

Divisa di lavoro e obbligo per il dipendente di indossarla

di P. Dui – 28 giugno 2025

Premessa

L'obbligo di indossare la divisa di lavoro per il personale di vendita dipende da diversi fattori, tra cui la normativa vigente, il contratto di lavoro, i regolamenti aziendali e le disposizioni del datore di lavoro.

Non c'è un obbligo legale generale di indossare la divisa di lavoro per il personale di vendita. L'obbligo, invece, è in relazione a determinati lavori, come quelli in ambito sanitario, alimentare o in contesti che richiedono l'uso di DPI (Dispositivi di Protezione Individuale).

L'obbligo di indossare la divisa può essere previsto nel contratto di lavoro o in un contratto collettivo, stabilendo che il dipendente ha il dovere di indossare la divisa o l'abbigliamento fornito dall'azienda.

Il datore di lavoro può imporre l'obbligo di indossare la divisa attraverso un regolamento aziendale, purché il regolamento sia comunicato ai dipendenti e non sia in contrasto con le norme legali o contrattuali.

In assenza di una specifica norma o di un obbligo contrattuale, il datore di lavoro può comunque richiedere al personale di indossare un abbigliamento adeguato al tipo di attività svolta, con le dovute avvertenze e indicazioni.

In caso di mancato rispetto dell'obbligo di indossare la divisa, possono esserci diverse conseguenze, quali l'applicazione di sanzioni disciplinari, il divieto di accesso al luogo di lavoro o la sospensione dall'attività, o, ancora, come nel caso trattato dalla sentenza in commento, il licenziamento (nel caso specifico per recidiva).

Esempio: Se un negozio richiede che il personale di vendita indossi una divisa aziendale per migliorare l'immagine del brand e rendere più riconoscibili i dipendenti, è possibile imporre questo obbligo attraverso una disposizione aziendale, purché sia comunicata ai dipendenti e siano previsti i doveri relativi alla fornitura e manutenzione della divisa.

In sintesi, la questione dell'obbligo di indossare la divisa di lavoro per il personale di vendita è complessa e dipende da diversi fattori. In ogni caso, è fondamentale che il datore di lavoro comunichi chiaramente le regole e le disposizioni in materia, in modo da evitare equivoci e garantire il rispetto delle norme.

“Abito” o “divisa” da lavoro

Si parla di “abito” da lavoro allorquando il datore di lavoro richiede al personale di indossare un certo vestiario ma non una vera e propria “uniforme” che, ad esempio, preveda segni distintivi dell'azienda.

Il dipendente, in buona sostanza, anche tenuti in considerazione la funzione o il ruolo ricoperti in azienda, deve presentarsi al lavoro con indumenti propri, scelti a proprio piacimento, purché nel rispetto di un certo stile e decoro.

Diversamente, può darsi il caso in cui l'azienda, anche al fine di promuovere o valorizzare il proprio marchio, quindi all'interno anche di una strategia di marketing, chiedi ai dipendenti

di vestire secondo un determinato dress code (si pensi ad esempio a catene di negozi o esercizi commerciali, supermercati, etc.).

Palese che, diversamente dalla prima situazione, siamo al cospetto non di una semplice indicazione di massima data dal datore di lavoro, bensì ad una direttiva vincolante in ordine allo stile del vestiario che i lavoratori sono tenuti a rispettare, che viene così a configurarsi come una vera e propria “divisa aziendale”.

Ipotesi ancora diversa è quella relativa agli indumenti il cui utilizzo il datore di lavoro richiama per finalità di prevenzione e protezione in adempimento degli obblighi di sicurezza (cfr. art. 2087 c.c.; D.Lgs. n. 81/2008): in questo caso, ciò che viene richiesto al lavoratore è di utilizzare obbligatoriamente nello svolgimento delle mansioni i c.d. dispositivi di protezione individuale (es. casco, guanti, scarpe anti-infortunistica, etc.) che hanno lo scopo di ridurre per quanto possibile i rischi per la salute e l'incolumità dei dipendenti.

Tali dispositivi di protezione debbono essere forniti, messi a disposizione e mantenuti in efficienza dal datore di lavoro (cfr. art. 18 co. 1 lett. d), D.Lgs. n. 81/2008) senza gravare economicamente sul lavoratore (cfr. art. 15 co. 2, D.Lgs. n. 81/2008).

