

## Questione riconoscimento orario di lavoro per la cd. attività di vestizione Verifica su giurisprudenza e normativa

Nel nostro ordinamento, per «orario di lavoro» si intende «*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*»(1).

Secondo la definizione legale, quindi, per qualificare un determinato intervallo di tempo come orario di lavoro, occorre che si realizzino, simultaneamente, le tre condizioni considerate necessarie dalla legge, cioè essere «al lavoro», «a disposizione del datore di lavoro» e «nell'esercizio dell'attività o delle funzioni».

In base a tali requisiti, devono ritenersi sicuramente esclusi dalla nozione di «orario di lavoro», ad esempio, i riposi intermedi e il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro (c.d. tempo viaggio).

In relazione al c.d. «tempo tuta», intendendosi per tale il tempo necessario ad indossare gli indumenti da lavoro (2), se nel tempo sentenze non uniformi, ma l'orientamento prevalente della Cassazione (3) le tre condizioni previste dalla legge per la configurabilità dell'orario di lavoro si considerano realizzate quando l'attività di vestizione (e vestizione) del prestatore di lavoro risulta «eterodiretta» dal datore di lavoro, sulla base di specifiche disposizioni contrattuali, collettive od individuali.

Pertanto, in base a tale orientamento, al fine di valutare se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica applicata in azienda.

Se le norme contrattuali attribuiscono al datore di lavoro un potere direttivo tale che gli consenta di determinare il «tempo» e il «luogo» dove indossare la divisa aziendale, senza che residui alcun margine di autonomia decisionale per il prestatore di lavoro, il tempo tuta rientra nell'orario di lavoro e, come tale, va retribuito.

Pertanto, se il prestatore di lavoro, in forza del contratto collettivo o individuale, è obbligato alla vestizione sul luogo di lavoro, secondo condizioni e limiti stabiliti dal datore di lavoro, la relativa operazione va necessariamente retribuita in quanto si manifesta come attività strumentale ed ausiliaria al corretto svolgimento dell'attività lavorativa. Infatti, nel momento in cui il lavoratore entra in azienda e, subito dopo, indossa la divisa secondo le direttive del datore, si realizzano contemporaneamente, le tre condizioni necessarie per configurare la nozione di orario di lavoro (art. 1, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003): il lavoratore «è sul luogo di lavoro», «nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni» ed è «a disposizione del datore di lavoro».

E' da segnalare, inoltre che l'Ordine dei Consulenti del lavoro, con una propria circolare del 1999, già sosteneva che il «tempo tuta» era da considerarsi orario di lavoro. (6)  
Anche l'Avvocato Costantino (ARIS) sostiene la stessa interpretazione, così come si può vedere nel suo sito nei pareri pubblicati.

Infine, mi risulta che alcuni anni or sono, anche l'AIOP abbia emanato un circolare interna dello stesso tenore. (Circolare che non ho recuperato)

Al contrario, 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 (4).

In questo caso, infatti, la relativa attività va considerata come «attività prodromica alla prestazione lavorativa», assimilabile agli altri obblighi necessari per consentire di prestare diligentemente e correttamente l'attività lavorativa (art. 2104 cod. civ. (5))

**Antonio Marchini**

(1) (art. 1, comma 2, lett. a), D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e successive modifiche ed integrazioni).

(2) P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 286 ss.;

(3) Cfr. Cass. 8 aprile 2011, n. 8063; Cass. 10 settembre 2010, n. 19358; Cass. 2 luglio 2009, n. 15492; Cass. 22 luglio 2008, n. 20179; Cass. 8 settembre 2006, n. 19273 Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734; Cass. 14 aprile 1998 n. 3763,

(4) Cfr. Trib. Savona 14 dicembre 2010, in *Guida lav.*, 2011, n. 14, 30; Trib. Napoli 16 gennaio 2006, *ined.*; App. Torino 3 dicembre 2002, in *Giur. piemontese*, 2004, 81; App. Torino 26 novembre 2002, *ivi*, 2004, 81; Trib. Torino 27 marzo 2002, *ivi*, 2003, 180.

(5) Art. 2104 cod. civ. (*Diligenza del prestatore di lavoro*)

«Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende»

(6) Parere n. 2 del 30 giugno 2009 («Computabilità del c.d. tempo tuta nell'orario di lavoro»).