

Il “tempo tuta”: la nozione di orario di lavoro e il diritto alla retribuzione

Avv. Luisa Belli

L'art. 1 del D.Lgs n. 66/2003 definisce orario di lavoro *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni”*.

Il decreto recepisce le Direttive Comunitarie 93/104/CE e 2000/34/CE, che stabiliscono i requisiti minimi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, incluse le pause, il riposo e la durata massima della settimana lavorativa.

Ciò che caratterizza il concetto di “orario di lavoro” non è tanto l'attività del lavorare in senso stretto, quanto il fatto che il lavoratore, durante quel periodo di tempo, mette le proprie energie a disposizione del datore di lavoro. E' infatti proprio nella soggezione al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro che si manifesta l'elemento qualificante la natura subordinata del rapporto di lavoro.¹

Sono quindi da ricomprendere nella nozione di orario di lavoro tutte quelle operazioni complementari o strumentali all'attività lavorativa in senso stretto che vengano espletate a disposizione del datore di lavoro, cioè sotto le direttive e il controllo di quest'ultimo.

LA GIURISPRUDENZA COMUNITARIA

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nell'affrontare il caso Simap (C-303/98), aveva già ricordato che nel sistema della direttiva 93/104/CE la nozione di orario di lavoro deve essere intesa in opposizione al periodo di riposo; ciò anche in considerazione del fatto che l'obiettivo della direttiva è quello di garantire la sicurezza e

la salute dei lavoratori, facendo in modo che possano beneficiare di periodi minimi di riposo e di adeguati periodi di pausa.

In una successiva pronuncia intervenuta nell'ambito di una controversia promossa dai dipendenti di una società che si era rifiutata di considerare “orario di lavoro” il *“tempo di spostamento domicilio-clienti”*, la Corte ha affermato che costituisce riposo (e non può quindi essere computato nell'orario di lavoro) solo il periodo durante il quale i lavoratori dispongono della *“possibilità (...) di gestire il loro tempo in modo libero e di dedicarsi ai loro interessi”*.²

LA GIURISPRUDENZA INTERNA

In tali termini si è consolidata anche la giurisprudenza di legittimità.

La Corte di Cassazione, infatti, ha costantemente ribadito che le operazioni anteriori e posteriori alla prestazione lavorativa devono essere retribuite come orario di lavoro laddove siano necessarie e obbligatorie al suo espletamento.

Il principio di diritto è infatti quello espresso già con la sentenza n. 13466 del 29/05/2017, dove si legge che *“Ai fini della misurazione dell'orario di lavoro, l'art. 1, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 66 del 2003 attribuisce un espresso ed alternativo rilievo non solo al tempo della prestazione effettiva ma anche a quello della disponibilità del lavoratore e della sua presenza sui luoghi di lavoro; ne consegue che è da considerarsi orario di lavoro l'arco temporale comunque trascorso dal lavoratore medesimo all'interno dell'azienda nell'espletamento di attività*

¹In questi termini, ad es., Trib. Milano sentenza n. 4683 del 12/11/2009

²Sentenza CGUE del 10 settembre 2015, causa C-266/14

prodromiche ed accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni affidategli, ove il datore di lavoro non provi che egli sia ivi libero di autodeterminarsi ovvero non assoggettato al potere gerarchico.”

LA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE N. 14848 DEL 28 MAGGIO 2024

Con una recente pronuncia la Corte di Cassazione ha confermato i principi sino a qui richiamati.

Nel caso sottoposto al vaglio dei giudici di legittimità, la Corte d'Appello di Roma aveva riconosciuto il tempo di percorrenza impiegato dai lavoratori per compiere il tragitto dall'ingresso aziendale alla postazione di lavoro e viceversa, e per effettuare le operazioni di log in e log out sui personal computer, come rientrante nell'orario di lavoro. I giudici di merito avevano quindi condannato la società datrice di lavoro a corrispondere ai dipendenti le differenze retributive maturate a tale titolo.

La Corte di Cassazione, richiamati i propri precedenti, ha confermato la correttezza della statuizione della Corte d'Appello, che, in base all'istruttoria svolta, aveva ritenuto che le operazioni dedotte dai ricorrenti fossero eterodirette dal datore di lavoro e da questi imposte. In particolare, i giudici di legittimità hanno ritenuto che la conclusione alla quale era giunta la Corte d'Appello dovesse ritenersi *“logica e fondata”* considerato che era stata la datrice di lavoro a decidere e stabilire i seguenti elementi: la propria sede, il luogo della postazione lavorativa dei dipendenti, il percorso che questi dovevano effettuare per rendere la prestazione, l'obbligo di svolgere le mansioni

assegnate tramite una postazione telematica, le procedure di accensione e spegnimento, l'obbligo per i dipendenti di trovarsi all'inizio del proprio turno già davanti alla postazione pronta all'uso e, infine, il codice di comportamento.

