

## **TRIBUNALE di Reggio Calabria - Sezione lavoro - sentenza 18 gennaio 2022**

### **TEMPO-TUTA: INDOSSARE L'ABBIGLIAMENTO DI SERVIZIO NON PUÒ CONSIDERARSI SEMPRE TEMPO DI LAVORO**

*In tema di lavoro subordinato nel settore sanitario, il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio (tempo-tuta) costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo.*

### **TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA - Sezione lavoro**

Il Giudice del lavoro, dott. Francesco De Leo, previo scambio e deposito telematico delle note scritte ai sensi dell'art. 221, commi 2 e 4, della L. 17 luglio 2020, n. 77 di conversione del D.L. n. 34 del 2020, pronuncia in data 18.01.2022, mediante deposito telematico contestuale di motivazione e dispositivo, la seguente

### **SENTENZA**

nella controversia iscritta al n. 1079/2019 del ruolo generale affari contenziosi, avente ad oggetto: retribuzione;

**TRA**

N.G. (c.f. (...)), rappresentato e difeso dall'Avv. M. Scambia in virtù di procura in atti;

Ricorrente

**CONTRO**

Azienda S.P., in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dall'Avv. M. Santagati;

Resistente

### **Svolgimento del processo - Motivi della decisione**

Con ricorso depositato l'8.03.2019, il ricorrente di cui in epigrafe, dopo aver precisato di essere dipendente dell'A.R., già A.R., sin dagli anni '80 e di aver svolto continuativamente l'attività di infermiere generico di 2<sup>a</sup> categoria, categoria C fascia 1, presso il reparto di Chirurgia dell'Ospedale di Melito Porto Salvo, ha esposto che:

- come tutti gli infermieri dell'A., per previsione aziendale e contrattuale, deve obbligatoriamente indossare, durante l'orario di lavoro, la divisa (casacca e pantaloni o camice e zoccoli o scarpe) che gli viene fornita, lavata e stirata dall'A.;
- giunge in azienda indossando i propri indumenti e, prima di prendere servizio, deve recarsi presso l'apposito locale aziendale, spogliarsi e indossare la divisa che custodisce nell'armadietto personale, infine recarsi in reparto, dove, dopo avere scambiato le consegne con il collega smontante turno, inizia il proprio turno lavorativo; alla fine del turno compie le operazioni inverse, ovvero attende il cambio, scambia le consegne, si reca nell'apposito locale per dismettere

la divisa, consegnarla per il lavaggio in caso di necessità o altrimenti riporla nell'armadietto fino al turno successivo e rivestirsi;

- presso l'unità operativa ove presta servizio non vi era, nel periodo oggetto di causa, un sistema automatico di rilevamento delle presenze, ma comunque il ricorrente doveva presentarsi in reparto all'inizio del turno indossando la divisa, per cui la sua vestizione e lo scambio delle consegne dovevano avvenire in tempo precedente all'inizio vero e proprio del turno. Parimenti non poteva abbandonare il reparto prima del termine del turno vero e proprio, sicché le operazioni di scambio consegne, svestizione della divisa e vestizione degli indumenti privati poteva avvenire solo dopo il termine del turno. Esemplificando, se il turno di lavoro previsto corrispondeva alle ore 07.00-14.00, era costretto a giungere in azienda alle 06.50 per indossare la divisa, onde essere operativo in reparto alle 07.00, lasciare il reparto alle 14.00, recarsi presso il locale adibito a spogliatoio onde dismettere la divisa aziendale ed indossare i propri abiti privati e lasciare finalmente i locali aziendali solo alle 14.10;

- l'art. 26 del CCNL 98-01 dedicato all'orario di lavoro, tutt'oggi vigente, articola quest'ultimo in 36 ore settimanali, ma il tempo necessario per la vestizione / svestizione, sia all'inizio che al termine della giornata lavorativa, non è mai stato conteggiato dall'A. nelle citate 36 ore settimanali, né è mai stato retribuito dall'Azienda, che commisura la retribuzione solamente alla durata del turno vero e proprio (07.00-14.00 nell'esempio precedente).

