amministrativ@mente
Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo
www.amministrativamente.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo (Classe A)

Pubblicata in internet all'indirizzo www.amministrativamente.com

Rivista di Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico"

Direzione scientifica
Gennaro Terracciano, Gabriella Mazzei, Julián Espartero Casado

Direttore Responsabile
Gaetano Caputi

Redazione
Carlo Rizzo

FASCICOLO N. 3/2026

Estratto

Iscritta nel registro della stampa del Tribunale di Roma al n. 16/2009

ISSN 2036-7821

amministrativ@mente
Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo
www.amministrativamente.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Comitato scientifico

Annamaria Angiuli, Antonio Barone, Vincenzo Caputi Jambrenghi, Francesco Cardarelli, Enrico Carloni, Maria Cristina Cavallaro, Guido Clemente di San Luca, Andry Matilla Correa, Chiara Cudia, Gianfranco D'Alessio, Mariaconcetta D'Arienzo, Ambrogio De Siano, Ruggiero Dipace, Valentina Maria Donini, Luigi Ferrara, Pierpaolo Forte, Gianluca Gardini, Biagio Giliberti, Emanuele Isidori, Bruno Mercurio, Francesco Merloni, Giuseppe Palma, Alberto Palomar Olmeda, Attilio Parisi, Luca Raffaello Perfetti, Fabio Pigozzi, Alessandra Pioggia, Helene Puliat, Francesco Rota, Josè Manuel Ruano de la Fuente, Leonardo J. Sańchez-Mesa Martĭnez, Ramón Terol Gómez, Antonio Felice Uricchio.

Comitato editoriale

Jesús Avezuela Cárcel, Giuseppe Bettoni, Sveva Bocchini, Salvatore Bonfiglio, Dariusz Brakoniechi, Vinicio Brigante, Dariusz Budrowski, Sonia Caldarelli, Giovanni Cocozza, Andrea Marco Colarusso, Sergio Contessa, Beatrice Coppa, Giuseppe Doria, Manuel Delgado Iribarren, Fortunato Gambardella, Flavio Genghi, Jakub Handrlica, Margherita Interlandi, Laura Letizia, Giuseppina Lofaro, Federica Lombardi, Gaetano Natullo, Carmen Pérez González, Giovanni Pesce, Benedetta Piazza, Marcin Princ, Sara Pugliese, Bianca Nicla Romano, Antonio Saporito, Giuliano Taglianetti, Esper Tedeschi, Simona Terracciano, Stefania Terracciano, Salvatore Villani.

Coordinamento del Comitato editoriale

Valerio Sarcone.

ISSN 2036-7821

amministrativ@mente
Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo
www.amministrativamente.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

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

di **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)

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 micro-ordinamenti; - 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. Il *dress code* nei circoli sportivi, ricreativi e conviviali: autonomia associativa e suoi limiti; - 17. Conclusioni, spunti e rilievi critici..

Abstract

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 «agender» and «gender-fluid» appearance are also addressed.

* *La decisione di pubblicazione del presente lavoro è stata assunta dalla Direzione scientifica della Rivista, considerata l'autorevolezza dell'autore, l'originalità e lo spessore del contributo*

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*", escludendo "*abiti estremamente succinti, pantaloni corti, indumenti caratterizzati da eccessiva stravaganza, eccentricità e trasandatezza*", estendono il medesimo rispetto agli utenti esterni, con controlli affidati agli U.R.P. e agli uffici passi (circolare n. 31/2019), e suggeriscono, per le elevate temperature estive, "*un dress code comodo ma decoroso e consono all'ambiente lavorativo*" (circolare n. 14/2026). Anche l'ANAC, nel Codice di comportamento approvato il 27 aprile 2022 (art. 5, co. 2, lett. g), impone al proprio personale, su suggerimento dello scrivente (componente del relativo U.P.D.), 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 quelli di pertinenza lavoristica, come questo studio intende dimostrare.

Molte altre amministrazioni, soprattutto locali, hanno adottato analoghe circolari o fonti codicistiche e regolamentari tese a pungolare un abbigliamento "consono" al ruolo istituzionale e all'immagine dell'ente: particolarmente attenti si mostrano comuni ed aziende sanitarie[1], regioni[2] ed alcuni uffici giudiziari[3], mentre alcuni comuni turistici regolano e sanzionano pecuniariamente anche il *dress code* di turisti e

[1] A titolo esemplificativo: Comune di Milano, Codice di comportamento (deliberazione G.C. n. 1369 del 5 novembre 2021), art. 13, co. 3 (aspetto pulito e curato, abbigliamento decoroso e adeguato al luogo di lavoro); Comune di Cagliari, Codice di comportamento (deliberazione G.C. n. 11 del 7 febbraio 2023), art. 13, co. 11; Comune di Trieste, Codice di comportamento (decoro personale e rispetto del ruolo istituzionale); Azienda sanitaria universitaria integrata di Trieste, Codice di comportamento aziendale, versione 2017 (aspetto lindo e dignitoso, divieto di accesso in divisa a punti di ristoro, uffici amministrativi ed esercizi commerciali); ASL di Vercelli, Codice di comportamento dei dipendenti, documento PAGI.DO.4270.00, punti 21 e 22. Alquanto carenti sul punto i Codici dei ministeri.

[2] Ad esempio: Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, Regolamento interno, art. 179 (abiti dignitosi e decorosi per consiglieri, personale e pubblico); Consiglio regionale del Lazio, deliberazione dell'Ufficio di presidenza del 20 febbraio 2019, richiamata con nota del Segretario generale vicario del 21 luglio 2023; Consiglio regionale del Veneto, documenti del maggio 2026 (esclusi calzoni corti, canottiere, ciabatte e tute sportive); Consiglio regionale della Lombardia, deliberazione dell'Ufficio di presidenza applicata dalla seduta del 17 gennaio 2012 (obbligo della giacca in Aula); Assemblea regionale siciliana, circolare del Collegio dei questori del dicembre 2018 (giacca e cravatta per gli uomini, nessuna prescrizione per le donne); ARCA Puglia Centrale, comunicazione dell'Amministratore unico dell'agosto 2026.

[3] È il settore più problematico, perché fra i destinatari del divieto figurano parti, testimoni e imputati, la cui presenza in udienza non è facoltativa: Procura della Repubblica di Bari, ordine di servizio n. 47/2024 del 10 luglio 2024; Tribunale di Avellino, decreto n. 79/2021 del Presidente, unico atto che definisce il capo vietato (pantaloni corti sono quelli il cui margine inferiore non raggiunge il ginocchio); Tribunale di Spoleto, provvedimento della Presidente del giugno 2025; Tribunale di Ancona, avviso del luglio 2025; Tribunale di Trani, disposizione del Presidente facente funzioni dell'agosto 2026; Tribunale di Pisa, ordinanza del Presidente del luglio 2015, riattivata nel maggio 2018.

ISSN 2036-7821

residenti nel periodo estivo[4].

Tali occasionali regolamentazioni presentano alcune costanti: *a) la stagionalità*, essendo quasi tutte adottate fra maggio e agosto; *b) l'uniformità dell'elenco*, giacché i capi vietati sono sempre i medesimi cinque (pantaloncini o bermuda, canottiere, ciabatte o infradito, costumi da bagno, abiti succinti o trasparenti); *c) la genesi da singoli episodi* anziché da una previa programmazione; *d) la delega al personale di vigilanza*, senza indicazione del criterio di decisione né di un meccanismo di riesame; *e) l'asimmetria di genere*: dove la prescrizione è positiva essa è rivolta agli uomini - giacca, cravatta, pantalone lungo - mentre per le donne resta negativa e indeterminata. Nel paragrafo 15 sarà analizzato il connesso 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" del cerimoniale, il fondamentale studio di Massimo Sgrelli[5], lo lambisce soltanto: tema sfuggente e di "confine" tra ambiti estetici, sociologici, storici e giuridici, suscettibile persino di strumentalizzazioni ideologiche. Il disinteresse scientifico appare anomalo, trattandosi di tema palpabile, che ciascuno osserva e valuta quotidianamente.

Il tema è invece puntualmente attenzionato (par. 7) per il personale delle Forze armate e di polizia da appositi Regolamenti, che normano anche profili di "*estetica istituzionale*" (capelli, barbe, trucco, unghie, monili, collant) non regolati da nessuna fonte per il variegato personale civile, le cui fogge, talvolta "cinematografiche", risentono anche di una certa "regionalizzazione", oltre che di problematiche interiori profonde. L'osservazione di tali *look* induce riflessioni sulla basilare nozione di "*eleganza*", canone ampiamente inosservato persino in Italia, patria dei massimi stilisti, e nostalgici ricordi degli indimenticabili (e opportuni) *grembiuli* scolastici, ritenuti erroneamente da taluni retaggi autoritari ed invece utilissimi strumenti di equiparazione sociale e di igiene[6].

Ogni riflessione sui risvolti giuridici del tema deve partire da una precisazione metodologica: l'espressione *dress code* non designa una categoria giuridica, ma un'etichetta descrittiva che raccoglie precetti eterogenei per fonte, formulazione e funzione.

---

[4] Comune di Cirò Marina (KR), ordinanza sindacale n. 38 del 23 luglio 2026 (divieto di circolare nei luoghi pubblici a torso nudo o in costume e di accedere agli uffici pubblici con abbigliamento poco decoroso; sanzione da 25 a 500 euro); Comune di Gallipoli (LE), ordinanza contingibile e urgente del giugno 2026, estesa all'intero territorio urbano; Comune di Ceriale (SV), ordinanza del luglio 2026 (divieto di circolare a torso nudo, in costume o scalzi e di accedere in tale tenuta negli uffici e negli esercizi commerciali).

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

[6] Il grembiule blu o bianco rendeva tutti gli alunni eguali, neutralizzando le differenze di censo che l'abbigliamento libero segnala con precisione impietosa, e garantiva maggior igiene e tutela degli abiti sottostanti: prescrizione, per semplificare in chiave ironica e politichese, "*bipartisan*", cara alla "destra" per l'ordine e la compostezza e "di sinistra" quale mezzo di riequilibrio sociale, e dunque, potremmo dire, "democratico-cristiana", punto di equilibrio tra contrapposte ideologie.

Sotto la medesima locuzione convivono dispositivi di protezione individuale imposti da una legge di sicurezza, toghe e abiti d'ordinanza descritti da regolamenti risalenti, tatuaggi vietati da circolari se visibili per un militare, circolari educative di dirigenti scolastici per alunni disinvolti, clausole di regolamenti aziendali sugli indumenti con il logo sociale, consuetudini non scritte che impongono la giacca in un'aula parlamentare: trattare unitariamente questi aspetti è utile solo tenendo conto che l'unità è del fenomeno sociale, non del regime giuridico[7]. Le riflessioni riguarderanno le sole regole lavoristiche sull'abbigliamento di chi appartiene ad una istituzione, pubblica o privata, o fa accesso nei relativi locali, e non il distinto tema delle regole sull'abbigliamento nello spazio pubblico in generale, che appartiene ad altre aree del diritto (ordine pubblico, sicurezza, identificazione).

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

Entrare volontariamente in un'organizzazione significa accettarne le regole, ma ciò non giustifica qualunque compressione delle proprie libertà: poiché le prescrizioni sull'abbigliamento perseguono finalità distinte, a ciascuna corrisponde una diversa intensità dell'osservanza esigibile, con sanzioni tendenzialmente solo disciplinari.

