

Prestazione di lavoro: il tempo di vestizione/svestizione va retribuito

SENTENZA DELLA CASSAZIONE CIVILE, SEZ. LAVORO, DELL'1 LUGLIO 2019, N. 17635

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Alcuni dipendenti di una Asl dell'Abruzzo si erano rivolti al Tribunale chiedendo fosse riconosciuto in loro favore il diritto alla retribuzione del tempo impiegato per indossare e dismettere la divisa, trattandosi di attività obbligatoria, accessoria e propedeutica alla prestazione di lavoro.

L'Asl abruzzese impugnava la sentenza del Tribunale (che aveva accolto la domanda dei predetti dipendenti) avanti la Corte d'Appello che, però, confermava la decisione del Tribunale.

Per la cassazione di tale sentenza l'Asl ha proposto ricorso.

La Cassazione civile, sez. lavoro, con sentenza dell'1 luglio 2019, n. 17635, richiamando anche altre precedenti pronunce (Cass. N. 3901/2019; Cass. N. 12935/2018 e Cass. N. 27799/2017), ha respinto la richiesta dell'Asl, confermando il diritto dei ricorrenti alla retribuzione del tempo impiegato per indossare e dismettere la divisa.

La Cassazione ha evidenziato che necessariamente i ricorrenti dovessero indossare e dismettere la divisa di lavoro, per intuitibili ragioni di igiene, negli stessi ambienti dell'Azienda – e non ovviamente da casa – prima dell'entrata e dopo l'uscita dai relativi reparti, rispettivamente, prima e dopo i relativi turni di lavoro. Secondo i principi già affermati dalla Corte costituzionale, secondo i quali ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa stessa (e quindi 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 tali tempi e luogo, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito.

Secondo i principi generali ricavabili dal d.lgs. n. 661/2003, di ispirazione comunitaria, il "tempo divisa" costituisce lavoro effettivo (retribuibile) tutte le volte in cui risulta essere eterodiretto dal datore di lavoro, che dirige ed organizza, tra le altre, anche le modalità di esecuzione di tale operazione: in tal caso l'esatto adempimento preteso, anche in via implicita, dal potere datoriale non riguarda soltanto l'attività lavorativa in senso stretto, ma anche tutte quelle operazioni complementari o strumentali a quell'attività.

Nella fattispecie degli indumenti di lavoro adottati sono specifici e ben caratterizzati così da escludere che potessero essere indossati anche all'esterno dell'ambito lavorativo e da far ritenere, al contrario, che l'atto di vestizione costituisse lavoro effettivo e desse diritto a retribuzione.

Tale fase preparatoria non era rimessa alla libertà del lavoratore, tanto che il datore di lavoro poteva rifiutare la prestazione lavorativa senza divisa. Il tempo impiegato era dunque strettamente



funzionale all'esecuzione della prestazione lavorativa ed integrava un'attività costituente corretto adempimento di un obbligo nascente dal rapporto di lavoro.

Ad avviso della Cassazione civile il giudice di primo grado, così come la corte d'appello, correttamente ne avevano previsto la retribuitività.