anche dall’Attorney General dello Stato di Washington, che ha imposto la rimozione di ogni restrizione di genere dalla *uniform policy* (capi, barba, gioielli, trucco) e formazione obbligatoria su identità ed espressione di genere.

⁹³ Cass. soc. (formation plénière de chambre), 23 novembre 2022, n. 21-14.060, FP-B+R: “la perception sociale de l’apparence physique des genres masculin et féminin” e l’immagine di marca del vettore non possono costituire una exigence professionnelle véritable et déterminante ai sensi della direttiva 2006/54/CE; l’interdizione al personale maschile di una acconciatura consentita a quello femminile integra discriminazione direttamente fondata sull’apparenza fisica in relazione al sesso. In precedenza, sul porto dell’orecchino da parte di un lavoratore, Cass. soc., 11 gennaio 2012, n. 10-28.213. La sentenza del 2022 rovescia l’orientamento che valorizzava la “differente percezione sociale” dei generi (CAA Marseille, 2011, sui capelli lunghi dei poliziotti; CA Paris, 6 novembre 2019).

⁹⁴ JetBlue (giugno 2021, prima uniform policy gender neutral del settore); Alaska Airlines (marzo 2022, linee guida riviste; capi classificati per vestibilità e non per genere); Virgin Atlantic (settembre 2022: ogni membro dell’equipaggio, dei piloti e del personale di terra può scegliere la divisa “no matter their gender, gender identity, or gender expression”, con badge facoltativi dei pronomi); Qantas/Jetstar (2023: superamento delle regole di stile differenziate per genere su trucco, capelli, calzature).

16. Conclusioni, spunti e rilievi critici

Per concludere queste riflessioni, ci sia consentito formulare alcuni spunti in chiave propositiva, ma anche critica:

- a) la prima riguarda il nucleo centrale di questo studio, la nozione di “*decoro*” nel *dress code*, ripresa con alcuni sinonimi o varianti lessicali nei vari regimi analizzati. Trattasi di una clausola in bianco⁹⁵: rinvia infatti a uno standard sociale che poche fonti definiscono in dettaglio come visto nel paragrafo 1 (più puntuali sono in alcuni micro-ordinamenti militari, di polizia, ecclesiastici o sportivi). Ed è, soprattutto, uno standard che muta con rapidità superiore a quella delle norme che vi rinviano. Il risultato è una duplice patologia: l'autorità, pubblica o privata, che applica la regola, gode di una discrezionalità priva di parametro certo; il destinatario nel contempo non è in condizione di prevedere quale condotta gli sia richiesta.

La correzione non può tradursi, a nostro avviso, nell'abolizione della clausola, necessaria e insopprimibile in molti contesti sociali e in peculiari micro-ordinamenti (pubblici o privati, istituzionali o ricreativi), ma deve comportare una sua redazione più dettagliata, ricorrendo, come nella emblematica Circolare del Segretariato della Corte dei conti 24 luglio 2019, n. 31 indicata nel paragrafo 1 (e in alcuni Codici di comportamento indicati in nota 1), ad una prioritaria clausola generale, seguita però da una sua specificazione, con divieti puntuali, esemplificativi ma non esaustivi. Ciò rende la regola più intellegibile e più azionabile senza arbitrio, in quanto espressiva comunque di una “*tipizzazione debole*” o “*tendenziale*”⁹⁶;

- b) la seconda riflessione riguarda il *fondamento* delle prescrizioni sull'abito. Esso riposa su un assunto non sempre verificato: che una determinata tenuta accresca la fiducia dell'utente, il prestigio ed il rispetto (interno ed esterno) dell'istituzione, il senso di appartenenza o la qualità della prestazione. Questo assunto non è sempre ragionevole, e non è sempre dimostrato: se per poliziotti, carabinieri, magistrati, ecclesiastici è evidente la *ratio* sottesa ad abiti “curiali”, se per guardie giurate, dipendenti di supermercati, farmacisti, medici, addetti a pompe di benzina, sportivi di un club è parimenti intuitiva la *ratio* identificativa sottesa all'abito, per altre evenienze quali il rispetto del generico “*decoro*” estetico del personale (e dei frequentatori) in un Ministero o altro ente, la *ratio* potrebbe essere meno percepibile in una società fluida, multivaloriale, multietnica, egoista e, forse poco educata, anche sotto il profilo estetico.

