

Il tempo per indossare la divisa deve essere retribuito?

Autore: Mattia Petrianni

In: Diritto civile e commerciale

Numerose sono le mansioni che prevedono di indossare un abbigliamento specifico all'interno del luogo di lavoro, spesso per prassi aziendali oppure per motivi di sicurezza del lavoratore stesso.

Questa esigenza ha dato luogo, in particolare negli ultimi venti anni, a diversi contenziosi tra lavoratori e datori di lavoro; infatti, questi ultimi, sono restii a voler retribuire il tempo necessario ad indossare la divisa che, spesso, obbliga il lavoratore, a recarsi sul luogo di lavoro con ulteriore anticipo rispetto all'orario di effettiva entrata in servizio.

Volume consigliato

Elementi caratterizzanti la disciplina del lavoro subordinato

Volendo delineare gli elementi essenziali della prestazione di lavoro subordinato, come previsto dalla normativa contenuta all'interno del codice civile, possiamo focalizzare l'attenzione sull'art. 2094 c.c.: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore». Si può quindi notare come, nel lavoro subordinato, la **dipendenza** del lavoratore ovvero prestatore e l'**eterodirezione** siano elementi specifici ed imprescindibili per configurare detto rapporto.

Si devono, inoltre, necessariamente considerare anche i numerosi c.d. criteri «**indiziari**» che la giurisprudenza stessa ha individuato nelle sue pronunce ma che non risultano in alcun modo vincolanti in quanto piuttosto indicatori «sintomatici» di un rapporto di lavoro subordinato.

Questi elementi si ricavano dalla realtà direttamente percepibile e riguardano, prevalentemente, l'assoggettamento ad un orario di lavoro prestabilito; la retribuzione periodica; gli accordi necessari tra il datore e il lavoratore in merito ai permessi o al godimento delle ferie; la partecipazione del prestatore all'interno dell'organizzazione aziendale e la sua stessa attività soggetta a poteri di controllo, revisione e direttivi del datore di lavoro.

Esaminando invece la disposizione codicistica, la caratteristica della **dipendenza** viene sostenuta e, trova una sua dimensione separata dall'eterodirezione, in una pronuncia della Corte Costituzionale che ravvede nel rapporto di lavoro subordinato la dipendenza costituita dalla compresenza dell'elemento «**dell'alienità** (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e **l'alienità** dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce».[1]

Riferendosi ora all'elemento della eterodirezione, le diverse pronunce giurisprudenziali, hanno incentrato i propri argomenti a favore della retribuzione dovuta nel tempo necessario per il cambio di abbigliamento, tenendo conto di **una definizione dell'eterodirezione come il vincolo di assoggettamento esistente tra il lavoratore e il datore di lavoro.**

Tra le varie argomentazioni ed interpretazioni delle parti che venivano sottoposte alla Corte, spesso si è argomentato in favore dell'esclusione totale della retribuzione delle operazioni di cambio di abbigliamento, richiamando il Decreto Legislativo n. 66/2003 che, in attuazione delle Direttive 93/104 CE e 200/34 CE, sembrerebbe escludere, per via interpretativa, che tale azione non debba essere retribuita in quanto il corrispettivo economico viene calcolato solamente nel tempo che il dipendente impiega per svolgere le proprie mansioni lavorative e, appunto, indossare una divisa non rientrerebbe in quest'ultima definizione.

Argomentazione respinta dalla stessa giurisprudenza della Corte che, interpretando le caratteristiche del rapporto di lavoro subordinato (come sopra menzionato), ha affermato che risulterebbe proprio dall'eterodirezione il **discrimine** tra attività di preparazione non in quanto prestatore di lavoro ma come «atto di diligenza preparatorio»[2] della persona (e quindi svincolata e non soggetta a retribuzione) e, attività che invece viene coordinata e diretta dal datore di lavoro che esercita il suo potere direttivo e che può, naturalmente, farlo solamente nei confronti del lavoratore in quanto tale rendendo quindi legittimo il riconoscimento della retribuzione.

L'orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione

La giurisprudenza della Corte di Cassazione si è espressa, quindi, in diverse pronunce dove ha ribadito come debba configurarsi il tempo dedicato al cambio di abbigliamento e, **consolidando nel tempo, un orientamento che ha riconosciuto in favore del lavoratore il diritto alla retribuzione** anche

durante la fase di cambio dell'abito in quanto «il tempo necessario a cambiarsi deve essere pagato perché viene usato a vantaggio del datore»[3].

Bisogna, certamente sottolineare, come la pronuncia aggiunga che **tale retribuzione può essere configurata solo nel caso in cui non venga data al lavoratore** «la facoltà di scegliere il tempo e il luogo dove indossare la divisa stessa».[4]

Questa posizione della Corte viene costantemente avvalorata dal richiamo a pronunce precedenti, risalenti agli ultimi venti anni di attività dell'Organo stesso, in particolare la n. 19273/2006 e la n. 15734/2003 dove viene definita l'azione di indossare la divisa come un atto che «rientra fra gli atti di diligenza preparatori allo svolgimento dell'attività lavorativa»[5] e, quindi, dove invece questa operazione venga diretta dal datore di lavoro «che ne disciplina tempo e luogo di esecuzione»[6] deve essere inserita all'interno della retribuzione.

Ancora, nel susseguirsi dell'ultimo decennio vi sono state ulteriori pronunce che hanno confermato l'orientamento già espresso nelle sentenze già menzionate, come nella sentenza della Corte di Cassazione n. 7738/2018 che ha richiamato direttamente una giurisprudenza comunitaria (precedentemente assente), in particolare la Corte di Giustizia dell'Unione Europea con la pronuncia C-266/14 del 2015 in merito alla direttiva comunitaria n. 2003/88 recante disposizioni in tema di organizzazione dell'orario lavorativo.

In aggiunta viene ribadito lo stesso orientamento nelle sentenze della Corte di Cassazione n. 505/2019, n. 5437/2019, n. 9871/2019, n. 16180/2019, n. 16604/2019 e, in ultimo, nelle attualissime pronunce **n. 8622 del 2020** sulla vestizione e svestizione degli infermieri in quanto «**pur tenendo conto del mancato intervento sulla specifica questione della contrattazione collettiva** applicabile in azienda e della mancanza di una specifica regolamentazione aziendale, il personale infermieristico deve necessariamente indossare e dismettere la divisa di lavoro»[7] e quindi **devono essere considerati «comportamenti integrativi dell'obbligazione principale** ed è funzionale al corretto espletamento dei doveri di diligenza e costituisce, altresì, attività svolta non soltanto nell'interesse dell'Azienda ma dell'igiene pubblica»[8]. Infine, con la sentenza **8627/2020** «la Cassazione, con giurisprudenza costante ha affermato che nel rapporto di lavoro subordinato il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale, ancorché relativo a fase preparatoria del rapporto, deve essere autonomamente retribuito ove la relativa prestazione, **pur accessoria e strumentale rispetto alla prestazione lavorativa**, debba essere eseguita nell'ambito della disciplina d'impresa e sia autonomamente esigibile dal datore di lavoro, il quale può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria».[9]

Volume consigliato

Note

[1] Corte Costituzionale, Sentenza n.30/1996.

[2] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 19273/2006.

[3] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 19358/2010.

[4] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 19358/2010.

[5] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 19273/2006.

[6] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 15734/2003.

[7] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 8627/2020.

[8] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 8622/2020.

[9] Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, Sentenza n. 8627/2020.

<https://www.diritto.it/il-tempo-per-indossare-la-divisa-deve-essere-retribuito/>