

La Coop condannata ancora sul tempo di vestizione



Roma, 23/03/2013

Il giudice monocratico del Tribunale di Genova sezione lavoro, Marcello Basilico, condanna Coop Liguria a risarcire la dipendente che aveva presentato ricorso. Coop Liguria obbliga i lavoratori a prestare la propria attività lavorativa con le divise aziendali che, anche per ragioni igieniche, non possono essere indossate se non sul luogo di lavoro. Le regole aziendali impongono al lavoratore di timbrare in entrata e in uscita in divisa ed il tempo per indossarla Coop Liguria non lo ricomprende nell'orario di lavoro. Il Giudice ha ribadito che il tempo di vestizione deve essere retribuito.

Meno di un anno fa il Tribunale del Lavoro di Firenze ha riconosciuto la stessa ragione a 5 lavoratori condannando Unicoop Firenze al risarcimento.

USB ha raccolto e cominciato a depositare oltre 100 ricorsi, sul riconoscimento dello stesso diritto, dei dipendenti Unicoop Tirreno; questa ulteriore sentenza è segno inequivocabile che ai lavoratori deve essere riconosciuto questo elementare diritto.

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.

Il tempo di vita noi non lo svendiamo, per questo i delegati USB sono a disposizione all'interno dei punti vendita per raccogliere le adesioni dei lavoratori alla

vertenza.