

Sul pagamento di una somma aggiuntiva per le operazioni di vestizione e svestizione

di D. Serra - 19 marzo 2025

Con ordinanza n. 4253 del 18 febbraio 2025, che si segnala, la Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione ha affermato il seguente principio di diritto: “In tema di pubblico impiego contrattualizzato, l’infermiere, che deduca di avere reso una prestazione lavorativa eccedente l’orario ordinario di lavoro, come risultante dalle apposite timbrature in entrata e in uscita, sostenendo che, in assenza di istruzioni sul punto del datore, avrebbe indossato e dismesso la divisa rispettivamente prima e dopo dette timbrature, e che chieda, per questa ragione, il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto alla retribuzione altrimenti spettante, è tenuto ad allegare e a dimostrare di avere effettuato le operazioni di vestizione e svestizione in questione anteriormente e successivamente a tali timbrature”.

Occorre, con riferimento a tale questione, richiamare Cass., 24 maggio 2018, n. 12935 secondo cui in materia di orario di lavoro nell’ambito dell’attività infermieristica, nel silenzio della contrattazione collettiva (nella specie, c.c.n.l. comparto sanità pubblica del 7 aprile 1999), il tempo di vestizione-svestizione dà diritto alla retribuzione, al di là del rapporto sinallagmatico, trattandosi di obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene, riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto ed ancora Cass. 8 luglio 2021, n. 32477 che, richiamando plurimi precedenti della Corte (n. 8627 del 2020; n. 17635 del 2019; n. 18559 del 2019; n. 3901 del 2019; n. 12935 del 2018; n. 27799 del 2017) ha ribadito che l’attività di vestizione attiene a comportamenti integrativi dell’obbligazione principale ed è funzionale al corretto espletamento dei doveri di diligenza preparatoria e costituisce, altresì, attività svolta non (o non soltanto) nell’interesse della struttura sanitaria, ma dell’igiene pubblica, imposta dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene e, pertanto, dà diritto alla retribuzione anche nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, in quanto, proprio per le peculiarità che connotano detta attività, deve ritenersi implicitamente autorizzata da parte dell’azienda sanitaria.

In detta pronuncia si è precisato che tali affermazioni non si pongono in contrasto con quanto affermato dalla Suprema Corte con la sentenza n. 9215 del 2012, secondo cui, “nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario ad indossare l’abbigliamento di servizio (cd. tempo tuta) costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l’attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell’obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo”.

Ciò in quanto gli arresti più recenti rappresentano uno sviluppo di quello precedente, or ora citato, ponendo l’accento sulla “funzione assegnata all’abbigliamento, nel senso che la

eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina di impresa, ma anche risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento, o della specifica funzione che devono assolvere", per obbligo imposto, lo si ripete, dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene attinenti alla gestione del servizio sanitario pubblico ed alla stessa incolumità del personale addetto. Va poi sottolineato che l'orientamento giurisprudenziale di legittimità è saldamente ancorato al riconoscimento dell'attività di vestizione/svestizione degli infermieri come rientrante nell'orario di lavoro e da retribuire autonomamente, qualora sia stata effettuata prima dell'inizio e dopo la fine del turno. Tale soluzione, del resto, è stata ritenuta in linea con la giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro di cui alla direttiva 2003/88/CE (Corte di Giustizia UE del 10 settembre 2015 in C-266/14; v. Cass. n. 1352/2016; così, in particolare, Cass. n. 17635/2019 cit.).

Veniamo ora all'ordinanza della Cassazione n. 4253 del 18 febbraio 2025, qui commentata.

Una infermiera si era rivolta al Giudice del Lavoro, deducendo che era stata costretta a un surplus lavorativo di almeno 15/20 minuti al giorno rispetto al suo orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali, che corrispondeva al tempo necessario per la vestizione/svestizione della divisa che doveva indossare prima di prendere servizio per poi dismetterla alla fine del turno, surplus che non le era mai stato retribuito.

Il Tribunale ha accolto il ricorso, nei limiti della prescrizione quinquennale.

L'azienda sanitaria, presso la quale prestava servizio l'infermiera, ha proposto, successivamente, appello, accolto dalla Corte territoriale.

