

Civile Sent. Sez. L Num. 7397 Anno 2015

Presidente: MACIOCE LUIGI

Relatore: D'ANTONIO ENRICA

Data pubblicazione: 13/04/2015

**SENTENZA**

sul ricorso 22093-2008 proposto da:

UNILEVER ITALIA S.R.L. - (già SAGIT S.R.L.,  
successivamente incorporata nella UNILEVER ITALIA  
S.P.A.) C.F. 00846710150, in persona del legale  
rappresentante pro tempore, già elettivamente  
domiciliata in ROMA, VIALE U. TUPINI 133, presso lo  
studio dell'avvocato ROBERTO BRAGAGLIA, rappresentata  
e difesa dagli avvocati AUGUSTO DE LONGIS, GIULIO  
GOMEZ D'AYALA, giusta delega in atti e da ultimo  
domiciliata presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA  
DI CASSAZIONE;

*Alleg.*

- ricorrente -

contro

FRANCESCA PAOLO, FUSCHI ALESSANDRO, GROSSI EMANUELA,  
ISOPI ROBERTO, LUCCHIN LUCA, MARI GIOVANNI, MARIANI  
ROSSANO, MELONI DOMENICO, MESCHINO BIAGIO, MORONI  
MASSIMILIANO;

- intimati -

avverso la sentenza n. 3847/2007 della CORTE D'APPELLO  
di ROMA, depositata il 18/09/2007 R.G.N. 1576/2004;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 22/01/2015 dal Consigliere Dott. ENRICA  
D'ANTONIO;  
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per il  
rigetto del ricorso.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca', is written over a diagonal line that spans across the lower half of the page.

RG n 22093/2008 Unilever Italia / Francesca Paolo ed altri

Svolgimento del processo

Con sentenza del 18/9/2007 la Corte d'appello di Roma ,in riforma della sentenza del Tribunale, ha accertato il diritto dei ricorrenti, dipendenti della soc Unilever Italia, a percepire un compenso per il tempo impiegato quotidianamente e necessariamente per indossare gli abiti obbligatori di lavoro nonché per toglierseli poi a fine lavoro : il cosiddetto "tempo tuta". La Corte ha poi, ridotto in via equitativa alla metà le somme richieste dai ricorrenti.

La Corte territoriale ha rilevato che nella nozione di lavoro effettivo rientrava anche tutto il tempo impiegato a disposizione e nell'interesse del datore di lavoro e dunque il tempo impiegato dal lavoratore per quelle operazioni strettamente indispensabili all'espletamento dell'attività lavorativa come, per l'appunto , la vestizione degli abiti di lavoro.

La Corte d'appello ha poi osservato che, in mancanza di elementi certi ed incontrovertibili che permettevano l'esatta individuazione dei tempi quotidianamente utilizzati dai lavoratori per vestirsi e spogliarsi degli abiti da lavoro, doveva procedersi ad una liquidazione del relativo credito in via equitativa ai sensi dell'articolo 432 c.p.c. Ha affermato che la misura indicata dai lavoratori di 20 minuti per 45 settimane lavorative era eccessiva e pertanto andava riconosciuto a favore di ciascun lavoratore la metà dell'importo da loro richiesto.

Avverso la sentenza ricorre la società formulando cinque motivi . I lavoratori sono rimasti intimati.

Motivi della decisione

-----Con il primo motivo si denuncia violazione degli articoli 1 e 3 del regio decreto n. 692 del 1923; del regio decreto n. 1955 del 1923; dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2003 che ha recepito la direttiva CEE n. 93/104 del 1993; del d.p.r. n. 327 del 1980; del decreto legislativo n. 155 del 1997; dell'articolo 12 delle preleggi; degli articoli 2094, 2104 codice civile; degli articoli 112,113,115,116 c.p.c.; dell'articolo 2697 codice civile.

Si sostiene che secondo la disciplina di legge deve intendersi per orario di lavoro quello di effettivo svolgimento delle mansioni, "al netto di quello che il lavoratore impiega nello svolgimento di attività preparatorie", in cui deve includersi il tempo che il lavoratore impiega per preparare se stesso e i propri strumenti allo svolgimento dell'attività lavorativa. Si fa riferimento a questo fine anche alla definizione di orario di lavoro dettata dal D.L.G.S. 66/2003, di attuazione della disciplina comunitaria, come "qualsiasi periodo in cui al lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni" , per sostenere che nella fattispecie non potrebbe ravvisarsi un esercizio delle funzioni in assenza di una effettiva prestazione.

