ALTA ADESIONE DEI LAVORATORI PER LA VERTENZA SUL "TEMPO TUTA" ALL'UNICOOP

Il tempo per indossare la divisa deve essere compreso nell'orario di lavoro



Roma, 10/10/2011

Dopo che alla Direzione Provinciale del Lavoro di Roma, alla presenza di due Funzionari, USB ha incontrato un Rappresentante di Unicoop Tirreno ed ha gettato le basi per intraprendere una vertenza che potrebbe riguardare migliaia di lavoratori ai quali, contro la corrente giurisprudenza, viene imposto di indossare divisa di lavoro e Dispositivi di Protezione Individuale fuori orario di lavoro, **è partita la campagna legale promossa da USB per ristabilire questo elementare diritto e monetizzare gli arretrati dell'abuso subito ed i lavoratori stanno aderendo numerosi.**

Il datore di lavoro può certamente imporre ai propri dipendenti di indossare una divisa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa: ciò evidentemente è un aspetto del potere imprenditoriale di organizzare liberamente l'attività produttiva. Tuttavia, questo potere del datore di lavoro non può andare a danno dei lavoratori: così, per esempio, il datore di lavoro non potrebbe pretendere che siano i lavoratori ad affrontare i costi per l'acquisto o per la pulizia della divisa.

Per gli stessi motivi, il datore di lavoro non può neanche pretendere che il lavoratore vesta e svesta la divisa al di fuori dell'orario di lavoro. Infatti, l'orario di lavoro rappresenta il confine tra il momento in cui il dipendente è soggetto al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, e il momento in cui il lavoratore è sottratto a tale potere. In altre parole, il lavoratore è soggetto all'ordine, impartito dal datore di lavoro, di indossare la divisa solo nel lasso di

tempo segnato dall'orario di lavoro; al di fuori di esso, ovviamente, il lavoratore non soggiace né a questa né ad altre manifestazioni del potere imprenditoriale.

Né si potrebbe obiettare, in contrario, che l'orario di lavoro è quello in cui il lavoratore esegue la propria prestazione lavorativa, strettamente intesa (per esempio, lavoro al tornio). In realtà, la prestazione lavorativa non può essere intesa in senso così rigoroso; al contrario, ogni attività che sia comunque funzionale alla esecuzione della prestazione lavorativa principale deve essere ricompresa nella nozione di lavoro e, dunque, nell'ambito dell'orario lavorativo. Tanto per restare all'esempio del tornitore, è evidente che il suo lavoro non consisterà solamente nell'operare alla macchina ma, per esempio, anche nel prelevare dal magazzino i pezzi che andranno lavorati. Nessuno dubita che il tempo necessario a tale prelevamento rientri nell'orario di lavoro del tornitore; analogamente deve essere per la vestizione / svestizione, in quanto attività ausiliaria alla prestazione lavorativa principale, imposta dal datore di lavoro per il migliore funzionamento dell'azienda.

Neppure si potrebbe assimilare l'operazione di cui si parla ad una sosta non retribuita. Infatti, per legge (art. 6 u.c. RDL 13/11/24 n. 1825, convertito in L. 18/3/26 n. 562), le uniche soste non retribuibili sono quelle nell'interesse del lavoratore, mentre devono essere retribuite quelle svolte nell'interesse del servizio.

USB Lavoro Privato