

## LA RETRIBUIBILITA' DEL "TEMPO TUTA"

In caso di eterodirezione il tempo impiegato per la vestizione è da considerarsi orario di lavoro?

di Francesco De Leo

Corte di Cassazione Sezione lavoro  
Sentenza 10 settembre 2010 n. 19358  
(Pres. Roselli - Cons. Rel. Di Nubila)

*Nello svolgimento del rapporto di lavoro si rivela necessario operare una distinzione tra una fase finale, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni o attività di carattere accessorio e strumentale, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, con la conseguenza che al tempo impiegato dal prestatore dell'attività lavorativa per prepararsi alla stessa, estraneo alla prestazione finale, deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva. In tal senso, in particolare, al fine di stabilire se il tempo impiegato dal dipendente per indossare gli abiti da lavoro debba o meno essere retribuito, si afferma che la relativa attività rientra negli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale non deve essere retribuita, qualora sia al lavoratore concessa la facoltà di scegliere il tempo ed il luogo ove indossare la divisa, mentre nella diversa ipotesi in cui, come nella specie, tale operazione è diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo e le modalità di esecuzione (nello specifico, in particolare, imponendo ai lavoratori l'obbligo di timbrare il cartellino di presenza anche all'entrata ed all'uscita dallo spogliatoio, oltre che dall'azienda), essa rientra nel lavoro effettivo e, conseguentemente, deve essere retribuita.*

\*\*\*\*\*

(Omissis)

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Un gruppo di dipendenti della (...) srl, con separati ricorsi poi riuniti, convenivano in giudizio la predetta società per chiedere la corresponsione dell'equivalente di venti minuti di retribuzione giornaliera per 45 settimane, a fronte del cd. "tempo tuta". Esponevano che per entrare nel perimetro aziendale 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 ed uscire. Deducevano che il tempo occorrente per le suddette operazioni costituiva una "messa a disposizione" delle proprie energie in favore del datore di lavoro, onde il tempo stesso doveva essere retribuito.
2. Si costituiva la società ed eccepeva che nel corso delle operazioni suddette i lavoratori rimanevano comunque liberi di disporre del proprio tempo e non erano sottoposti al potere datoriale, mentre soltanto con l'inizio effettivo del turno di lavoro essi erano sottoposti agli ordini ed alle indicazioni dei superiori gerarchici.
3. Il Tribunale respingeva la domanda attrice, ritenendo che il tempo necessario per la vestizione non costituisse tempo di lavoro retribuito. Proponevano appello gli attori. Si costituiva e si opponeva la (...) srl, la quale dava atto della conciliazione intervenuta nei confronti di P.P.. La Corte di Appello di Roma, in parziale riforma della sentenza di primo grado, accoglieva le domande attrici nella misura -

equitativamente determinata - del 50%. Questa in sintesi la motivazione della sentenza di appello:

- come risulta dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 15734/2003, va considerato tempo di lavoro anche quello in cui il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro;

- quando l'obbligo di vestizione della divisa (Cass. n. 3763/1998) deve essere eseguito secondo pregnanti disposizioni del datore di lavoro circa il tempo ed il luogo dell'esecuzione, tale attività risulta "eterodiretta" e quindi da diritto alla retribuzione;

- applicati tali principi, ne risulta che il tempo impiegato nella vestizione va considerato orario di lavoro;

- ciò risulta confermato dalla direttiva n. 104/1993 della Comunità Europea, recepita nel D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 1, comma 2 (utilizzata come indicazione interpretativa);

- poichè non è possibile individuare per ciascun attore i tempi effettivamente impiegati per indossare e dismettere gli abiti da lavoro, soccorre una valutazione equitativa ex art. 432 c.p.c..

4. Ha proposto ricorso per Cassazione la (...) srl, deducendo cinque motivi. Gli attori sono rimasti intimati.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

5. Con il primo motivo del ricorso, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, del R.D. n. 692 del 1923, artt. 1 e 3 del R.D. n. 1955 del 1923, del D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 1, comma 1 del D.P.R. n. 327 del 1980, del D.Lgs. n. 155 del 1997, art. 12 preleggi, artt. 2094 e 2104 c.c., art. 112 e segg. c.p.c., art. 2997 c.c.: la Corte di Appello ha violato la normativa inerente all'orario di lavoro ed il criterio dell'onere della prova, affermando apoditticamente che durante il tempo della vestizione il lavoratore sarebbe a disposizione del datore di lavoro.