Le esigenze sottese alla normazione del *dress code* sono, a nostro avviso, sette: *(a) sicurezza e prevenzione*, il nucleo più solido, perché l'abito (divisa) è imposto da un obbligo di legge gravante sul datore (Forze armate e di polizia, Vigili del fuoco, Polizia municipale, guardie giurate); *(b) igiene*, con analoga giustificazione tecnica esterna e verificabile (camice per il personale sanitario[8] o per gli addetti alla lavorazione di cibi, cuffie monouso); *(c) identificazione e riconoscibilità*: l'art. 55-*novies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165[9] ed il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (art. 12, co. 1, decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62)[10], pur non contenendo alcuna prescrizione sull'abbigliamento (salvo i Codici di singoli enti: v. l'ANAC e gli enti indicati in nota 1), impongono al dipendente in rapporto con il pubblico di farsi riconoscere mediante *badge* visibile,

[7] 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.

[8] Nessuna fonte impone "*il camice*" in quanto tale, ma *indumenti e dispositivi idonei al rischio valutato*: decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Titolo III, Capo II (artt. 74-79 e Allegato VIII) e, per il comparto sanitario, art. 273; d.m. 28 settembre 1990, unica fonte statale che nomini i capi. Né i codici deontologici medico e infermieristico contengono prescrizioni sull'abbigliamento: l'obbligo di camice, guanti e mascherina non è deontologico, ma di sicurezza e igiene.

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

[10] Sul Codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62/2013 novellato dal d.P.R. n. 81/2023) 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. 81/2023*, Santarcangelo di Romagna, 2023.

ISSN 2036-7821

come i loghi con cognome sulle divise dei militari; nel privato ciò si traduce talvolta in una vera e propria *look policy*; *(d) neutralità*, ovvero stile sobrio, privo di simboli politici, sociali o personali, di slogan e di elementi divisivi: l'abito è regolato non per ciò che mostra, ma per ciò che deve tacere, ed è il modello esaminato dalla Corte di giustizia per il datore privato e per quello pubblico; *(e) decoro e immagine*, la finalità più diffusa e la più insidiosa, cui tendono regolamenti, circolari e Codici ancorati a clausole aperte[11], perché priva di parametro oggettivo; *(f) coesione e disciplina interna*: la divisa come dispositivo di appartenenza e di livellamento (scuole private, circoli sportivi, associazioni); *(g) rappresentazione simbolica della funzione*: la toga del magistrato e l'uniforme del militare non identificano soltanto, ma dicono che chi le indossa parla non in nome proprio, ma dell'istituzione o del "Popolo italiano"; analogamente l'abito ecclesiastico esprime la curialità della funzione.
La distinzione ha conseguenze pratiche: per le finalità *sub* a), b), c), f), g) l'osservanza si accerta per via tecnica; nelle finalità d) ed e) il giudizio è di valore, con il rischio di un apprezzamento discrezionale dell'organizzazione, cui il diritto vivente reagisce chiedendo che la prescrizione non sia arbitraria, cioè ragionevolmente collegata alle specificità dell'organizzazione, alla sua funzione o attività produttiva, e che 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, con riferimento ai pubblici dipendenti quali destinatari principali dei precetti, può essere così schematizzato: *a) la legge*, che non detta mai una disciplina generale dell'abbigliamento nei rapporti di lavoro (se non per le Forze di polizia e poche altre ipotesi), ma pone i principi che ne governano la legittimità: gli artt. 2094, 2104 e 2106 cod. civ. sul potere direttivo e disciplinare, l'art. 2087 cod. civ. sulla tutela della personalità morale del prestatore, gli artt. 1, 8 e 15 dello Statuto dei lavoratori sulla libertà di opinione e sui divieti di indagini e di atti discriminatori[12]; *b) il regolamento governativo o ministeriale*, fonte tipica delle Forze armate e di polizia (infra, par. 7); *c) i Codici di comportamento delle singole amministrazioni*, adottati ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 per integrare i doveri minimi del d.P.R. n. 62/2013, che possono contenere precetti sul *dress code* (nota 1); *d) la contrattazione*

[11] Sulla legittimità e opportunità di clausole aperte in regimi diversi da quello penale, quale 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.

[12] 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.

collettiva, che tipizza le infrazioni e gradua le sanzioni; *e) i regolamenti interni, gli ordini di servizio e le circolari*, che incontrano il limite dell'art. 7 dello Statuto, il quale subordina l'esercizio del potere disciplinare, per gli illeciti di fonte non legislativa, alla previa affissione del codice disciplinare; *f) i codici deontologici* delle professioni ordinistiche, con clausole aperte sul "decoro" e sull'"immagine" professionale, idonee a sussumere anche condotte "estetiche" contro la decenza o il sentire sociale (discutere un ricorso in Cassazione in pantaloni corti e zoccoli; visitare un paziente in canottiera); *g) gli statuti e i regolamenti* delle formazioni sociali private - associazioni (compresi partiti e sindacati), circoli, fondazioni, scuole private - che nello spazio dell'autonomia privata sanciscono regole estetiche con sanzioni proporzionate, potendo l'esclusione dell'associato essere deliberata soltanto per gravi motivi ai sensi dell'art. 24, terzo comma, cod. civ. (infra, par. 16); *h)* la *prassi non scritta*, fonte che il giurista tende a sottovalutare e che nella materia è assai rilevante: il caso del Senato degli Stati Uniti (par. 5) ne mostra la fragilità, poiché fino al settembre 2023 nessuna regola scritta imponeva l'abito formale in aula e la sospensione della consuetudine rese necessario, in pochi giorni, un intervento formale.

Ma il tema riguarda anche i terzi che accedano ad uffici pubblici con abbigliamento non consono, e 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 per ragioni di abbigliamento: verso il personale il titolo risiede nel rapporto di lavoro; verso il terzo va costruito, e gli atti censiti nelle note 1-4 non lo enunciano quasi mai. Le ordinanze sindacali (nota 4) sono l'eccezione, perché si fondano su un potere tipizzato e prevedono una sanzione tipizzata: sono, paradossalmente, gli atti tecnicamente più solidi. Per gli uffici giudiziari il fondamento è verosimilmente nei poteri di direzione del capo dell'ufficio sugli immobili in uso e, limitatamente all'aula, nei poteri di polizia dell'udienza; ma qui l'interesse in gioco non è il decoro ma l'accesso alla giustizia: la parte, il testimone e l'imputato non frequentano l'ufficio giudiziario per scelta, ma per presenza dovuta e spesso coattiva, sicché un provvedimento che ne impedisca l'ingresso incide su un diritto costituzionalmente protetto. Una disposizione ben costruita dovrebbe contenere una clausola di salvaguardia per chi debba comparire in udienza o compiere un atto a termine, con il prestito temporaneo di un "*capo di cortesia*" (già previsto per chiese, musei, casinò e assemblee legislative) anziché il respingimento. Per gli ulteriori enti pubblici una normazione sul *dress code* dei terzi, pur opportuna[13], appare difficilmente coercibile: un monito all'ingresso e sul sito istituzionale, sulla base di un deliberato del dirigente competente, potrebbe essere misura idonea e pungolatoria.

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

[13] Si pensi all'ingresso in rianimazione di un parente di un malato con pantaloncini corti, canotta e sandali.

Nell'ordinamento italiano non esiste una norma generale che prescriva un tipo di abbigliamento ai dipendenti pubblici civili. Il d.P.R. n. 62/2013 - che pure potrebbe essere il testo naturalmente competente - non contiene alcuna disposizione sul vestiario, ma opera in via indiretta attraverso tre disposizioni: l'art. 3, co. 3, che impone al dipendente di evitare comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'amministrazione; l'art. 12, co. 1, sull'obbligo di riconoscibilità tramite *badge*; e soprattutto 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[14].
Pertanto, in base al solo d.P.R. n. 62/2013, il decoro non è la fonte di doveri "estetici", 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: nel Codice di comportamento della singola amministrazione (come hanno fatto l'ANAC e gli enti indicati in nota 1), nel contratto collettivo o in un ordine di servizio puntuale (come le ricordate circolari della Corte dei conti).
Una contestazione disciplinare fondata sul solo richiamo alla generica categoria del "*decoro*", senza previa 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 delle condotte nel parametro "aperto" forgiato in fonti secondarie o interne[15]: giudizio ancorato a valutazioni di tempo (estate o inverno), di luogo, di funzioni svolte (un *look* inidoneo in classe per una insegnante potrebbe essere consentito in una asettica riunione ministeriale) e di occasione (l'inaugurazione di un anno giudiziario impone maggior formalismo di una routinaria giornata in ufficio).

5. Le assemblee parlamentari

Il Parlamento italiano, per le alte funzioni svolte ed il modello che rappresenta per l'intera società, regola l'abbigliamento per prassi e non per norma: alla Camera vige, per gli uomini, l'obbligo della giacca per l'accesso alle sedi, 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 disposizioni volte a garantire che l'abbigliamento di deputati, dipendenti e frequentatori sia consono alla *dignità* e al

[14] Art. 16, comma 2, d.P.R. n. 62/2013, 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.

[15] 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.

ISSN 2036-7821

decoro dell'istituzione: riformulazione attenuata della proposta originaria, che prevedeva l'obbligo generalizzato della cravatta e il divieto di scarpe da ginnastica[16]. Per il pubblico ammesso alle tribune una norma scritta invece esiste: l'art. 64 del Regolamento della Camera e le disposizioni integrative impongono di assistere alle sedute a capo scoperto e in silenzio[17].

Il confronto comparato mostra tre modelli.

Il primo è la 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* in aula, specificando per gli uomini giacca, cravatta e pantaloni lunghi e nulla per le donne, dopo che il leader di maggioranza aveva cessato di applicare la consuetudine non scritta[18].

Il secondo è la neutralizzazione espressiva: l'Instruction générale du Bureau dell'Assemblea nazionale francese, all'art. 9 come modificato il 24 gennaio 2018, prescrive che nell'emiciclo l'espressione sia esclusivamente orale e la tenuta dei deputati resti neutra e assimilabile a un abito da città, vietando segni religiosi ostensibili, uniformi, loghi o messaggi commerciali e slogan politici[19].

Il terzo è la clausola aperta con interpretazione amministrativa: il Regolamento del Consiglio degli Stati svizzero prescrive soltanto che le persone presenti in aula vestano in modo *decoroso*, ed è l'Ufficio della Camera a precisare che ciò significa almeno camicia, giacca e cravatta per gli uomini e, per le donne, un abbigliamento adeguato al carattere ufficiale del luogo[20].

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

Nel processo la veste è un istituto espressivo della solennità della funzione con cui, "*in nome del Popolo italiano*", i giudici toccano diritti, libertà e 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

[16] 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.

[17] 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.

[18] La risoluzione è stata adottata *by unanimous consent* il 27 settembre 2023; per la ricostruzione dei fatti 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.

[19] 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 v. E. LEMAIRE, *Les députés doivent-ils être neutres?*, in *Jus Politicum Blog*, 12 febbraio 2018.

[20] 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.

