

Civile Sent. Sez. L Num. 7738 Anno 2018

Presidente: BALESTRIERI FEDERICO

Relatore: PAGETTA ANTONELLA

Data pubblicazione: 28/03/2018

SENTENZA

sul ricorso 3503-2013 proposto da:

S.P.A. P.I. , in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIA , presso lo studio
dell'avvocato . , che lo rappresenta e
difende, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

2017

contro

4404

, I

, C

,

, elettivamente

domiciliate in ROMA, VIALE _____, presso lo studio
dell'avvocato _____, che le rappresenta e
difende unitamente all'avvocato _____,
giusta delega in atti;

- **controricorrenti** -

avverso la sentenza n. 4241/2012 della CORTE D'APPELLO
di ROMA, depositata il 02/08/2012 R.G.N. 3510/09;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 14/11/2017 dal Consigliere Dott. ANTONELLA
PAGETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARCELLO MATERA che ha concluso per il
rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato

udito l'Avvocato

Fatti di causa

1. La Corte di appello di Roma, in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato che il tempo utilizzato per indossare e dismettere la divisa dalle originarie ricorrenti, dipendenti addette al servizio mensa gestito dalla _____ s.p.a. presso vari enti, rientrava nel normale orario di lavoro ed andava pertanto remunerato con le maggiorazioni di legge; ha condannato la società al pagamento, a titolo di differenze retributive, nei limiti della prescrizione, delle somme indicate in dispositivo in favore di ciascuna, oltre alle spese di lite del doppio grado.

1.1. Il giudice di appello, premesso che non erano contestate le circostanze di fatto alla base della pretesa azionata in merito all'obbligo alla divisa aziendale, al fatto che la stessa doveva essere indossata esclusivamente all'interno dei locali aziendali, in appositi spogliatoi messi a disposizione dal datore di lavoro, in dichiarata adesione ai principi affermati dal giudice di legittimità, ha ritenuto che l'attività preparatoria concernente la vestizione, ove eseguita secondo le disposizioni del datore di lavoro circa il tempo ed il luogo dell'esecuzione, assumeva i connotati di attività eterodiretta ed andava pertanto retribuita. Tale situazione era ravvisabile nel caso concreto in quanto l'obbligo di indossare gli abiti da lavoro prima dell'inizio del turno costituiva, comunque, un'operazione prescritta dal datore di lavoro sia pure per ragioni di igiene, in conformità alle normative di settore; l'ingerenza datoriale nel caso concreto risultava confermata dai rilievi formulati in relazione al comportamento di alcuni lavoratori - diversi dalle ricorrenti - in ordine alle modalità di vestizione, restando influente che tali rilievi non fossero stati seguiti da sanzione disciplinare. Quanto ai tempi e ai modi dell'esecuzione della vestizione la assenza di puntuale disciplina non era indicativa della insussistenza di un obbligo dovendosi altresì rilevare che le richieste sul punto dei lavoratori erano contenute in un arco temporale di pochi minuti, certamente non eccessivo secondo canoni di comune esperienza. Rientrando, quindi, la vestizione nel sinallagma lavorativo, la stessa andava remunerata, nei limiti della prescrizione quale accertata in primo grado, secondo un criterio necessariamente equitativo corrispondente alle richieste formulate da ciascuna ricorrente.

2. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso _____ s.p.a. sulla base di un unico motivo articolato in più profili.

2.1. La parte intimata ha resistito con tempestivo controricorso illustrato con memoria depositata ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ.,

Motivi della decisione

1. Con l'unico motivo parte ricorrente deduce violazione e falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi ed omesso esame di fatti decisivi, oggetto di discussione fra le parti.

1.1. Premesso che secondo la giurisprudenza di legittimità (Cass. 15734/2003), al fine di stabilire se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale debba essere remunerato, occorre avere riguardo alla regolazione contrattuale, verificando in concreto se al lavoratore è data la facoltà di decidere liberamente tempo e luogo ove indossare la divisa, o se invece si sia in presenza di operazione diretta dal datore di lavoro che ne disciplina luogo e modalità di esecuzione, parte ricorrente ha osservato che nel caso specifico il contratto collettivo turismo e pubblici esercizi, pacificamente applicabile, non conteneva indicazioni concernenti gli indumenti ordinari, ed evidenziato, quanto al luogo di vestizione, che era la legge - d.P.R. n. 327/1980 - ad imporre, per ragioni di igiene pubblica, che la vestizione doveva avvenire in luoghi immediatamente prospicienti gli ambienti dove sarebbero state trattate le derrate destinate ad uso alimentare. Parimenti, l'obbligo di indossare grembiule e cappellino rispondeva a ragioni di igiene pubblica e non era quindi destinato al soddisfacimento dell'interesse datoriale. Con riferimento al caso di specie ha in particolare osservato che, rientrando nella discrezionalità del lavoratore il calcolo dei tempi necessari alla vestizione, tale tempo non andava retribuito.

