

Remunerazione dei tempi di vestizione solo se sussiste l'eterodirezione

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 24684 del 2 Dicembre 2016, ha stabilito che affinché i tempi di vestizione e svestizione possano considerarsi retribuibili, è necessaria la sussistenza dell'eterodirezione datoriale e che tali operazioni si svolgano all'interno delle struttura aziendale.

Il fatto

La controversia nasce dal fatto che due lavoratori occupati presso un servizio mensa in appalto, si rivolgevano al Tribunale di primo grado esponendo di essere di essere tenuti (ex art.32 c.c.n.l. Turismo Pubblici servizi e dell'art.42 d.p.r.n.327/80) ad usare una divisa da indossare all'interno del luogo di lavoro in appositi spogliatoi predisposti dal datore. Precisavano i lavoratori di aver sempre provveduto prima a timbrare il cartellino e poi successivamente alla vestizione, sino a quando, per disposizione aziendale, era stato stabilito che erano tenuti a timbrare il cartellino dopo la vestizione ed, al termine dell'orario di lavoro, prima dell'ingresso in spogliatoio.

Sul rilievo che il tempo di vestizione fosse qualificabile come tempo di lavoro, i lavoratori si rivolgevano quindi alla corte chiedendo la condanna per la società datrice al pagamento dei compensi per il lavoro straordinario prestatato per il titolo descritto.

Il primo giudice accoglieva il ricorso, con una pronuncia che veniva in seguito riformata dalla corte d'appello. I giudici di secondo grado, a fondamento della propria decisione deducevano, in estrema sintesi, la necessità - affinché il tempo dedicato alla vestizione e svestizione potesse essere ritenuto lavoro effettivo - che l'obbligo eccedesse i canoni di "normalità" e riguardasse particolari protezioni tecniche o implicasse una impegnativa cura dell'immagine, ovvero che, pur riguardando normali divise, dovesse essere adempiuto nel rispetto di precise disposizioni imposte dal datore sui tempi e luoghi dell'adempimento, tali da comportarne una eterodirezione.

Nello specifico, motivavano i giudici dell'appello, erano carenti entrambi i presupposti, non avendo i ricorrenti allegato l'esistenza di obblighi aggiuntivi rispetto a quelli che discendono dalla legge (art.42 d.p 4327/80), né sussistendo il requisito della eterodirezione della attività di vestizione, giacché questa si svolgeva presso la sede di svolgimento dell'appalto ma non nei locali adiacenti a quelli utilizzati per la preparazione

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

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

e somministrazione degli alimenti, quindi al di fuori di un diretto controllo da parte datoriale.

Sotto altro versante, neanche risultava imposta da parte datoriale alcuna prescrizione circa l'impegno temporale da dedicare alla attività preparatoria, ovvero predisposte modalità di controllo del tempo medesimo, pertanto doveva escludersi che l'attività di vestizione e svestizione, collocate in momenti antecedenti e successivi all'arco temporale in cui il datore di lavoro poteva disporre delle energie lavorative del prestatore, fossero svolte sotto il diretto controllo datoriale.

Avverso tale decisione presentavano ricorso per cassazione i lavoratori, deducendo che la corte del merito, pur muovendo dal corretto presupposto giuridico secondo cui l'atto di indossare la divisa, in quanto antecedente l'inizio della prestazione lavorativa in senso proprio, ma funzionale alla sua corretta esecuzione, va inquadrato non nelle pause lavorative ma nelle attività preparatorie che possono essere ricomprese nel concetto di lavoro effettivo di cui al r.d.692/23 a secondo dell'atteggiarsi della singola fattispecie concreta, era giunta a conclusioni non coerenti con le premesse enunciate.

Essa aveva infatti ritenuto che nella specie, non sussistesse una rigorosa eterodeterminazione anche nei tempi della vestizione, benché tale attività dovesse essere svolta nell'immediatezza dell'inizio del turno di lavoro.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Facendo riferimento alla propria consolidata giurisprudenza, la Suprema Corte riteneva e che al fine di valutare se il tempo occorrente per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro e, più in generale, la divisa aziendale debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica.

In particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa o gli indumenti, la relativa operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale il tempo necessario per il suo compimento non deve essere retribuito. Se, invece, le modalità esecutive di detta operazione sono imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, l'operazione stessa rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito.

Osservavano i Giudici che , nell'interpretare il R.D.L. 5 Marzo 1923, n. 692, art. 3, a norma del quale "è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione

assidua e continuativa", è stato, dunque, affermato che tale disposizione non preclude che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo e che esso debba essere pertanto retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione.

Il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale – secondo anche la giurisprudenza comunitaria - rientra nell'orario di lavoro se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro, ovvero se il lavoratore sia obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e ad essere a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera.

Da tale compendio emergeva, dunque, che la eterodirezione appare elemento qualificante, unitamente alla circostanza che si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel caso specifico era stato chiarito che nessuna prescrizione fosse stata imposta da parte aziendale circa l'impegno temporale da dedicare alla attività preparatoria, né fossero state predisposte modalità di controllo del tempo medesimo", oltre al fatto che detta attività si svolgeva presso gli spogliatoi della sede della società committente, al di fuori di un diretto controllo datoriale.

Orbene, pur tenendo conto della peculiarità della fattispecie che atteneva ad un rapporto di lavoro avente ad oggetto un servizio oggetto di contratto di appaltato, non poteva prescindere dal rilievo circa la carenza, in ogni caso, degli elementi qualificativi dell'attività di vestizione e vestizione in termini di etero direzione. Era sufficiente al riguardo la considerazione della assoluta carenza di una previa determinazione dei tempi entro i quali detta attività dovesse esplicarsi, condizione imprescindibile per la qualificazione della stessa in termini di lavoro effettivo che vada come tale, retribuito.

Proseguiva la Corte, ricordando che era stato ritenuto, infatti, in numerosi arresti, che l'attività consistente nell'indossare e dismettere la divisa aziendale rientrava nella categoria del tempo di lavoro retribuibile nel caso in cui si svolgeva in locali aziendali prefissati, ed in tempi delimitati non solo – ad esempio - dal passaggio in successivi tornelli azionabili con il badge (posti all'ingresso dello stabilimento ed all'ingresso del reparto), ma anche dal limite stabilito dalla parte aziendale prima dell'inizio del turno, secondo obblighi e divieti sanzionati disciplinarmente, stabiliti dal datore di lavoro e riferibili all'interesse aziendale, senza alcuno spazio di discrezionalità per i dipendenti .

Si trattava di elementi, tutti, in base ai quali è declinato il concetto di eterodirezione della prestazione lavorativa che, per quanto innanzi detto, non risultavano ravvisabili nella

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

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

fattispecie esaminata e non consentivano di includere l'attività considerata nell'ambito del lavoro effettivo suscettibile di precipua remunerazione.

Da tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Nella sentenza in commento, i Giudici di legittimità hanno sciolto qualsiasi dubbio nel merito della questione, determinando che ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa o gli indumenti, la relativa operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale il tempo necessario per il suo compimento non deve essere retribuito. Se, invece, le modalità esecutive di detta operazione sono imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, l'operazione stessa rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito.

Quindi, in altre parole, è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa e tale disposizione non preclude che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo e che esso debba essere pertanto retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione.