Sent. a verbale
N. 97/2012
Lav. 272/09
del 19 LUG. 2012

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

Tribunale di Gorizia

Il Tribunale in composizione monocratica, in persona della **dott.ssa Barbara GALLO,** ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n° 272/09 R.G.L. promossa, con ricorso notificato ritualmente assieme al decreto di comparizione, da:

- **FAVARETTO Alessandro**, rappresentato e difeso dagli avv.ti Daniele Compagnone di Gorizia, Fabio Petracci e Matteo Belli di Trieste, con domicilio eletto in Gorizia presso lo studio legale del primo, giusta procura a margine del ricorso introduttivo,

ricorrente;

contro

- **FINCANTIERI – CANTIERI NAVALI ITALIANI Spa**, con sede Trieste, in persona del Direttore dello Stabilimento di Monfalcone e legale rappresentante *pro-tempore* - in forza dei poteri conferitigli con atto del Notaio Daniela Dado di Trieste del 20.10.2008, n. 83738 di rep. - ing. Paolo Capobianco, rappresentato e difeso sia congiuntamente che disgiuntamente

dagli avv.ti Enzo Morrico di Roma e Paola Suffi di Monfalcone, con domicilio eletto presso lo studio legale di quest'ultima, giusta procura in calce al ricorso notificato,

resistente;

avente ad oggetto: differenze retributive varie.

Causa iscritta a ruolo il 15.07.2009 e decisa all'udienza del 19.07.2012.

MOTIVI DELLA DECISIONE

All'udienza del 19.07.2012, il Giudice del Lavoro ha ordinato la discussione orale della causa ed all'esito ha pronunciato sentenza dando lettura contestuale del dispositivo e della seguente motivazione *ex* art. 429, comma 1°, c.p.c.

Ai fini della decisione, occorre considerare alcuni aspetti oggettivi di carattere generale che sono incontestabilmente emersi all'esito dell'istruttoria espletata.

I dipendenti della FINCANTIERI Spa (di seguito dolo FINCANTIERI) - compreso l'odierno ricorrente - per svolgere l'attività lavorativa come operai (e non solo) presso lo stabilimento di Monfalcone sono obbligati (salvo incorrere in sanzioni disciplinari) ad indossare - quantomeno - l'elmetto, le scarpe antinfortunistiche e la tuta forniti dal datore di lavoro e di proprietà del medesimo.

In particolare, la tuta è munita di apposito logo indicante l'appartenenza aziendale ed assume una colorazione variabile a seconda del tipo di mansioni svolte dai singoli e a seconda della distinzione

gerarchica dell'intero personale della società all'interno di un'area cantieristica dove operano numerose imprese esterne.

La FINCANTIERI distribuisce tute "stagionali" realizzate con materiale ordinario (v. cotone di "pesantezza" variabile a seconda che siano da utilizzare in inverno oppure in estate), soggette a lacerazione/usura e destinate ad essere sostituite periodicamente.

Il materiale e la conformazione delle tute assegnate a tutti gli operai come l'odierno ricorrente non hanno caratteristiche tali da costituire un vero e proprio dispositivo di protezione individuale, dal momento che le stesse non sono in alcun modo intrinsecamente deputate a salvaguardare l'incolumità o la salute dei lavoratori rispetto all'esposizione a rischi specifici connessi alle lavorazioni.

Ciò non toglie che le tute in questione siano sempre state concepite dalla FINCANTIERI, oltre che come strumento distintivo, anche come mezzo idoneo ad evitare soprattutto agli operai di sporcare gli indumenti personali nell'ambiente di lavoro, ambiente cantieristico da sempre contraddistinto da un'innegabile contiguità e/o promiscuità di lavorazioni implicanti il contatto con polveri, residui, scorie, materiali di risulta, sostanze oleose e/o imbrattanti.

Com'è noto, la parte datoriale è chiamata a garantire ai lavoratori il pieno rispetto delle norme igieniche e appunto per questo motivo la società resistente ha predisposto degli appositi spogliatoi muniti di numerosissime docce (v. 400, una per ciascun lavoratore del turno), di panche per sedersi

durante il cambio di indumenti e di armadietti individuali numerati per ogni dipendente suddivisi in due parti distinte, una deputata ai vestiti personali e l'altra alla tuta da lavoro.

Un tanto dimostra che la FINCANTIERI, nell'imporre l'uso della tuta da lavoro ai propri dipendenti, ha considerato anche il problema della naturale funzione protettiva della stessa rispetto alle forme più varie di sporcizia ambientale (v. polveri più o meno sottili) o da contatto diretto oppure rispetto al rischio di danneggiamento e di usura di quanto indossato dagli operai.

