

Dipendenti: va retribuito il tempo per indossare la divisa

Autore: Redazione

In: Giurisprudenza commentata, Normativa nazionale

Cerchi un avvocato? Confronta subito i preventivi dei nostri migliori esperti. È gratis!

Il tempo che i **dipendenti** impiegano ogni mattina per indossare **la divisa aziendale** va retribuito come **normale orario di lavoro**. Lo stesso vale, ogni sera, per il tempo necessario a svestirsi. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la recentissima sentenza n. 2965 del 3 febbraio 2017, che ha riconosciuto ad alcuni lavoratori **il rimborso** dei minuti impiegati per la vestizione nei **precedenti cinque anni**.

Ci sono però delle limitazioni da tenere in considerazione. Vediamo quali.

Quali attività vanno retribuite?

Oltre alle ore di **lavoro vero e proprio**, l'azienda **deve pagare** al dipendente anche il tempo necessario a

prepararsi all'attività da svolgere, se questo è espressamente previsto e regolato dal datore di lavoro.

Se infatti il Regio decreto n. 629/1923 definisce generalmente come **lavoro effettivo** "ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa", e il D.Lgs. n. 66/2003 definisce **l'orario di lavoro** come "**qualsiasi periodo** in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività", bisogna anche considerare che la giurisprudenza comunitaria stabilisce che rientra nell'orario di lavoro il tempo in cui il dipendente è obbligato a essere **fisicamente presente** sul luogo di lavoro. Tempo che dunque va retribuito.

Il tempo per vestirsi e svestirsi deve essere pagato

La Corte di Cassazione conferma quindi la sentenza della Corte d'Appello e stabilisce che il tempo impiegato per vestirsi e per cambiarsi d'abito **deve essere retribuito**.

Nello specifico, gli Ermellini hanno affermato che i minuti necessari a **indossare la divisa** sono da considerarsi lavoro effettivo quando tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, che "ne **disciplina il tempo e il luogo** di esecuzione". Inoltre, le operazioni di vestizione vanno retribuite quando queste siano **strettamente necessarie** per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Fase finale e fase preparatoria di lavoro

Più in generale, e sulla base della normativa sopra accennata, la Corte ha stabilito la differenza nel rapporto di lavoro tra una **fase finale**, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro, e una **fase preparatoria**, relativa a prestazioni accessorie e strumentali e autonomamente **esigibili dall'azienda**.

Alla fase preparatoria, quando è appunto richiesta dal datore di lavoro e non a discrezione del lavoratore, deve corrispondere una **retribuzione aggiuntiva**.

Il rimborso va in prescrizione dopo cinque anni

Attenzione, però: è vero che il datore di lavoro **deve rimborsare** il dipendente per il tempo di vestizione e cambio d'abito non retribuito, ma tale rimborso va in **prescrizione dopo cinque anni** e si applica dunque solo al quinquennio immediatamente precedente la notifica del ricorso.

La Cassazione conferma infine quanto stabilito dalla Corte d'Appello stabilendo che il tempo necessario a vestirsi e a svestirsi deve normalmente corrispondere a **dieci minuti**.

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