

Tempo vestizione prima e dopo il lavoro: va pagato?

(Fonte: <https://www.laleggepertutti.it/> - Carlos Arija Garcia)



La Cassazione torna sul «tempo tuta»: tutto dipende dal fatto che il datore pretenda una certa divisa, la fornisca e imponga di indossarla in azienda.

Ci sono determinati mestieri che richiedono una divisa. Il pilota o il personale di bordo di un aereo, il capotreno o il capostazione, l'addetto alla macelleria o alla gastronomia del supermercato, l'infermiere, ecc. In alcuni casi, è possibile uscire da casa o tornare dal lavoro «già vestiti», come può essere il caso del controllore del treno o della hostess dell'aereo. In altri, invece, come può essere quello di chi lavora al bancone del supermarket, occorre arrivare sul posto di lavoro, andare nello spogliatoio e cambiarsi prima di servire il pubblico. Lo stesso toccherà fare finito il turno, prima di tornare a casa. E spesso il dipendente si chiede se il tempo che ci impiega per indossare e per togliere la divisa rientri nel suo orario di lavoro o sia costretto ad anticipare l'arrivo e a posticipare l'uscita. In altre parole, **il tempo di vestizione prima e dopo il lavoro va pagato?**

Una recente ordinanza della Cassazione insiste su questo punto, sul quale ci sono già stati dei pronunciamenti. Vediamo che cosa ha stabilito la Suprema Corte.

Tempo di vestizione: cosa dice la legge?

Il tempo di vestizione prima e dopo il lavoro, chiamato anche «tempo tuta», deve essere incluso nell'orario del dipendente. Lo aveva già stabilito il **ministero del Lavoro** in un [interpello del 23 marzo 2020](#). **Ad una condizione, però: deve essere il datore ad imporre che il lavoratore indossi determinati abiti o una certa divisa forniti dall'azienda per svolgere la sua attività.**

L'esempio più classico è quello del supermercato. Gli addetti alla macelleria, alla gastronomia, al banco del pesce, all'ortofrutta, alla cassa, devono avere dei vestiti o delle divise particolari, richieste dal titolare ma anche dalle normative igienico-sanitarie. Normale che chi deve affettare dei salumi debba avere il tempo di cambiarsi prima di cominciare a servire prosciutto, salame e mortadella e di lavarsi e rimettere i propri abiti alla fine del suo turno di lavoro.

Il Ministero ha precisato che per **orario di lavoro** si deve intendere «qualsiasi periodo in cui il dipendente sia al lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio delle sue funzioni». La domanda è: il tempo dedicato ad indossare gli indumenti necessari a svolgere la propria attività come tute, abiti, divise, camici e dispositivi di protezione individuale, rientra in tale definizione? Oppure si può pensare che il lavoratore, al momento di cambiarsi, non sta prestando alcuna attività lavorativa e non si troverebbe nell'esercizio delle sue funzioni? La risposta l'ha data tempo fa la Cassazione [1], che ha fatto una distinzione:

- **il tempo tuta, ovvero la vestizione in azienda, non rientra nell'orario di lavoro nel caso in cui il dipendente abbia avuto in dotazione gli indumenti e disponga della possibilità di portarli al proprio domicilio, recandosi al lavoro con gli indumenti già indossati.** Può essere il caso del capotreno, della hostess, del poliziotto;
- **la vestizione e la svestizione rientrano, invece, nell'orario di lavoro se il datore ha fornito al dipendente determinati indumenti, con il vincolo però di tenerli e di indossarli sul posto di lavoro.** Come nel caso che si diceva prima dell'addetto al bancone del supermercato o l'infermiere.

Tempo di vestizione: quando va pagato?

Un'ordinanza ancora più recente della Cassazione [2], riportata in forma integrale in fondo a questo articolo, ha ribadito che per la **vestizione prima e dopo il lavoro**, cioè prima della timbratura all'ingresso e dopo la timbratura in uscita, il lavoratore ha diritto alla retribuzione dei minuti impiegati per le due operazioni. Insomma: **il tempo tuta va pagato** quando avviene in azienda.

