



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione lavoro

VERBALE

Tra

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]  
[REDACTED], [REDACTED]  
avv. CONTE ANDREA, MARTINI LETIZIA, dr. Andrea Ranfagni RICORRENTI

e

UNICOOP FIRENZE  
con gli Avv. MARESCA ARTURO, GRASSI MONICA e CONTI MARCO RESISTENTE

Oggi 13 aprile 2012 innanzi alla dr. Roberta Santoni Rugiu sono comparsi:

l'avv. CONTE ANDREA per parte ricorrente e l'avv. MONICA GRASSI per parte resistente.  
Il Giudice invita le parti a precisare le conclusioni. I procuratori discutono la causa concludendo come in atti, ed il Giudice pronuncia sentenza contestuale dandone lettura.

SENTENZA

Svolgimento

I ricorrenti affermavano che:

- essi erano dipendenti della società convenuta con mansioni di addetto reparti ortofrutta, macelleria, gastronomia e pescheria;
- dall'anno 2001 per lo svolgimento delle rispettive mansioni era loro richiesto di indossare determinate divise da lavoro (vestine, giubbetti, grembiuli, cappelli, e maglioni quanto alla pescheria in inverno) che descrivevano nel dettaglio quanto a numero, tipologia e funzione degli indumenti);
- il regolamento interno di Unicoop Firenze del luglio 2008 prevedeva che il personale dovesse conservare in modo appropriato gli indumenti aziendali ricevuti, provvedendo direttamente alla relativa pulizia e lavaggio, e la medesima disposizione era di fatto adottata anche nel periodo precedente già dal 2001;
- la pulizia degli indumenti era necessaria in media una o due volte la settimana comportando (come da scontrini del servizio di lavanderia allegati) un costo medio mensile indicato nel dettaglio per ciascuno dei ricorrenti;
- il regolamento interno prevedeva altresì che i medesimi indumenti dovessero essere conservati nell'armadietto personale collocato negli spogliatoi all'interno del luogo di lavoro, motivo per cui i dipendenti erano ivi tenuti ad indossarli immediatamente prima della prestazione, ed a svestirsi immediatamente dopo;
- con disposizione del direttore del negozio, i dipendenti erano tenuti a timbrare l'ingresso al lavoro dopo aver indossato la divisa, nonché l'uscita dal lavoro prima di togliersi la divisa, motivo per cui il



tempo necessario a vestirsi e svestirsi non era retribuito come tempo di lavoro.

Ciò premesso, i ricorrenti chiedevano che fosse:

1) posto a carico della convenuta l'obbligo di sopportare i costi di manutenzione, e quindi anche della periodica pulizia delle divise da lavoro, dal momento che tali indumenti non avevano una funzione di mero decoro, bensì rappresentavano "dispositivi di protezione individuale" previsti dalla disciplina in materia di salute, sicurezza e igiene sul luogo di lavoro (decreto legislativo n. 81/08, che aveva sostituito il decreto legislativo n. 626/94) e, come tali, strumenti che il datore doveva mettere a disposizione dei dipendenti nonché mantenere in efficienza, assicurandone altresì le condizioni di igiene.

Per il passato chiedevano il diritto al rimborso, a titolo risarcitorio, delle spese sostenute per il lavaggio delle divise da lavoro, secondo i rispettivi importi indicati in ricorso moltiplicando per 11 mensilità annue il costo medio mensile ricostruito con gli scontrini della lavanderia, o comunque con quantificazione equitativa dei relativi importi.

2) dichiarato, a decorrere dal febbraio 2010, il loro diritto ad includere nell'orario di lavoro il tempo impiegato nella vestizione e svestizione degli indumenti da lavoro, dal momento che la disciplina in materia di orario di lavoro (decreto legislativo n. 66/03, che aveva sostituito il RDL n. 692/23) imponeva di includervi il tempo in cui il lavoratore si trovi nel luogo di lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio della sua funzione, di conseguenza condannando la convenuta a retribuire a titolo di lavoro straordinario un tempo pari a 10 minuti per ogni giorno di prestazione effettuato a decorrere dal febbraio 2010.