Nel dettaglio ha evidenziato come l'orario di lavoro sia organizzato su 3 turni (mattino 7.00/14.00 pomeriggio 14.00/21.00; sera 21.00/7.00), lavorando normalmente un pomeriggio e successivamente il mattino e la sera del giorno seguente, per poi godere di 3 giorni di riposo e quindi riprendere il servizio con le stesse modalità di turno, sicché, complessivamente, ogni infermiere, lavora per - arrotondando per difetto - tre turni ogni cinque giorni, circa 18 turni al mese.

Pertanto, calcolando 20 minuti a turno impiegati per le operazioni di vestizione e svestizione, ha sostenuto di essere titolare del diritto al pagamento di ulteriori 6 ore di lavoro ogni mese (20 minuti x 18 turni = 360 minuti = 6 ore), e quindi 66 ore di lavoro ogni anno (considerati 11 mesi lavorativi) a partire dal mese di Aprile 2004, stante l'interruzione del decorso prescrizione avvenuto con il ricevimento della lettera di tentativo obbligatorio di conciliazione nonché di ulteriori missive di costituzione in mora, sino al Settembre 2016.

Premesso che l'art. 27 CCNL integrativo del Comparto sanità 2001 "impone ai dipendenti l'obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni", ha precisato di aver formulato un tentativo di conciliazione, mediante nota interruttiva della prescrizione, richiedendo il pagamento della retribuzione per tale tempo lavorativo, senza ottenere alcun riscontro.

Precisando il quantum spettantegli, in considerazione della retribuzione percepita nel mese di gennaio, della posizione economica rivestita e delle maggiorazioni minime previste per il lavoro straordinario, ha concluso chiedendo di accertare e dichiarare che i 20 minuti citati per ciascun turno deve rientrare nell'orario di lavoro ed essere retribuito. Per l'effetto ha chiesto la condanna dell'A.R. in persona del rappresentante legale pro tempore a corrispondere al ricorrente ex art. 34 CCNL 98-01, art. 36 Cost., art. 2126 c.c., e subordinatamente art. 2041 c.c., e per il periodo sino al 30 settembre 2016, la somma di Euro 5.875,08 o altra ritenuta di giustizia, oltre interessi

legali con decorrenza da ogni scadenza retributiva, e cioè dal primo giorno del mese successivo a quello in cui avrebbe dovuto corrisponderci la singola retribuzione, alla data di deposito del presente, ed oltre interessi legali computati ai sensi dell'art. 1284 comma 4 c.p.c. (ovverosia ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2002) sulla predetta somma dalla data del deposito del ricorso e sino al soddisfo.

L'Azienda S.P., ritualmente evocata in giudizio, ha chiesto il rigetto del ricorso.

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Come accennato nella ricostruzione fattuale, il ricorrente sostiene che il sopra citato tempo di venti minuti, in cui il lavoratore è a tutti gli effetti in servizio, a disposizione del datore del lavoro e intento a svolgere un'attività inscindibilmente legata allo svolgimento dell'attività lavorativa vera e propria, non venga retribuito.

Va osservato, in via preliminare, che in ambito sanitario l'obbligo di indossare la divisa è previsto dalla L. n. 1098 del 1940, la quale prevede che "nell'esercizio delle loro funzioni" gli infermieri debbano indossare una divisa, ed è ribadito dall'art. 27 CCNL citato.

Parimenti dalle allegazioni presenti in atti emerge il riconoscimento dell'esistenza di tale arco temporale da parte della A.R.C. che, nel proprio regolamento sulla disciplina delle presenze (all.to 8), entrato in vigore dall'ottobre 2016, dà conto della presenza di personale obbligato ad indossare la divisa, consentendo a questo personale di beneficiare a tal fine di un tempo di mezz'ora, e facendo rientrare nel personale che gode del beneficio il personale infermieristico, del 118 e sanitario in genere, trattandosi di personale che ha l'obbligo di indossare specifica divisa.

