

R.G. 2449/2018



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI GENOVA

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro
in persona della dott. ssa Maria Ida SCOTTO
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da [REDACTED], C [REDACTED], C [REDACTED],
[REDACTED], M [REDACTED], P [REDACTED], a, S [REDACTED]
rappresentate e difese, in forza di procure in calce al ricorso, dagli avv. Daniele
BORDIGONI e Gianluca AMARU', elettivamente domiciliate presso lo studio di
quest'ultimo

ricorrenti

CONTRO

S [REDACTED] s.p.a., in persona dell'Amministratore Delegato sig.
Flavio Massimiliano Faggion, rappresentata e difesa, in forza di procura depositata in
via telematica, dall'avv. Aldo CAMPESAN, presso il cui studio è elettivamente
domiciliata

convenuta

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti di costituzione in giudizio.



MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 20 luglio 2018 le sig.re [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] espongono:

- di essere dipendenti di [REDACTED] Spa ed assegnate all'appalto del servizio mensa presso l'Ospedale San Martino di Genova (precisamente le sig.re [REDACTED] come operatrici addette mensa di VI livello super C.C.N.L. Turismo - Pubblici Esercizi, la sig.ra [REDACTED] come operatrice seconda cuoca di V livello, la sig.ra [REDACTED] come addetta mensa prenotazioni di VI livello, la sig.ra [REDACTED] come apprendista barista banconiera di V livello);
- di essere tenute ad indossare, per svolgere le proprie mansioni, una specifica divisa da lavoro, differente a seconda delle diverse mansioni (come meglio descritte in ricorso);
- di essere obbligate alla vestizione / svestizione della divisa all'interno dello spogliatoio, essendo vietato uscire dal luogo di lavoro con la divisa indossata;
- che, sulla base delle tassative disposizioni dettate dal datore di lavoro, l'operazione di vestizione / svestizione della divisa deve obbligatoriamente essere effettuata prima della timbratura di entrata e dopo la timbratura in uscita;
- di essere obbligate a recarsi al lavoro con estrema puntualità poiché la ritardata timbratura anche di pochi minuti comporta una decurtazione di un quarto d'ora di retribuzione;
- di impiegare ogni giorno complessivamente 20 minuti per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro;
- che l'obbligo di indossare una specifica divisa deriva sia da una specifica regola aziendale, disciplinarmente sanzionata, sia dalla speciale legislazione sanitaria in ragione della particolare tipologia di servizio prestato (servizio mensa in ambito ospedaliero), sia ancora dal d.lgs. n. 81/2008, trattandosi di indumenti funzionali alla prevenzione dal rischio derivante dall'esposizione ad agenti patogeni, sia infine dal capitolato della gara d'appalto dell'Ospedale San Martino;
- che pertanto il tempo necessario per indossare e dismettere gli indumenti deve considerarsi a tutti gli effetti "orario di lavoro";
- che tuttavia tale tempo non viene loro retribuito dalla società datrice di lavoro.

Le ricorrenti convengono pertanto in giudizio [REDACTED] s.p.a. chiedendo che il Tribunale di Genova:

"1. accerti e dichiari, per i motivi meglio indicati in narrativa, il diritto di ogni ricorrente a vedersi retribuito il tempo quotidianamente necessario ad indossare e a dismettere i propri abiti di servizio ed i relativi accessori, in quanto da considerarsi a tutti gli effetti tempo facente parte dell'orario di lavoro.



2. accerti e dichiari che la tempistica per le operazioni di cui sopra ha da sempre occupato ogni ricorrente per una durata pari a circa 20 minuti giornalieri nell'ambito della settimana lavorativa composta, sempre per ogni ricorrente, da 6 giornate lavorate.

3. per l'effetto di quanto precede, condannare la convenuta [redacted] S.p.a., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle differenze maturate da ogni ricorrente a far data dal 1° agosto 2013 al 31 luglio 2018 nella misura lorda pari, per [redacted] ad euro 5.166,30, per [redacted] ad euro 4.982,75, per [redacted] ad euro 5.492,35, per [redacted] ad euro 5.166,30, per [redacted] ad euro 5.166,30, per [redacted] ad euro 1.339,59, o ad altre somme meglio viste. Sempre per l'effetto condannare la medesima convenuta al pagamento delle somme mensilmente maturate da ogni ricorrente a far data dal 1° agosto 2018 in avanti nella misura pari per [redacted] M [redacted] la, [redacted] ad euro 93,87 mensili, per [redacted] ad euro 90,54 mensili, per [redacted] ad euro 99,76 mensili, per [redacted] ad euro 91,28 mensili o altre somme meglio viste, oltre interessi e rivalutazione monetaria al saldo.

4. Con vittoria di spese e competenze di lite".

La convenuta, costituitasi ritualmente in giudizio, contesta la fondatezza delle domande, formulando le seguenti conclusioni:

"Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa:

Nel merito in via principale: rigettarsi la domanda proposta dalle ricorrenti;

Nel merito in via subordinata: nella denegata ipotesi in cui Codesto Ecc.mo Giudicante qualificasse come orario lavorativo il tempo di vestizione/vestizione, limitarsi la condanna al tempo effettivamente impiegato e comprovato al termine dell'istruttoria e con riferimento ai soli giorni effettivamente lavorati da ciascuna delle ricorrenti;

In ogni caso:

Con vittoria di spese e competenze di causa".

Istruita la causa con l'escussione dei testimoni, espletata CTU contabile, all'udienza del 2 ottobre 2019, dopo la discussione orale, la causa è stata decisa mediante lettura del dispositivo.

In punto fatto, non è in contestazione tra le parti:

- che le ricorrenti siano dipendenti della convenuta nel periodo dedotto in ricorso;
- che le ricorrenti siano addette alla mensa presso l'Ospedale San Martino;
- che le ricorrenti per rendere la propria prestazione lavorativa siano obbligate ad indossare specifici indumenti di lavoro;
- che le ricorrenti siano tenute ad indossare i prescritti indumenti di lavoro prima di timbrare all'orologio marcatempo e a dismetterli soltanto dopo aver timbrato in uscita (circostanza non contestata e comunque confermata dall'avviso sub doc. 5 ricorrenti)



- che le ricorrenti non possano indossare gli indumenti di lavoro fuori dal posto di lavoro e siano tenute a cambiarsi nello spogliatoio (circostanza ugualmente non è contestata e comunque confermata dall'avviso aziendale sub doc. 6 ricorrenti: *"Attenzione - Si ricorda a tutto il personale che è tassativamente vietato recarsi o uscire dal lavoro con la divisa indossata!!! Tale abbigliamento deve essere mantenuto pulito ed indossato esclusivamente durante il turno di lavoro. Ai trasgressori saranno applicati i provvedimenti disciplinari previsti nelle dalla normativa vigente in materia"*).

Del tutto irrilevante sarebbe - quand'anche vera - la circostanza che le lavoratrici possano timbrare - in divisa - con anticipo di 10 minuti rispetto all'inizio dell'effettivo dell'attività lavorativa, in quanto le operazioni di vestizione e svestizione resterebbero comunque al di fuori dell'orario di lavoro registrato dall'orologio marcatempo e quindi - come del resto pacifico - dell'orario di lavoro retribuito.

Tanto premesso in fatto, si tratta di verificare se l'attività per cui è causa sia connotata da caratteristiche che impongano di considerarla come compresa all'interno dell'orario di lavoro.

Al riguardo devono essere richiamati i principi, ormai consolidati, affermati dalla Corte di Cassazione con riferimenti alle ipotesi in cui i lavoratori siano tenuti a indossare determinati indumenti di lavoro, senza poter scegliere tempi e luoghi dove indossarli.

Tra le molte pronunce sembra utile richiamare una sentenza relativa a dipendenti addetti - come le ricorrenti - ad una mensa:

" il (pacifico) gravare dell'obbligo di vestizione di determinati indumenti di lavoro anche sul lavoratore, oltre a non escludere l'obbligo datoriale di imporre e controllare che tale utilizzazione sia effettiva, è in realtà elemento privo di rilievo alcuno;

...infatti, l'assenza per il lavoratore di libertà di scelta rispetto a tempi e luoghi in cui indossare gli indumenti necessari, non permette di ritenere la relativa operazione come relativa agli atti di diligenza meramente preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, imponendo, proprio per la mancanza di discrezionalità, che il tempo necessario per il suo compimento debba essere retribuito (Cass. 26 gennaio 2016, n. 1352; Cass. 16 giugno 2014, n. 13706, nonché, seppure in ambito di pubblico impiego, Cass., S.U., 12 marzo 2013, n. 11828);

...ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera a) del d. Igs. 8 aprile 2003, n. 66, per individuare un orario come di lavoro è necessario e sufficiente che il lavoratore sia a "disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni", con definizione sovrapponibile anche a quella della successiva Direttiva 2003/88/CE, art. 2, n. 1;

...in questa prospettiva, è evidente l'ininfluenza del fatto che il lavoratore sia a propria volta obbligato dalla normativa a indossare certi indumenti, in quanto ciò non esclude la possibile mancanza di una sua discrezionalità nel decidere quando e dove operare la propria vestizione;

...tale mancanza di discrezionalità comporta di per sé che il lavoratore sia, in tali frangenti, a "disposizione del datore di lavoro" ai sensi e per gli effetti della citata disciplina;



...più in specifico si è altresì ritenuto che la "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 non solo dall'esplicita disciplina d'impresa ma anche risultare implicitamente dalla natura degli indumenti da indossare o dalla specifica funzione che essi devono assolvere nello svolgimento della prestazione", sicché possono "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" (Cass. 26 gennaio 2016, n. 1352);

...anche da questo punto di vista, ricorrono i presupposti per il riconoscimento del rientrare della vestizione, nel caso di specie, in orario di lavoro e ciò non solo perché è palesemente improponibile che si indossino camice, o cuffie e cappellino per contenere i capelli, nel tragitto verso il lavoro, ma anche per avere la Corte d'Appello, in piena osservanza dei principi appena citati, accertato in concreto la sussistenza di specifico vincolo quanto a tempi e luoghi, in quanto, per ragioni sanitarie, gli indumenti dovevano essere indossati con contiguità locale e temporale rispetto all'attività di lavoro presso la mensa, onde evitare la contaminazione con "polvere, agenti atmosferici, sporcizia ed altro, come ragionevolmente si verificherebbe qualora fosse permesso ai dipendenti di indossare gli stessi a casa e per tutto il tragitto sino al luogo di lavoro"....;

...la pacifica assenza di richiami espressi alla questione nell'ambito della contrattazione collettiva rende ogni profilo a ciò attinente del tutto irrilevante" (Cass., 17 aprile 2018 n. 9417; cfr. anche Cass., 28 marzo 2018 n. 7738 e Cass., 2 dicembre 2016, n. 24684, , ugualmente riferite a personale addetto al servizio mensa).

Poiché le ricorrenti sono tenute ad indossare determinati indumenti di lavoro, senza poter scegliere tempi e luoghi dove indossarli, il tempo necessario per indossare la divisa deve certamente essere considerato tempo "di effettiva prestazione".

Ai fini della quantificazione del tempo da retribuirsi in relazione all'operazione svolta dalle lavoratrici all'inizio della giornata lavorativa e al termine della stessa per indossare e poi dimettere gli indumenti da lavoro, deve evidenziarsi che non rileva il tempo effettivamente impiegato dalle lavoratrici in tali operazioni bensì il tempo necessario alla normalità dei lavoratori, non potendo il datore di lavoro essere tenuto a retribuire il dipendente che - per i motivi più diversi - si dilunghi inutilmente nel cambiarsi.

In tal senso risulta dunque inutile un'istruttoria volta a determinare il tempo effettivamente impiegato dalle ricorrenti a indossare e dimettere gli abiti da lavoro.

In ragione di ciò, e tenuto conto del fatto che indossare e svestire gli indumenti prescritti per lo svolgimento dell'attività lavorativa appare un'operazione piuttosto semplice, suscettibile d'essere eseguita con rapidità, si ritiene che il tempo occorrente



per compierla possa essere quantificato, secondo la comune esperienza, in non più di 5 minuti e, dunque, in 10 minuti complessivi per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

La convenuta va dunque condannata al pagamento della retribuzione dovuta per l'attività svolta nell'arco di tempo così quantificato.

I crediti delle ricorrenti per tale titolo devono essere quantificati tenendo conto:

- del periodo per cui è causa, come delimitato in ricorso e nei conteggi, ovvero dal 1 agosto 2013 al 31 agosto 2018 (non potendo per contro rilevare il periodo successivo all'introduzione del giudizio, in relazione al quale l'atto introduttivo del giudizio non può evidentemente contenere alcuna allegazione in fatto);
- della maggiorazione del 30% prevista dal C.C.N.L. indistintamente tanto per il lavoro supplementare quanto per il lavoro straordinario (risultando quindi sostanzialmente irrilevante la circostanza che la sig.ra [REDACTED] lavorasse con orario a tempo e tutte le altre lavoratrici con orario part-time);
- del minor periodo lavorato dalla sig.ra [REDACTED] licenziata con effetto dal 10 agosto 2018) e dalla sig.ra [REDACTED] (assunta soltanto dal 25 marzo 2017);
- del fatto che per 6 mesi la sig.ra [REDACTED] ha timbrato, in entrata, prima di cambiarsi e poi ha timbrato, dopo essersi cambiata, alla fine del turno (per la durata di tale periodo si veda la deposizione della teste [REDACTED] che risulta la teste più precisa ed informata, avendo riferito di questa singolare forma di protesta della sig.ra [REDACTED] finalizzata ad ottenere un colloquio con la propria responsabile e di come questa protesta sia poi immediatamente cessata una volta ottenuto il colloquio, cui la stessa testimone ha partecipato in qualità di rappresentante sindacale).

Per la quantificazione dei crediti delle lavoratrici si rinvia alle conclusioni della CTU contabile, correttamente elaborata e comunque non contestata.

Sui crediti delle ricorrenti spettano la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sul capitale annualmente rivalutato dalle singole maturazioni al saldo (Corte Cost., 2 novembre 2000, n. 459 e Cass., Sez. Un., 29 gennaio 2001, n. 38). Le somme calcolate dal CTU sono peraltro già comprensive di interessi legali e rivalutazione monetaria calcolati fino alla data della pronuncia, spettando poi interessi e rivalutazione successivi fino al saldo.

La soccombenza reciproca, ravvisabile anche in caso di accoglimento parziale dell'unica domanda proposta (cfr. Cass., 8 novembre 2016, n. 22655; Cass., 22 febbraio 2016, n. 3438; Cass., 27 gennaio 2014, da n. 1680 a n. 1683; Cass., ord. 23 settembre 2013, n. 21684; Cass., ord. 21 ottobre 2009, n. 22381) giustifica la compensazione per metà delle spese di lite, spese che per la frazione residua seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.



Il Giudice, definitivamente pronunciando, respinta ogni contraria eccezione, deduzione e conclusione:

- dichiara il diritto delle ricorrenti ad essere compensate, con applicazione della maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, quanto a [redacted] e con la maggiorazione prevista per il lavoro supplementare, quanto alle altre ricorrenti, per 10 minuti al giorno, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, nel periodo dal 1 agosto 2013 al 31 agosto 2018 (soltanto fino alla data del 10 agosto 2018 quanto a [redacted] e soltanto dal 25 marzo 2017 quanto a [redacted]);
- dichiara tenuta e pertanto condanna [redacted] s.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere alle ricorrenti, per tali titoli, rispettivamente:
 - a [redacted] euro 2.348,95;
 - a [redacted] euro 1.475,53;
 - a [redacted] euro 2.461,98;
 - a [redacted] euro 1.748,44;
 - a [redacted] euro 1.795,19;
 - a [redacted] euro 574,85;
- somme tutte comprensive di interessi legali e rivalutazione monetaria calcolati fino alla data della presente pronuncia, oltre interessi e rivalutazione successivi fino al saldo;
- compensa per metà tra le parti le spese di lite;
- condanna la società convenuta a rifondere alle ricorrenti la frazione residua delle spese, frazione che liquida in complessivi euro 2.500,00, oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, rimborso contributo unificato, ed accessori di legge.

Riserva il deposito dei motivi della decisione nel termine di 60 giorni.

Genova, 2 ottobre 2019

Il Giudice
Maria Ida Scotto