La società convenuta si costituiva resistendo ad entrambi i capi di domanda con riferimento all'an ed al quantum dei relativi crediti, in relazione ai quali eccepiva altresì la prescrizione quinquennale dei crediti retributivi maturata in costanza del rapporto.

La causa era ritenuta matura per la decisione senza necessità della istruttoria orale pur dedotta da entrambe le parti (per essere ricostruiti in modo concorde i tratti essenziali della vicenda di fatto posta a base di entrambe le pretese) ed era oggi decisa con motivazione contestuale.

## Motivi

1)

La domanda sul punto è infondata.

Nel susseguirsi delle diverse discipline in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori citate dalle parti (DPR n. 457/55 e, per quanto qui interessa *ratione temporis*, il decreto legislativo n. 81/08 che ha sostituito il decreto legislativo n. 626/94), la giurisprudenza di legittimità ha individuato principi costanti nel tempo (Cass. sez. lav. n. 9808/97, n. 11139/98, n. 22929/05 e n. 11071/08) per stabilire se il datore, quale destinatario dell'obbligo di protezione dei dipendenti, fosse tenuto non solo a fornire loro gli indumenti da lavoro ma anche a curarne in modo periodico a sue spese la manutenzione ed il lavaggio.

Il concetto fondamentale su cui ruota l'intero ragionamento è quello, essenziale anche nel caso in esame, di "dispositivo di sicurezza individuale" poiché l'obbligo in questione emerge solo qualora i medesimi indumenti da lavoro possano essere così classificati.

In generale (secondo le nozioni legali, poi sviluppate dalla circolare n. 34/99 Ministero Lavoro) gli indumenti da lavoro possono assolvere a varie funzioni:

- a) elemento distintivo di appartenenza aziendale,
- b) protezione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività



lavorativa;

c) protezione della persona del lavoratore da rischi per la salute e la sicurezza.

Di conseguenza, era onere dei ricorrenti allegare e provare che le diverse divise, che essi sono tenuti ad indossare come addetti ai diversi reparti del negozio Unicoop, fossero a loro volta da classificare come strumenti con la specifica funzione ed idoneità a proteggere la loro salute e sicurezza, ovvero a salvaguardarli da agenti nocivi e tossici cui sono esposti nella prestazione.

Per contro, sono mancate deduzioni concrete sotto il duplice profilo che l'ambiente di lavoro li esponesse al rischio di contatto con agenti patogeni, e che i medesimi indumenti rappresentassero il relativo schermo di protezione.

Quanto ai rischi dell'ambiente di lavoro, i ricorrenti si sono limitati a rappresentare come le rispettive mansioni nei diversi reparti li esponessero a sbalzi di temperatura per la frequentazione di celle frigorifere, nonché al contatto con i diversi cibi trattati e venduti nei medesimi reparti, i materiali, gli attrezzi e le sostanze maneggiate. Mentre, quanto alle caratteristiche degli indumenti, hanno aggiunto che gli stessi svolgevano appunto la funzione di protezione sia termica sia dal contatto.

In conclusione non sono emersi elementi qualificanti ai fini della ipotesi c), dovendosi piuttosto ricondurre il caso alle ipotesi a) e b).

Gli indumenti in dotazione non vengono rappresentati come forniti di caratteristiche tali che, per i tessuti che li compongono o per le modalità con cui sono assemblati, si prestino a fornire una protezione specifica, ovvero superiore a quella del normale abbigliamento che si indosserebbe nel medesimo ambiente di lavoro.

Né del resto è spiegato come i medesimi indumenti, di nuovo per i tessuti che li compongono o per le modalità con cui sono assemblati, possano rappresentare protezione nei confronti di uno specifico rischio di aggressione meccanica o chimica nell'ambiente di lavoro dei singoli reparti.

In conclusione, la funzione elementare di protezione dal caldo e dal freddo dell'ambiente, come dal pericolo di generiche ipotesi di trauma o di imbrattamento, rientra nella nozione comune di qualsiasi indumento (nella specie significativa ai fini dell'ipotesi già richiamata sub b), e non in quella di protezione nei confronti di rischi specifici connessi alla mansione.

2)

La domanda sul punto è fondata, e ciò a prescindere dal rigetto della pretesa di qualificare gli indumenti da lavoro come "dispositivi individuali di protezione".

