

# Il tempo impiegato nella vestizione deve essere retribuito

**Gaetano Giampalmo** *Studio Legale Toscano, Bari - Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro, Università di Roma, Tor Vergata*



*La Corte di Cassazione ha affermato che il tempo necessario per indossare gli abiti di servizio, sulla base di una specifica indicazione del datore di lavoro, costituisce tempo di lavoro retribuito*

**Cass., sez. lav., 10 settembre 2010, n. 19358**

Pres. F. Roselli; Rel. V. Di Nubila

## **Tempo di vestizione - Orario di lavoro - Vestizione diretta dal datore di lavoro - Diritto alla retribuzione - Sussiste**

Nel rapporto di lavoro deve distinguersi una fase finale, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni o attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa (art. 2104, comma 2, c.c.) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro il quale, ad esempio, può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria. Di conseguenza, al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro (tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

Se è vero che indossare la divisa è una condizione necessaria ed obbligatoria per alcune categorie di lavoratori, è pure vero che il tempo dedicato alla vestizione/svestizione che avviene in «servizio» deve essere computato come «orario di lavoro» e quindi retribuito.

È questa la conclusione operativa che si trae dalla sentenza in commento, in grado di rendere definitivamente chiara una materia che, negli anni passati, ha costituito oggetto di oscillanti vedute giurisprudenziali.

## **Il fatto**

Un gruppo di dipendenti ha convenuto in giudizio il datore di lavoro, domandando il pagamento dell'equivalente di venti minuti di retribuzione giornaliera per 45 settimane, a fronte del cd. «tempo divisa».

Secondo le direttive datoriali, per entrare nel perimetro aziendale, i dipendenti dovevano transitare per un tornello apribile mediante tesserino magnetico di riconoscimento, indi percorrere cento metri ed accedere allo spogliatoio, ivi indossare gli indumenti di lavoro forniti dall'azienda, effettuare una seconda timbratura del tesserino prima dell'inizio del lavoro; al termine, dovevano effettuare una terza timbratura, accedere allo spogliatoio per lasciare gli abiti di servizio, passare una quarta volta il tesserino al tornello e uscire.

L'azienda ha eccepito che nel corso delle operazioni suddette i lavoratori rimanevano comunque liberi di disporre del proprio tempo e non erano soggetti al potere ed alla direzione datoriale; soltanto con l'inizio effettivo del turno di lavoro essi erano sottoposti alle indicazioni dei superiori gerarchici. Dunque, non poteva ravvisarsi nel cd. «tempo divisa» il sinallagma contrattuale che determina il diritto alla retribuzione, essendo, piuttosto, il «tempo divisa» equiparabile al tempo necessario per recarsi al lavoro.

Il giudice di prime cure aveva respinto la domanda dei lavoratori, concludendo che la vestizione non costituiva tempo di lavoro retribuito.

La Corte di Appello di Roma, in parziale riforma della pronuncia gravata, aveva riconosciuto, nella misura equitativamente determinata del 50%, il diritto dei dipendenti alla retribuzione per il cd. «tempo divisa», non essendo risultato possibile determinare con certezza il tempo effettivamente impiegato dai lavoratori per le operazioni di vestizione.

## **La decisione della Corte di Cassazione**

La pronuncia della Cassazione n. 19358 del 10 settembre 2010 fa chiarezza su questa dibattuta tematica, di indiscutibile *appeal* specie per lavoratori e sindacati, affrontando e risolvendo il problema nella giusta prospettiva: la risposta non è univoca, ma dipende dalla situazione concreta in cui si trova il lavoratore.

Più nel dettaglio, secondo la pronuncia in commento, il tempo occorrente al personale dipendente per indossare la divisa aziendale deve essere retribuito tutte le volte in cui tale operazione sia disposta dal datore di lavoro, il quale ne disci-

plina il tempo e luogo dell'esecuzione. «Sono da comprendere nelle ore di lavoro effettivo, come tali da retribuire, anche le attività preparatorie o successive allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché eterodirette dal datore di lavoro, fra le quali deve ricomprendersi anche il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale, qualora il datore di lavoro ne disciplini il tempo ed il luogo di esecuzione. Né può ritenersi incompatibile con tale interpretazione la norma contrattuale secondo la quale "le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto" posto che tale clausola non ha una funzione prescrittiva, ma ha natura meramente ordinatoria e regolativa, ed è destinata a cedere a fronte dell'eventuale ricomprensione nell'orario di lavoro di operazioni preparatorie e/o integrative della prestazione lavorativa che siano, rispettivamente, anteriori o posteriori alla timbratura dell'orologio marcatempo» (sic, Cassazione in commento).