A finire davanti alla Suprema Corte, il caso di ben 32 infermieri che avevano citato in tribunale l'Azienda sanitaria locale per la quale lavorano per chiedere il diritto a vedersi retribuire «in quanto rientrante nell'orario di lavoro, il tempo, pari a non meno di 15 minuti per turno, impiegato per indossare e dismettere la divisa loro fornita per lo svolgimento della prestazione lavorativa».

Per la Cassazione, «il carattere eterodiretto delle operazioni di vestizione e svestizione dell'abbigliamento ospedaliero», anche considerando «il profilo dell'obbligatorietà dell'operazione in vista dell'espletamento dell'attività lavorativa, che ne consente la riconducibilità all'ambito dell'esatto adempimento della prestazione che il soggetto datore può, anche in via implicita, pretendere» dal dipendente porta al riconoscimento della retribuzione per quel periodo di tempo.

Detto in altre parole: se un'azienda (che sia ospedaliera, come in questo caso, o di qualsiasi altro settore) obbliga un dipendente ad indossare sul posto di lavoro una determinata divisa fornita dal datore, **il tempo di vestizione e di svestizione deve rientrare nell'orario lavorativo.** E, pertanto, quel tempo **va pagato.** Se il dipendente deve iniziare il turno alle 8.00,

ha diritto a timbrare alle 8.00, a vestirsi e a iniziare, solo dopo, la sua attività. Se il suo turno finisce alle 16.00 e ci mette dieci minuti a raggiungere lo spogliatoio, a lavarsi e a cambiarsi, ha diritto a smettere di lavorare alle 15.50, a cambiarsi, e a timbrare alle 16.00.

Note

[1] [Cass. ord. n. 21168/2021 del 23.07.2021.](#)

[2] [Cass. ord. n. 9306/2022 del 22.03.2022.](#)

SENTENZA

Cass. civ., sez. lav, ord., 22 marzo 2022, n. 9306

Presidente Bronzini - Relatore De Marinis

Rilevato che

con sentenza del 9 luglio 2015, la Corte d'Appello di L'Aquila, in parziale riforma della decisione resa dal Tribunale di Vasto, sulla domanda proposta da D.V.E. e altri 31 nei confronti dell'Azienda Sanitaria locale ASL X (omissis) avente ad oggetto il riconoscimento del diritto degli istanti, tutti dipendenti della predetta Azienda sanitaria, con mansioni di infermiere, a vedersi retribuire, in quanto rientrante nell'orario di lavoro, il tempo, pari a non meno di 15 minuti per turno, impiegato per indossare e dismettere la divisa loro fornita per lo svolgimento della prestazione, limitava il credito retributivo degli istanti al periodo successivo all'8.5.2007 in accoglimento dell'eccezione di prescrizione sollevata dall'Azienda sanitaria;

che la decisione della Corte territoriale discende dall'aver questa ritenuto, alla stregua del compiuto accertamento in fatto, in base al quale la Corte stessa è pervenuta al convincimento del carattere eterodiretto e non meramente preparatorio dell'attività, in quanto disciplinata e 'controllata dal datore, di dover qualificare, in consonanza con l'orientamento espresso da questa Corte, il tempo relativo, identificato, confermando la determinazione operata dal primo giudice da considerarsi non eccedente l'ambito della domanda, in venti minuti complessivi, come incluso nell'orario di lavoro e tale da fondare a carico dell'Azienda sanitaria datrice l'obbligo di retribuirlo nei limiti della prescrizione quinquennale;

che per la cassazione della decisione ricorre l'Azienda sanitaria, con quattro motivi, cui resistono, con controricorso, tutti gli originari istanti.

Considerato che

con il primo motivo, l'Azienda sanitaria ricorrente, nel denunciare la violazione e falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c., lamenta l'incongruità logica e giuridica dell'iter argomentativo della Corte territoriale che approda al convincimento del carattere eterodiretto dell'operazione di vestizione/svestizione senza dare rilievo alcuno al dato dell'assenza di precise disposizioni circa il momento in cui effettuare l'attività rispetto a quello della timbratura;