ISSN 2036-7821

dicembre 1865, n. 2641, il cui art. 156 distingue due divise della magistratura - una con toga per le pubbliche udienze, l'altra con abito a spada per la presentazione individuale in forma ufficiale e solenne - mentre l'art. 157 descrive minuziosamente la divisa con toga (zimarra nera, toga di lana nera, tocco e collare di tela batista)[21].
Per l'avvocatura l'art. 105 del r.d. 6 gennaio 1927, n. 3, descrive la toga forense, ne impone l'uso nelle udienze dei tribunali e delle corti e dinanzi ai Consigli dell'Ordine e al Consiglio nazionale forense, e aggiunge che si procede in via disciplinare contro chi contravviene[22]: uno dei rari casi in cui l'ordinamento collega espressamente 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 l'esercizio della professione con indipendenza, lealtà, correttezza, probità, dignità, decoro, diligenza e competenza, estendendo i doveri di probità, dignità e decoro anche fuori dell'attività professionale[23].
Va però 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, T.A.R., Consiglio di Stato, qualche Corte d'appello e Tribunale in sede collegiale), e una regola generalmente disapplicata pone un problema di uguaglianza nel trattamento sanzionatorio. Diverso è il problema del decoro estetico di avvocati e soprattutto magistrati fuori dell'udienza, ma negli uffici giudiziari, dove non rari sono *look* trasandati, quasi "casalinghi", non consoni alle funzioni esercitate: i vertici giudiziari dovrebbero redigere circolari interne pungolatorie, ricalcando il sobrio ma efficace testo del 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* 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 (decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66) stabilisce che durante l'espletamento dei compiti di servizio e nei luoghi militari è obbligatorio l'uso dell'uniforme[24], salvo diverse disposizioni, mentre l'abito civile è consentito fuori dai luoghi militari, durante licenze e permessi; l'art. 1350 fa dell'uso

[21] R.d. 14 dicembre 1865, n. 2641, Regolamento generale giudiziario, Capo V, Sez. I, «Delle divise della magistratura», artt. 156 ss., mai formalmente abrogato quanto a queste previsioni ma largamente disapplicato negli accessori.

[22] R.d. 6 gennaio 1927, n. 3, artt. 104 e 105, costantemente richiamati dagli ordini forensi (v., ad esempio, la nota dell'Ordine degli avvocati di Potenza sull'utilizzo della toga).

[23] 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. Consiglio nazionale forense, sentenza 28 dicembre 2017, n. 247.

[24] 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*".

ISSN 2036-7821

dell'uniforme uno dei presupposti di applicazione della disciplina militare e l'art. 720 del Testo unico regolamentare (decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 90) dettaglia il precetto[25]. Al di sotto operano il *Regolamento per la disciplina delle uniformi* del Ministero della Difesa, ripreso dai Regolamenti delle singole Forze armate (emblematico il poderoso *Regolamento sulle Uniformi per l'Arma dei Carabinieri*, aggiornato al 6 giugno 2024, di circa 300 fittissime pagine), e una fitta normazione interna che scende a un dettaglio che nessuna fonte statale raggiunge (capelli puliti e ordinati, divieto di tagli bizzarri, disciplina di lacche e gelatine)[26], intorno ai concetti di "*decoro e prestigio dell'Uniforme*", "*cura della persona*" e "*portamento*".

Parimenti per le *Forze di polizia* ad ordinamento civile la divisa è ontologicamente espressiva delle alte funzioni svolte. Un modello compiuto è il Regolamento di servizio del Corpo di polizia penitenziaria, il cui art. 14, rubricato "Cura della persona", costituisce il prototipo della norma-*dress code* nell'ordinamento italiano: impone particolare cura dell'aspetto esteriore, per evitare giudizi negativi sul prestigio e sul decoro dell'Amministrazione; prescrive che acconciatura, barba e cosmetici siano compatibili con il decoro della divisa, evitando ogni appariscenza; vieta accessori non previsti e, fuori servizio, l'uso di capi dell'uniforme[27].

Per la Polizia di Stato, oltre al d.m. Interno 4 ottobre 2004, n. 559/A/1/753.M.14.2/1[28] ed al decreto del Capo della Polizia 10 luglio 2019, il dato più significativo è sanzionatorio: il decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 737, tipizza la violazione, prevedendo all'art. 2 il richiamo orale per le lievi mancanze causate da scarsa cura della persona o dell'aspetto esteriore e all'art. 3, n. 4, il richiamo scritto per il disordine nella divisa o l'uso promiscuo di capi della divisa con altri non pertinenti[29].

La giurisprudenza amministrativa ha seguito 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 osservato che le Forze armate sono regolate da norme che, in virtù di pubblici interessi, possono legittimamente comprimere profili, seppur secondari, della libertà comportamentale, e che la diffusione sociale di una foggia non costituisce parametro di decorosità nella comunità militare, essendo

[25] D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66, artt. 1350 e 1351; d.P.R. 15 marzo 2010, n. 90, art. 720. V. R. DE NICTOLIS, V. POLI, V. TENORE (a cura di), *Commentario all'ordinamento militare*, Roma, 2011, volume IV.

[26] V. il Regolamento per la disciplina delle uniformi, Ministero della Difesa, V Reparto dello Stato Maggiore della Difesa, 2019, e le Norme di vita interna allegate ai bandi di concorso per l'Accademia aeronautica, sezione «*Cura della persona*».

[27] 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.

[28] 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*".

[29] 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.

ISSN 2036-7821

l'aspetto inusuale tollerato (agenti infiltrati, "falchi") solo se fondato su compiti operativi particolari[30]. Legittimamente punito, secondo il giudice amministrativo[31], con la sanzione pecuniaria di 5/30 dello stipendio è stato l'agente di Polizia presentatosi all'incontro con il direttore della scuola in abbigliamento borghese indecoroso, in applicazione dell'art. 4, n. 18, d.P.R. n. 737/1981, che sanziona ogni altro comportamento, anche fuori dal servizio, non conforme al decoro delle funzioni.

7.1. I tatuaggi nel dress code

Un capitolo autonomo è quello dei tatuaggi. Le problematiche sorte in materia hanno riguardato il solo personale militare e delle Forze di polizia, poiché i "civili" non hanno una normativa, neppure interna, e quindi mancano contenziosi, nonostante la crescente diffusione di tali "orpelli estetici" anche in categorie molto formali.

Il tatuaggio del dipendente civile ricade nelle clausole generali del d.P.R. n. 62/2013, ma non integra, di per sé, alcuna infrazione tipizzata; nel settore privato la materia è rimessa al potere direttivo, con i limiti già visti; né i codici deontologici delle professioni ordinistiche contengono prescrizioni sui tatuaggi, a conferma che gli ordinamenti professionali regolano il contegno, non l'aspetto, e quando l'aspetto rileva vi provvedono attraverso la toga e non attraverso il corpo.

Nelle Forze armate e di polizia il tatuaggio presenta una differenza strutturale rispetto al *dress code*: non è un indumento, ma una modificazione permanente del corpo collegata alla divisa. Ne discendono due conseguenze.

La prima è che la prescrizione non può essere adempiuta con un gesto reversibile, sicché la regola incide sull'integrità fisica e non solo sulla libertà di presentazione di sé.

La seconda è che il tatuaggio rileva soprattutto, e testualmente, in fase di accesso, come requisito di ammissione il cui difetto produce l'esclusione dal concorso; il tatuaggio realizzato dopo l'immissione in servizio può invece assumere rilievo disciplinare in forza delle norme sulla cura della persona e sul decoro già ricostruite (art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 15 febbraio 1999, n. 82 per la Polizia penitenziaria; artt. 2 e 3 del d.P.R. n. 737/1981 per la Polizia di Stato; d.P.R. n. 90/2010 per le Forze armate), e per i Carabinieri l'art. 4, lett. g), del citato *Regolamento sulle Uniformi* stabilisce che "*i militari in uniforme non possono esibire tatuaggi*", vietando quelli visibili con qualunque uniforme (compresa quella ginnica) e sempre, anche se non visibili, quelli che per dimensioni, sede e contenuto esprimano messaggi incompatibili con il giuramento prestato o con il rapporto fiduciario con l'Amministrazione.

[30] Consiglio di Stato, sez. IV, sentenza 7 aprile 2014, n. 1609 (in www.giustizia-amministrativa.it), in riforma di T.A.R. Campania, Salerno, n. 12796/2010.

[31] T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, sentenza 7 aprile 2008, n. 2865.

Va però segnalata un'asimmetria: il sistema è costruito per la fase concorsuale, dove il tatuaggio opera come requisito, e non per la fase del rapporto, dove opera come dovere, sicché il medesimo fatto è trattato in un caso come difetto di requisito e nell'altro come illecito disciplinare[32], con presupposti e garanzie diversi.
Per le Forze armate rileva l'art. 582, co. 1, lettera u), del d.P.R. n. 90/2010, che fra le imperfezioni incompatibili con il servizio colloca le alterazioni acquisite della cute, cui il tatuaggio è riconducibile non automaticamente, ma previa verifica in concreto[33].
Per la Polizia di Stato il d.m. 30 giugno 2003, n. 198, include fra le cause di non idoneità i tatuaggi collocati su parti del corpo non coperte dall'uniforme, ovvero deturpanti per sede o natura, ovvero indice di personalità abnorme per contenuto[34]; per la Guardia di finanza il riferimento è il d.m. 17 maggio 2000, n. 155[35]; per la Polizia penitenziaria funge da spartiacque l'entrata in vigore del d.lgs. n. 172/2019[36].
Ricco è il contenzioso in sede di reclutamento: con l'affermarsi del criterio "topografico", la giurisprudenza distingue i tatuaggi su parti non coperte dall'uniforme, causa di esclusione quale che ne sia l'entità, con riferimento a tutti i tipi di uniforme (anche sportiva)[37], dai tatuaggi in parti coperte, rilevanti solo se deturpanti o indice di "personalità abnorme"; alla rimozione in corso l'orientamento maggioritario nega rilevanza, perché il requisito è l'invisibilità del tatuaggio al momento della verifica[38]; è comunque escluso ogni automatismo, con annullamento delle esclusioni fondate su accertamenti carenti o contraddittori[39].
Con l'interessante ordinanza 30 aprile 2025, n. 8482, il T.A.R. per il Lazio, sezione I-

[32] T.A.R. Emilia-Romagna, Bologna, sez. I, sentenza 29 giugno 2020, n. 432, che, pur ammettendo che tatuaggi deturpanti e indice di personalità abnorme possano integrare illecito disciplinare, ha annullato per difetto di proporzionalità la sanzione massima della perdita del grado.

[33] La qualificazione del tatuaggio come alterazione acquisita della cute ex art. 582, comma 1, lett. u, d.P.R. n. 90/2010 è pacifica ed è ricostruita in E. ANDREANI, *Personale militare. Incidenza del tatuaggio sull'idoneità al reclutamento ed al servizio*, 2021. 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*, cit.

[34] D.m. 30 giugno 2003, n. 198, tabella 1, punto 2, lett. b: la prima fattispecie è puramente topografica, le altre due qualitative, con l'esito paradossale che un disegno insignificante sul polso esclude automaticamente, mentre un simbolo di odio sulla schiena richiede un giudizio valutativo.

[35] Gli estremi del d.m. n. 155/2000, 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, e il contenuto del suo art. 2, comma 3, risultano dalla motivazione di Consiglio di Stato, sez. IV, sentenza 10 giugno 2013, n. 3153 (in www.giustizia-amministrativa.it).

[36] Consiglio di Stato, sez. IV, sentenza 1° dicembre 2020, n. 7621 (in www.giustizia-amministrativa.it). Il riferimento normativo è riportato dalle massime consultate come d.lgs. n. 172/2019.

