

RETRIBUZIONE AGGIUNTIVA PER IL TEMPO NECESSARIO AD INDOSSARE GLI INDUMENTI DI LAVORO.

Se l'operazione si svolge con modalità stabilite dall'azienda (Cassazione Sezione Lavoro n. 19358 del 10 settembre 2010, Pres. Roselli, Rel. Di Nubila).

Un gruppo di dipendenti della Unilever Italia s.r.l. ha convenuto in giudizio davanti al Tribunale di Roma la datrice di lavoro per chiedere la corresponsione dell'equivalente di **venti minuti di retribuzione giornaliera per 45 settimane, a fronte del c.d. "tempo tuta"**.

Essi hanno fatto presente 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.

I lavoratori hanno sostenuto che il tempo occorrente per la suddetta operazione costituiva una "messa a disposizione" delle proprie energie in favore del datore di lavoro, onde il tempo stesso doveva essere retribuito. La società ha eccepito 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. Il Tribunale ha respinto la domanda attrice, ritenendo che il tempo necessario per la vestizione non costituisse tempo di lavoro retribuito.

In grado di appello la Corte di Roma ha accolto le domande attrici nella misura, equitativamente

determinata, del 50%. La Corte ha motivato la sua decisione rilevando che, 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 deve essere eseguito secondo precisi disposizioni del datore di lavoro circa il tempo ed il luogo dell'esecuzione; tale attività risulta "etero diretta" e quindi dà diritto alla retribuzione.

Applicati tali principi - ha affermato la Corte - 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 nell'art. 1 comma 2 del Decreto Legislativo n. 66/2003 (utilizzata come indicazione interpretativa).

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte di Roma per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 19358 del 10 settembre 2010, Pres. Roselli, Rel. Di Nubila) ha rigettato il ricorso, richiamando la sua sentenza n. 19279 del 2006 secondo cui "*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*

."

La Corte ha anche richiamato la sua **sentenza n. 15492/2009** secondo cui: "*L'art. 5 del contratto collettivo nazionale per il 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, purché etero dirette 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. Né 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 ordinaria 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
".

La giurisprudenza sopra citata - ha osservato la Corte - 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 secondo comma Codice Civile**) 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.

In archivio legale trovate sentenze relative al lavoro.