

## ATTIVITÀ PREPARATORIE E/O INTEGRATIVE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

**La controversa questione del c.d. "tempo tuta"**

Con l'emanazione del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, di attuazione delle direttive comunitarie n. 93/104 e n. 2000/34 concernenti taluni aspetti della organizzazione dell'orario di lavoro, la materia dell'orario di lavoro e dei riposi ha trovato una sede nuova e tendenzialmente unitaria, dal momento che, salve le circoscritte eccezioni rappresentate dalle norme richiamate all'interno del provvedimento, le disposizioni anteriori sono state espressamente abrogate dalla norma di chiusura contenuta nell'art. 19, comma 2, dello stesso decreto legislativo. All'art. 1, comma 2, del precitato D.Lgs. n. 66/2003, nel lungo elenco di definizioni relative ai concetti di base della materia, spicca quella di "orario di lavoro", il quale viene definito come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Detta nozione presenta un carattere profondamente innovativo rispetto a quella di "lavoro effettivo" contenuta negli artt. 1 e 3 del primo testo normativo recato dal R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 - il quale definiva il lavoro effettivo come il lavoro "che richieda un'applicazione assidua e continuativa" - escludendo dal computo dell'orario di lavoro "quelle occupazioni che richiedono per la loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia".

E' evidente, infatti, la portata ben più ampia della nuova formulazione contenuta nel D.Lgs. 66/2003, atteso che la nozione di "orario di lavoro" viene disancorata da quella di "lavoro effettivo" prevista dalla precedente norma del 1923, per includere, nel calcolo della durata

della prestazione lavorativa, anche i periodi durante i quali il lavoratore è soggetto ad un obbligo di permanenza sul luogo di lavoro e, anche se impegnato in attività lavorative di intensità significativamente variabile che possono comportare intervalli notevolmente prolungati, è comunque tenuto a mantenersi costantemente a disposizione del datore di lavoro.

Nell'ambito della surriferita evoluzione concettuale e normativa della materia in questione è sorta la questione del c.d. "tempo - tuta", concernente la computabilità o meno nell'orario di lavoro del tempo impiegato dal prestatore di lavoro per indossare la divisa aziendale o gli indumenti di lavoro.

Va infatti ricordato che, in passato, tale questione ha fatto registrare, nella giurisprudenza soprattutto di merito, due opposte tesi: da una parte, vi era chi riteneva escluso dalla nozione di lavoro il tempo impiegato dal dipendente per indossare (e togliere) la tuta di lavoro, non ravvisandosi in tale attività una effettiva messa a disposizione delle energie lavorative in favore del datore di lavoro (cfr. Trib. Sant'Angelo dei Lombardi, 16 ottobre 2000; Trib. Torino, 27 settembre 2000; Trib. Napoli 9 dicembre 1999); dall'altra, invece, si obiettava che i tempi di vestizione e svestizione dovessero essere inclusi nell'orario di lavoro, posto che tali attività costituiscono adempimento di un obbligo nascente dal contratto di lavoro e in particolare esecuzione della prestazione lavorativa, con conseguente sussistenza della obbligazione retributiva da parametrarsi al tempo necessario per il compimento di tali operazioni secondo la normale dili-

genza (cfr. Trib. Milano, 13 febbraio 2004; Trib. Torino, 29 novembre 1999; Trib. Milano, 9 febbraio 1996).

Ebbene, siffatto contrasto può dirsi ormai superato dall'intervento dei giudici di legittimità che, dopo qualche incertezza, sembrano essersi definitivamente attestati nel ritenere che "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" (Cass. civ. Sez. lav. n. 19273/2006; Cass. civ. Sez. lav. n. 15734/2003).

In conformità a tale principio, la Suprema Corte ha successivamente precisato che "sono da ricomprendere nelle ore di lavoro effettivo, come tali da retribuire, anche le attività preparatorie o successive allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché eterodirette 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" (Cass. civ. Sez. lav. n. 15492/2009).

Né, peraltro, tale interpretazione può ritenersi incompatibile con la disposizione eventualmente contenuta nella disciplina contrattuale secondo la quale "le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o

reparto", posto che - come aggiunto dallo stesso Collegio - tale clausola non ha una funzione prescrittiva, ma ha natura meramente ordinatoria 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 rilevata dall'orologio marcatempo.

Recentissima è la conferma di tale insegnamento da parte della Sezione lavoro della Corte di Cassazione, la quale, tornando ancora una volta sulla questione de qua, ha sottolineato 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 seconda 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" (Cass. civ. Sez. lav. 10 settembre 2010, n. 19358).

Nella specie, il Supremo Collegio ha riconosciuto il diritto alla retribuzione - liquidato equitativamente - ad alcuni lavoratori per il tempo occorrente ad entrare nel perimetro aziendale - nonché, al termine del lavoro, ad uscirne - attraverso il compimento di varie operazioni quali quattro timbrature di cartellino e diversi spostamenti fra tornelli, spogliatoi e linee di produzione.

Antonio De Simone