[37] Consiglio di Stato, sez. II, sentenza 8 aprile 2022, n. 2615 (in www.giustizia-amministrativa.it); id., sez. IV, 25 gennaio 2021, n. 742; id., sez. IV, 2018, n. 4305; id., sez. IV, n. 6640 del 2019; T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, sentenza 7 gennaio 2023, n. 237; Corte di cassazione, sez. un., sentenza 27 marzo 2023, n. 8676.

[38] Consiglio di Stato, sez. IV, n. 6640 del 2019; id., sez. IV, sentenza 8 aprile 2021, n. 2825; in senso più aperto, in passato, Consiglio di Stato, sez. III, sentenza 5 dicembre 2013, n. 5779. L'orientamento restrittivo è stato ribadito da pronunce del 2026.

[39] T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, sentenza 4 febbraio 2015, n. 2097; Consiglio di Stato, sez. IV, sentenza 1° aprile 2016, n. 1300; Consiglio di Stato, sez. II, sentenza 24 dicembre 2024, n. 10384.

quater, ha infine chiesto alla Corte di giustizia, ai sensi dell'art. 267 TFUE, se la direttiva 2006/54/CE e gli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali ostino all'esclusione di una candidata al concorso per la Polizia di Stato per un tatuaggio visibile unicamente con l'uniforme femminile, che prevede la gonna, laddove la medesima condizione non escluderebbe un candidato uomo[40]. Se l'uniforme femminile scopre ciò che quella maschile copre, la medesima condotta produce esiti diversi in ragione del sesso: discriminazione indiretta nella sua forma manualistica, che si complica ove estesa a candidati *agender* e *gender fluid* (par. 15).

Sul tema, nella causa C-320/25 CEDU sul predetto rinvio pregiudiziale del TAR Lazio sul caso della candidata H.G., esclusa dalla procedura selettiva per la polizia italiana a causa di un piccolo tatuaggio a forma di fiore sul polpaccio sinistro, visibile soltanto con l'uniforme femminile di cerimonia (gonna e décolleté), l'Avvocata generale Tamara Ćapeta, nelle conclusioni presentate il 3 settembre 2026, ha sostenuto che l'applicazione combinata di due regole — il divieto di tatuaggi visibili in uniforme e l'obbligo, per le sole donne, dell'uniforme di cerimonia con gonna — integra una discriminazione diretta fondata sul sesso, vietata dal diritto dell'Unione: un uomo con il medesimo tatuaggio sulla gamba non sarebbe stato escluso. La disparità non è giustificabile quale requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, poiché le cerimonie costituiscono solo una piccola parte delle funzioni di polizia, le agenti indossano già i pantaloni nell'uniforme operativa e i dirigenti possono autorizzarne l'uso anche nelle occasioni ufficiali; né vale il richiamo ai valori tradizionali e all'identità del Corpo. Vedremo cosa statuirà la CEDU.

Sul punto, il precedente europeo più recente resta quello della CEDU, che con decisione definitiva sul caso *Di Nardo e Alberti c. Italia*, del 10 ottobre 2024 (HUDOC, doc. n. 001-237653) ha dichiarato irricevibile il ricorso di due ex poliziotte italiane escluse per tracce di tatuaggi in rimozione.

I medesimi regolamenti normano dettagliatamente anche capelli[41], barbe, trucco, unghie, monili e collant[42]: un quadro di compostezza formale decisamente inosservato dal variegato, e spesso folkloristico, personale civile.

7.2. Abiti curiali e vesti liturgiche

Per concludere sulle "divise imposte", un accenno va fatto ad una categoria tenuta ad

[40] T.A.R. per il Lazio, sez. I-*quater*, ordinanza 30 aprile 2025, n. 8482, segnalata nella *News* n. 64 del 14 luglio 2025 dell'Ufficio del massimario della Giustizia amministrativa; con ordinanza del 22 ottobre 2025 il medesimo T.A.R. ha disposto la riammissione con riserva di altra candidata esclusa per un tatuaggio sulla gamba.

[41] Per l'art. 4 del *Regolamento sulle Uniformi per l'Arma dei Carabinieri*, aggiornato al 6 giugno 2024, i capelli devono essere "*puliti, ordinati, ben curati e, se tinti, di colore naturale*", con taglio non bizzarro, lunghezza non superiore, posteriormente, al bordo inferiore del colletto e volume contenuto.

[42] Per il medesimo art. 4, "*con la gonna dovrà essere indossato il collant, d'estate e d'inverno, salvo specifiche e temporanee autorizzazioni sanitarie*", di colore neutro (beige o carne) e senza disegni o ricami.

ISSN 2036-7821

abiti curiali o talari, ovvero ad un assai peculiare e poco indagato *dress code*: gli ecclesiastici, per i quali l'alta funzione e il simbolismo dell'abito richiedono forti segni identificativi. Nell'ordinamento canonico occorre distinguere gli *abiti curiali* ordinari (abito piano) dalle *vesti liturgiche* (paramenti). Il testo chiave è l'istruzione della Segreteria di Stato *Ut sive sollicite* del 31 marzo 1969[43] sulle vesti, i titoli e le insegne dei Cardinali, dei Vescovi e dei prelati minori, integrata dalla lettera circolare *Per instructionem* della Congregazione per il Clero del 30 ottobre 1970 e dall'appendice *De vestimentis praelatorum* del *Caeremoniale Episcoporum* del 14 settembre 1984. L'unico obbligo davvero rigido riguarda le *vesti liturgiche*: il can. 929 impone a sacerdoti e diaconi, nel celebrare e amministrare l'Eucaristia, le vesti sacre prescritte dalle rubriche[44].

Le conseguenze dell'inosservanza sono diverse. Non essendovi nel diritto canonico alcuna sanzione specifica per l'abito, il percorso è indiretto: il vescovo diocesano, competente *ex* can. 392 § 2, sollecita l'osservanza (competenza affermata dai *Chiarimenti* del Pontificio Consiglio per i Testi Legislativi del 22 ottobre 1994); se ciò non basta, impartisce un precetto individuale; l'inosservanza persistente ricade nel can. 1371 § 1 (nel testo di *Pascite gregem Dei*, 2021), con censura, privazione dell'ufficio o altre pene *ex* can. 1336 §§ 2-4.

Tuttavia, gli abiti curiali, disciplinati da rubriche minuziose ma prive di sanzione autonoma, sono osservati quasi universalmente: la gerarchia dell'effettività è rovesciata rispetto a quella dell'obbligatorietà. Per le vesti liturgiche la celebrazione compiuta senza i paramenti prescritti è illecita (ma non invalida la cerimonia) e ricade nel regime degli abusi liturgici, con segnalazione all'Ordinario e al Dicastero competente. Nell'ordinamento italiano 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 decreto legislativo 30 dicembre 1999, n. 507, 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: è esercizio del potere direttivo (talvolta di una *look policy*), fondato sugli artt. 2094 e 2104 cod. civ. e sanzionato dall'art. 2106.

La giurisprudenza di legittimità ha però costantemente escluso che il datore possa impartire prescrizioni che, limitando le libertà del prestatore, risultino prive di fondamento logico o del tutto avulse dalle ragioni attinenti all'organizzazione, alla

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

[44] 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 veste propria del sacerdote celebrante è la casula o pianeta, indossata sopra il camice e la stola (n. 337), norma ripetuta dall'Istruzione *Redemptionis Sacramentum* della Congregazione per il Culto Divino al n. 123.

ISSN 2036-7821

disciplina e all'attività produttiva[45]. I repertori sono meno ricchi di quanto la rilevanza sociale del tema lascerebbe supporre, e il contenzioso è composto in prevalenza da pronunce di merito risalenti: l'animatrice di *night club* che rifiuta gli abiti succinti; l'impiegato di banca vestito da sceriffo o in canottiera; il lavoratore in pantaloni corti; la lavoratrice in minigonna; il cameriere sanzionato per il taglio di capelli; il dipendente di un *fast food* non rasato[46].

Fra le decisioni recenti, 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 struttura[47].

Accanto al profilo disciplinare, l'obbligo di indossare una tenuta ha generato due questioni patrimoniali di notevole peso pratico. La prima è il computo del *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 loro specifica funzione, quando siano diversi da quelli utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale[48].

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 non è traslabile, e riconosce al lavoratore, in caso di mancata fornitura di uniformi protettive dovute, il risarcimento del costo aggiuntivo sostenuto[49].

---

[45] 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.

[46] Rispettivamente Pret. Milano, 13 luglio 1987, in *Giur. cost.*, 1987, 149; Trib. Latina, 19 settembre 1989, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, 248; Corte di cassazione, 21 dicembre 1991, n. 13829; Corte di cassazione, 9 aprile 1993, n. 4307, con nota di E. GRAGNOLI, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 426; Pret. Milano, 12 gennaio 1995, con nota di G. PERA, in *Giust. civ.*, 1995, 2267; Pret. Roma, 3 dicembre 1998, con nota di L. VALENTE, 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, 119 ss.

[47] Corte di cassazione, sez. lav., ordinanza n. 17267/2024. 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.

[48] Corte di cassazione, sez. lav., sentenza 7 maggio 2024, n. 12408, che richiama Cass. n. 1352/2016, Cass. n. 7738/2018 e Cass. n. 25479/2023. Il principio risale a Corte di cassazione, sentenza 21 ottobre 2003, n. 15734 (in www.italgiure.giustizia.it).

[49] 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, Corte di cassazione, sentenza 6 maggio 2008, n. 11071 (in www.italgiure.giustizia.it); per il risarcimento del costo, Corte di cassazione, sentenza 17 settembre 2008, n. 23734. Riferimenti in M. RANIERI, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro*, cit.

ISSN 2036-7821

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

L'evoluzione multietnica e multireligiosa della società pone per la P.A. il centrale problema di garantire un *ambiente amministrativo integralmente neutro*: è il terreno sul quale la materia ha prodotto la giurisprudenza più densa. Il quadro normativo è dato dalla direttiva 2000/78/CE, recepita con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dall'art. 15 dello Statuto dei lavoratori e dall'art. 43 del testo unico sull'immigrazione.

La Corte di giustizia 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 integrare discriminazione indiretta se non giustificata da una finalità legittima, e che il desiderio del cliente non costituisce requisito essenziale e determinante.

Con la sentenza WABE e MH Müller Handel del 15 luglio 2021 ha precisato che la volontà del datore di presentarsi in modo neutrale verso i clienti o di prevenire conflitti sociali può giustificare il divieto, purché risponda a un'esigenza reale, sia limitato allo stretto necessario e i giudici nazionali possano tener conto delle disposizioni interne più favorevoli alla libertà religiosa[50].

Con la sentenza SCRL del 13 ottobre 2022 è tornata sulla nozione di religione o convinzioni personali; con la sentenza Commune d'Ans del 28 novembre 2023 ha esteso il ragionamento al datore pubblico, ammettendo che un'amministrazione possa vietare a tutti i dipendenti il porto visibile di segni rivelatori di convinzioni filosofiche o religiose per realizzare un ambiente amministrativo integralmente neutro, purché la regola sia generale, indifferenziata e limitata allo stretto necessario, rimettendo al giudice nazionale il bilanciamento[51].

Il sistema convenzionale segue una logica 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 una piccola croce, mentre ha escluso la violazione nel caso analogo di un'infermiera, giustificato da ragioni di sicurezza sanitaria[52]. In Italia 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 capello visibile, lungo e vaporoso non era stato indicato come essenziale

[50] Corte di giustizia UE, Grande sezione, sentenza 15 luglio 2021, cause riunite C-804/18 e C-341/19, WABE e MH Müller Handel (in curia.europa.eu); per il precedente, Corte di giustizia UE, Grande sezione, sentenza 14 marzo 2017, C-157/15, Achbita, e C-188/15, Bougnaoui.

