

## **Orario di lavoro e retribuzione del “tempo tuta”**

*La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 505 dell'11 gennaio 2019, ha affermato che il tempo necessario per indossare la divisa da lavoro “rientra nell'orario di lavoro soltanto se è assoggettato al potere conformativo del datore di lavoro, ciò che può derivare o dalla esplicita disciplina di impresa o, implicitamente, dalla natura degli indumenti o dalla funzione che essi devono assolvere, tali da determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro”.*

.....

La Suprema Corte con la sentenza in oggetto ha statuito il principio secondo al lavoratore deve essere retribuito il tempo necessario per indossare gli abiti da lavoro in azienda, solo se dimostra di essere vincolato ad utilizzare gli spogliatoi aziendali e ad anticipare l'arrivo sul luogo di lavoro per compiere tale operazione.

### **Il fatto**

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte di appello confermava la sentenza del tribunale di primo grado, che aveva respinto la domanda proposta da alcuni lavoratori nei confronti della società datrice di lavoro per la remunerazione del tempo (nella fattispecie di trenta minuti giornalieri) necessari ad indossare ed a dismettere la tuta di lavoro nonché a fare la doccia.

A fondamento della decisione, la corte territoriale osservava che i lavoratori non avevano dedotto il potere, anche indiretto, del datore di lavoro di conformazione della prestazione accessoria né era stata allegata in alcun modo la circostanza che i lavoratori fossero tenuti ad anticipare il loro arrivo nell'ambiente di lavoro ed ad utilizzare gli spogliatoi aziendali, potendo liberamente assolvere a tali attività preparatorie anche presso le rispettive abitazioni. Non era stata, peraltro, dedotta la circostanza che, per le caratteristiche delle tute di lavoro, delle scarpe e dei dispositivi di sicurezza, l'utilizzo degli indumenti al di fuori dell'ambiente di lavoro non fosse consono o adeguato, secondo un criterio di normalità sociale.

Alla luce di quanto sopra, sempre a parere dei giudici di merito, non potevano inoltre essere ammesse le prove testimoniali in quanto ritenute irrilevanti vertendo sui controlli successivi all'operazione di vestizione.

I lavoratori proponevano quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse, che per lo svolgimento delle loro mansioni (nello specifico di saldatura e carpenteria), essi erano obbligati a presentarsi in anticipo sul luogo di lavoro, a timbrare il cartellino nello stabilimento ed a recarsi sul posto di lavoro; che le tute assegnate agli operai, pur non avendo le caratteristiche tecniche di dispositivi di

protezione individuale, erano state concepite dall'azienda oltre che come strumento distintivo anche come mezzo idoneo ad evitare agli operai di sporcare gli indumenti personali nell'ambiente di lavoro ed a garantire il pieno rispetto delle norme igieniche; che la società aveva predisposto appositi spogliatoi, muniti di docce, di panche ed armadietti individuali numerati; che i lavoratori, per rispettare i turni di lavoro, dovevano programmare il proprio tempo in modo da compiere le operazioni accessorie previste dalla parte datoriale prima dell'inizio del turno; che la etero-determinazione della vestizione poteva derivare, oltre che dalla esplicita disciplina di impresa, della natura degli indumenti da indossare o dalla specifica funzione che essi dovevano assolvere.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni la Suprema Corte, confermando quanto enunciato già nella consolidata giurisprudenza di legittimità in tema di retribuitività del cd. Tempo-tuta, osservava che i lavoratori non avevano in alcun modo allegato di essere vincolati ad utilizzare gli spogliatoi aziendali ed ad anticipare il proprio arrivo nell'ambiente di lavoro, potendo liberamente assolvere a tali attività preparatorie anche presso le rispettive abitazioni.

Aggiungevano inoltre i Giudici che neppure era stata dedotta la circostanza che l'utilizzo delle tute da lavoro, delle scarpe e dei dispositivi di sicurezza al di fuori dell'ambiente di lavoro non fosse consono o adeguato secondo un criterio di normalità sociale.

Ne conseguiva, pertanto, che i mezzi di prova dedotti riguardavano circostanze irrilevanti ai fini della decisione, perché non significative della eterodirezione e quindi, correttamente respinti dai giudici di merito.

Per quanto sopra riportato, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

Con la pronuncia qui esaminata si sottolinea, in buona sostanza, che il c.d. tempo tuta deve essere remunerato, perché rientrante nell'orario di lavoro effettivo, nel caso in cui esso sia "eterodiretto" dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione : cioè quando i lavoratori interessati sono obbligati espressamente dal proprio datore di lavoro ad utilizzare gli spogliatoi aziendali e a dover anticipare il proprio arrivo nell'ambiente di lavoro o, implicitamente, dalla natura degli indumenti o dalla funzione che essi devono assolvere, tali da determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro

Non è prevista alcuna retribuzione, d'altro canto, nel caso in cui viene concesso al dipendente di scegliere il tempo ed il luogo (anche presso la propria abitazione) di vestizione della divisa, perché in tale caso l'operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Nella fattispecie sottoposta a giudizio di legittimità, i lavoratori non avevano in alcun modo allegato di essere vincolati ad utilizzare gli spogliatoi aziendali ed ad anticipare il proprio arrivo nell'ambiente di lavoro e quindi tale adempimento poteva essere liberamente assolto anche presso le rispettive abitazioni. Non essendo poi neppure stata dedotta la circostanza che l'utilizzo delle tute, delle scarpe e dei dispositivi di protezione al di fuori dell'ambiente di lavoro non fosse consono o adeguato secondo un criterio di normalità sociale, di conseguenza la conclusione è risultata sfavorevole ai lavoratori.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'Informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini