

ROGAI PARTNERS

S T U D I O C O M M E R C I A L E

RICCARDO ROGAI
Ragioniere Commercialista Revisore Legale
Mediatore Civile

STEFANO GUIDI
Dottore Commercialista,
Revisore Legale

GIACINTO LATORRACA
Dottore Commercialista

LORENZO ROGAI
Dottore in Economia



Il disciplinare aziendale per vietare il velo

Nella News di oggi vi portiamo a confronto due sentenze, della corte di giustizia europea, su fatti apparentemente molto simili.

Il primo fatto riguarda un'azienda che aveva assunto una donna di fede musulmana per la mansione di receptionist e accoglienza. All'interno dell'azienda vigeva una regola non scritta condivisa da tutti i dipendenti che vietava a tutti i dipendenti di indossare, nei luoghi di lavoro, segni distintivi del loro orientamento politico o religioso.

Dopo qualche anno la donna fece richiesta di indossare il velo nel posto di lavoro alla quale l'azienda rispose che non avrebbe tollerato tale comportamento.

L'azienda allora inserì nel disciplinare aziendale il divieto di indossare segni distintivi dell'orientamento politico o religioso.

La dipendente nonostante la regola scritta indossò il velo e dopo richiami verbali e scritti venne licenziata dall'azienda.

Questo portò all'apertura di un contenzioso che è arrivato fino alla Corte di Giustizia europea che ha dato seguito al licenziamento.

I motivi per cui la Corte ha appoggiato il licenziamento fanno leva sul principio di "parità di trattamento". Infatti l'azienda non ha discriminato la dipendente vietando solo a lei di indossare il velo ma a tutti i dipendenti.

Nella sentenza viene comunque lasciato un margine di intervento ai giudici nazionali che andranno a verificare se una norma apparentemente neutra non comporti, nell'applicazione concreta, una situazione di particolare svantaggio per coloro che aderiscono a una determinata religione o ideologia.

Nel secondo fatto una cliente aveva lamentato al titolare del negozio che la sua dipendente teneva il velo. A seguito di questa lamentela il datore di lavoro aveva chiesto di non indossare il velo alla dipendente e dato che la dipendente ha continuato a portarlo, è stata licenziata.

In questo caso la Corte europea ha dato ragione alla dipendente licenziata. Infatti la Corte applica lo stesso principio ovvero quello di verificare che sia presente un disciplinare aziendale (nel caso di specie non c'era). Se il disciplinare non è presente occorre verificare se il divieto posto dal datore di lavoro è legato alla natura dell'attività lavorativa o al contesto in cui essa viene espletata.

Il disciplinare aziendale

Il disciplinare aziendale è il documento che deve essere affisso in un luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Il disciplinare aziendale elenca le regole che vengono attuate all'interno dell'azienda in cui si elenca:

- Le **infrazioni** a cui possono essere applicate le sanzioni;
- Applica quanto previsto in merito anche dai contratti collettivi;

Un principio importante, che è stato richiamato in numerose sentenze nel corso del tempo, reputa imprescindibile e insostituibile la presenza di un disciplinare aziendale **per applicare legittimamente le sanzioni ai dipendenti**, in quanto garantisce la piena conoscenza delle norme che il prestatore deve rispettare, e quelli che sono gli effetti derivanti dalle eventuali condotte non rispondenti.

L'obbligo dell'affissione è rilevante proprio in ipotesi di infrazioni commesse a seguito della violazione di prescrizioni inerenti l'organizzazione del lavoro.

Infatti esulano dall'obbligo di iscrizione nel disciplinare aziendale:

- Le ipotesi di reato

- Mancato rispetto di regole elementari di vita

In merito a questo tema vi riportiamo il link relativo alla nostra news sul “[Controllo dei Lavoratori](#)” in cui spieghiamo meglio per quali altri fini è utile il disciplinare aziendale.

Nella bozza di regolamento da noi redatta, all’art.7, è presente il riferimento alla norma che impedisce l’uso di segni politici o religiosi.

Dott. Lorenzo Rogai

Per qualsiasi altra informazione vi invitiamo a rivolgervi allo studio Rogai & Partners
www.studiorogai.it