La contrattazione collettiva

A titolo esemplificativo, si possono estrapolare alcune clausole particolari di CCNL che trattano la materia:

Attività ferroviarie, art. 36: divisa e oggetti di vestiario, da dotare in relazione alle specifiche dell'attività e degli oggetti di vestiario. Il dipendente è obbligato ad indossarli e le aziende predispongono idonei supporti.

Istituzioni socio-assistenziali – Agidae, art. 83: L'Istituto è tenuto a fornire alla lavoratrice e al lavoratore la divisa completa, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio inutilizzabile per normale usura.

Cooperative sociali, art. 8: Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo di prestazione, verranno forniti gli indumenti stessi, a cura e spese dell'impresa nella misura di due abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

Turismo- pubblici esercizi, art. 148: Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Commercio (oltre 50 dipendenti), art. 38: Nel caso in cui il datore di lavoro richieda al lavoratore di indossare speciali divise aziendali ovvero indumenti per ragioni di sicurezza o igiene nello svolgimento dell'attività lavorativa, questi non può rifiutarsi ma la spesa è interamente a carico del datore di lavoro tranne quella relativa alla cura e pulizia degli indumenti forniti.

Poste italiane, art. 51: La Società richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale.

Orientamenti giurisprudenziali

L'obbligo di indossare una divisa da lavoro da parte del personale di vendita è un aspetto che trova spazio nella giurisprudenza, ma non è oggetto di un'unica regola univoca. La decisione di imporre o meno la divisa dipende da diversi fattori, come la natura del lavoro, le normative aziendali, i contratti collettivi e le esigenze di sicurezza.

La divisa come requisito di sicurezza:

Se la divisa è un dispositivo di protezione individuale (DPI), il datore di lavoro è obbligato a fornirla e il dipendente a indossarla (Cass. n. 10128 del 2023, anche per il caso utilizzo di precise uniformi).

La divisa come requisito per l'immagine aziendale:

Il datore di lavoro può imporre la divisa per ragioni di immagine e promozione, ma deve garantirne la qualità e il rispetto della dignità del lavoratore.

La divisa e l'orario di lavoro:

Il tempo necessario per indossare o svestire la divisa può essere considerato parte dell'orario di lavoro se il datore di lavoro impone di indossarla in azienda e di tenerla sul posto di lavoro. Sul punto si è formata una giurisprudenza relativa al c.d. “tempo tuta”, Cass. civ. n. 4253/2025, secondo cui *“Il tempo di vestizione e svestizione del personale infermieristico può essere retribuito a parte ed in aggiunta alla retribuzione ordinaria, qualora il dipendente dimostri di aver compiuto le relative operazioni precedentemente o successivamente all'orario effettivo di lavoro, attraverso tracciatura del tempo impiegato nei sistemi di rilevazione presenze”*. Per una diversa impostazione, in relazione al personale medico dirigente, v. Cass. n. 12209/2025.

V. sull'argomento, M. Vricella, *La retribuzione del c.d. tempo-tuta e la necessità di accertare in concreto il requisito dell'eterodirezione datoriale*, in www.rivistalabor.it, aggiornamenti, 23 settembre 2023.

La libertà di scelta del lavoratore:

Se la divisa non è un DPI e non è imposta per ragioni di sicurezza o immagine aziendale, il datore di lavoro può lasciare al lavoratore la libertà di scegliere il luogo e il momento in cui indossarla.

In sintesi, la giurisprudenza non ha una risposta univoca sull'obbligo di indossare la divisa da parte del personale di vendita. Il datore di lavoro può imporre la divisa, ma deve rispettare le regole e le garanzie previste per i DPI e per la tutela del lavoratore. In caso di controversia, la valutazione andrà fatta caso per caso, tenendo conto delle specifiche circostanze.

Sul punto può leggersi Cass. n. 12408 del 2024, secondo cui: *“La eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina di impresa, ma anche risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento, o dalla specifica funzione che devono assolvere”*.

Il CCNL applicato in azienda (Commercio – Confcommercio)

Il CCNL applicato in azienda prevede quanto segue, in via generale:

Articolo 230

“Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso”.

I fatti di causa e la fase di merito

Con la sentenza indicata in atti, la Corte d'Appello di Milano, confermando la pronuncia del Tribunale, ha respinto la domanda del lavoratore di annullamento del licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro in data 14 febbraio 2023 per violazione dell'obbligo di indossare il gilet blu con il logo dell'azienda ai fini della migliore visibilità per i clienti degli addetti al punto vendita.