[51] Corte di giustizia UE, Grande sezione, sentenza 28 novembre 2023, C-148/22, OP c. Commune d'Ans, ECLI:EU:C:2023:924 (in curia.europa.eu).

[52] Corte europea dei diritti dell'uomo, sentenza 15 gennaio 2013, Eweida e altri c. Regno Unito (in hudoc.echr.coe.int).

e determinante, e condannando la società al risarcimento[53]. La Corte europea ha infine ritenuto legittima la disciplina francese che impone la fotografia a capo scoperto sulla patente di guida, ingerenza giustificata e proporzionata all'obiettivo di identificazione[54].

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

La "*dimensione di genere*" porta a considerare come esperienze e opportunità di uomini e donne differiscano, *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: il divieto di discriminazione indiretta è dunque oggi lo strumento più efficace di controllo sulle regole relative all'abito. Il profilo più problematico non è, 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 due commissioni della Camera dei comuni hanno pubblicato un rapporto congiunto originato dalla petizione (152.420 firme) di una *receptionist* rinviata a casa senza retribuzione per essersi presentata con scarpe basse, laddove il codice dell'agenzia prescriveva alle sole donne un tacco fra due e quattro pollici, concludendo che l'*Equality Act* 2010 non protegge pienamente da questo tipo di discriminazione[55].

Negli Stati Uniti opera il criterio dell'*unequal burden*: nel caso Jespersen la Corte d'appello per il nono circuito, *en banc*, 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, per mancata prova dell'onere diseguale, con un consistente dissenso[56]. Sul versante religioso, con effetti anche 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 per evitare un accomodamento religioso concedibile senza oneri eccessivi, anche se il candidato non ha formalmente informato l'impresa della propria esigenza: la candidata era stata scartata perché il

[53] Corte app. Milano, sez. lav., 20 maggio 2016, n. 579, in riforma di Trib. Lodi, ord. 7 luglio 2014. V. N. COLAIANNI, *Il velo delle donne musulmane tra libertà di religione e libertà d'impresa*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, n. 11/2017.

[54] Corte europea dei diritti dell'uomo, sentenza 13 novembre 2008, Mann Singh c. Francia (in hudoc.echr.coe.int), 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.

[55] 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.

[56] 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*.

ISSN 2036-7821

velo contrastava con la *look policy* che vietava i copricapi[57]. In punto di asimmetria, anche in Italia pende il contenzioso, rimesso dal T.A.R. Lazio alla Corte di giustizia (par. 7.1), sulla candidata alla Polizia di Stato esclusa per un tatuaggio visibile soltanto con l'uniforme femminile: pur nella diversità dei casi, il problema di fondo è il medesimo.

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

Il *dress code* in alcuni contesti privati diventa, in forme più o meno marcate, una *look policy* (o *appearance policy*): linee guida del datore che regolano abbigliamento, cura della persona, igiene e presentazione dei dipendenti, come nella già citata vicenda Abercrombie & Fitch e, in forma più tenue, in imprese, associazioni e fondazioni che intendono mantenere standard di decoro elevati o creare un *look* identitario (camici in farmacie e supermercati; divise di piloti, *hostess*, guardie giurate, controllori ferroviari).

Nel settore privato la regolazione dell'abito conosce 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 la rete *retail*, diffuso nel dicembre 2010: quarantaquattro pagine che disciplinavano, fra l'altro, lunghezza delle unghie, applicazione del profumo, qualità e colore della biancheria intima e alimentazione in funzione dell'alito; la reazione pubblica indusse l'istituto ad annunciare, poche settimane dopo, una revisione con indicazioni più elastiche[58].

L'esempio opposto è la comunicazione con cui, il 5 marzo 2019, i vertici di una primaria banca d'affari statunitense annunciarono ai circa trentaseimila dipendenti un *firm-wide flexible dress code*, privo di qualsiasi elencazione dei capi ammessi, sul presupposto - esplicitato nel testo - che tutti sappiano che cosa sia appropriato in un luogo di lavoro: circostanza che la realtà quotidiana smentisce clamorosamente[59].

Il modello associativo (circoli sportivi, ricreativi e conviviali, associazioni culturali, alcune scuole private) presenta una struttura ancora diversa, perché la regola sull'abito è qui elemento identitario del sodalizio e la sua osservanza è condizione di partecipazione: chiunque frequenti circoli, anche da ospite, conosce le minimali regole da osservare (giacca e talvolta cravatta, divieto di scarpe da ginnastica, abito

[57] 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, 2016, 171 ss.

[58] 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.

[59] 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 - sposta la giustificazione della regola dal decoro alla concorrenza nel mercato del lavoro.

ISSN 2036-7821

lungo per le signore, cravatta sociale in alcune occasioni). Il tema, per la sua peculiarità, merita autonoma trattazione (infra, par. 16). L'elencazione non comprende le imposizioni estetiche di associazioni segrete o *border-line*, regolate da ritualità simboliche ed esoteriche (cappucci, medaglioni, ornamenti) qui non vagliabili, né i *dress code* imposti "di fatto" da fonti contrattuali, quali i "contratti" sottoscritti con alcuni preparatori di concorsi da diversi aspiranti magistrati, vicenda recentemente vagliata dalla Magistratura in relazione ad un autorevole Consigliere di Stato[60].

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

Alla luce dei variegati contesti passati in rassegna, le conseguenze della violazione di una regola sull'abito, nei limiti in cui si tratti di precetti imponibili a dipendenti (pubblici o privati), iscritti ad un Ordine o associati, 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 le garanzie dell'art. 7 dello Statuto (previa pubblicità del codice disciplinare, contestazione specifica e tempestiva, termine a difesa, proporzionalità, contraddittorio, non discriminazione); nel pubblico impiego contrattualizzato si applicano gli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001 e i contratti collettivi, ispirati ai medesimi principi[61]. In ambo i regimi (come in quelli degli Ordini professionali e delle associazioni), salvo codificazioni più puntuali (note 1-4), il contendere si incentrerà sull'interpretazione della clausola, di regola generica, che impone un *dress code* "*adeguato*", "*consono*", "*non succinto*", "*non trasandato*": i parametri saranno ancorati al caso concreto, alle funzioni svolte, al contesto ed al mutevole sentire sociale, aperto a canoni inopportunamente tolleranti, ispirati a modelli mediali di "*maleducazione estetica*". Diverso è il caso di datori che impongano puntualmente tute o divise identitarie o tenute igienico-sanitarie: qui gli spazi per un ricorso sono più limitati, salvo "eccessi estetici" imposti dal datore (v. il caso *Abercrombie & Fitch*). Nei comparti in uniforme la sanzione è 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 vicenda britannica del 2015 mostra che può tradursi in una perdita retributiva senza previo procedimento); anche tali misure devono essere

[60] Il riferimento è alla vicenda (T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, sentenza 11 aprile 2022, n. 4232; Consiglio di Stato, sez. VII, sentenza 27 marzo 2024, n. 2905; Corte di cassazione, sez. un., sentenza 9 marzo 2020, n. 6090) della destituzione di un Consigliere di Stato, autorevole preparatore in corsi per la magistratura, per condotte lesive "*del riserbo, dell'onore, della reputazione e della dignità delle persone e, segnatamente, delle donne*": contestazioni ruotanti anche intorno all'imposizione di *dress code* maschili e soprattutto femminili.

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

testualmente previste e garantire il contraddittorio, e sono le uniche adottabili verso i terzi, per i quali le azioni disciplinari non operano.
c) Esclusione da procedure di accesso, conseguenza tipica, nelle Forze armate e di polizia, in materia di requisiti fisici e di tatuaggi. *d) Conseguenze sul piano dell'esercizio della funzione*: è il caso delle tenute prescritte per esigenze sanitarie, ma non certo della toga, la cui mancanza non comporta vizi processuali (ad oggi mai formulati dal pur fantasioso ceto forense) e, semmai, espone magistrati, avvocati e cancellieri a responsabilità disciplinare. *e) Responsabilità risarcitoria* del titolare del potere, quando la regola o la sua applicazione integri discriminazione. *f) Misure endo-associative*, per statuto, variegate ma tipiche e ossequiose dei principi di proporzionalità e contraddittorio (infra, par. 16).
A tali sei "sanzioni" potremmo aggiungerne una settima, "sociale" e come tale più vera e profonda: la "*disapprovazione estetica*" verso soggetti trasandati, sciatti o inutilmente appariscenti, che presuppone però che il protagonista della condotta sia in grado di percepirla e di autodeterminarsi ad un cambiamento.

13. La "*libertà nel vestire*" come valore costituzionale?
Il "convitato di pietra" di questo studio è la "libertà individuale", che si esprime anche attraverso libere scelte nel vestire. La *libertà nel vestire* non è nominata da alcuna disposizione costituzionale e non risulta oggetto di una pronuncia della Corte costituzionale che la riconosca come tale: vive come libertà derivata, ricavata di volta in volta dagli artt. 2, 13, 21 o 19 della Costituzione.
L'art. 2 Cost. è l'ancoraggio più naturale e più ampio: l'abito è, fra i comportamenti quotidiani, quello a più alta densità identitaria, e ricondurvi la libertà di vestire significa qualificarla come diritto della personalità; ma l'art. 2 non contiene alcun regime di limitazione, sicché il bilanciamento resta affidato al datore e poi al giudice, senza il presidio della riserva di legge. L'art. 13 coglie la dimensione corporea, decisiva quando la prescrizione non riguarda ciò che si indossa ma ciò che si è (capelli, barba e soprattutto tatuaggio): qui il regime è il più garantito che la Costituzione conosca (riserva assoluta di legge e di giurisdizione), il che spiega perché l'ancoraggio sia raramente invocato con successo, giacché, se operasse pienamente, gran parte delle prescrizioni vigenti in decreti ministeriali, regolamenti interni e circolari sarebbero travolte; per questo la giurisprudenza preferisce trattare la materia come questione di requisiti attitudinali. L'art. 21 protegge la manifestazione del pensiero con ogni mezzo, compreso il comportamento espressivo: una maglietta che rechi un messaggio è manifestazione del pensiero come un volantino, vietabile solo entro i limiti che l'art. 21 consente[62], sicché un capo recante

[62] 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.

un messaggio non offensivo è un atto espressivo protetto[63]. L'art. 19 è l'ancoraggio più forte e quello che ha prodotto gran parte del contenzioso: ne è conferma il Consiglio di Stato che, annullando l'ordinanza sindacale che includeva il velo integrale fra i mezzi atti a rendere difficoltoso il riconoscimento, ha affermato che il *burqa* non è una maschera, ma un tradizionale capo di abbigliamento con aspetti di pratica religiosa, e che l'art. 5 della legge n. 152/1975 consente di indossare il velo per motivi religiosi o culturali, integranti il giustificato motivo[64]. Ma la copertura non è incondizionata: nel caso del *kirpan* la 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 dell'art. 4, comma 2, della legge n. 110/1975[65].