Tali attività quindi, secondo la Corte, sono state correttamente ritenute incluse dai giudici di secondo grado nell'orario di lavoro che il datore è tenuto a retribuire.

IL TEMPO DI VESTIZIONE

Nell'ambito del contenzioso relativo all'orario di lavoro ha avuto ampio spazio quello relativo al tempo di vestizione e svestizione di quei lavoratori che, in ragione delle mansioni svolte, sono tenuti a indossare specifici indumenti da lavoro, il cosiddetto tempo tuta. Si pensi al personale sanitario o a quello addetto alle pulizie, ma non solo.

Secondo l'orientamento espresso dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, in tali ipotesi è necessario distinguere due diverse fattispecie:

- quella in cui il lavoratore può liberamente scegliere dove indossare gli indumenti di lavoro e può quindi decidere di indossarli a casa, prima di recarsi sul luogo di lavoro;
- quella in cui è invece tenuto a indossarli direttamente sul posto di lavoro.

Ebbene, le Sezioni Unite hanno affermato in una nota sentenza che solo in questo secondo caso il lavoratore ha il diritto di percepire la retribuzione per il tempo necessario a indossare e togliere gli indumenti di lavoro, riscontrandosi solo in questo caso l'eterodirezione da parte del datore.³

In proposito la stessa Corte di Cassazione ha però precisato in una successiva pronuncia

³In questo senso Cass. Civ., Sezione Unite, n. 11828 del 16/5/2013.

che “l’eterodirezione può derivare dall’esplicita disciplina d’impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati secondo un criterio di normalità sociale dell’abbigliamento (Cass. 28/03/2018, n. 7738; Cass. 26/01/2016, n. 1352; Cass. 07/06/2012, n. 9215; Cass. 08/09/2006 n. 19273); tale soluzione 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)”.⁴

È interessante rilevare che i giudici della Corte d’Appello di Milano, seguendo tale solco interpretativo, hanno confermato il diritto alla retribuzione del c.d. tempo tuta anche in un caso in cui ai lavoratori era riconosciuta la facoltà di scegliere il tempo e il luogo di vestizione e dismissione degli abiti da lavoro. Si trattava infatti di lavoratori impiegati nei reparti macelleria e pescheria di una catena di ipermercati che, pur in assenza di un obbligo formale, di fatto si cambiavano abitualmente in azienda, considerata la funzione e la foggia degli abiti che erano tenuti ad indossare. La Corte d’Appello ha rilevato come in tale ipotesi “la divisa è non solo strumento identificativo dell’azienda per cui si lavora, ma elemento di protezione da agenti esterni a tutela della igiene della persona del lavoratore e degli stessi prodotti maneggiati, divisa la cui vestizione e svestizione non può considerarsi come mera attività preparatoria connessa con l’esatto adempimento dell’obbligo di diligenza, non essendo ragionevolmente ipotizzabile nè esigibile che tali abiti siano indossati al di fuori del luogo di lavoro”.⁵

CONCLUSIONE

In conclusione possiamo quindi affermare, alla luce delle disposizioni normative vigenti e dei principi enucleati in materia dalla giurisprudenza comunitaria e da quella interna, che tutte le attività che precedono e che seguono la prestazione lavorativa in senso stretto rientrano nell’ambito dell’orario di lavoro - e devono quindi essere retribuite - laddove siano funzionali allo svolgimento di quest’ultima, eterodirette e imposte dal datore. In materia di tempo di vestizione e svestizione degli indumenti da lavoro, la giurisprudenza ha tuttavia progressivamente ampliato il concetto di eterodirezione, affermando che questa può derivare anche dalla natura o dalla funzione specifica assolta dagli indumenti stessi, pur quindi in assenza di un esplicito obbligo formalmente imposto dal datore di lavoro.

⁴Cass. Civ. Sez. lav. n. 5437/2019.

⁵Corte appello Milano sez. lav., 26/02/2019, n. 24. In senso conforme anche la Corte d’Appello di Roma sez. lav., 31/10/2018, n. 3903.