La Corte territoriale ha ritenuto pienamente accertato sia l'obbligo per tutti gli addetti al punto vendita di indossare la divisa e il gilet blu sia il continuo rifiuto della lavoratrice, del tutto immotivato, di indossare il suddetto gilet blu, introdotto in azienda sin dal dicembre 2021; i giudici del merito hanno, altresì, accertato il pieno rispetto delle procedure indicate dal CCNL di settore (art. 238), avendo il datore di lavoro applicato la sanzione della multa per le prime tre infrazioni disciplinari, poi - alla quarta contestazione "nell'anno solare" (periodo di 365 giorni da far decorrere dalla prima contestazione disciplinare) - la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione e successivamente, dopo aver applicato tre volte la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, la lavoratrice è stata licenziata (secondo una sequenza di gradualità delle sanzioni già valutata dalle parti sociali).

Il giudizio di legittimità

Con il primo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., violazione dell'art. 238 del CCNL settore Commercio avendo, la Corte territoriale, errato nel ritenere che, al fine di dar peso alle recidive, "l'anno solare" debba decorrere dalla contestazione disciplinare (in specie dal 15.12.2022) e non dal primo giorno dell'anno (ossia dall'1.1.2023) allo scopo che la massima sanzione venga inflitta tenendo da conto condotte decontestualizzate.

Con il secondo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., violazione ed errata applicazione dell'art. 2103 c.c. e dell'art. 116 del CCNL settore Commercio, essendo emerso in modo evidente lo svolgimento di mansioni riferibili alla figura di buyer.

Con gli altri due motivi venivano spiegate doglianze relative ad una fattispecie di richiesta di superiore inquadramento.

Il ricorso è stato dichiarato inammissibile integralmente, in tutti i quattro motivi, con l'ordinanza n. 15033 del 4 giugno 2025, qui commentata.

Il primo motivo è prospettato con modalità non conformi al principio di specificità dei motivi di ricorso per cassazione, secondo cui parte ricorrente avrebbe dovuto, quantomeno, trascrivere nel ricorso il contenuto della clausola contrattuale di cui censura l'interpretazione, fornendo al contempo alla Corte elementi sicuri per consentirne l'individuazione e il reperimento negli atti processuali, potendosi solo così ritenere assolto il duplice onere, rispettivamente previsto a presidio del suddetto principio dagli artt. 366, primo comma, n. 6, e 369, secondo comma, n. 4, c.p.c.

La giurisprudenza della Suprema Corte è consolidata nell'affermare che ove vengano in rilievo atti processuali ovvero documenti o prove orali la cui valutazione debba essere fatta ai fini dello scrutinio di un vizio di violazione di legge, ex art. 360, primo comma n. 3, c.p.c., di carenze motivazionali, ex art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c., o anche di un error in procedendo è necessario non solo che il contenuto dell'atto o della prova orale o documentale sia riprodotto in ricorso, ma anche che ne venga indicata l'esatta collocazione nel fascicolo d'ufficio o in quello di parte, rispettivamente acquisito o prodotto in sede di giudizio di legittimità, senza che possa attribuirsi rilievo al fatto che nell'indice si indicano come allegati i fascicoli di parte di primo e secondo grado (Cass. SU n. 5698 del 2012; Cass. Sez. U. n. 22726 del 2011; da ultimo, Cass. n. 10992 del 2020).

Gli altri motivi, formulati come violazione o errata applicazione di legge, sia in relazione al licenziamento, sia in relazione alla richiesta di superiore inquadramento, mirano, in realtà, alla rivalutazione dei fatti e del compendio probatorio operata dal giudice di merito non consentita in sede di legittimità. (cfr. Cass. n. 27686 del 2018; Cass., Sez. U, n. 7931 del 2013; Cass. n. 14233 del 2015; Cass. n. 26860 del 2014).

Inoltre, la nullità della sentenza per mancanza della motivazione, ai sensi dell'art. 132 c.p.c., è prospettabile quando la motivazione manchi addirittura graficamente, ovvero sia così oscura da non lasciarsi intendere da un normale intelletto. (Cfr. Cass. n. 3819 del 2020).

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 4 giugno 2025, n. 15033](#)