Si afferma poi che gli obblighi normativamente imposti al lavoratore (specie per il personale delle industrie alimentari) di indossare indumenti adeguati e se del caso protettivi, derivano dalla

legge e non possono rientrare nell'ambito delle prerogative datoriali, gravando direttamente sul lavoratore; inoltre, che le operazioni in questione non erano predeterminate oggettivamente dal datore di lavoro, perché il personale poteva effettuarle in un arco temporale di massima ovviamente collocato in un momento precedente l'inizio dell'orario di lavoro, ma sulla base di scelte del tutto personali da parte dei dipendenti.

I lavoratori avevano facoltà di accedere in azienda fino a 29 minuti prima dell'inizio del turno lavorativo, e potevano impiegare a loro piacimento questo intervallo temporale, come di gestire tempi e modi della vestizione. Si tratta, secondo la parte, della cosiddetta diligenza preparatoria in cui rientrano comportamenti che esulano di fatto dalla stretta funzionalità del sinallagma contrattuale.

-----Con il secondo motivo si denuncia violazione degli articoli 2099 codice civile e 36 della costituzione nonché omessa motivazione per la mancata valutazione dell'incidenza della disciplina collettiva; violazione degli articoli 30,51 e 64 del C.C.N.L. e degli articoli 1362 e seguenti del codice civile ( art 360 n 3 e 5 cpc) .Deduce che la sentenza impugnata non aveva valutato l'incidenza sull'assetto negoziale del rapporto della contrattazione collettiva che,secondo la parte, esclude il pagamento di una retribuzione ulteriore per il tempo impiegato sia per raggiungere i reparti, sia per indossare e togliere gli indumenti di lavoro, correlando la retribuzione dovuta al solo tempo della prestazione lavorativa effettiva.

La società, premesso che la determinazione quantitativa della retribuzione risulta soprattutto dalla disciplina collettiva, trae argomenti a sostegno della propria tesi dalle norme contrattuali in tema di durata e distribuzione dell'orario di lavoro e di riduzione dello stesso (correlata al godimento di riposi individuali) nonché dalla clausola del CCNL applicabile che, imponendo all'azienda di destinare un locale a spogliatoio, dispone che questo debba rimanere chiuso durante l'orario di lavoro; tale previsione escluderebbe che il tempo da destinare alla vestizione possa rientrare nella prestazione lavorativa.

----- Con il terzo motivo denuncia omesso esame di un punto prospettato dalle parti in riferimento agli accordi del 17/10/95 e 11/12/2001 , nonché alla regola generale dell'assorbimento dei trattamenti di miglior favore riferibile anche per le pause contrattuali ( art 360 n 5 cpc) ; violazione delle regole di interpretazione ex art 1362 e seg cc in riferimento agli accordi stessi ( art 360 n 3 cpc) .

Rileva che i lavoratori godevano di due pause di 15 minuti , che la loro prestazione da molti anni si era ridotta di 65 minuti e da gennaio 2002 di 75 minuti e che si trattava di trattamento di miglior favore assorbente del tempo tuta . Pone il quesito se il trattamento di miglior favore in tema di orario di lavoro debba soggiacere al principio dell'assorbimento e se il sistema delle pause concesse al personale debba , nella ipotesi di rivendica di pagamento del tempo di vestizione, essere assorbito

-----Con il quarto motivo si denuncia violazione dell'art 414 cpc in relazione al combinato disposto degli artt 112 e 115 in relazione all'art 2697 cc: carenza probatoria e decadenza.

Lamenta che i ricorrenti inizialmente avevano chiesto il compenso per tutto il tempo tra la prima e la seconda timbratura del tesserino magnetico e che invece la Corte, in assenza di domanda, aveva affermato che la questione era quella <sup>V della</sup> retribuibilità del cosiddetto tempo tuta. Osserva che i ricorrenti avrebbero dovuto dimostrare e provare lo stato di soggezione alle direttive datoriali e al potere organizzativo disciplinare per tutto il lasso di tempo dagli stessi indicati nel ricorso senza che la Corte avesse la possibilità di estrapolare una frazione di tale periodo.