Altresì - secondo la prospettazione del ricorrente - quand'anche non vi fosse specifica disposizione aziendale, non sempre è necessario che l'obbligo di indossare la divisa discenda da specifica disposizione datoriale, potendo risultare implicitamente dalla specifica funzione che la divisa deve assolvere nello svolgimento della prestazione, quali ad esempio le ragioni d'igiene imposte dalla prestazione da svolgere.

In altri termini si configurerebbe un lasso di tempo in cui si realizza un sostanziale assoggettamento del prestatore di lavoro al potere organizzativo e direttivo esercitato dal datore di lavoro stesso.

Ebbene, al fine di tracciare i confini giuridici del caso in esame, occorre richiamare i principi delineati recentemente dalla Suprema Corte (Cass. n. 8623/2020, che si pone nel solco di altri precedenti di legittimità (cfr. tra le altre, Cass. 17635/2019, Cass. 12935/2018, Cass. 3901/2018, Cass. 12935/2018, Cass. 27799/2017).

Nell'ipotesi posta al vaglio della giurisprudenza di legittimità, la Corte di Appello aveva accolto il gravame interposto dai dipendenti, con qualifica di infermieri, nei confronti della Azienda S.L., avverso la pronuncia del Tribunale che aveva rigettato il ricorso dei medesimi dipendenti, con cui era stato richiesto che fosse considerato come compreso nell'orario di lavoro - e, quindi, che fosse retribuito - il tempo necessario per indossare e dismettere la divisa, all'inizio ed alla fine del turno: attività resa obbligatoria dalla necessità di indossare la divisa presso i locali dell'ospedale in un momento antecedente alla marcatura del cartellino orario e, quindi, da considerare come tempo di lavoro, trattandosi di attività accessoria e propedeutica alla prestazione lavorativa in senso stretto. La Corte di merito, in riforma della gravata sentenza, aveva dichiarato che il tempo impiegato dai lavoratori, oltre l'orario normale del turno, e pari a venti minuti a

turno, per indossare e dismettere la divisa, costituisce tempo di lavoro e, per l'effetto, aveva condannato l'Azienda appellata al pagamento, in favore dei medesimi, delle correlate differenze retributive, nei limiti della prescrizione quinquennale, oltre accessori, come per legge.

Orbene la Suprema Corte ha osservato: "...la Corte territoriale è pervenuta alla decisione oggetto del presente giudizio uniformandosi agli ormai consolidati arresti giurisprudenziali della Suprema Corte nella materia, del tutto condivisi da questo Collegio, che non ravvisa ragioni per discostarsene - ed ai quali, ai sensi dell'art. 118 Disp. att. c.p.c., fa espresso richiamo (cfr., in particolare e tra le molte, Cass. nn. 17635/2019; 3901/2019; 12935/2018; 27799/2017) -, secondo cui l'attività di vestizione attiene a comportamenti integrativi dell'obbligazione principale ed è funzionale al corretto espletamento dei doveri di diligenza preparatoria e costituisce, altresì, attività svolta non (o non soltanto) nell'interesse dell'Azienda, ma dell'igiene pubblica, imposta dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene. Pertanto, dà diritto alla retribuzione anche nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, in quanto, proprio per le peculiarità che la connotano, deve ritenersi implicitamente autorizzata da parte dell'A.; e tali affermazioni non si pongono in contrasto con quanto affermato da questa Suprema Corte con la sentenza n. 9215 del 2012, secondo cui, "nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario ad indossare l'abbigliamento di servizio (c.d. tempo tuta) costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo"; e ciò, in quanto gli arresti più recenti rappresentano uno sviluppo di quello precedente, or ora citato, ponendo l'accento sulla "funzione assegnata all'abbigliamento, nel senso che la eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina di impresa, ma anche risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento, o dalla specifica funzione che devono assolvere", per obbligo imposto, lo si ripete, dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene attinenti alla gestione del servizio pubblico ed alla stessa incolumità del personale addetto; che, pertanto, va sottolineato che l'orientamento giurisprudenziale di legittimità "è saldamente ancorato al riconoscimento dell'attività di vestizione/svestizione degli infermieri come rientrante nell'orario di lavoro e da retribuire autonomamente, qualora sia stata effettuata prima dell'inizio e dopo la fine del turno. Tale soluzione, del resto, è stata ritenuta in linea con la giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro di cui alla direttiva 2003/88/CE (Corte di Giustizia UE del 10 settembre 2015 in C-266/14; v. Cass. n. 1352/2016...)" (così, testualmente, Cass. ord. n. 17635/2019, cit., alla quale si rinvia per ulteriori approfondimenti sul punto, ai sensi dell'art. 118 Disp. att. c.p.c.);". Parimenti, secondo un ulteriore arresto (Cass.17635/2019), "6. in questa sede va data continuità ai precedenti specifici di questa Corte (v. Cass. 11 febbraio 2019, n. 3901; Cass. 24 maggio 2018, n. 12935; Cass. 22 novembre 2017, n. 27799) nei quali si è affermato che: - le attività di vestizione/svestizione attengono a comportamenti integrativi della obbligazione principale e funzionali al corretto espletamento dei doveri di diligenza preparatoria; - trattasi di attività che non sono svolte nell'interesse dell'Azienda ma dell'igiene pubblica e, come tali, esse devono ritenersi implicitamente autorizzate da parte dell'Azienda stessa; - per il lavoro all'interno delle strutture sanitarie, anche nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, il tempo di vesti-