Specularmente, i valori costituzionali che si oppongono alla libertà nel vestire sono riconducibili a sei categorie: *a) sicurezza e identificazione*, il limite più solido perché ha base legale espressa e finalità verificabile (l'art. 5 della legge 22 maggio 1975, n. 152, non vieta l'indumento, ma l'effetto di rendere difficoltoso il riconoscimento); *b) ordine pubblico e convivenza*, il limite più discusso perché la finalità è per definizione indeterminata; *c) buon andamento e imparzialità* (art. 97) e servizio esclusivo della Nazione (art. 98), fondamento della neutralità dell'abito nei pubblici uffici; *d) disciplina e onore* (art. 54, secondo comma), a nostro avviso il vero fondamento costituzionale della clausola del *decoro*, che le amministrazioni dovrebbero richiamare espressamente nei Codici di comportamento, dettagliandolo con una "tipizzazione debole", perché il decoro non è un gusto dell'amministrazione ma una declinazione dell'onore della funzione; *e) libertà di iniziativa economica* (art. 41), che fonda il potere direttivo del datore privato ma ne contiene il limite interno della dignità umana; *f) salute* (art. 32), fondamento delle prescrizioni sugli indumenti protettivi. A queste sei famiglie va aggiunto un valore che opera all'interno della libertà nel vestire e si è rivelato il più incisivo: l'*uguaglianza* dell'art. 3, nella declinazione del divieto di discriminazione indiretta.

Ne discende una tutela graduata: forte per l'abito come esercizio di libertà religiosa o manifestazione del pensiero (artt. 19 e 21); intermedia per l'abito come identità personale (art. 2) e, quando incide sul corpo, art. 13, con limitazione ammessa se

[63] 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.

[64] Consiglio di Stato, sez. VI, sentenza 19 giugno 2008, n. 3076 (in www.giustizia-amministrativa.it), che ha confermato T.A.R. Friuli Venezia Giulia n. 645/2006 e il decreto del Prefetto di Pordenone 9 settembre 2004 di annullamento dell'ordinanza n. 24/2004 del Sindaco di Azzano Decimo. La 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.

[65] Corte di cassazione, sez. I pen., 31 marzo - 15 maggio 2017, n. 24084, nota 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, e A. NEGRI, in *Dir. pen. contemp.*, 2017.

risponde ad un'esigenza organizzativa non arbitraria e proporzionata; minima per l'abito che esprime una mera preferenza estetica, dove la limitazione è legittima ogni volta che sia ragionevole e conoscibile.
Sul piano sociale nessuno dubita che la "*libertà nel vestire*" esista: il diritto positivo la presuppone ogni volta che la limita, ed è dunque una libertà residuale, che l'ordinamento riconosce limitandola. Questo statuto è in realtà fragile: una libertà senza nome proprio non ha regime proprio - né riserva di legge dedicata, né nucleo essenziale definito, né tecnica di bilanciamento stabilizzata - e delega al giudice la valutazione in concreto, che dovrà considerare il rango della fonte che impone il limite, la sua formulazione e la sua coerenza con i canoni nazionali e sovranazionali sulle discriminazioni e sulla libertà religiosa.

14. Una prima appendice sui "lavoratori del domani": il *dress code* degli studenti

Il tema 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 un apprezzabile "senso di appartenenza".
Tra i giovani la forbice tra il vestire ludico-ricreativo ed il vestire in un contesto istituzionale si è fortemente attenuata; eppure semplici e doverosi richiami dei dirigenti scolastici a *look* più consoni ad un luogo che non è sede di confronto tra natiche, polpacci o seni, ma di confronto cerebrale, originano proteste (persino di genitori ispirati ad antichi e defunti valori libertari sessantottini), assemblee e 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 di buon senso.
Nessuna fonte primaria disciplina l'abbigliamento degli alunni delle scuole pubbliche: l'art. 10, co. 3, lett. a), del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 si limita ad attribuire al consiglio di circolo o di istituto l'adozione del regolamento interno, sicché la materia vive in un sistema a cascata che dai principi costituzionali approda alle circolari dei dirigenti, con la responsabilità disciplinare quale unico presidio effettivo.
Il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 1998, n. 249 (*Statuto delle studentesse e degli studenti*), all'art. 3, impone allo studente il rispetto "anche formale" verso la comunità scolastica e l'osservanza dei regolamenti d'istituto, rendendo disciplinarmente rilevante la violazione dell'eventuale regola sul *dress code* adottata dal consiglio d'istituto (nel rispetto dei principi dell'art. 4: proporzionalità, finalità educativa, contraddittorio, ricorso all'organo di garanzia); il d.P.R. n. 235/2007 ha introdotto il *patto educativo di corresponsabilità*, sede naturale per la condivisione preventiva delle regole. Ma i consigli di istituto sono sistematicamente silenti sul

ISSN 2036-7821

punto, per timore di polemiche, e non esiste neppure una circolare ministeriale nazionale: sul divieto dei telefonini, tema *bipartisan*, il ministero è intervenuto con atti generali (nota n. 5274 dell'11 luglio 2024 e circolare n. 3392 del 16 giugno 2025), mentre sul *dress code* ha taciuto, lasciando inopportunamente che la disciplina si formasse dal basso, attraverso decine di circolari d'istituto che, soprattutto nel settembre 2025, hanno prodotto un'ondata di polemiche nazionali[66], ed è intervenuto solo sul più limitato problema del "velo" a scuola[67].

Le uniche "fonti" in senso lato sono dunque le circolari di coraggiosi ed encomiabili dirigenti, che condividono un lessico stabile - abbigliamento «*sobrio, decoroso e consono*» - e un catalogo ricorrente di divieti (capi balneari, pantaloncini e gonne corte, canottiere, ciabatte, indumenti con scritte offensive), estendendo talvolta le prescrizioni al personale scolastico[68].

Sul piano dogmatico, però, la circolare del dirigente è mero atto interno privo di autonoma capacità precettiva, la cui forza dipende dal regolamento d'istituto (di regola silente) che essa richiama: la violazione del *dress code* può essere perseguita solo sul terreno disciplinare, e qualunque misura che impedisse l'ingresso a scuola colliderebbe con l'art. 34 Cost., come la stessa dirigenza riconosce definendo «deboli» tali circolari[69]. Il contenzioso giudiziario è esiguo rispetto alla conflittualità mediatica, e i principi sono consolidati: il regolamento d'istituto è 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 si è espressa nelle aule scolastiche, con amplificazione dei *social*, ed esplode quasi sempre non sulla regola in sé, ma sulle modalità della sua applicazione, con marcato sottotesto politico o di genere.

Il caso più noto è quello del liceo 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?*»; ne seguirono un discutibile procedimento disciplinare a carico della docente (limitatasi, a nostro avviso, a sopperire a carenze educative familiari) e una mobilitazione studentesca[70] culminata in un'assemblea in *crop top* e minigonne in pieno inverno[71]. L'episodio non è isolato: analoghe proteste

[66] 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).

[67] Nell'agosto 2026 il Ministro dell'Istruzione ha annunciato l'intenzione di introdurre, mediante emendamento al disegno di legge in materia di sicurezza, il divieto di *burqa* e *niqab* nelle scuole: v. *News Istruzione*, 2 agosto 2026.

[68] 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.lcannizzaro.edu.it); nonché, per i casi dell'IISS 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.

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

[70] *«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.

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

ISSN 2036-7821

seguirono, nel settembre 2020, al richiamo di una vicepreside del liceo Socrate di Roma[72], nel maggio 2022 all'epiteto, da taluni infelicemente definito sessista, rivolto sui *social* da un docente a una studentessa in canottiera[73], e ai casi di Bolzano, Vicenza e Cosenza[74]. Per il presidente dell'ANP di Roma, invece, «*la scuola è un luogo sacro, che deve avere una sua liturgia*»[75]: evidente l'ideologia sottesa alle opposte posizioni, volte a tollerare il problema ammantandolo di inconferenti libertà costituzionali.

Il passaggio all'università muta i termini del bilanciamento, per la maggiore età dello studente, titolare pieno delle libertà degli artt. 2, 19 e 21 Cost., e per l'autonomia costituzionale degli atenei (art. 33, ultimo comma, Cost.)[76]. Nessuna fonte statale disciplina l'abbigliamento degli studenti universitari: i codici etici adottati ai sensi dell'art. 2, co. 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240[77] contengono clausole generali di decoro ma non disciplinano l'abbigliamento, e la base della potestà disciplinare resta, singolarmente, l'art. 16 del regolamento studenti approvato con regio decreto del 1938[78]. La casistica è interamente mediatica: nel 2018 a Palermo un docente di anatomia impose un «*abbigliamento consono e rispettoso*» agli appelli, pena la mancata verbalizzazione, e a Torino un docente di economia escluse infradito, pantaloncini e jeans strappati da esami e lezioni[79].

Simili prescrizioni unilaterali di un soggetto incompetente sollevano dubbi seri: l'avviso del singolo docente non è fonte, e il rifiuto di esaminare per ragioni di abbigliamento incide sulla posizione dello studente senza base regolamentare, esponendo l'ateneo ad azioni risarcitorie.

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 non ci risulta mai effettuato. Per un secolo la regola vestimentaria di fabbrica e d'ufficio ha

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

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

[74] *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 (sciopero contro sanzioni ritenute discriminatorie verso le ragazze) e di Cosenza (lo scotch apposto sui jeans strappati di una studentessa).

[75] *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.

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

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

[78] 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.

[79] 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.

ISSN 2036-7821

dato per scontato che il decoro avesse due grammatiche, maschile e femminile, e che compito dei regolamenti fosse custodirne il confine; ad avviso dello scrivente, le persone *agender*, non binarie e fluide non chiedono un terzo guardaroba: chiedono che il confine smetta di essere la regola.

Nell'ordinamento italiano non si rinvengono pronunce edite su controversie relative al *dress code* di una persona *agender* o non binaria nel rapporto di lavoro, né Codici di comportamento o circolari dedicate: esiste però una cornice - costituzionale, antidiscriminatoria e contrattuale - entro cui la questione, quando si porrà, dovrà essere risolta.

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 143/2024, ha per la prima volta riconosciuto espressamente l'esistenza delle persone non binarie, il cui disagio è rilevante per il principio personalistico, pur dichiarando inammissibile - perché riservata al legislatore - l'introduzione giudiziale di un terzo genere di stato civile[80]; la pronuncia si innesta sulla giurisprudenza che ha ricondotto l'identità di genere al diritto all'identità personale *ex* art. 2 Cost.[81]. La persona non binaria è dunque costituzionalmente "visibile" anche se anagraficamente non registrabile, e l'abbigliamento partecipa di quella copertura. In assenza di un criterio testuale di "identità di genere", la protezione 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, consentendo di censurare come discriminatorio, o lesivo della personalità morale, un *dress code* differenziato per genere imposto a chi non si riconosce nel binarismo[82].

Il d.P.R. n. 62/2013 non disciplina l'abbigliamento, ma il decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 vi ha 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 inclusione[83]: è questa la sponda regolamentare più prossima al tema, insieme alla clausola del *decoro*, la cui

[80] Corte costituzionale, sentenza 23 luglio 2024, n. 143 (in www.cortecostituzionale.it), sull'art. 1 della legge 14 aprile 1982, n. 164, nella parte in cui non consente la rettificazione verso un genere "*non binario*". V. B. LIBERALI, *Alla ricerca del fondamento costituzionale dell'identità di genere*, in *BioLaw Journal*, 3/2024; F. BERTINI, in *Osservatorio AIC*, 2/2025.

[81] Corte costituzionale, n. 161/1985 e n. 221/2015, che hanno ricondotto l'identità di genere agli elementi costitutivi del diritto all'identità personale ex art. 2 Cost.; sul quadro CEDU, Corte europea dei diritti dell'uomo, 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 costituzionale n. 143/2024).

