

n. 583/2015 Sent.  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
Tribunale Ordinario di Ascoli Piceno  
SEZIONE LAVORO

Il Giudice designato GOT Avv. Tiziana  
D'Ecclesia, in funzione di Giudice del Lavoro, ha  
pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile di primo grado iscritta al n.....  
PROMOSSA DA .....

tutti rappresentati e difesi dall'Avv. .... presso  
il cui studio sono elettivamente domiciliati in  
Pescara - .....come da procura in calce al  
ricorso;

CONTRO

ASUR MARCHE, in persona del legale  
rappresentante p.t., rappresentato e difeso  
dall'Avv. .... con studio in SAN BENEDETTO  
DEL TRONTO.....giusta delega a margine  
della memoria di costituzione;

Conclusioni delle parti: come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 16/03/2015 i  
ricorrenti convenivano in giudizio dinanzi  
all'intestato Tribunale la ASUR Marche al fine di  
sentire accertare e dichiarare il proprio diritto  
all'utilizzo di una fascia di almeno dieci minuti sia

all'inizio che alla fine del turno lavorativo, all'interno dell'orario lavorativo, per indossare e/o dismettere la divisa aziendale e per l'effetto condannare l'Azienda convenuta a corrispondere la relativa retribuzione nella misura media di € 10,00/ora per ogni turno effettuato negli ultimi cinque anni e comunque nel rispetto dei termini prescrizionali.

In particolare, i ricorrenti evidenziavano di essere personale turnista infermieristico, e ostetrico e di comparto, tutti dipendenti dell'ASUR Marche in servizio presso l'Area Vasta 5 di Ascoli Piceno, e, al fine dell'esercizio della loro attività professionale, di essere tenuti ad indossare e a dismettere la divisa di lavoro presso ambienti appositamente individuati all'interno della struttura in cui operano. Tale adempimento di vestizione e svestizione sarebbe imposto non solo da rigorose regole igieniche legate alla specifica natura del lavoro esercitato ma anche da direttive interne e richiederebbe un tempo ad oggi non riconosciuto all'interno del debito orario di lavoro e quindi non retribuito.

Si costituiva in giudizio la convenuta impugnando e contestando tutto quanto ex adverso dedotto, prodotto ed eccepito e chiedendo il rigetto del ricorso.

All'udienza del 18/12/2015, a seguito di discussione orale, la causa veniva decisa come da dispositivo letto al termine della camera di

consiglio e corretto, su istanza dei ricorrenti, con ordinanza del 02/02/2016.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è fondata ed il ricorso va pertanto accolto.

Infatti, in relazione alla regola fissata dal R.D. 5 marzo 1923 n.692, art.3, - secondo cui "è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa" - , costituisce principio consolidato della giurisprudenza di legittimità che tale disposizione non preclude che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo e debba essere retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, ovvero si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa (Cass.S.U. n.11828/2013; Cass.n.7397/2015; Cass.n.9215/2012; Cass. n.15734/2003; Cass. n.19723/2006).

I principi così enunciati non possono ritenersi superati dalla disciplina introdotta dal D.Lgs.n.66/2003 (di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE), il quale all'art.1, comma 2, definisce "orario di lavoro" "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" e, nel

sottolineare la necessità dell'attualità dell'esercizio dell'attività o della funzione, lascia in buona sostanza invariati i criteri ermeneutici in precedenza adottati per l'integrazione di quei principi, al fine di stabilire se si sia o meno in presenza di un lavoro effettivo, come tale retribuibile, stante il carattere generico della definizione riportata. Criteri che ritroviamo nella stessa giurisprudenza comunitaria quando in essa si afferma che, per valutare se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro, occorre stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e ad essere a disposizione del datore di lavoro per poter fornire immediatamente la propria opera (Corte di Gius.Com.Eur. 09 settembre 2003 – causa C-151/02 par.58 ss).

Tale orientamento (cfr. Cass. n.19358/2010) consente di distinguere nel rapporto di lavoro 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, comma 2, cod.civ.) 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 (e togliere) gli abiti da lavoro –

tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale – deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

La Suprema Corte di Cassazione ha anche precisato che le attività preparatorie vanno distinte in remote (per es. il tragitto necessario per recarsi sul posto di lavoro) e dirette, per le quali ultime il discrimine è costituito dalla disciplina contrattuale del caso concreto, per cui "per 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 ed il luogo dove 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 esso necessario deve essere retribuito".