zione e svestizione dà diritto alla retribuzione, essendo tale obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto;

6.1. tali affermazioni non si pongono in contrasto con il principio di cui a Cass. 7 giugno 2012, n. 9215, secondo cui, nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio ('tempo-tuta') costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo (principio ribadito anche da Cass., Sez. Un., 16 maggio 2013, n. 11828);

6.2. ed infatti il più recente orientamento rappresenta uno sviluppo del precedente indirizzo (del tutto in linea con il principio) ed una integrazione della relativa ricostruzione, ponendo l'accento sulla funzione assegnata all'abbigliamento, nel senso che l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa ma anche risultare implicitamente dalla natura degli indumenti - quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento - o dalla specifica funzione che devono assolvere e così dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto (si vedano anche Cass. 28 marzo 2018, n. 7738 e Cass. 26 gennaio 2016, n. 1352);

6.3. pur con definizioni non sempre coincidenti, essendosi fatto riferimento, in alcuni casi al concetto di 'eterodirezione implicita', in altri all'obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene, discendente dall'interesse all'igiene pubblica, in altri ancora all'esistenza di 'autorizzazione implicita', l'orientamento della giurisprudenza di legittimità è, dunque, saldamente ancorato al riconoscimento dell'attività di vestizione/svestizione degli infermieri come rientrante nell'orario di lavoro e da retribuire autonomamente, qualora sia stata effettuata prima dell'inizio e dopo la fine del turno; 6.4. tale soluzione, del resto, è stata ritenuta in linea con la giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro di cui alla direttiva n. 2003/88/CE (Corte di Giustizia UE del 10 settembre 2015 in C-266/14; v. Cass. n. 1352/2016 cit. alla quale si rinvia per ulteriori approfondimenti sul punto);

7. sugli esposti principi non incidono le censure svolte in questa sede sotto il profilo del difetto di prova dell'esistenza di puntuali disposizioni dell'Azienda (Regolamento disciplinante l'orario di lavoro, specifiche disposizioni di servizio);

7.1. ciò che rileva, come evidenziato nei precedenti citati, è unicamente che le attività preparatorie di cui trattasi siano state svolte all'interno dell'orario di lavoro - e come tali retribuite - o piuttosto, come accertato dalla sentenza impugnata, in aggiunta ed al di fuori dell'orario del turno, dovendo in tal caso essere autonomamente retribuite;