L'infermiera ha, quindi, proposto ricorso per cassazione, sostenendo, tra l'altro, che la corte territoriale avrebbe erroneamente ritenuto che sussistesse a suo carico un obbligo di timbratura per il tempo di lavoro preordinato al cambio divisa qualora aggiuntivo rispetto all'ordinario turno di servizio che, sempre in modo errato, aveva considerato straordinario, e contestando la mancata ammissione della prova testimoniale articolata al fine di dimostrare l'effettivo cambio divisa al di fuori del turno di servizio.

Tale ricorso è stato rigettato dalla Suprema Corte di Cassazione.

Gli Ermellini, con l'ordinanza che qui si annota, hanno ribadito che le operazioni di vestizione e svestizione del personale sanitario rientrano nell'orario di lavoro se il tipo di indumenti da indossare è imposto da superiori esigenze di sicurezza e igiene attinenti alla gestione del servizio prestato e all'incolumità del personale addetto, sicché – anche nel silenzio della contrattazione collettiva- il tempo impiegato per tali operazioni dà diritto a retribuzione (n. 18612 dell'8 luglio 2024).

Il giudice di appello, sottolinea la Cassazione, non ha neppure ritenuto che sussistesse a carico della dipendente un obbligo di timbratura per il tempo di lavoro preordinato al cambio divisa

qualora aggiuntivo rispetto a quello di lavoro, ma ha semplicemente rilevato che la disposizione contrattuale collettiva imponeva al datore l'obbligo di fare in modo che nell'orario di lavoro retribuito fosse ricompreso anche il tempo necessario per quelle operazioni, limitandosi ad affermare che questo tempo doveva risultare dalle "timbrature" dei cartellini del personale.

Tale considerazione, per il Supremo Collegio, è corretta, ove si esami il contenuto testuale dell'art. 27 del CCNL 2016-2018 che prevede "12. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere. 13. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo".

Il tempo di vestizione, precisa l'ordinanza *de qua*, deve, dunque, risultare, di regola, dalla timbratura, essendo definibili dalle Aziende e dagli Enti solo la regolamentazione di dettaglio.

Con la pronuncia in commento, ci viene ricordato dal Supremo Collegio che l'attività consistente nell'indossare e dismettere la divisa aziendale rientra nella categoria del tempo di lavoro retribuibile nel caso in cui si svolga in locali aziendali prefissati, ed in tempi delimitati non solo – ad esempio – dal passaggio in successivi tornelli azionabili con il badge (posti all'ingresso dello stabilimento e all'ingresso del reparto), ma anche dal limite stabilito dalla parte aziendale prima dell'inizio del turno, secondo obblighi e divieti sanzionati disciplinarmente, stabiliti dal datore di lavoro e riferibili all'interesse aziendale, senza alcuno spazio di discrezionalità per i dipendenti (in motivazione, *ex plurimis*, Cass., Sez. L., n. 7397 del 13 aprile 2015; Cass., Sez. L., n. 7396 del 13 aprile 2015).

In particolare, si è evidenziato, precisa il Collegio di legittimità, che il lavoratore avrebbe diritto alla retribuzione per il cambio d'abito soltanto qualora dimostri che la vestizione e la svestizione avvenivano prima e dopo l'orario di lavoro ordinario, di tal che al tempo necessario possa essere riconosciuta un'autonoma retribuzione (Cass., Sez. L., n. 11049 del 10 giugno 2020).

Nella specie, rileva la Cassazione, la corte territoriale ha pure precisato che la P.A. controricorrente aveva espressamente disconosciuto che la ricorrente avesse svolto l'attività in questione al di fuori dell'orario lavorativo ordinario e che, comunque, la prova testimoniale richiesta non aveva ad oggetto la dimostrazione che la ricorrente sia stata costretta a indossare la divisa prima di timbrare in entrata e a svestirla solo dopo aver timbrato in uscita, con la conseguenza che non era provato che "siffatte operazioni propedeutiche e strumentali alla prestazione lavorativa siano state eseguite fuori dall'orario di lavoro che è retribuito in quanto registrato dalle apposite timbrature".

Dionisio Serra, cultore diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 18 febbraio 2025, n. 4253](#)