

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 2135

31 gennaio 2011

Obbligo retribuire il tempo occorrente per indossare la divisa e i DPI

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ROSELLI Federico - Presidente

Dott. DE RENZIS Alessandro - Consigliere

Dott. STILE Paolo - rel. Consigliere

Dott. CURZIO Pietro - Consigliere

Dott. FILABOZZI Antonio - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso proposto da: **omissis**;

contro: **omissis**

avverso la sentenza n. 151/2006 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 04/09/2006
r.g.n. 140/04;

omissis

Fatto

Con ricorso depositato il 7.8.2001 S.G., S.L. e L.G., dipendenti della società **... omissis ...** in qualità di operai con mansioni rispettivamente di gruista, elettricista e meccanico, si rivolgevano al Giudice del lavoro di Vicenza, esponendo di essere obbligati a indossare, quali mezzi di protezione individuale forniti dall'azienda, tuta da lavoro, casco e scarpe antinfortunistiche.

Per essere sempre informati...

→ <http://www.amblav.it>

Pertanto, chiedevano la condanna del datore di lavoro al pagamento della retribuzione dovuta per il periodo necessario a indossare e togliere i suddetti mezzi di protezione, periodo quantificato in 10 minuti al giorno per ciascun lavoratore.

La ..., contestando integralmente le pretese dei ricorrenti, chiedeva il rigetto del ricorso.

Espletata attività istruttoria tramite l'esame di testimoni, il Tribunale con sentenza in data 25.7.2003 accertava il diritto dei ricorrenti a percepire la retribuzione relativa all'orario giornaliero corrispondente al tempo necessario per indossare le scarpe e il casco, tempo che determinava in 2 minuti giornalieri e, per l'effetto, condannava il datore di lavoro al pagamento delle somme a tale titolo maturate da ciascun ricorrente sino alla data della sentenza, oltre accessori ex art. 429 c.p.c..

Con ricorso in appello, depositato il 5.3.2004, i lavoratori chiedevano la parziale riforma della sentenza, deducendone l'erroneità nella parte in cui, riconoscendo il diritto alle differenze retributive, le aveva limitate sino alla data della sentenza e non anche per il periodo successivo, e nella parte in cui aveva escluso il diritto in riferimento al tempo impiegato per indossare e togliere la tuta.

... . si costituiva chiedendo il rigetto dell'appello avverso proposto e con appello incidentale chiedeva il rigetto di ogni domanda proposta dai lavoratori, con condanna dei medesimi a restituire quanto nel frattempo percepito in esecuzione della sentenza di primo grado.

Con sentenza del 14 marzo-4 settembre 2006, l'adita Corte di Appello di Venezia in parziale riforma dell'impugnata sentenza, accertava il diritto degli appellanti a percepire la retribuzione relativa all'orario di lavoro giornalmente necessario ad indossare e togliere la tuta di lavoro; per l'effetto condannava la società appellata a corrispondere le somme a tale titolo maturate dal maggio 1994 alla data della sentenza di primo grado, come quantificate nel ricorso d'appello, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali; respingeva le altre domande proposte dagli appellanti e l'appello incidentale proposto dalla società appellata. A sostegno della decisione osservava che l'obbligatorietà di indossare gli indumenti di lavoro cd. di sicurezza trovava il suo fondamento, oltre che nella legge (D.Lgs. n. 242 del 1996, art. 27), anche nella scheda informativa, che veniva fornita ai lavoratori insieme con la tuta, ove espressamente si specificava che le tute, fornite dalla ... **OMISSIS** ... "sono dispositivi di Protezione Individuale, che, ai sensi del D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 43, comma 3, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai propri dipendenti, i quali a loro volta, ai sensi del successivo art. 44, hanno l'obbligo di indossarla".

L'obbligatorietà per legge e per disposizione aziendale di indossare la tuta e, più, in generale gli indumenti di lavoro cd. di sicurezza e l'obbligo del datore di lavoro di osservare, in relazione alle caratteristiche pericolose della prestazione lavorativa dei suoi dipendenti, che i suddetti mezzi di protezione siano indossati, induceva, quindi, la Corte territoriale a ritenere che il tempo utilizzato in azienda - nella specie calcolato in 10 minuti- per indossare e togliersi la tuta, così come le scarpe antinfortunistiche ed il casco protettivo, fosse computabile nella retribuzione.

**CORSI di Formazione e Aggiornamento
per Dirigenti, RSPP, ASPP, Coordinatori, RLS...**

→ <http://www.amblav.it/formazione.aspx>

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre ... con un unico motivo, ulteriormente illustrato da memoria ex art. 378 c.p.c..

Resistono con controricorso S.G., S.L. e L.G..

