

“In forma per contratto”

di Mariagrazia Acampora

Ha fatto discutere la notizia, apparsa sui principali organi di stampa, secondo cui la compagnia aerea Meridiana Fly avrebbe voluto imporre alle proprie hostess una divisa di taglia 42. Le hostess, in una lettera pubblica, hanno manifestato il loro dissenso, ritenendo che la proposta sarebbe altamente lesiva della dignità femminile, marcatamente sessista e discriminatoria. Vero è che, per contratto collettivo applicabile al caso di specie, l'assistente di volo ha l'obbligo di indossare, durante il servizio, la divisa prescritta per la sua qualifica. La dotazione e la durata del vestiario è stabilita, sempre per espressa previsione contrattuale, dalla Direzione Operazioni Volo. L'importanza di queste prescrizioni è sottolineata dall'esplicita previsione che le “trasgressioni alle disposizioni aziendali in materia di comportamento, aspetto, divisa” possono essere causa di sospensione disciplinare.

Vi è, dunque, per le hostess un preciso obbligo di indossare la divisa. Secondo la costante giurisprudenza della Corte di Cassazione, questo obbligo “rappresenta manifestazione di soggezione al potere imprenditoriale”. La divisa non assolve, in questi casi, una funzione di dispositivo individuale di protezione, finalizzato alla tutela della salute e sicurezza dal lavoratore, ma, piuttosto, di elemento di decoro e riconoscimento aziendale.

Altra cosa, tuttavia, è la richiesta di indossare una divisa di una determinata taglia. E' certamente vero, per esempio, che poter esercitare la professione di pilota vi è un sistema di licenze e abilitazioni, per ottenere le quali è necessario avere una idoneità psico-fisica certificata dall'Istituto medico legale dell'Aeronautica Militare o dal Ministero della Salute. Non si rilevano, tuttavia, specifiche disposizioni di legge e di contratto collettivo relativamente alla condizione psico-fisica delle hostess, tanto meno in relazione a un aspetto puramente estetico come l'essere dotati di misure da modella o quasi.

Per valutare in termini giuridici la legittimità dell'ipotesi prospettata dalla Meridiana Fly occorre semmai verificare se l'imposizione di una divisa taglia 42 a delle hostess con una età media superiore ai quarant'anni possa minare il benessere fisico e mentale delle lavoratrici e quali possono essere i benefici economici che, nel bilanciamento libere scelte aziendali/benessere delle lavoratrici, una simile direttiva può apportare alla compagnia aerea.

In una sentenza del 2010 la Corte di Cassazione ha affermato che il potere organizzativo del datore di lavoro comprende, sicuramente, la predisposizione di regole finalizzate ad una migliore coesistenza delle diverse realtà operanti all'interno dei luoghi di lavoro e ad evitare conflittualità. Questo potere non può, tuttavia, tradursi in condotte pregiudizievoli dell'integrità fisica e morale dei dipendenti. Ciò in quanto, nell'equo bilanciamento dell'esigenza di funzionalità dell'impresa e di tutela delle condizioni di lavoro e del lavoratore, il legislatore ha chiaramente privilegiato, con l'art. 41 cost., ripreso dall'art. 2087 c.c., i diritti fondamentali dei lavoratori. Ancora la Corte di Cassazione afferma che il potere del datore di lavoro di predisporre, anche unilateralmente, regole interne circa l'organizzazione tecnica e disciplinare del lavoro nell'impresa non è privo di limiti. E' necessario che l'esercizio del predetto potere sia effettivamente funzionale alle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'azienda. Deve, invece, escludersi che il datore di lavoro possa impartire prescrizioni che, imponendo limitazioni alle libertà del prestatore d'opera, risultino prive di fondamento logico o del tutto avulse dalle ragioni attinenti

all'organizzazione, alla disciplina e all'attività produttiva; non trovano, quindi, legittimazione nei poteri datoriali quei provvedimenti che arrechino danno o siano di ingiustificato disagio per i lavoratori, senza realizzare alcun apprezzabile interesse dell'impresa.

Dalle sentenze analizzate, quindi, appare chiaro che il potere datoriale incontra un preciso limite nella necessità di non arrecare un danno o anche, solamente, un ingiustificato disagio ai lavoratori.

Altro elemento equilibratore è la ragione giustificatrice della direttiva aziendale: quest'ultima deve mirare alla realizzazione di un apprezzabile interesse dell'impresa.

Di fronte a un mondo del lavoro in costante cambiamento, a modelli organizzativi sempre più indirizzati verso misure di efficienza e produttività, la tutela della salute e la salvaguardia della sfera psichica del lavoratore appaiano sempre limiti imprescindibili.

Un modello organizzativo che impone alle proprie dipendenti limiti fisici così stringenti può non essere in sintonia con il rispetto degli obblighi di salvaguardia della salute e dell'integrità psico-fisica delle stesse, configurando, allo stesso tempo, una probabile assenza di particolari benefici economici o organizzativi per la società datrice di lavoro.

Mariagrazia Acampora

Scuola Internazionale di dottorato

In Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro

ADAPT-CQIA

Università degli studi di Bergamo