Nel vigore della disciplina in materia di orario di lavoro citate dalle parti (RDL 692/23 e poi decreto legislativo n. 66/03), la giurisprudenza di legittimità ha individuato principi costanti nel tempo (fra le molte, Cass. sez. lav. n. 19273/06, n. 15492/09, n. 19358/10, n. 1697/12) sulla retribuità del tempo necessario ad indossare gli indumenti di lavoro.

Il concetto fondamentale su cui ruota l'intero ragionamento è quello, essenziale anche nel caso in esame, di etero direzione nel senso che per valutare a tal fine il tempo per indossare una divisa aziendale (anche qualora non rappresenti dispositivo di protezione) si deve fare riferimento alla disciplina contrattuale specifica:

- se il lavoratore ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo nel quale vestirsi e svestirsi la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione e come tale non deve essere retribuita;
- se invece la medesima operazione è diretta dal datore di lavoro, che ne disciplina tempo e luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo ed è quindi da retribuire.



Nel caso in esame è pacifico che, per scelta aziendale che rappresenta esercizio del potere di direzione tecnica ed organizzativa della prestazione, i ricorrenti debbano necessariamente lavorare indossando la diversa divisa richiesta per i singoli reparti nei quali sono adibiti. Indossare le medesime divise si presenta quindi come un obbligo del lavoratore, la cui violazione esporrebbe al potere disciplinare ovvero al legittimo rifiuto della prestazione da parte del datore.

Infatti, da quando nel febbraio 2010 è stato installato l'orologio marcatempo, la direzione del negozio ha disposto che i lavoratori si debbano vestire prima di timbrare in entrata e svestire dopo avere timbrato in uscita (doc. 3 ric). Inoltre il regolamento interno della convenuta prevede che gli indumenti da lavoro devono essere conservati presso gli spogliatoi dei locali aziendali (doc. 1 ric.).

Se ne deduce inevitabilmente che dallo stesso febbraio 2010 i dipendenti siano vincolati quanto al luogo in cui togliere e mettere la divisa (gli spogliatoi ove la medesima va obbligatoriamente conservata), nonché al momento in cui effettuare l'attività (prima dell'inizio e dopo la fine dell'effettivo svolgimento delle mansioni strettamente intese).

Così ricostruiti i termini di fatto dell'obbligo contrattuale dei lavoratori, quanto a tempo e luogo per indossare e togliere la divisa, ne discende che adempimento non può essere classificato come una qualsiasi attività preparatoria (imposta dall'esecuzione del contratto, ma libera nei tempi e nei modi), bensì rientri nella nozione legale e giurisprudenziale di tempo eterodiretto di lavoro, come tale da retribuire.

Per la quantificazione del tempo complessivo impiegato in ogni giornata di prestazione si può recepire la misura di 10 minuti proposta dai ricorrenti, ottenuta sommando quanto per comune esperienza strettamente necessario per passare in entrata dall'abbigliamento civile a quello aziendale, e viceversa in uscita.

Ed in tale misura, con la decorrenza richiesta, va quindi essere accolta la domanda di condanna generica.

### Spese

Atteso l'accoglimento solo parziale della domanda, le spese di lite devono essere compensati per metà, rimanendo la restante metà a carico della convenuta.

### P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

in accoglimento parziale del ricorso, dichiara che i ricorrenti hanno diritto ad includere nell'orario di lavoro il tempo impiegato nella vestizione e svestizione degli indumenti da lavoro, e condanna la convenuta al retribuire a ciascuno di loro 10 minuti per ogni giorno di lavoro effettivo a decorrere dal febbraio 2010;

respinge per il resto il ricorso;

compensa per metà le spese di lite e condanna la convenuta a rimborsare ai ricorrenti la restante metà delle spese di lite, che si liquidano in € 1.000,00 per diritti, € 2.000,00 per onorari, oltre i.v.a., c.p.a. e 12,50 % per spese generali.

Sentenza resa ex articolo 429 cpc, pubblicata mediante lettura alle parti presenti ed allegazione al verbale.

Firenze, 13 aprile 2012

Il Giudice  
Dr. Roberta Santoni Rugiu

