

Il tempo impiegato per indossare la divisa o la tuta da lavoro va retribuito

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2965 del 3 Febbraio 2017, si è pronunciata sul cosiddetto tempo tuta o tempo divisa, ossia sul tempo impiegato per indossare la divisa da lavoro ovvero di vestizione e svestizione, riconoscendo, ancora una volta il diritto del lavoratore ad essere retribuito per il tempo necessario ad indossare una “divisa” richiesta dal datore di lavoro.

.....

La sentenza della Suprema Corte ha ridefinito in modo chiaro che il tempo necessario per indossare la divisa aziendale deve essere in busta paga con la maggiorazione dello stipendio.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso con cui alcuni lavoratori adivano il tribunale di primo grado, per ottenere il pagamento delle differenze retributive dovute riferite al tempo utilizzato per prestazioni ulteriori rispetto all’orario di lavoro, per cui essi dovevano presentarsi 15/20 minuti prima dell’inizio dell’orario di lavoro aziendale, per indossare apposite tute, scarpe antinfortunistiche, idonei copricapi e indumenti intimi forniti dall’azienda. I dipendenti, infatti, solo dopo aver indossato tali abiti ed essere passati da un tornello con marcatura del badge potevano entrare nel luogo di lavoro accedendo al reparto dove una macchina bollatrice rilevava l’orario di ingresso. Tali operazioni si ripetevano al termine dell’orario di lavoro per dismettere gli indumenti indossati.

I ricorrenti, di conseguenza, chiedevano, come sopra accennato, il pagamento delle differenze retributive dovute per il tempo di tali ulteriori prestazioni, a titolo di compenso per lavoro straordinario e in via subordinata come compenso per lavoro ordinario.

Il giudice del lavoro rigettava la domanda, ma i lavoratori nel successivo grado di appello, riformava la decisione condannando la società datrice di lavoro al pagamento delle somme richieste. I giudici di secondo grado riconosceva infatti il diritto del dipendente alla retribuzione per il tempo impiegato nelle operazioni di vestizione e svestizione, considerandone il carattere necessario e obbligatorio per l’espletamento dell’attività lavorativa, e lo svolgimento sotto la direzione del datore di lavoro. Una diversa regolamentazione di tale attività non poteva essere ravvisata, sul piano della disciplina

collettiva, dal “silenzio” delle organizzazioni sindacali sul problema del “tempo tuta”, né da accordi aziendali intervenuti per la disciplina delle pause fisiologiche.

La sentenza determinava il tempo di tali attività, facendo ricorso a nozioni di comune esperienza, in dieci minuti per ognuna delle due operazioni giornaliere (vestizione e svestizione), commisurando quindi il compenso dovuto alla retribuzione oraria fissata dal contratto collettivo applicabile.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse, che il collegio territoriale aveva erroneamente considerato come lavorativa l'attività preparatoria consistente nell'indossare la divisa. Secondo la ricorrente, infatti, la sentenza impugnata doveva essere censurata per non aver valutato l'incidenza sull'assetto negoziale del rapporto della contrattazione collettiva, che secondo la parte escludeva il pagamento di una retribuzione ulteriore del tempo impiegato sia per raggiungere i reparti, sia per indossare e togliere gli indumenti di lavoro, correlando la retribuzione dovuta al solo tempo della prestazione lavorativa effettiva.

Nel ricorso, la società, premesso che la determinazione quantitativa della retribuzione risultava soprattutto dalla disciplina collettiva, traeva quindi argomenti a sostegno della propria tesi dalle norme contrattuali in tema di durata e distribuzione dell'orario di lavoro e di riduzione dello stesso (correlata al godimento di riposi individuali) nonché dalla clausola del CCNL (applicabile alla fattispecie per il personale delle industrie alimentari) che, imponendo all'azienda di destinare un locale a spogliatoio, disponeva che questo dovesse rimanere chiuso durante l'orario di lavoro; tale previsione escludeva che il tempo da destinare alla vestizione potesse rientrare nella prestazione lavorativa.