2. Il ricorso è infondato.

2.1. Si premette che il giudice di appello ha ritenuto che l'attività di vestizione, preparatoria della prestazione, doveva, nel caso di specie, considerarsi eterodiretta in quanto prescritta dal datore di lavoro sia pure per ragioni di igiene, in conformità alle normative di settore, evidenziando come la ingerenza datoriale risultava confermata dai rilievi a riguardo formulati dalla società nei confronti di altri dipendenti.

2.2. Tale accertamento di fatto non è stato validamente censurato dalla società ricorrente la quale ha omesso di individuare il (pur dedotto) fatto storico decisivo, oggetto di discussione tra le parti, destinato, in tesi, ad escludere la riconducibilità dell'attività di vestizione all'ambito della etero direzione. In particolare, l'assunto (v. pag. 21 del ricorso) della inesistenza di regolamenti aziendali concernenti tempi, modalità e luoghi della vestizione non è sorretto dal puntuale richiamo agli atti e documenti di causa del giudizio di merito, mentre il richiamo al contratto collettivo (

v. pag. 22) anche ove in ipotesi rilevante, è privo della prescritta indicazione del luogo di relativa produzione nell'ambito del giudizio di merito per cui sotto questo profilo la censura risulta inammissibile (v. tra le altre, Cass. 12/12/2014, n. 26174).

2.3. Neppure può valorizzarsi, nel senso preteso dal ricorrente, al fine di escludere la eterodirezione, la circostanza che l'obbligo di indossare determinati indumenti e di farlo nei locali immediatamente prospicienti a quelli di espletamento della prestazione lavorativa, nasce direttamente da prescrizioni di legge, dettate da ragioni di igiene pubblica, atteso che non è revocabile in dubbio l'interesse datoriale a che la prestazione lavorativa si svolga con modalità conformi alle prescrizioni di legge, diversamente risultando impedita la stessa giuridica possibilità di corretto svolgimento dell'attività connessa al servizio mensa gestito dalla :

2.4. Come rimarcato da recente pronunzia di questa Corte, infatti, nel rapporto di lavoro subordinato, anche alla luce della giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro di cui alla direttiva n. 2003/88/CE (Corte di Giustizia UE del 10 settembre 2015 in C-266/14), il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro; l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento (Cass. 26/01/2016 n. 1352). In particolare è stato precisato che "La soluzione adottata dalla Corte UE conferma quindi l'impostazione assunta da questa Corte anche in relazione alla fattispecie in esame, secondo la quale, riassuntivamente, occorre distinguere nel rapporto di lavoro tra la fase finale, che è direttamente assoggettata al potere di conformazione del datore di lavoro, che ne disciplina il tempo, il luogo e il modo e che rientra nell'orario di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni od attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa (art. 2104 c.c., comma 2) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, ma rimesse alla determinazione del prestatore nell'ambito della libertà di disporre del proprio tempo, che non costituisce orario di lavoro. 6.1. Tale impostazione richiede un'ulteriore precisazione, necessaria al fine di valutare la fattispecie oggetto di causa. L'eterodeterminazione del tempo e del luogo ove indossare la divisa o gli indumenti necessari per la prestazione lavorativa, che fa rientrare il tempo necessario per la vestizione e svestizione nell'ambito del tempo di lavoro, può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa, o

risultare implicitamente dalla natura degli indumenti da indossare o dalla specifica funzione che essi devono assolvere nello svolgimento della prestazione. Possono quindi determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro ragioni d'igiene imposte dalla prestazione da svolgere ed anche la qualità degli indumenti, quando essi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili nell'abbigliamento secondo un criterio di normalità sociale, sicché non si possa ragionevolmente ipotizzare che siano indossati al di fuori del luogo di lavoro." (così Cass. 1352/2016 cit.)

2.5. Fermo quindi l'accertamento che, nel caso di specie, l'attività di vestizione, risultava assoggettata, in ordine al luogo ed alle modalità, alle prescrizioni datoriali, ed era strettamente funzionale all'espletamento della prestazione lavorativa in conformità delle previsioni di legge in tema di igiene pubblica, la decisione impugnata risulta conforme al consolidato indirizzo di questa Corte in tema di cd. " tempo tuta" secondo il quale ai fini di 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 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, 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 essa necessario deve essere retribuito (cfr., oltre a Cass. n. 1352/2016 cit., Cass. 15/01/2014 n. 692; Cass. 07/06/2012, n. 9215; Cass. 08/09/2006 n. 19273).

3. A tanto consegue il rigetto del ricorso e la condanna della parte ricorrente alle spese di lite come da dispositivo.

4. La circostanza che il ricorso sia stato proposto in tempo posteriore al 30 gennaio 2013 impone di dar atto dell'applicabilità dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012, n. 228.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 4.000,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *cater*, del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma *1 bis* dello stesso art.13.

Roma 14 dicembre 2017