8. quanto all'effettuazione delle indicate prestazioni al di fuori del normale orario di lavoro (secondo la sentenza impugnata 'prima e dopo i relativi turni di lavoro') la censura della ricorrente scivola, in modo inammissibile, sul piano dell'appezzamento del merito;

9. con riguardo, poi, alle invocate norme, di legge e di contratto collettivo, relative alla disciplina del lavoro straordinario, si è già evidenziato che si tratta di attività che, in quanto svolte nell'interesse del servizio pubblico oltre che a tutela dell'incolumità del personale addetto, devo-

no ritenersi implicitamente autorizzate dall'Azienda (v. Cass. n. 27799/2017 cit., in motivazione) ed anzi da essa imposte, potendo in mancanza l'Azienda rifiutare di ricevere la prestazione; dette attività avrebbero dovuto, pertanto, essere comprese all'interno del debito orario;"

Non vi sono motivi per discostarsi da tali chiari, condivisi ed univoci principi.

Nel caso in esame dalle dichiarazioni testimoniali rese in procedimenti analoghi - nella fattispecie quelle della sig.ra S.V. nel procedimento n. 4034/15 RG, del Dirigente del reparto Chirurgia dott. T. nel procedimento n. 4323/15 e, infine, della sig.ra P.R. nel procedimento n. 502/16 RG, la cui acquisizione è stata disposta con ordinanza del 04.12.2019 - si ha la conferma che gli infermieri in servizio presso il reparto di chirurgia del presidio ospedaliero di Melito Porto Salvo si recavano sul posto di lavoro prima dell'inizio del turno per indossare la divisa e che solo dopo la fine del turno se ne svestivano, impiegando circa dieci minuti per vestizione e svestizione, tempo che appare congruo e che deve essere retribuito. Ne consegue l'accoglimento del ricorso che è fondato in diritto e che appare corretto anche quanto al calcolo della retribuzione: per il periodo oggetto di causa, ovvero a partire dal mese di Aprile 2004 e sino al 30 Settembre 2016, al ricorrente spetta la complessiva somma di Euro 5.875,08.

Sulle dette somme competono anche gli accessori di legge, da determinarsi nella maggior somma tra interessi legali e rivalutazione, in ragione del divieto di cumulo di rivalutazione monetaria ed interessi, previsto dall'art. 22, comma 36, della L. n. 724 del 1994, per gli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale spettanti ai dipendenti pubblici in attività di servizio o in quiescenza, trattandosi di una regola limitativa della previsione generale dell'art. 429, comma 3, c.p.c., che, nell'utilizzare la più ampia locuzione "crediti di lavoro", ha inteso riferirsi a tutti i crediti connessi al rapporto di lavoro (tra le tante, Cass. Sez. L. n. 13624 del 2020).

Le spese legali seguono la soccombenza e vengono liquidate ex art. 4, comma 1, D.M. n. 55 del 2014, come in dispositivo e distratte in favore del difensore del ricorrente dichiaratosi antistatario.

### **P.Q.M.**

#### **IL TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA**

Accoglie il ricorso e, per l'effetto, condanna l'Azienda S.P., in persona del legale rapp.p.t., a pagare in favore del ricorrente la complessiva somma di Euro 5.875,08 per le causali di cui in parte motiva, oltre la maggior somma tra interessi e rivalutazione dalle singole scadenze mensili al soddisfo.

Condanna l'Azienda S.P., in persona del legale rapp.p.t., a pagare in favore del ricorrente le spese legali che si liquidano in Euro 2.780,00 per onorari, oltre rimborso forfettario spese generali 15%, cpa e iva come per legge, da distrarsi in favore dell'Avv. di parte ricorrente.

Manda alla Cancelleria per l'immediata comunicazione telematica alle parti costituite del presente provvedimento in forma integrale, comunicazione telematica che sostituirà la lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e diritto della decisione prevista dall'art. 429 c.p.c..

Così deciso in Reggio Calabria, il 18 gennaio 2022.

Depositata in Cancelleria il 18 gennaio 2022.