Orbene, nel caso di specie risulta incontestato che il personale infermieristico deve necessariamente indossare e dismettere la divisa di lavoro per intuibili ragioni di igiene, negli stessi ambienti dell'azienda (e non a casa), prima dell'entrata e dopo l'uscita dai relativi reparti, rispettivamente

prima e dopo i relativi turni di lavoro: ciò che rileva è che gli infermieri devono arrivare in reparto già in divisa nel rispetto dell'orario di inizio del turno e devono lasciare il reparto solo nel rispetto dell'orario di fine turno.

Parimente, risulta pacifico che, indipendentemente dall'orario di timbratura, la retribuzione viene corrisposta solo a decorrere dall'inizio formale del turno e fino all'orario formale di cessazione del turno, non essendo prevista la retribuzione oltre tale momento. Quindi, dovendo i lavoratori de quo essere in reparto per l'orario previsto per l'inizio del turno con la divisa già indossata e non potendo vestire detta divisa se non cambiandosi d'abito negli spogliatoi dell'Azienda Ospedaliera, l'orario di lavoro degli stessi risulta in realtà anticipato rispetto a quello da cui viene fatto formalmente decorrere dalla resistente: si tratta di adempimenti necessariamente connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa de qua e perciò riferibili ai tempi di effettiva prestazione del lavoro, costituenti corretto adempimento di un obbligo nascente dal rapporto di lavoro e come tali retribuibili.

Ciò comporta il diritto alla retribuzione di volta in volta maturata per il tempo che sia stato di fatto effettivamente utilizzato, prima e dopo l'orario del proprio turno, per la vestizione e la svestizione della divisa aziendale, trattandosi di un tempo di

effettivo lavoro.

Né al riguardo può avere rilievo la circostanza che la contrattazione collettiva non abbia assunto sul punto alcuna specifica determinazione, poiché la durata dell'effettivo lavoro dipende dalle disposizioni organizzative del datore di lavoro, mentre non può esservi dubbio che le prestazioni effettivamente erogate debbano essere pienamente retribuite.

Ne deriva, quindi, che il tempo dedicato da ciascuna parte ricorrente oltre il proprio turno – che rappresenta orario di lavoro in quanto in quei frangenti il dipendente mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie fisiche rispettando le direttive datoriali circa le attività da compiere e la metodologia di azione da seguire per compiere tali attività, strettamente connesse con l'oggetto della prestazione lavorativa – va adeguatamente retribuito.

Quanto alla determinazione della durata del tempo in questione (e conseguentemente della correlativa controprestazione retributiva), stante la difficoltà di accertare con precisione il quantum della domanda, questa viene operata in via equitativa e con prudente apprezzamento ex art.432 cpc, quantificando in 10 (dieci) minuti aggiuntivi la durata per la vestizione in ingresso ed altrettanti per la vestizione in uscita, con conseguente diritto alla relativa retribuzione, il tutto nei limiti della prescrizione quinquennale

decorrente a ritroso dalla data di notifica del ricorso introduttivo all'azienda convenuta, oltre gli interessi e rivalutazione come per legge.

Quanto alle spese del giudizio, queste seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo (corretto con ordinanza del 02/02/2016).

PQM

definitivamente pronunciando , ogni ulteriore o difforme istanza assorbita o disattesa , così provvede:

a) in accoglimento del ricorso, dichiara il diritto di ciascuno dei ricorrenti ad essere retribuito per le prestazioni di lavoro rese nel tempo impiegato oltre l'orario del normale turno per indossare o dismettere la divisa di lavoro, quantificando a tal fine la durata media di detti incombenzi in dieci minuti all'inizio ed altrettanto alla fine di ogni turno effettuato, il tutto nei limiti della prescrizione quinquennale decorrente a ritroso dalla data di notifica alla convenuta del ricorso introduttivo del giudizio;

b) condanna la convenuta alla rifusione delle spese del giudizio che liquida in complessivi €6.500,00 oltre 15% per rimb.forf., IVA e CAP come per legge.

Ascoli Piceno, lì 18/12/2015

Il GOT

(Avv. Tiziana D'Ecclesia)