Diversa soluzione si porrebbe se fosse data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa stessa (anche presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro); in questa circostanza, la relativa attività, facendo parte degli atti di diligenza che devono precedere lo svolgimento dell'attività lavorativa, non costituisce lavoro effettivo e, come tale, non deve essere retribuita.

### I precedenti interventi della giurisprudenza

Il diritto del lavoratore alla retribuzione per il tempo impiegato ad indossare la divisa è stato positivamente apprezzato da altre recenti pronunce giurisprudenziali, sia di Cassazione che di Tribunale, con motivazioni sostanzialmente convergenti.

Tra la sentenza della Suprema Corte, va menzionata Cassazione n. 20179 del 22 agosto 2008, di cui si riporta uno stralcio di maggior interesse ai nostri fini:

*«... ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa stessa (anche presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro) la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale non deve essere retribuita; mentre se tale operazione è diretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito...».*

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 4683 del 12 novembre 2009, si è pronunciato a favore dei dipendenti di un'azienda ospedaliera pubblica milanese. Si tratta di una situazione nella quale alcuni infermieri «che, prima della timbratura del cartel-

lino, dovevano indossare una divisa che poi dovevano dismettere dopo la timbratura, considerato che lo spogliatoio non si trova all'interno del reparto ma al piano superiore».

La sentenza riconosce al datore di lavoro di decidere liberamente come e dove venga timbrato il cartellino e se si debba timbrare prima o dopo avere indossato la divisa che peraltro non può - nel caso di specie - che essere indossata in azienda per ragioni igieniche. «Ciò basta a fare ritenere fondato il diritto dei ricorrenti ad essere retribuiti per il tempo impiegato a indossare e dismettere la divisa» (Tribunale di Milano 12 novembre 2009).

In linea con i Giudici milanesi, la Regione Lombardia, prima tra le regioni italiane, ha provveduto ad emanare uno specifico provvedimento, mediante il quale indica alle aziende anche sanitarie, che laddove per disposizione aziendale l'azienda impone al proprio personale di indossare una divisa e - come nel caso degli operatori sanitari per ragioni anche di igiene - la vestizione/svestizione avviene «in servizio», cioè nel luogo di lavoro, il tempo occorrente per indossare tale divisa deve essere computato come orario di lavoro e quindi retribuito.

La questione circa la computabilità o meno del tempo di vestizione/svestizione come parte dell'orario di lavoro giornaliero è stata oggetto di decisione anche da parte del Tribunale di Messina, secondo cui «premesse che per orario di lavoro

*si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro, e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, l'elemento fondamentale per stabilire se il tempo di vestizione sia o meno computabile nell'orario di lavoro dipende dall'esistenza o meno per il lavoratore della facoltà di scegliere tempo, modalità e*

*luogo per lo svolgimento delle funzioni».*

In particolare, secondo detto Tribunale, il lavoratore ha l'onere di provare di non poter gestire a propria discrezione il tempo-divisa, non potendo scegliere, cioè, se indossarla a casa o sul luogo di lavoro, se prima o dopo la timbratura. (Tribunale di Messina 30 settembre 2009).

### Considerazioni conclusive

Per il Dlgs n. 66/2003 e per la direttiva comunitaria n. 104/1993 recepita dall'art. 1, comma 2, di quel Decreto, costituisce orario di lavoro «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni».

L'elemento caratterizzante di tale definizione è la

**Il tempo impiegato nella vestizione va considerato orario di lavoro**

«messa a disposizione» delle energie psico-fisiche del lavoratore a favore del proprio datore: ciò vale ad incorporare nel contratto di lavoro l'elemento qualificante della subordinazione, vale a dire della soggezione del dipendente al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dell'impresa.

Se quanto detto è vero, allora si comprende che i principi generali ricavabili dalle norme interne, di ispirazione comunitaria, poste dal Dlgs n. 66/2003 sorreggono a pieno l'approdo giurisprudenziale per cui il «tempo diviso» costituisce lavoro effettivo tutte le volte in cui risulta essere «eterodi-

retto», dal datore di lavoro che dirige ed organizza, tra le altre, anche le modalità di esecuzione di tale operazione. In altre parole, l'allargamento di prospettiva al quale aderisce Cassazione in commento è il seguente: poiché il potere datoriale non riguarda soltanto l'attività lavorativa in senso stretto, ma anche tutte quelle operazioni complementari o strumentali a quell'attività, il tempo occorrente per lo svolgimento delle prestazioni complementari (tipo: cambio divisa) deve essere retribuito, rientrando esso nel contratto di lavoro, quale evoluta declinazione del concetto di orario di lavoro.