

**FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO**  
**I PARERI SULLA GIURIPRUDENZA DEL LAVORO**

**PARERE N. 2 DEL 30.06.2009**

**COMPUTABILITÀ DEL C.D. TEMPO-TUTA NELL'ORARIO DI LAVORO**

**IL QUESITO**

**Si chiede se il tempo impiegato dal lavoratore per indossare la divisa aziendale (tempo tuta) possa essere considerato come orario di lavoro e, di conseguenza, computato a fini retributivi.**

\* \* \*

**PREMESSA**

La questione riguarda la computabilità del tempo di vestizione e svestizione (c.d. tempo-tuta) del lavoratore nella definizione di orario di lavoro.

La materia non è espressamente regolata in sede legislativa, ma – come è noto – l'art. 1, co. 2, lett. a), D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, prevede che per orario di lavoro si intende *“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”*.

Dalla definizione legale risultano esclusi (salva diversa previsione dei contratti collettivi) i riposi intermedi, il tempo impiegato per recarsi al lavoro, nonché le pause di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesto alcun tipo di prestazione lavorativa (art. 8, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003, che rinvia espressamente all'art. 5, R.D. 10 settembre 1923 n. 1955).

Secondo tale definizione, quindi, per configurare un intervallo di tempo come orario di lavoro, occorre che si realizzino contemporaneamente le tre condizioni considerate necessarie dalla legge, cioè essere *“al lavoro”*, *“a disposizione del datore di lavoro”* e *“nell'esercizio dell'attività o delle funzioni”*.

## IL CRITERIO DI COMPUTABILITÀ DEL TEMPO-TUTA NELL'ORARIO DI LAVORO

In base a tali dati normativi, la giurisprudenza consolidata ritiene che il tempo di vestizione e svestizione è computabile nella nozione di orario di lavoro ordinario quando l'attività risulta eterodiretta dal datore di lavoro (Cass. 22 luglio 2008, n. 20179 in *Dir. prat. lav.*, 2008, 2332 e in *Lav. prev. oggi*, 2009, 248; Cass. 8 settembre 2006, n. 19273 *Foro it.*, rep., 2006, voce lavoro (rapporto) 1190; Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734 in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 604).

A tal fine, la stessa giurisprudenza prevede che per 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*” (Cass. 22 luglio 2008, n. 20179; v. anche Cass. 8 settembre 2006, n. 19273; Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734).

Dunque, se il lavoratore è obbligato dal contratto collettivo o individuale alla vestizione sul luogo di lavoro la prestazione inizia con l'accesso in azienda (si ritiene infatti che “*il lavoratore entrando nello stabilimento si sottopone già al potere direttivo dell'imprenditore (ed è da tale momento) che inizia la prestazione*” ed il tempo per indossare la divisa “*rientra a buon diritto nell'orario di lavoro, essendo anche manifestazione di soggezione di quel potere*”: Cass. 14 aprile 1998, n. 3763).

In virtù di tale orientamento, occorre fare particolare riferimento alla disciplina contrattuale applicata, per verificare se il datore di lavoro ha il diritto di porre al lavoratore vincoli in ordine al tempo ed al luogo dove deve essere svolta l'attività di vestizione e svestizione.

Ove sussista tale diritto, il prestatore, quando indossa la divisa aziendale, è soggetto al potere direttivo del datore di lavoro e, pertanto, non ha alcuna facoltà di scegliere liberamente le modalità temporali e spaziali per la vestizione, ma dovrà attenersi alle

indicazioni fornite dal datore di lavoro. In questo caso, il c.d. tempo-tuta, rientra nell'orario di lavoro e, come tale, sarà retribuito.

Si realizzano, infatti, contemporaneamente, le tre condizioni necessarie per configurare la nozione di orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003: il prestatore, cioè, è sul luogo di lavoro, nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni, ma, soprattutto, è a disposizione del datore di lavoro.

Al contrario, tale attività preparatoria, non può essere considerata orario di lavoro e, di conseguenza non sarà retribuita, se dalla disciplina contrattuale specifica si desume che il lavoratore ha facoltà di scegliere il tempo ed il luogo per indossare la divisa. In questa ipotesi, infatti, la relativa attività rientra nei compiti di diligenza del lavoratore *ex art. 2104, co. 1, cod. civ.*

#### LOCALI DESTINATI ALLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ

Il datore di lavoro è obbligato a predisporre delle strutture idonee per lo svolgimento delle attività di vestizione e svestizione solo per ragioni di salute e di decenza. La legge prevede, infatti, che tale obbligo di mettere a disposizione *“locali appositamente destinati a spogliatoi”* sussista solo quando i lavoratori *“devono indossare indumenti di lavoro specifici e quando per ragioni di salute o di decenza non si può loro chiedere di cambiarsi in altri locali”* (art. 40, co. 1, D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303; sul punto, la stessa giurisprudenza ha precisato che *“se la divisa aziendale deve essere indossata per ragioni estetiche, i lavoratori non hanno diritto allo spogliatoio per cambiarsi”*: Cass. 6 maggio 2008, n. 11071).

Per converso, ove non ricorrano i presupposti in questione, il datore di lavoro non ha l'obbligo legale di predisporre strutture idonee alla vestizione, e, di conseguenza, i lavoratori hanno la facoltà di indossare la divisa anche fuori dalla struttura aziendale (salva, come detto, la sussistenza di obblighi derivanti dal contratto collettivo o individuale).

**RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI**

Cass. 22 luglio 2008, n. 20179 in *Dir. prat. lav.*, 2008, 2332;  
Cass. 8 settembre 2006, n. 19273, in *Foro it.*, rep., 2006, voce *lavoro (rapporto)* 1190;  
Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 604;  
Cass. 14 aprile 1998 n. 3763 in *Lav. nella giur (II)*, 1999, 31.

**RIFERIMENTI NORMATIVI**

Art. 1, co. 2, lett. a) D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66; art. 2104 c.c.; art. 42, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327; art. 74, co. 1, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; art. 40, co. 1, D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303.

Fondazione Studi  
**IL PRESIDENTE**  
**Rosario De Luca**