Ed allora un regolatore avveduto dovrebbe esplicitare, per iscritto (nel Codice di comportamento, fonte preferibile) e in momenti formativi, la *ragione della regola* nel proprio micro-ordinamento quando decide di imporla e, ove possibile, deve verificarne l'effetto: pertanto assai auspicabile, soprattutto nelle Istituzioni pubbliche (ma anche presso imprese private e studi professionali), sarebbe una “dose di richiamo” esplicativa - in precetti (primari e secondari, e soprattutto nel suddetto Codice di comportamento), circolari, corsi di formazione e di aggiornamento, spot in siti e messaggi “pubblicitari” (cari anche ad una moderna P.A.) – dedicata e mirata a concetti come “*educazione istituzionale*”, “*bon ton*”, “*educazione estetica*”, “*senso del limite*”, “*rispetto del prossimo*”, “*tutela dell'immagine esterna della P.A.*”, “*buon gusto*”; e tale “dose di richiamo” dovrebbe partire da una capillare somministrazione agli amministratori e ai dirigenti, modello estetico a cui il restante personale fatalmente si ispira. Un amministratore o un dirigente dimesso, trascurato, mal vestito,

⁹⁵ Sulle clausole aperte, polmoni dell'ordinamento, sia consentito, ancora una volta, il richiamo a V. TENORE, *Riflessioni sulla “tendenziale tipizzazione” o “tipicità affievolita” degli illeciti disciplinari (nel sistema delle “clausole aperte”)*, cit.

⁹⁶ Si vedano le tipizzazioni redatte in alcuni Codici di comportamento e altri deliberati ricordati nelle note 1-4.

igienicamente carente o, al contrario, esibizionista e troppo audace (abiti succinti, pantaloni corti, zoccoli, camicie balneari, top, capelli e barba non curati e puliti, etc.) non rappresenta un buon modello etico ed estetico per il personale;

- c) la terza considerazione riguarda la tecnica normativa. La tendenza recente - italiana e non solo - a regolare l'abbigliamento istituzionale mediante meri ordini del giorno, comunicati o annunci anziché mediante modifiche delle fonti competenti (leggi, regolamenti, contratti collettivi, e, soprattutto, Codici di comportamento) produce un effetto paradossale: massima visibilità politica, minima efficacia giuridica. Un ordine del giorno o un mero avviso affisso ad un ingresso di un ufficio pubblico (“*è vietato l'ingresso in abiti succinti o indecorosi?*”, come recitava un indimenticabile ma efficace monito del Presidente del Tribunale di Latina, Antonio Pannunzio, agli inizi degli anni '90, affisso all'ingresso del Tribunale di Piazza Buozzi 1), pur stimolante e suggestivo, non può fondare una sanzione disciplinare o civile. Se si ritiene che la materia meriti regolazione, la sede è la fonte pertinente, ovvero il Codice di comportamento per i dipendenti intranei, con la “tendenziale tipizzazione” che essa impone;
- d) la quarta considerazione va riservata all'essenza del problema esaminato, al fine di evitare incomprensioni sull'impostazione del ragionamento svolto, che si auspica sia risultato completo ed obiettivo. Come si è detto nel precedente paragrafo, il “convitato di pietra” costantemente sotteso a questo studio è rappresentato dalla “*libertà individuale*”, che si esprime anche attraverso libere scelte nel vestire.

A nostro avviso, una regolazione minimale e tendenzialmente tipizzata (anche in negativo sui capi da evitare) sul *dress code* istituzionale non serve a mortificare l'individualità, ma in alcuni casi a rimarcare la funzione della persona che la esercita: se la toga e l'uniforme dicono in modo chiaro che chi parla non parla in proprio ma per tutelare valori di civile convivenza, addirittura “*in nome del Popolo italiano*”, un precetto ben formulato per tutti gli amministratori e dipendenti pubblici, per dipendenti privati, per studenti, non lede libertà, ma corregge eccessi e stravaganze estetiche per una prevalente esigenza di decoro istituzionale.

La rimozione delle regole formali, da taluni difesa ideologicamente, non produce necessariamente libertà, ma sostituisce una norma esplicita e conoscibile con una norma implicita e classista, che premia chi già possiede i codici estetici. È un argomento a nostro avviso molto serio, e la sua forza spiega perché, ogni volta che una regola sull'*abito* viene allentata, si registri con notevole frequenza una domanda di ripristino proveniente dagli stessi destinatari. E questo scritto, forse, lo conferma;

- e) la quinta e conclusiva riflessione è più alta: il diritto può stabilire quali regole sull'abito siano legittime, ma non può stabilire quali siano effettive. Nell'attuale società, molto restia ad osservare le regole e propensa ad anteporre il proprio egoismo all'interesse generale, i precetti in generale, e dunque anche quelli sul *dress code*, al netto di quelli di fonte primaria che impongono divise alle Forze di polizia (ad ordinamento civile e militare) dal doveroso recepimento, sono osservati quando i destinatari ne condividono la ragione, e disattesi quando non la condividono, indipendentemente dalla forza della fonte e dalla severità della sanzione. Il compito del giurista, allora, non è soltanto di scandagliare i profili giuridici del tema, vagliando le questioni che pone, alla ricerca di un equo bilanciamento, ma soprattutto di ricordare all'autorità (legislatore, datori pubblici e privati, contratti collettivi) che una regola sull'aspetto delle persone è, più di ogni altra, una regola che vive

del consenso di chi la subisce - e che imporre alla persona più di quanto la specifica funzione di una regola “estetica” richieda è, prima ancora che illegittimo, inutile.

