

Tempo tuta e retribuzione

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n.9417 del 17 aprile 2018, ha stabilito che va retribuito il tempo necessario a indossare e dismettere gli abiti previsti per prestare il servizio. La mancata previsione nel CCNL non può infatti pregiudicare i diritti soggettivi dei lavoratori.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha ricordato che il tempo impiegato per indossare la tuta necessaria per eseguire la prestazione lavorativa è ricompreso nell'orario di lavoro e dunque va pagato anche se non previsto dal contratto.

Il fatto

Il caso nasce dalla domanda presentata al tribunale di primo grado da alcuni lavoratori, i quali avevano chiesto che fossero riconosciuti dall'azienda datrice di lavoro come facenti parte dell'orario retribuito i tempi necessari alla vestizione e svestizione degli abiti necessari alla prestazione di lavoro quali addetti alle mense.

I dipendenti, dopo aver letto una sentenza a loro sfavorevole, vedevano riformata la stessa dai giudici dell'appello. La corte del riesame, infatti, valorizzava l'obbligatorietà della vestizione degli indumenti da lavoro, l'impossibilità di indossarli e dismetterli a casa, l'esistenza a tal fine di uno spogliatoio – da considerare già ambiente di lavoro – e di armadi necessariamente sotto il controllo datoriale, anche dal punto di vista della sicurezza, ritenendoli elementi che inducevano a ritenere che i relativi tempi fossero appunto da considerare come di lavoro effettivo. La corte, inoltre, escludeva che potesse indurre a diverse conclusioni il fatto che la normativa contrattuale non contemplasse la computabilità dei tempi di vestizione nell'orario di lavoro, trattandosi di omissione che non poteva pregiudicare i diritti soggettivi dei lavoratori.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando l'erroneità della sentenza impugnata per non avere escluso la sussistenza di elementi di eterodirezione datoriale rispetto alla vestizione, omettendo di valorizzare correttamente il fatto che, trattandosi di indumenti resi necessari dall'interferire del lavoro con alimenti, l'obbligo di indossarli gravava direttamente sul lavoratore e che tale vestizione si attuava in un luogo, gli spogliatoi della sede, al di fuori del diretto controllo del datore di lavoro, sicché la volontà di quest'ultimo si manifestava come irrilevante e gli indumenti costituivano una mera condizione soggettiva per la legittima offerta della prestazione da parte del lavoratore.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità basavano le loro conclusioni soprattutto sull'articolo 1, comma 2, lettera a) del Dlgs 8 aprile 2003 n. 66, che afferma che per individuare un orario come "di lavoro" è necessario e sufficiente che il lavoratore sia a "disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"; in questa prospettiva, secondo la Corte, è evidente l'ininfluenza del fatto che il lavoratore sia a propria volta obbligato dalla normativa a indossare certi indumenti, in quanto ciò non esclude la possibile mancanza di una sua discrezionalità nel decidere quando e dove operare la propria vestizione, e tale mancanza di discrezionalità comporta di per sé che il lavoratore sia, in tali frangenti, a "disposizione del datore di lavoro" in base alla disciplina indicata.

Nel caso di specie, peraltro, ricorrono i presupposti perché la vestizione sia riconosciuta come orario di lavoro, anche in considerazione delle ragioni d'igiene imposte per tale attività, risultando palesemente improponibile che si indossino camice, o cuffie e cappellino per contenere i capelli, nel tragitto verso il lavoro, essendo in concreto sussistente uno specifico vincolo quanto a tempi e luoghi (in quanto, per ragioni sanitarie, gli indumenti devono essere indossati con contiguità locale e temporale rispetto all'attività di lavoro presso la mensa).

Affermava pertanto la Cassazione che il motivo era infondato, in quanto il (pacifico) gravare dell'obbligo di vestizione di determinati indumenti di lavoro anche sul lavoratore, oltre a non escludere l'obbligo datoriale di imporre e controllare che tale utilizzazione sia effettiva, è in realtà elemento privo di rilievo alcuno. Infatti, specificavano gli Ermellini anche facendo riferimento alla propria giurisprudenza sul punto, l'assenza per il lavoratore di libertà di scelta rispetto a tempi e luoghi in cui indossare gli indumenti necessari, non permette di ritenere la relativa operazione come relativa agli atti di diligenza meramente preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, imponendo, proprio per la mancanza di discrezionalità, che il tempo necessario per il suo compimento debba essere retribuito.

Concludeva la Corte affermando poi che la pacifica assenza di richiami espressi alla questione nell'ambito della contrattazione collettiva rende ogni profilo a ciò attinente del tutto irrilevante e la controversia non poteva pertanto che essere definita sulla base delle regole di fonte normativa come sopra declinate.

Per tutto quanto espresso, il ricorso veniva quindi rigettato.

In definitiva

Con la sentenza qui in commento, la Corte di Cassazione ha riaffermato che in alcuni casi il tempo impiegato dal lavoratore per indossare la divisa o il camice va considerato a tutti gli effetti come orario di lavoro e per questa deve essere retribuito in busta paga.

E' da annotare la pronuncia in questione, perché nel ribadire il concetto già più volte espresso dalla giurisprudenza anche del merito, ha posto una specifica particolare sul punto, stabilendo che per determinate professioni, come nello specifico quelle di addetti alla mensa, per ragioni evidenti di igiene l'indumento di lavoro non può essere indossato a casa e perciò spetta alla azienda fornire uno spogliatoio dove i dipendenti possono cambiarsi.

In questo concetto, lo spogliatoio viene a tutti gli effetti considerato ambiente di lavoro ed è per questo che il tempo impiegato per indossare gli abiti da lavoro è ricompreso nell'orario di lavoro e come tale va retribuito.

Il concetto alla base del ragionamento e che vale la pena di ricordare è che per individuare un orario come di lavoro, è sufficiente che in quel determinato lasso di tempo il dipendente sia a disposizione dell'azienda e nell'esercizio delle sue attività, così come determinato nel d.l. 66/2003, citato in sentenza.

In altre parole, il gravare dell'obbligo di vestizione di alcuni indumenti di lavoro sul lavoratore, non esclude l'obbligo del datore di imporre e controllare che l'uso sia effettivo. Infatti, l'assenza per il lavoratore della libertà di scelta sui tempi e sui luoghi in cui indossare gli indumenti necessari non può consentire di ritenere questa operazione come "relativa agli atti di diligenza meramente preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa", imponendo proprio per la mancanza di discrezionalità nello scegliere quando e dove operare la vestizione, che il tempo necessario per il suo compimento debba essere retribuito.

E' palese quindi che, dal momento che indossare una divisa è obbligatorio al fine dello svolgimento di alcune attività lavorative e che per alcune di esse la vestizione può avvenire per motivi di igiene solo all'interno del luogo di lavoro, in tali casi, indipendentemente da quanto stabilito dal contratto nazionale di riferimento, il tempo necessario va retribuito. Un ulteriore rapido accenno ad un altro caso in cui tale orario va pagato e cioè quello per cui è l'azienda a stabilire che i propri dipendenti debbano indossare una divisa sul posto di lavoro e debbano cambiarsi prima di tornare a casa.