

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 18 marzo 2019, n. 11

Lo scorso 11 febbraio, la Corte di Cassazione, con ordinanza n. 3901/2019, è ritornata a pronunciarsi sulla dibattuta materia del c.d. «tempo tuta» nell'ambito dell'attività infermieristica. Infatti, da molti anni, il tempo impiegato dal lavoratore per indossare e dismettere gli abiti da lavoro è oggetto di un cospicuo contenzioso per comprendere se tale tempo rientri nella nozione di orario di lavoro e se come tale debba essere retribuito.

Nel caso in esame, 5 infermieri avevano chiesto il riconoscimento del tempo impiegato per la vestizione prima del turno di lavoro e per quello utilizzato per il passaggio di consegne ai colleghi del turno successivo. La Corte d'Appello di Perugia aveva rigettato il ricorso sostenendo che il lavoro straordinario nel pubblico impiego contrattualizzato doveva essere preventivamente autorizzato o quanto meno il tempo tuta doveva essere oggetto di una specifica regolamentazione.

Di opinione diversa la Suprema Corte di Cassazione che accoglie il ricorso degli infermieri. Infatti, la recente pronuncia si colloca sulla scia di un principio ormai consolidato dalla Cassazione secondo il quale in materia di orario di lavoro nell'ambito dell'attività infermieristica, nel silenzio dell'autonomia collettiva, il tempo tuta dà diritto alla retribuzione a prescindere dalla disciplina contrattuale. Trattasi, infatti, di un obbligo imposto da esigenze superiori di sicurezza e igiene connesse alla gestione di un servizio pubblico e all'incolumità stessa del personale addetto^[1].

Se si dà uno sguardo al passato, si nota come sin dai lontani anni 70' in cui la nozione di orario di lavoro (oggi contenuta nell'art. 1, comma 2 lett. a), D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66)

coincideva con quella di “lavoro effettivo”, si riproponevano i medesimi problemi interpretativi di oggi (per una ricostruzione si v. G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2005, 288 ss.)^[2]. Ciò, senza dimenticare che accanto al tempo tuta, le stesse incertezze si hanno anche nelle altre segmentazioni del tempo di lavoro – si pensi alla considerevole casistica in materia di tempo-viaggio e reperibilità del lavoratore – si v. ad es. I. Moscaritolo, *Lavorare nel tempo di viaggio? Una ricerca inglese ci mostra i dati*, Bollettino ADAPT del 17 settembre 2018.

Infatti, bisogna tenere presente che, accanto al principio sopra enunciato relativo all’attività infermieristica, di tempo tuta se n’è parlato a lungo sia in dottrina che in giurisprudenza tanto da far emergere posizioni consolidate sul tema nel silenzio della legge (cfr. A. Allaamprese, *Computabilità del c.d. “tempo tuta” nell’orario di lavoro*, in LG, 1999, n. 1, 31).

Più nello specifico, è stato riconosciuto al tempo tuta il diritto alla retribuzione ogniquale volta esso sia impartito secondo le direttive e il controllo del datore di lavoro. Si pensi ad esempio al dipendente che indossa e dismette la divisa presso il luogo di lavoro in quanto la stessa è riposta negli armadietti aziendali e non può essere collocata altrove. **Diversamente, non si ha diritto alla retribuzione quando il tempo di vestizione-svestizione abbia un carattere accessorio e non obbligatorio.** Si pensi ad esempio al lavoratore che stabilisca liberamente di indossare la divisa presso la propria dimora o nel luogo di lavoro. Secondo la giurisprudenza, in questi casi, si parla di “diligenza preparatoria” all’esecuzione della prestazione lavorativa^[3].

In ogni caso non sempre è agevole la distinzione tra le due ipotesi, anzi le pronunce dimostrano come diverse possono essere le sfumature nell’accertamento degli indici di eterodirezione.

Un dato su cui riporre l’attenzione è quello che, nonostante la Suprema Corte abbia formulato orientamenti consolidati sul tempo tuta, il contenzioso in materia non si arresta, anzi continua ad aumentare^[4].

Questo aspetto sottolinea come l'assenza di un apparato normativo solido in materia - ancora di più nel caso in cui la contrattazione collettiva non dica nulla in merito - è causa generatrice di una mancata concordanza tra i diversi tempi di lavoro e di non lavoro.

Vien qui una riflessione a margine del contesto analizzato. **Una perfetta quantificazione dei tempi di lavoro appare oggi ancora più ardua alla luce delle Grandi Trasformazioni del lavoro in atto.** Una via d'uscita potrebbe essere quella di ripartire da una nuova qualificazione di essi. **Qualificare i tempi significa proiettarsi verso una nuova dimensione che abbia come punto di partenza la convergenza dei diversi tempi del lavoro e come punto di arrivo la riscoperta della persona-lavoratore, della sua professionalità, della sua dignità.**

Idapaola Moscaritolo

Università degli Studi di Bergamo

 [@idapaola](#)

[1] In senso conforme cfr. Cass. n.12935/2018; Cass. n. 27799/2017; si v. anche Cass. n. 1352/2016.

[2] La sentenza madre è Pret. Roma 12 ottobre 1977, in *Dir. Lav.*, 1978, II, 234.

[3] Si v. ad es. Cass. n. 9215/2012.

[4] Da ultimo Cass. n. 5437/2019.