- che con il secondo motivo, denunciando la violazione e falsa applicazione del R.D.L. n. 692 del 1923, artt. 3 e 6, del R.D. n. 1955 del 1923, art. 10, del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 2, comma 2, del Dir. 98/104/CE, art. 2, n. 1, del D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 1, comma 2, lett. a), e dell'art. 18 CCNL per il comparto Sanità 1.9.1995, ripropone sotto il profilo della non conformità a diritto la censura concernente la mancata considerazione dell'assenza di puntuali disposizioni che impongano ai lavoratori determinate modalità nell'effettuazione delle operazioni di vestizione/svestizione;

che con il terzo motivo, posto sotto la seguente rubrica "Omesso esame in ordine all'eccepita violazione e/o erronea applicazione della normativa anche contrattuale in materia di lavoro straordinario nel pubblico impiego", si imputa alla Corte territoriale la mancata considerazione dell'eccepita configurabilità come straordinario del tempo necessario all'operazione computato come ulteriore rispetto all'orario di lavoro e del contrasto, per difetto della prevista autorizzazione, con la disciplina relativa;

- che nel quarto motivo la violazione e falsa applicazione dell'art. 112 nella parte in cui pone il principio di corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato è prospettato con riguardo alla statuizione della Corte territoriale circa la determinazione del tempo complessivo occorrente per l'operazione in questione che si assume eccedente rispetto alla relativa domanda formulata in sede di conclusioni;

- che i primi tre motivi - che, in quanto sostanzialmente volti a contestare alla Corte territoriale di non aver correttamente applicato il principio di diritto a riguardo fissato dalla giurisprudenza di questa Corte, stigmatizzando l'effetto dell'artificioso incremento dell'orario di lavoro in contrasto con le regole che disciplinano l'istituto del lavoro straordinario nel settore pubblico, ben possono essere trattati congiuntamente devono ritenersi complessivamente infondati, atteso che l'apprezzamento in fatto operato dalla Corte territoriale in ordine al carattere eterodiretto delle operazioni di vestizione/svestizione dell'abbigliamento ospedaliero, risulta basato su un criterio coerente con il principio di diritto fatto proprio da questa Corte (cfr., da ultimo, Cass. n. 8622/2020) e correttamente inteso a valorizzare il profilo dell'obbligatorietà dell'operazione in vista dell'espletamento dell'attività lavorativa, che ne consente la riconducibilità all'ambito dell'esatto adempimento della prestazione che il soggetto datore può, anche in via implicita, pretendere; profilo che condivisibilmente la Corte territoriale ha valutato non smentito dall'eccepita assenza di specifiche disposizioni volte a regolare l'operazione rispetto al momento della timbratura, tenuto conto, anche, che quell'eccezione, rilevando nel senso di consentire la vestizione dopo la timbratura e la svestizione prima di quella, lungi dal determinare l'estraneità dell'operazione all'ambito del lavoro effettivo, ne ammette l'inclusione nel tempo di lavoro, di modo che la pronunzia resa dalla Corte territoriale si risolve nella sanzione formale di quella inclusione, con invarianza dell'orario normale, che tenendo conto di tale formalizzazione andrà semplicemente rimodulato, senza risultare di fatto

incrementato, derivandone l'inconfigurabilità del tempo relativo come lavoro straordinario, con conseguente inconferenza del terzo motivo, che, pertanto, può valutarsi di per sé anche inammissibile;

che propriamente inammissibile deve ritenersi, dal canto suo, il quarto motivo, limitandosi l'Azienda sanitaria ricorrente a riproporre in questa sede la censura relativa al vizio di ultrapetizione in cui sarebbe incorsa la Corte territoriale con riguardo alla determinazione del tempo di vestizione/svestizione riconosciuto in misura eccedente alla domanda formulata dagli originari istanti in sede di conclusioni, limitata ai 15 minuti, senza neppure confutare quanto riportato nell'impugnata sentenza circa il tenore della domanda desumibile dal contesto del ricorso introduttivo, che, quanto alla determinazione del tempo relativo, poneva i 15 minuti come limite inferiore di quella determinazione e comunque rimetteva questa alla valutazione equitativa del giudice;

che il ricorso va, pertanto, rigettato;

che le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 200,00 per esborsi ed Euro 8.500,00 per compensi, oltre spese generali al 15% ed altri accessori di legge, da distrarsi in favore dell'avv. (omissis), antistatario. Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1-quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.