In ogni caso, a nostro avviso, al netto di *dress code* che si traducono settorialmente in necessarie divise, toghe, abiti talari, tute, grembiuli, camici, veri e propri “strumenti di lavoro”, un recupero del concetto di “bello”, di “eleganza”, di “misura” e di “educazione estetica” ci sembra davvero, se non necessario, almeno molto opportuno in tutti gli ordinari contesti lavorativi, in quanto esperienze di vita, affinate da attenzione a buoni modelli, ci rendono consapevoli della circostanza che il convincimento secondo cui tutti sappiano che cosa sia appropriato in un luogo di lavoro è circostanza che la realtà quotidiana smentisce clamorosamente.

Il “bello” nel vestire richiama il “bello” nello scrivere: “*Virtù non luce in disadorno ammanto*” recita un celebre verso contenuto nell’*Ultimo canto di Saffo* di Giacomo Leopardi, composto nel 1822 che rimarca l’importanza del “ben vestire”. Ma, specularmente “*Non copre abito vil la nobil luce*”, altrettanto celebre verso tratto dal Canto VII (stanza 18) della *Gerusalemme liberata* di Torquato Tasso, nell’episodio di Erminia tra i pastori, chiarisce che vestiti poveri (*abito vil*) non possono coprire la luce della nobiltà d’animo, la grazia e la dignità.

A fronte dei due colti ma contrapposti richiami letterari, la verità è a nostro avviso nel giusto mezzo: se è vero che “*l’abito non fa il monaco*” (omologa del più alto e cerebrale “*video barbam et pallium, philosophum nondum video*” di Erode Attico) è però altrettanto vero che chi ricopre cariche pubbliche o funzioni istituzionali, chi rappresenta, a qualsiasi livello (soprattutto quello più elevato) il datore (pubblico o privato) o un Ordine professionale all’interno e soprattutto all’esterno, deve necessariamente presentarsi in modo consono e adeguato, a tutela della propria dignità e dell’immagine del micro-ordinamento di appartenenza. La forma è dunque (in parte) sostanza in contesti lavorativi, ferma restando la più piena ed assoluta libertà nel vestire in contesti privati, ludici, ricreativi, balneari (presso i quali opera il solo “*senso del limite*” soggettivo).

Tale recupero della dignità estetica, del decoro istituzionale, della misura nel vestire nel mondo del lavoro deve partire probabilmente dal contesto familiare e, viste le diffuse carenze anche di quest’ultimo, da una attenta educazione civica-estetica nelle scuole (sempre che cessino le stolte reprimende ideologiche ai meritevoli dirigenti scolastici che redigono circolari sul *dress code*: v. sopra paragrafo 14). Ma tale dignità estetica va rinforzata, come detto, da “dosi di richiamo” in contesti lavorativi attraverso Codici di comportamento aziendali, circolari, regolamenti e momenti formativi: nel Paese che ha dato i natali ai più apprezzati stilisti mondiali, l’Italia, il profilo estetico, il “*decoro formale*”, il “*ben vestire*” (che richiede gusto e non denaro), il “*senso della misura*” è tratto identitario e connotante di uno “stile”, particolarmente rilevante per “*Servitori dello Stato*”.

In ogni caso, per bilanciare libertà individuali incompressibili, la regola sul *dress code* deve essere generale e indifferenziata, rispondere a un’esigenza reale e restare entro lo stretto necessario. Questa formula sunteggiata, elaborata in giurisprudenza per i segni religiosi, è a nostro avviso destinata a diventare, con alcuni fatali distinguo legati allo specifico micro-ordinamento ove opera, la grammatica comune della materia.

Il compito del regolatore (legislatore o datore di lavoro pubblico o privato), oggi, non è scegliere fra rigore e permissività: è scrivere regole disciplinari e deontologiche ispirate alla “*tipizzazione debole*” (clausole aperte, ma con esemplificazioni indicative), che dichiarino il proprio scopo, e che lo perseguano con mezzi verificabili, senza chiedere alla persona più di quanto la funzione richieda.