



SENTENZE E LEGGENDE

 [Scarica il comunicato](#)

La giurisprudenza è una cosa seria. I fatti, altrettanto. La serietà, una virtù, forse non indispensabile ma certamente utile ed auspicabile quando si forniscono informazioni alle persone.

Recentemente, l'Organizzazione sindacale Snater ha espresso giubilo per aver vinto anche in Appello una causa contro TIM riguardante, a suo dire, l'illegittimità della timbratura in postazione, introdotta a seguito degli accordi del 27 marzo 2013.

Abbiamo approfondito quanto dichiarato e riteniamo doveroso contribuire a una informazione più corretta, perché il tema di cui si parla è estremamente delicato e non merita strumentalizzazioni finalizzate a raccogliere facile consenso, a dispetto della verità dei fatti.

In particolare, la sentenza n. 185/2018 (confermata in Appello) del Tribunale del Lavoro di Ancona, prende origine dalle sanzioni disciplinari che TIM aveva irrogato a due lavoratori presentatisi sul luogo di lavoro, l'uno nonostante fruisse di un giorno di permesso sindacale, l'altro in uno dei giorni di applicazione della sanzione disciplinare con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. Ergo, il Giudice ha disposto che l'orario di lavoro è quel lasso di tempo retribuito in cui si mettono le proprie energie lavorative a disposizione del datore di lavoro sottoponendosi al suo potere direttivo, disciplinare ed organizzativo. Ha quindi, accolto il ricorso di Snater dichiarando la nullità della timbratura in postazione e condannando l'Azienda al pagamento delle differenze retributive per l'orario di lavoro maturato tra l'ingresso in sede e la timbratura in postazione solo perché TIM ha elevato una contestazione disciplinare e comminato una sanzione per un fatto accaduto dopo aver superato i tornelli ma prima di aver attestato l'inizio della prestazione al pc.

L'eccezionalità del disposto è confermata dai molti altri Tribunali aditi da Snater che si sono espressi, invece, con parere contrario rispetto al pronunciamento di Ancona. Il tutto è ampiamente verificabile. Per brevità, e solo per esempio citiamo:

Roma, sentenza n. 3758/2016: il ricorso contro la timbratura in postazione non è meritevole di accoglimento. L'Azienda ha specificamente dedotto (e l'affermazione non è stata minimamente contestata dai legali Snater) che i ricorrenti durante il percorso dai tornelli alla loro postazione di lavoro sono liberi di fare ciò che vogliono (recarsi direttamente alla loro postazione di lavoro, ovvero al bar aziendale, o attardarsi a chiacchierare con i loro colleghi) senza dover rendere conto al datore di lavoro (sono parole del Giudice);

Napoli, sentenza n. 7603/2018: si rigetta il ricorso contro la timbratura in postazione. Il

passaggio del lavoratore ai tornelli costituisce mera identificazione del ricorrente, volta a distinguere l'ingresso dello stesso da quello dei terzi estranei. Risulta assente l'obbligo di eseguire le disposizioni aziendali, ben potendo il lavoratore disporre del tempo all'interno dell'edificio come meglio ritiene dopo la timbratura ai tornelli e prima di quella in postazione, potendo in estremo anche uscire dallo stesso, posto che nessun obbligo di osservare direttive datoriali sussiste da tale momento (sono parole del Giudice).

Concludendo: l'unica causa vinta da SNATER contro la timbratura in postazione si riferisce ad una fattispecie eccezionale determinata, questo sì, dalla presunzione aziendale di volere sanzionare secondo la disciplina del rapporto di lavoro, qualcuno che non poteva ancora considerarsi in servizio.

Gli accordi del 27 marzo 2013 sono il frutto di una trattativa in cui i lavoratori di TIM hanno contribuito responsabilmente alla messa in sicurezza dell'azienda. Ricordiamo in particolare che per il Caring si trattava di incrementarne produttività ed efficienza per determinarne nuove condizioni di sostenibilità economica. Per ridurre, così, il gap competitivo di efficienza e produttività, elemento di valutazione in relazione alla decisione aziendale di procedere alla societizzazione dell'allora divisione. Scongiurata anche grazie agli accordi del 27 marzo 2013.

Da parte nostra siamo consapevoli che quanto sottoscritto allora dalle OO.SS. Confederali e, ricordiamo sempre, sottoposto al voto dei lavoratori nelle assemblee, si possa considerare un boccone amaro. Tuttavia, si tratta di un istituto patrizio concordato tra le Parti ed etichettarlo come illegittimo perché così si vorrebbe per tornaconto, semplicemente, non appartiene alla sfera del reale.

Roma, 19 giugno 2019

Slc-CGIL Roma e Lazio