Viceversa detto tempo non richiede applicazione assidua e continuativa ed è equiparabile ad un riposo intermedio ovvero al tempo necessario per recarsi al lavoro. Il lavoratore non è a disposizione del datore di lavoro e non è nell'esercizio delle sue attività. Non vi è sinallagma contrattuale, ma solo un'attività preparatoria per la resa della prestazione.

6. Con il secondo motivo del ricorso, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, dell'art. 2099 c.c., art. 36 Cost., omessa motivazione e mancata valutazione della disciplina di cui ai CCNL di settore 1991, 1995 e 1999, degli accordi aziendali, delle regole sull'interpretazione dei contratti di cui all'art. 1362 e segg. c.p.c.. Trascritte le norme contrattuali sull'orario di lavoro, deduce la ricorrente che la riduzione di orario pari ad un'ora settimanale ha avuto riguardo al lavoro effettivo.

7. Con il terzo motivo del ricorso, la ricorrente deduce omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione in fatto circa un punto decisivo della controversia, a sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, deducendo l'omesso esame degli accordi sindacali e la mancata applicazione della regola generale dell'assorbimento del trattamento di miglior favore riferibile anche alle pause contrattuali - violazione e falsa applicazione, a sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, dell'art. 1362 segg. c.c.. Ogni dipendente può entrare in fabbrica fino a 29 minuti prima dell'inizio del turno e quando ha indossato l'abito da lavoro è libero di impiegare il tempo come desidera. Tali circostanze sono state capitolate come prova. Segue la trascrizione delle fonti contrattuali e si deduce che l'eventuale credito orario doveva essere compensato, fino a concorrenza, con le riduzioni di orario effettivo.

8. I motivi sopra riportati possono essere esaminati congiuntamente, in quanto tra loro strettamente connessi. Essi risultano infondati.

La giurisprudenza di questa Corte di Cassazione, dopo qualche incertezza, si è orientata nel senso che:

"Ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare 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 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". Così Cass. n. 15734/2003.

9. Successivamente il principio è ripreso da Cass. n. 19273/2006:

"Ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare 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 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. (Nella specie, riguardante un periodo antecedente alla entrata in vigore del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 di recepimento delle direttive comunitarie 93/104 e 200/34, la S.C. ha confermato la sentenza di merito secondo la quale il tempo della vestizione, facendo corpo con quello concernente la obbligazione principale ed attenendo un vincolo che caratterizza inevitabilmente la fase preparatoria, doveva ritenersi già remunerato dalla retribuzione ordinaria, senza necessità di distinguere la retribuzione a seconda dell'esistenza dell'obbligo di indossare o meno gli indumenti da lavoro)".

10. Più recentemente il principio è confermato da Cass. n. 15492/2009: "L'art. 5 del contratto collettivo nazionale per i lavoratori delle industrie meccaniche private in data 8 giugno 1999 e del contratto collettivo nazionale delle aziende meccaniche pubbliche aderenti all'Intersind, nella parte in cui prevede che sono considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione, deve essere interpretato nel senso che siano da ricomprendere nelle ore di lavoro effettivo, come tali da retribuire, anche le attività preparatorie o successive allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè 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. Nè può ritenersi incompatibile con tale interpretazione la disposizione contenuta nell'art. 5 citato 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".

11. La giurisprudenza sopra citata conferma che 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 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. 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.

12. Con il quarto motivo del ricorso, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, degli artt. 414, 112 e 115 c.p.c., art. 2797 c.c. e "decadenza": la Corte di Appello ha violato il principio della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, perchè ha accolto una domanda diversa da quella proposta, vale a dire la corresponsione della retribuzione per tutto il tempo intermedio tra l'accesso al primo tornello e l'uscita definitiva dall'azienda.

13. Il quinto motivo del ricorso attiene alla violazione degli artt. 112, 414 e 432 c.p.c., artt. 1226 e 2697 c.c., vale a dire la quantificazione della domanda sulla base di un arbitrario esercizio dei poteri equitativi dinanzi ad una carente allegazione dei fatti contenuta nella domanda.

14. Detti due motivi, da esaminarsi anch'essi congiuntamente, sono infondati. Il giudice di merito non ha accolto una domanda diversa da quella formulata, ma ha attribuito un "quid minus" rispetto a quanto domandato dagli attori, finendo per considerare come tempo di lavoro o tempo a disposizione, eterodiretto, la metà del tempo mediamente impiegato per passare dal primo al secondo tornello e dal terzo al quarto. La relativa liquidazione è stata operata in via equitativa e con prudente apprezzamento, stante

la difficoltà di accertare con precisione il “quantum” della domanda. Il giudice di merito ha fatto uso discrezionale dei poteri che gli attribuisce la norma processuale, con apprezzamento in fatto incensurabile in Cassazione, siccome adeguatamente motivato.

15. Non avendo la controparte svolto attività difensiva, non vi è luogo a provvedere sulle spese del grado.

P. Q. M.

La Corte Suprema di Cassazione rigetta il ricorso;

nulla per le spese del processo di legittimità.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 15 luglio 2010.

Depositato in Cancelleria il 10 settembre 2010.

(*Omissis*)

\*\*\*\*\*

#### NOTA

L'esistenza di un orario di lavoro predeterminato costituisce una delle caratteristiche centrali della prestazione di lavoro subordinato: il nostro legislatore lo identifica con “*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*” (art. 1 comma 2 lett. b del D.lgs. 66/2003).

Tradizionalmente tale periodo costituisce il principale criterio di commisurazione della retribuzione e, proprio per questo, oggetto di particolare attenzione nella discussione giuslavoristica.

Preliminarmente è opportuno sottolineare che la durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro, per principio costituzionale, deve essere fissata dalla legge (art.36 Cost., art. 2107 cod. civ.).

Il R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 prevedeva un limite massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali di lavoro effettivo (non computando cioè i riposi intermedi previsti dai contratti collettivi o dal contratto individuale).

Il limite è stato modificato dall'art. 13 L. 24 giugno 1997 n.196, che ha fissato in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, prevedendo che i contratti collettivi possano stabilirne una durata inferiore, prendendo a riferimento un arco di tempo superiore alla settimana (ma non all'anno).

Tale disciplina è stata nella sostanza confermata del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66.

A tale impostazione guarda la Corte di Cassazione che con la sentenza n. 19358 del 10 settembre 2010 fissa ulteriori criteri che arricchiscono la disciplina.

Il caso riguarda un gruppo di dipendenti che chiede la retribuzione anche di quei minuti necessari per assolvere agli obblighi propedeutici all'attività lavorativa (nello specifico il tempo necessario ad indossare gli abiti e l'attrezzatura funzionale, il c.d. “tempo tuta”).

L'azienda si oppone a tale retribuzione, sostenendo che nella fase preparatoria dell'attività lavorativa i lavoratori non espletano quegli obblighi contrattuali pattuiti *ex ante*.

La Suprema Corte, nell'analizzare la questione parte da un dato di fatto: ogni prestazione che il lavoratore si impegna ad eseguire necessita di una *fase preparatoria* relativa a prestazioni od attività accessorie e strumentali.

Tale fase deve distinguersi da una *fase finale* che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro.

In particolare ogni prestatore, in questa *fase preparatoria*, è tenuto a compiere operazioni che possono essere regolamentate dallo stesso datore di lavoro, il quale, nell'organizzazione dell'attività di impresa, ne disciplina il tempo e le modalità di esecuzione.

Viceversa può trattarsi di atti di *diligenza preparatoria* del lavoratore, rimessi ad un suo esclusivo apprezzamento, poiché al lavoratore è concessa la facoltà di scegliere il tempo e il luogo dell'attività (si pensi all'ipotesi in cui la divisa possa essere indossata anche presso la propria abitazione, prima di andare al lavoro).

Nel primo caso, afferma la Corte, trattasi di attività *eterodirette dal datore di lavoro*, nel secondo di attività *autodirette*.

Nelle sue valutazioni la Corte si orienta in perfetta armonia con quanto già espresso dalla stessa: *“Ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare 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 stessa, 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, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito”* (Così Cass. n. 15734/2003).

Successivamente il principio è stato ripreso da Cass. n. 19273/2006 e da Cass. n. 15492/2009: *“L’art. 5 del C.C.N.L. delle aziende meccaniche, nella parte in cui prevede che sono considerate ore di lavoro quella di effettiva prestazione, deve essere interpretato nel senso che siano da ricomprensere nelle ore di lavoro effettivo, come tali da retribuire, anche le attività preparatorie o successive allo svolgimento dell’attività lavorativa, purchè 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 [...]”*.

Le indicazioni della Corte di legittimità in realtà non appaiono in controtendenza ma, al contrario, in conformità con quanto già affermato dal nostro legislatore nel recepire la disciplina comunitaria.

Circa la definizione di *“orario di lavoro”*, infatti, l’art. 1 comma 2 lett. b del Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 riprende *in toto* quella di cui alla direttiva Ce n. 93/104 secondo cui: è da considerarsi 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.

Non è quindi presa posizione sulla nozione di *“lavoro effettivo”* che nel nostro ordinamento, ai sensi del R.D.L. del 1923 era quello che richiedeva un’applicazione assidua e continuativa, con esclusione, quindi, del tempo impiegato per recarsi al lavoro, dei riposi intermedi e delle soste superiori a dieci minuti.

La nozione *“europea”* di orario di lavoro viene in aiuto dell’interprete: essa è certamente più ampia di quella descritta nella legge del 1923 successivamente confermata dall’articolo 123, comma 1, della legge 196/1997.

Emerge quindi che, ai fini della configurazione del rapporto, non rileva tanto l’attività lavorativa in senso stretto, ma la quantità di tempo che un soggetto mette a disposizione di un altro e, quindi, come è stato sottolineato *“la quantità di tempo libero di cui il lavoratore perde la disponibilità”*.

Nel caso in questione la fase preparatoria va eseguita nell’ambito della disciplina d’impresa ed autonomamente esigibile dal datore di lavoro: i lavoratori affermavano che per entrare nel perimetro aziendale 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 ed uscire. Il tutto quantificabile, sempre a detta dei lavoratori, in un totale di venti minuti giornalieri.

Di conseguenza, conclude la Corte, al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

Quello dell’orario di lavoro è oggi, dunque, uno dei settori in maggiore evoluzione nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato.

Le direttive principali di tale evoluzione sono, da un lato, la tendenza a una progressiva e generalizzata riduzione dell'orario, come conseguenza delle innovazioni tecnologiche; dall'altro, la tendenza ad una rivisitazione del modello tradizionale di organizzazione di lavoro, verso una maggiore *flessibilità* anche della struttura temporale della prestazione.

In ossequio ai principi comunitari, nella contrattazione si è ormai diffusa la previsione del c.d. *flexitime*, la possibilità cioè per il lavoratore di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione, entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporale.

Con l'approvazione della legge 14 febbraio 2003 n. 30, meglio nota come "legge Biagi", di delega al governo per la riforma del mercato del lavoro, e la successiva entrata in vigore del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, quella tendenza si è consolidata nel testo legislativo.

Nel *Working Time flexibility in European companies* pubblicato dall'Institute for Labour Studies nel 2007 si è sottolineato l'elemento innovativo di questo strumento, il quale consentirebbe una maggiore convergenza delle diverse esigenze tra prestatore e datore: "[...] *le aziende mirano ad ottenere un vantaggio competitivo, rendendo il tempo di produzione più libero e flessibile, per esempio con la predisposizione di tempi lavorativi non-standard, contratti di lavoro overtime o flessibile; mentre i lavoratori desiderano avere più flessibilità in termini di tempi lavoro attraverso strumenti quali il flexi-time, part-time e altre forme di lavoro [...]*"; ma in un terreno caldissimo, come quello dell'orario di lavoro, la sensazione che si avverte è diversa.

Numerose controversie, come quella decisa dalla Suprema Corte, troverebbero un valido antidoto in strumenti del genere?

Ben venga l'introduzione di dispositivi innovativi, capaci di appagare al meglio le diverse necessità, purchè non si tratti di un altro *dono di Prometeo*: un uso distorto aumenterebbe il livello, già alto, di litigiosità.

La farraginoso macchina giudiziaria italiana non riuscirebbe a tenerne testa.