----- Con il quinto motivo si denuncia violazione degli articoli 112,4 114,432 c.p.c. nonché 1226 e 2697 CC . Censura la quantificazione effettuata dalla Corte del tempo necessario giornalmente per la vestizione provvedendo ad un' inammissibile determinazione discrezionale. Deduce l'assenza di allegazione, la mancata notifica del conteggio unitamente al ricorso e l'assenza di una formale istanza che abilitasse il giudice ad esercitare i poteri equitativi pronunciandosi in termini diversi da quelli fissati nelle conclusioni dalle parti.

I motivi , investendo la questione del diritto alla retribuzione per il tempo occorrente ad indossare e dismettere gli indumenti di lavoro con riferimento sia alla disciplina legale dell'orario di lavoro sia alla regolamentazione collettiva applicabile, possono essere esaminati congiuntamente e sono infondati.

La giurisprudenza di questa Corte ha più volte affermato, in relazione alla regola fissata dal R.D.L. 5 marzo 1923, n. 692, art. 3 - secondo cui "è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa"- il principio secondo cui tale disposizione non preclude che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo, e debba essere pertanto 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: così, Cass. 14 aprile 1998 n. 3763, Cass. 21 ottobre 2003 n. 15734, Cass. 8 settembre 2006 n. 19273, Cass. 10 settembre 2010 n.19358 (che riguarda una fattispecie analoga a quella del caso oggi in esame); v. anche Cass. 7 giugno 2012 n.9215. E' stato anche precisato (v. Cass. 25 giugno 2009 nn.14919 e 15492) che i principi così enunciati non possono ritenersi superati dalla disciplina introdotta dal D.L.G.S. . 8 aprile 2003, n. 66 (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 - come osservato in dottrina - 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 retribubile, stante il

carattere generico della definizione testé riportata. Criteri che riecheggiano, invero, 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 di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera (Corte Giust. Com. eur., 9 settembre 2003, causa C-151/02, parr. 58 ss.).

Tale orientamento (come osserva la citata 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 gli abiti da lavoro (tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

Il giudice dell'appello si è attenuto a questi principi, avendo accertato che le operazioni di vestizione e svestizione si svolgevano nei locali aziendali prefissati e nei tempi delimitati non solo dal passaggio nel tornello azionabile con il badge e quindi dalla marcatura del successivo orologio, ma anche dal limite di 29 minuti 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.

Sono, altresì, infondati il secondo ed il terzo motivo. Deve richiamarsi su detti punti le pronunce di questa Corte ( cfr Cass 692/2014 , 13706/2014, 13705/2014, 801/2014, 1661/2014 e molte altre) con riferimento ad identica fattispecie relativa alla medesima azienda Unilever. In dette pronunce si è evidenziato l'insussistenza di una disciplina contrattuale collettiva tale da escludere dal tempo dell'orario di lavoro quello impiegato per le operazioni in questione non rinvenendosi nella disciplina collettiva richiamata alcuna specifica regola con il contenuto indicato dalla ricorrente e sfugge alle censure mosse sotto i profili sia del vizio di motivazione che di violazione delle regole ermeneutiche negoziali; in particolare, con riguardo al regime delle pause fisiologiche (che non può essere riferito al tempo di quella che viene definita come "fase preparatoria" della prestazione e l'assorbimento viene prospettato tra elementi contrattuali diversi) e alla destinazione di locali a spogliatoio, da cui nulla è dato desumere in ordine alle modalità della stessa prestazione.

La determinazione della durata del tempo in questione (e conseguentemente della correlativa controprestazione retributiva) è stata operata in via equitativa e con prudente apprezzamento, stante la difficoltà di accertare con precisione il "quantum" della domanda. Il giudice di merito ha fatto uso discrezionale dei poteri che gli attribuisce la norma processuale dell'art.432 cod.proc.civ. , con apprezzamento in fatto incensurabile in Cassazione, siccome adeguatamente motivato, né

T la/ *[signature]*

l'esercizio di tali poteri è soggetto alla domanda delle parti . Privo di rilievo , in particolare è il quarto motivo considerato che T Corte ha ritenuto rilevante un periodo inferiore rispetto a quello indicato dai ricorrenti riducendo la pretesa dei lavoratori e pertanto la società non ha motivo di dolersi di tale riduzione .

Per le considerazioni che precedono il ricorso deve essere rigettato. Nulla per spese non essendosi gli intimati costituiti.

PQM

Rigetta il ricorso, nulla per spese .

*[signature]*