Diritto

Con l'unico motivo d'impugnazione la società ricorrente, denunciando falsa applicazione delle norme di legge con riferimento al combinato disposto del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, art. 3 e R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, art. 5, sostiene che erroneamente la Corte di Venezia abbia fatto derivare dall'obbligo di legge e contrattuale, imposto al datore di lavoro di fare indossare ai propri dipendenti i dispositivi di protezione individuale (scarpe, casco e tuta), l'obbligo di retribuire il tempo utilizzato per le relative operazioni.

In particolare, la ricorrente osserva che la distinzione tra attività ricomprese nell'orario di lavoro a fini retributivi e quelle invece escluse da tale computo non si fonda sull'obbligatorietà o meno di indossare i dispositivi di protezione individuale, ma sulla configurabilità o meno di tale atto come "lavoro effettivo" e, quindi, sottoposto anch'esso al potere direttivo del datore di lavoro. A tal fine, secondo la società ricorrente, occorre fare riferimento al D.Lgs. n. 66 del 2003 (attuativo della Direttiva comunitaria n. 93/104/CE), che definisce come orario di lavoro "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni". Orbene - come correttamente osservato dal Giudice d'appello - proprio seguendo tale impostazione risulta evidente l'infondatezza della tesi della società, in quanto se il datore di lavoro ha l'obbligo, in relazione alle caratteristiche pericolose della prestazione lavorativa dei suoi dipendenti, di fornire agli stessi dei mezzi di protezione individuali e di osservare che i medesimi siano indossati al momento dell'inizio dell'attività lavorativa, è evidente che il tempo necessario affinché i dipendenti, all'interno dell'azienda, provvedano a indossare i mezzi di protezione, è un tempo messo a disposizione del datore di lavoro.

Del resto, la giurisprudenza della Corte di Cassazione, già prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66 del 2003, occupandosi del cd. "tempo-tuta", ovvero del tempo necessario ad indossare gli abiti di lavoro, ne aveva stabilito la computabilità nell'orario di lavoro (cfr. Cass. 3763/98; Cass. 4824/92), sul presupposto che la presunzione di onerosità, tipica del lavoro subordinato, si riferiva al tempo impiegato non solo per lo svolgimento in senso stretto delle mansioni affidate, ma anche per l'espletamento di attività prodromiche ed accessorie a quello svolgimento.

In altri termini, poiché il diritto alla retribuzione sorge per il solo fatto della messa a disposizione delle energie lavorative, la semplice presenza del dipendente in azienda determina la presunzione della sussistenza nel datore di lavoro del poter di disporre della prestazione lavorativa. In tal modo, anche il tempo che il lavoratore impiega, all'interno dell'azienda, per indossare e togliere i dispositivi di protezione individuale, rientra nella nozione di orario di lavoro: infatti, quel tempo è impiegato affinché il datore di lavoro possa in concreto adempiere esattamente all'obbligazione di osservare la normativa antinfortunistica (nella specie quella che prescrive l'obbligo di fornire ai dipendenti dispositivi di protezione individuale e di esigere che questi siano effettivamente utilizzati durante la prestazione lavorativa).

Tale orientamento è stato confermato anche dalla più recente giurisprudenza, secondo cui 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 (Cass. n. 19358/2010).

Publicato sul sito <http://www.amblav.it> di associazione Ambiente e Lavoro

Il ricorso proposto da ... OMISSIS ... è quindi infondato, non rilevando, in questa prospettiva - come osservato dal Giudice a quo - che, specie nel periodo estivo, l'azienda potesse tollerare che alcuni operai non indossassero la tuta, non valendo la circostanza ad escludere l'obbligo d'indossarla e di esigere che ciò avvenga: il tempo impiegato, all'interno dell'azienda, per le attività di vestizione e svestizione di tutti i dispositivi di sicurezza, si configura infatti, anche in questo caso, come tempo a disposizione del datore di lavoro.

Va soggiunto - sempre come puntualizzato nella impugnata decisione- che l'obbligatorietà di indossare la tuta ha trovato espressa conferma nella "scheda" informativa che viene fornita ai lavoratori insieme con la tuta, ove espressamente si specifica che le tute che vengono fornite dalla ... OMISSIS ... sono dispositivi di Protezione individuale, che, ai sensi del D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 43, comma 3, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai propri dipendenti, i quali, a loro volta, ai sensi del successivo art. 44, hanno l'obbligo di indossarla. Per quanto precede il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese di questo giudizio, liquidate in Euro 28,00 oltre Euro 2.000,00 per onorari ed oltre spese generali, IVA e CPA.

Così deciso in Roma, il 23 novembre

Codice, Dossier e Mini-Manuali:



→ http://www.amblav.it/offerte_speciali.asp