La ricorrente denunciava quindi la violazione di plurime norme di diritto, sostenendosi che secondo la disciplina di legge doveva intendersi per orario di lavoro quello di effettivo svolgimento delle mansioni, “al netto di quello che il lavoratore impiega nello svolgimento di attività preparatorie”, in cui deve includersi il tempo che il lavoratore impiega per preparare se stesso e i propri strumenti allo svolgimento dell'attività lavorativa. Essa faceva riferimento a questo fine anche alla definizione di orario di lavoro dettata dal d.lgs. n. 66 del 2003, di attuazione della disciplina comunitaria, come “qualsiasi periodo in cui al lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni”, per sostenere che nella fattispecie non poteva ravvisarsi un esercizio delle funzioni in assenza di una effettiva prestazione.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità richiamando i principi più volte affermati dalla propria giurisprudenza e da quella comunitaria, affermavano che nel rapporto di lavoro si può distinguere "una fase finale, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni od attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa (art. 2104 c.c., comma 2) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale ad esempio può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria". Conseguentemente, il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro (e allo stesso deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva) "se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro; l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento".

In definitiva

La Suprema Corte, con la sentenza qui in commento, ha riproposto l'accento sull'annosa questione se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale deve essere considerato lavoro o meno.

Secondo i Giudici, nell'ambito del lavoro subordinato il tempo che il dipendente impiega per indossare la divisa aziendale, anche quando la giornata è cominciata ma l'attività lavorativa vera e propria no, deve essere retribuito regolarmente in quanto si considera facente parte della prestazione lavorativa se la prestazione va eseguita nell'ambito della disciplina d'impresa e cioè a condizione che la divisa sia stata imposta dal datore di lavoro come una scelta aziendale e non corrisponda invece a una volontà del lavoratore.

Non sono pochi i casi in cui i lavoratori si trovano nelle condizioni di dover indossare "abiti da lavoro", vedi solo a titolo di esempio, come nella fattispecie, gli addetti agli alimentari che sono impiegati nelle operazioni di cucina o di vendita al banco, o anche coloro che lavorano per catene al pubblico laddove devono indossare abiti con i colori o i loghi dell'azienda.

Indispensabile però per una giusta definizione, come sopra detto, che nel momento in cui al lavoratore viene data la possibilità di scelta sul quando e dove indossare la divisa, ciò identifica un atto di diligenza che prepara allo svolgimento dell'attività lavorativa e quindi non va retribuito. Se però è il datore di lavoro che fornisce le istruzioni sul quando e dove effettuare l'operazione di vestizione, essa rientra nel lavoro effettivo e quindi deve necessariamente essere retribuita, con una voce apposita e autonoma in busta paga.

Utile ai fini di una migliore comprensione del principio è il rimando che in sentenza la Corte ha fatto alla giurisprudenza comunitaria la quale già in passato ha sostenuto che per capire se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro (e come tale vada retribuito), bisogna stabilire se il lavoratore sia obbligato o meno ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e ad essere a disposizione del datore di lavoro per poter fornire immediatamente la propria opera.

In pronuncia infatti, opportunamente, si legge che secondo tale orientamento è possibile distinguere due fasi del rapporto di lavoro e cioè una fase finale, che soddisfa l'interesse del datore di lavoro e una fase preparatoria, "che riguarda attività accessorie e strumentali, da eseguire secondo diligenza come previsto dall'art. 2104 c.c., ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale ad esempio può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria".

Proprio per questi motivi, il tempo divisa o tempo tuta, ossia il tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro e comunque il tempo non strettamente attinente a quello destinato alla prestazione lavorativa finale, deve essere pagato perché rientra comunque nella nozione di "orario di lavoro" nel caso sia assoggettato al potere di direzione del datore di lavoro che ne disciplina i tempi e i modi di esecuzione.