[82] Corte di giustizia UE, sentenza 30 aprile 1996, P. c. S. e Cornwall County Council, C-13/94 (in curia.europa.eu); 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, oltre all'art. 15 st. lav. e all'art. 2087 cod. civ.

[83] Il d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, nel novellare il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, introduce 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".

ISSN 2036-7821

applicazione differenziale per genere è già sotto tensione[84].
Sul versante contrattuale, i CCNL del pubblico impiego dell'ultima tornata hanno generalizzato l'"identità *alias*"[85], sviluppando l'esperienza degli atenei[86]; ma tale *corpus* è costruito sul nome e sulla transizione binaria *ex lege* n. 164/1982, sicché le persone *agender* e fluide vi trovano tutela solo per estensione interpretativa[87].
Sul piano internazionale non mancano precedenti eloquenti. Nel Regno Unito il capostipite è Taylor v. Jaguar Land Rover Ltd (Employment Tribunal di Birmingham, 2020), relativo ad un'ingegnera dichiaratasi *gender fluid*/non binaria, bersaglio di insulti e priva di supporto manageriale[88]. Negli Stati Uniti il divieto di *sex stereotyping* risale a Price Waterhouse v. Hopkins (1989), benché la giurisprudenza sui *grooming code* sia rimasta a lungo indulgente verso le differenziazioni "di pari onere"[89]; il caso più pertinente è Wetherell c. Alaska Airlines, in cui un assistente di volo non binario, costretto dalla *uniform policy* a scegliere tra lo standard "maschile" e quello "femminile", ha ottenuto un *consent decree* (2023) che ha imposto al vettore la rimozione di ogni restrizione di genere e la formazione del personale[90]. In Francia la Cour de cassation, nell'affaire di uno *steward* Air France (2022), ha giudicato discriminatoria l'interdizione, al solo personale maschile, di un'acconciatura consentita a quello femminile, negando che la "percezione sociale dell'apparenza dei generi" o l'immagine aziendale integrino un'esigenza professionale essenziale e determinante[91]: decisione che demolisce il fondamento di ogni codice vestimentario

[84] 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.

[85] 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 del MIM del 17 luglio 2023, secondo cui la clausola sull'identità *alias* è ormai presente in tutti i contratti collettivi della pubblica amministrazione.

[86] 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.

[87] L'ancoraggio della carriera *alias* al "*percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982*" presuppone una transizione binaria; le persone agender o fluide rischiano di restarne fuori, salvo le formulazioni più ampie adottate da alcuni atenei (ad es. Udine).

[88] Il Tribunale ha stabilito che la caratteristica protetta della *gender reassignment* ex sec. 7 dell'Equality Act 2010 copre anche le identità non binarie e fluide, liquidando circa 180.000 sterline: decisione di primo grado, ma divenuta il riferimento operativo del sistema.

[89] 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.

[90] *Complaint* alla Washington State Human Rights Commission (30 dicembre 2020); *reasonable cause finding* (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.

[91] Cass. soc. (formation plénière de chambre), 23 novembre 2022, n. 21-14.060, FP-B+R, che rovescia l'orientamento che valorizzava la "differente percezione sociale" dei generi (CAA Marseille, 2011; CA Paris, 6 novembre 2019).

costruito sugli stereotipi di genere. Il trasporto aereo, del resto, ha progressivamente eliso la classificazione binaria: JetBlue (2021), Alaska Airlines (2022), Virgin Atlantic (2022) e Qantas (2023) hanno sostituito le divise per genere con capi classificati per vestibilità e regole di *grooming* uniche[92]: regolamenti aziendali, non fonti eteronome, in cui però si legge la tecnica regolatoria verso cui converge la giurisprudenza.
Possiamo concludere che diritto positivo, giurisprudenza e attente scelte datoriali, soprattutto estere, stanno rispondendo non moltiplicando i codici estetici, 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.

16. Il *dress code* nei circoli sportivi, ricreativi e conviviali: autonomia associativa e suoi limiti

Nei circoli la struttura sin qui ricostruita si rovescia. Nel lavoro e nell'amministrazione la prescrizione sull'abito deve giustificarsi rispetto ad una finalità organizzativa; nel circolo la regola sull'abito non serve l'organizzazione, ma la costituisce, essendo parte dell'identità del sodalizio al pari del nome e dei colori sociali. Essa è dunque la più forte fra quelle esaminate, perché non deve dimostrare la propria utilità, e insieme la meno sindacabile, perché il giudice statale verifica il rispetto dello statuto, non l'opportunità della scelta associativa: è qui, e solo qui, che la formula "*abbigliamento consono allo stile e alle tradizioni del Circolo*" - altrove clausola in bianco indifendibile - trova una giustificazione tecnicamente sostenibile, coperta dalla libertà di associazione dell'art. 18 Cost.[93] Ciò non significa che il *dress code* associativo sia sottratto al diritto: i limiti operano altrove, nell'art. 24 cod. civ. quanto all'esclusione dell'associato, nella disciplina antidiscriminatoria quando il circolo esce dal recinto della vita associativa, nelle regole federali quando l'attività si svolge in ambito sportivo organizzato.
Il fondamento del potere prescrittivo è l'autonomia statutaria (artt. 14 ss. e 36 ss. cod. civ.): l'adesione comporta l'accettazione dello statuto e dei regolamenti interni[94]. Il limite esterno è l'art. 24, terzo comma, cod. civ., per cui l'esclusione dell'associato non può essere deliberata che per gravi motivi, con ricorso all'autorità giudiziaria

[92] JetBlue (giugno 2021, prima *uniform policy gender neutral* del settore); Alaska Airlines (marzo 2022, capi classificati per vestibilità e non per genere); Virgin Atlantic (settembre 2022, libera scelta della divisa "no matter their gender, gender identity, or gender expression"); Qantas/Jetstar (2023).

[93] La formula è quella dell'art. 13 del regolamento del Circolo Canottieri Aniene, nel testo pubblicato sul sito del Circolo (versione del settembre 2023), del quale si è potuta verificare la prima parte e non l'elencazione successiva. Le ricerche condotte non hanno fatto emergere giurisprudenza italiana edita su sanzioni associative irrogate per violazione di regole sull'abbigliamento: il dato è riferito come esito negativo di ricerca e non come certezza.

[94] Così l'art. 1.1 del regolamento interno del Golf Club Pordenone, pubblicato sul sito del Circolo, che vincola gli associati all'osservanza del regolamento e, all'art. 1.2, prevede per ogni infrazione il deferimento al competente organo interno.

ISSN 2036-7821

entro sei mesi: norma che la Cassazione applica anche alle associazioni non riconosciute e che impone al giudice di verificare la legittimità sostanziale della delibera, accertando che si tratti di fatti gravi e non di scarsa importanza, prescindendo dall'opportunità intrinseca della deliberazione.

La gravità dei motivi è però concetto relativo, la cui valutazione non può prescindere dal modo in cui gli associati lo hanno inteso nella loro autonomia: se lo statuto descrive in modo specifico i motivi ritenuti gravi, la verifica giudiziale si arresta all'accertamento dei fatti; se tace o impiega formule generali ed elastiche, il giudice è chiamato ad un giudizio autonomo sulla gravità[95]. Se ne ricava un'indicazione di *drafting* controintuitiva: il circolo che voglia restringere il sindacato deve tipizzare nello statuto, fra le cause di esclusione, la reiterata inosservanza delle norme sull'abbigliamento, accettando il prezzo della rigidità. Resta fermo che l'esclusione è la sanzione estrema: una violazione isolata difficilmente integra un grave motivo, potendolo integrare la contestazione reiterata o il rifiuto ostentato di conformarsi, e la sanzione proporzionata è, di norma, il richiamo, previa conoscibilità della regola e contestazione dell'addebito.

I regolamenti dei circoli, spesso pubblicati, consentono una tipologia: la clausola generale con esemplificazione negativa (Golf Club Pordenone, che richiede un abbigliamento corretto per l'accesso al campo ed esclude magliette a giro collo, *t-shirt* e *shorts*); il *dress code* differenziato per zona e per ora (Circolo del Golf Roma Acquasanta: giacca e cravatta per il ristorante dopo le venti, divieto di copricapo nei saloni)[96]; il modello identitario puro (Circolo Canottieri Aniene, che impegna i soci ad un abbigliamento consono allo stile e alle tradizioni del sodalizio, con prescrizioni puntuali per le singole discipline); il modello che collega espressamente la regola alla sanzione (Golf Club Trieste, con deferimento del socio inadempiente dal Consiglio direttivo al Collegio dei probiviri per le sanzioni statutarie, dal richiamo all'esclusione)[97]. Tali regolamenti sono, in media, meglio costruiti delle circolari scolastiche e dei codici di comportamento delle amministrazioni, perché distinguono gli ambiti, esemplificano e individuano l'organo competente: sono scritti da chi la regola la applica e la subisce insieme, fattore di legittimazione che gli altri ambiti non

[95] Corte di cassazione, sez. I, ordinanza 16 settembre 2019, n. 22986 (in www.italgiure.giustizia.it); Corte di cassazione, sez. I, ordinanza 8 febbraio 2024, n. 3575, sulla necessità che la causa di esclusione sia prevista dallo statuto. Il criterio della determinatezza statutaria è enunciato nella massima costantemente riportata in commento all'art. 24 cod. civ.

[96] Circolo del Golf Roma Acquasanta, sezione «Regole locali» del sito istituzionale, che raccomanda ai soci di osservare il *dress code* e di ricordarlo ai propri ospiti, e contiene una clausola di responsabilità dei maestri per il rispetto del *dress code* da parte degli allievi esterni: traslazione dell'onere di vigilanza su un soggetto legato al circolo da rapporto professionale e non associativo, esigibile solo se prevista nel contratto o nell'autorizzazione all'esercizio dell'attività.

[97] Golf Club Trieste, sezione «Statuto e regolamento» del sito istituzionale: fra i documenti esaminati, l'unico che espliciti insieme la regola, l'organo competente e la scala completa delle sanzioni; è, dal punto di vista della tecnica normativa, il modello preferibile.

ISSN 2036-7821

hanno. All'estero il caso più noto è la regola dell'abbigliamento integralmente bianco imposta dal club che organizza il torneo di Wimbledon, attenuata dall'edizione 2023 per le atlete[98].

Quando il circolo è affiliato ad una federazione e la regola attiene all'attività sportiva, si interpone un diaframma che nessun altro ambito conosce: l'art. 2 del decreto-legge 19 agosto 2003, n. 220, convertito dalla legge 17 ottobre 2003, n. 280, riserva all'ordinamento sportivo l'osservanza delle norme regolamentari e statutarie e i comportamenti rilevanti sul piano disciplinare, e la Corte costituzionale, con la sentenza n. 49/2011, ha ritenuto la riserva conforme a Costituzione, precludendo al giudice amministrativo la tutela impugnatoria dei provvedimenti disciplinari sportivi ma ammettendo l'azione risarcitoria[99].

Il paradosso è che il settore in cui la regola incide più profondamente sulla persona - l'atleta la cui carriera dipende dall'ammissione alla gara - è quello in cui la tutela è più debole, temperato solo dalla sensibilità delle federazioni alla pressione pubblica: nel luglio 2021, agli europei di *beach handball* di Varna, la nazionale femminile norvegese scese in campo con pantaloncini anziché con il prescritto costume a due pezzi e la Federazione europea irrogò una sanzione di 1.500 euro (150 per atleta), ma la regola cadde non per via giudiziaria - nessuno la impugnò - bensì per via reputazionale, con la modifica delle regole federali efficace dal 2022[100]. Il caso francese mostra il modello opposto: l'art. 1 degli statuti della Federazione francese di calcio vieta nelle competizioni segni o tenute che manifestino ostensibilmente un'appartenenza politica, filosofica, religiosa o sindacale, e il Conseil d'État, con decisione del 29 giugno 2023, ne ha confermato la legittimità in ragione della missione di servizio pubblico della federazione delegataria[101]. In Francia lo statuto federale è dunque sindacabile in via diretta dal giudice amministrativo, mentre in

[98] L'annuncio del Comitato di gestione dell'All England Lawn Tennis Club risale al novembre 2022, con efficacia dall'edizione 2023, all'esito di una consultazione con le giocatrici e con i rappresentanti di vari portatori di interessi; 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.

[99] Decreto-legge 19 agosto 2003, n. 220, art. 2, comma 1, lett. a) e b), convertito con modificazioni dalla legge 17 ottobre 2003, n. 280; Corte costituzionale, sentenza 11 febbraio 2011, n. 49 (in www.cortecostituzionale.it), che ha individuato nel risarcimento il punto di bilanciamento fra autonomia dell'ordinamento sportivo e diritto di difesa, soluzione criticata in dottrina sul rilievo che l'attribuzione della sola tutela per equivalente dovrebbe risultare da una previsione di legge esplicita e non da interpretazione.

[100] Comunicato della European Handball Federation del 19 luglio 2021; le regole allora vigenti imponevano alle atlete un costume a due pezzi con larghezza laterale non superiore a dieci centimetri, mentre agli atleti erano consentiti canottiera e pantaloncini. Le nuove Athlete Uniform Regulations della International Handball Federation (ottobre 2021, efficaci dal gennaio 2022) prescrivono alle atlete pantaloncini e canottiera aderenti. Ricostruzione tratta da fonti giornalistiche concordanti; la data della gara è indicata solo per mese.

[101] Conseil d'État, 2ème et 7ème chambres réunies, 29 giugno 2023, nn. 458088, 459547 e 463408, Association Alliance citoyenne e altri (in www.legifrance.gouv.fr), pubblicata al Recueil Lebon: la federazione può dettare ai tesserati regole di partecipazione che limitino la libertà di manifestare le proprie convinzioni, se necessarie al buon funzionamento del servizio pubblico e proporzionate; il Conseil d'État non ha seguito le conclusioni del *rapporteur public*.

Italia la medesima questione incontrerebbe la riserva della legge n. 280/2003: asimmetria che meriterebbe attenzione in sede di riforma.

Il regime di favore dell'autonomia vale finché il circolo resta tale. Quando il sodalizio offre beni o servizi al pubblico - e la qualificazione dipende dalla concreta possibilità per chiunque di accedervi, non dalla denominazione - entra in gioco la disciplina antidiscriminatoria dell'art. 43 del testo unico sull'immigrazione e del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215[102]: un divieto formulato in termini di foggia (niente copricapi nei saloni) è neutro sul piano letterale, ma può produrre un effetto escludente su chi indossi un copricapo per ragioni religiose, e deve poter essere giustificato, con opportuna clausola di deroga. Il diritto inglese ha scelto la via che quello italiano non ha percorso: la Part 7 dell'Equality Act 2010 regola espressamente le associazioni con almeno venticinque membri e genuina selezione all'ammissione, vietando di discriminare membri e ospiti nell'accesso a benefici e servizi, pur consentendo di riservare l'appartenenza a chi condivida una caratteristica protetta, eccettuata la razza: la regola sull'abbigliamento è così sindacabile quando produca effetti discriminatori, pur restando legittima la selezione all'ingresso[103].

Quanto a chi non è socio, i circoli raccomandano al socio di informare i propri ospiti e di risponderne (obbligo accessorio del socio, non dell'ospite), mentre per il terzo che accede a titolo oneroso il *dress code* opera come condizione generale di contratto.

Due rilievi conclusivi. Il primo, a favore dell'autonomia: sottoporre a scrutinio di proporzionalità ogni prescrizione sull'abito di un club imporrebbe a tutti i sodalizi un unico modello di sobrietà amministrativa, cancellando la diversità che è la ragione stessa dell'associarsi.

Il secondo, in senso contrario: l'argomento della volontarietà si indebolisce in proporzione alla posizione di mercato del circolo, perché se il sodalizio è l'unico impianto del territorio l'adesione non è scelta ma necessità; qui il giudizio sulla gravità dei motivi *ex* art. 24 cod. civ. può e deve farsi più severo, e il *dress code* associativo e federale, che ha conservato più a lungo prescrizioni differenziate per sesso (la gonna, il tacco, il costume di gara), andrebbe sottoposto ad un semplice test di simmetria: la regola impone all'uno dei sessi un onere che non impone all'altro, e questo onere serve a qualcosa?

17. Conclusioni, spunti e rilievi critici

Ci sia consentito formulare alcuni spunti in chiave propositiva, ma anche critica.

---

[102] Art. 43, commi 1 e 2, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286; artt. 2 e 3 decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, attuativo della direttiva 2000/43/CE. Rileva la nozione di discriminazione indiretta: un *dress code* formalmente neutro che escluda di fatto capi connotati in senso religioso o culturale ricade in quella definizione e richiede una giustificazione.

[103] Equality Act 2010, Part 7, sezioni 100-107, e Schedule 16, paragrafo 1; le Explanatory Notes vi comprendono i circoli di golf a soci e i *gentlemen's clubs*, non casinò, discoteche e palestre, che ricadono nella Part 3 sui servizi al pubblico.

ISSN 2036-7821

a) La prima riflessione riguarda il nucleo di questo studio, la nozione di "*decoro*" nel *dress code*, ripresa con varianti lessicali nei vari regimi analizzati. Trattasi di una clausola in bianco[104]: rinvia a uno standard sociale che poche fonti definiscono in dettaglio e che muta con rapidità superiore a quella delle norme che vi rinviano, sicché l'autorità che applica la regola gode di una discrezionalità priva di parametro certo e il destinatario non è in condizione di prevedere quale condotta gli sia richiesta. La correzione non può tradursi nell'abolizione della clausola, insopprimibile in molti micro-ordinamenti, ma in una sua redazione più dettagliata, ricorrendo, come nella circolare della Corte dei conti n. 31/2019 (e in alcuni Codici indicati in nota 1), ad una clausola generale seguita da divieti puntuali, esemplificativi ma non esaustivi: "*tipizzazione debole*" o "*tendenziale*" che rende la regola intellegibile e azionabile senza arbitrio[105].

b) La seconda riguarda il *fondamento* delle prescrizioni sull'abito, che riposa su un assunto non sempre verificato: che una determinata tenuta accresca la fiducia dell'utente, il prestigio dell'istituzione, il senso di appartenenza o la qualità della prestazione. Se per poliziotti, magistrati ed ecclesiastici è evidente la *ratio* degli abiti "curiali", e per guardie giurate, farmacisti o medici è intuitiva la *ratio* identificativa, per il generico "*decoro*" estetico del personale di un ministero la *ratio* può essere meno percepibile in una società fluida, multietnica e forse poco educata anche sotto il profilo estetico. Un regolatore avveduto dovrebbe dunque esplicitare per iscritto (nel Codice di comportamento) e in momenti formativi la *ragione della regola*: auspicabile una "dose di richiamo" dedicata a concetti come "*educazione istituzionale*", "*bon ton*", "*senso del limite*", "*buon gusto*", da somministrare anzitutto ad amministratori e dirigenti, modello estetico cui il restante personale fatalmente si ispira.

c) La terza considerazione riguarda la tecnica normativa. La tendenza recente a regolare l'abbigliamento istituzionale mediante ordini del giorno, comunicati o avvisi 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 avviso affisso all'ingresso di un ufficio (come l'indimenticabile monito del Presidente del Tribunale di Latina, Antonio Pannunzio, agli inizi degli anni '90: "*è vietato l'ingresso in abiti succinti o indecorosi*"), pur stimolante, non può fondare una sanzione: se la materia merita regolazione, la sede è la fonte pertinente.

d) La quarta considerazione va riservata all'essenza del problema. Come si è detto nel paragrafo 13, il "convitato di pietra" di questo studio è la "*libertà individuale*", che si esprime anche attraverso libere scelte nel vestire. A nostro avviso una regolazione

[104] 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.

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

ISSN 2036-7821

minimale e tendenzialmente tipizzata sul *dress code* istituzionale non serve a mortificare l'individualità, ma a rimarcare la funzione della persona che la esercita: un precetto ben formulato per amministratori e dipendenti pubblici, dipendenti privati e 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: il che spiega perché, ogni volta che una regola sull'abito viene allentata, si registri una domanda di ripristino proveniente dagli stessi destinatari.

e) La quinta e conclusiva riflessione è più alta: il diritto può stabilire quali regole sull'abito siano legittime, ma non quali siano effettive. In una società restia ad osservare le regole, i precetti sul *dress code*, al netto di quelli che impongono divise, sono osservati quando i destinatari ne condividono la ragione e disattesi quando non la condividono, quale che sia la forza della fonte e la severità della sanzione. Il compito del giurista è ricordare all'autorità 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 funzione richieda è, prima ancora che illegittimo, inutile.

In ogni caso, al netto dei *dress code* che si traducono in divise, toghe, tute e camici, un recupero del concetto di "*bello*", di "*eleganza*" e di "*misura*" ci sembra molto opportuno in tutti gli ordinari contesti lavorativi. "*Virtù non luce in disadorno ammanto*", recita un celebre verso dell'*Ultimo canto di Saffo* di Giacomo Leopardi; ma, specularmente, "*Non copre abito vil la nobil luce*", altrettanto celebre verso del Canto VII della *Gerusalemme liberata* di Torquato Tasso, chiarisce che vestiti poveri non possono coprire la luce della nobiltà d'animo. Fra i due contrapposti richiami, la verità è nel giusto mezzo: se "*l'abito non fa il monaco*" (omologo del più cerebrale "*video barbam et pallium, philosophum nondum video*" di Erode Attico), è altrettanto vero che chi ricopre funzioni istituzionali o rappresenta il datore o un Ordine professionale deve presentarsi in modo consono, a tutela della propria dignità e dell'immagine del micro-ordinamento di appartenenza.

La forma è dunque (in parte) sostanza nei contesti lavorativi, ferma la più piena libertà nel vestire in contesti privati. Tale recupero della dignità estetica deve partire dal contesto familiare e da una attenta educazione civica-estetica nelle scuole (sempre che cessino le stolte reprimenda ideologiche ai meritevoli dirigenti scolastici: par. 14): nel Paese dei più apprezzati stilisti mondiali, il "*decoro formale*", il "*ben vestire*" (che richiede gusto e non denaro) e il "*senso della misura*" sono tratto identitario di uno "stile", particolarmente rilevante per i "*Servitori dello Stato*".

Per bilanciare libertà individuali incomprimibili, la regola sul *dress code* deve essere generale e indifferenziata, rispondere ad un'esigenza reale e restare entro lo stretto

necessario: formula elaborata per i segni religiosi e destinata a diventare la grammatica comune della materia. Il compito del regolatore non è scegliere fra rigore e permissività: è scrivere regole ispirate alla "*tipizzazione debole*", che dichiarino il proprio scopo e lo perseguano con mezzi verificabili, senza chiedere alla persona più di quanto la funzione richieda.

ISSN 2036-7821