In altri termini, se la FINCANTIERI ha ritenuto - e non avrebbe potuto fare altrimenti - di dover assegnare contemporaneamente più di una tuta a ciascun operaio in modo da permettere un ricambio quantomeno settimanale della stessa, di dover provvedere alla relativa sostituzione periodica, di dover assicurare la conservazione giornaliera della stessa tuta in un luogo preciso dello stabilimento a ciò deputato evitando il contatto diretto con gli abiti "civili", di dover consentire a tutto il personale di potersi lavare e cambiare prima di lasciare l'area del cantiere, ha inteso riconoscere - nella sostanza - alle tute in questione la natura di strumento idoneo a salvaguardare la pulizia personale dei dipendenti in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Se i lavoratori per iniziare il turno di lavoro devono per forza indossare la tuta (assieme alle scarpe antinfortunistiche e all'elmetto) e se le comuni norme igieniche riguardanti le modalità di svolgimento delle

prestazioni degli operai del settore navale ormai impongono - come di fatto riconosciuto dalla medesima FINCANTIERI che ha realizzato spogliatoi, armadietti e sopratutto un numero di docce pari al numero di operai impegnati in ogni turno - di lavarsi e cambiarsi prima di lasciare il posto di lavoro per evitare di circolare (evidentemente nell'interesse collettivo) in ambiti extralavorativi con una tuta tutt'altro che "pulita"e decorosa quanto alla salubrità fisica ed alla dignità di ciascun operaio, non si può certo pensare che il tempo necessario per cambiarsi ad inizio turno e per lavarsi e ricambiarsi a fine turno possa essere considerato ancora del tutto estraneo allo svolgimento dell'attività lavorativa nell'interesse del datore di lavoro.

Analogo ragionamento vale per il tempo necessario per raggiungere ad inizio turno la postazione di lavoro e per uscire dallo stabilimento a fine turno. Infatti, le notevoli dimensioni dell'ambiente cantieristico di Monfalcone, la necessità di controlli generalizzati di sicurezza in entrata ed in uscita mediante rilevazione a mezzo *badge*, la creazione di appositi spogliatoi aziendali attrezzati, l'organizzazione di un servizio di trasporto aziendale interno a seconda dei turni di lavoro (v. pulmini o autobus navetta), la previsione di una timbratura mirata sul posto di lavoro (v. reparto di appartenenza), portano a reputare che la FINCANTIERI abbia voluto "gestire" in maniera diretta la presenza e la circolazione dei propri dipendenti all'interno dello stabilimento di Monfalcone.

E' senz'altro vero che la resistente ufficialmente si limita ad imporre il rispetto dei turni di lavoro assegnati, però è altrettanto vero che i lavoratori

per rispettare questi turni devono impiegare il loro tempo in maniera tale da riuscire a compiere determinate "operazioni" previste dalla parte datoriale nel rispetto di precisi orari.

Nello specifico, il singolo operaio per iniziare il turno di lavoro ad una certa ora deve tenere conto del tempo necessario per superare i tornelli all'ingresso dello stabilimento, per cambiarsi nello spogliatoio, per riuscire a servirsi del mezzo aziendale che dovrebbe seguire orari prefissati a seconda dei turni, per timbrare tempestivamente sul posto di lavoro. A fine turno lo stesso operaio dovrebbe attendere il mezzo aziendale, recarsi nello spogliatoio per lavarsi e cambiarsi e poi raggiungere i tornelli.

Invero, il dipendente di FINCANTIERI che svolga mansioni di operaio deve sottostare a fasi temporali che non può gestire in via esclusiva e che sono tutt'altro che sottratte al potere organizzativo del datore di lavoro.

Difatti, l'odierno ricorrente - come ogni altro operaio - può arrivare in stabilimento e può andarsene quando vuole, ma per rispettare l'orario giornaliero del proprio turno e la prassi aziendale che contraddistingue l'inizio e la fine dell'attività lavorativa quotidiana non può non calcolare un tempo minimo strettamente indispensabile per poter incominciare a lavorare e per poter uscire dallo stabilimento.

Ebbene, il lasso temporale occorrente per l'espletamento delle operazioni accessorie - come sottoporsi ai controlli di ingresso/uscita, indossare/dismettere la tuta (e non solo questa), compiere i trasferimenti interni - di carattere funzionale ovvero necessario per lo svolgimento

dell'attività lavorativa, deve rientrare nell'orario di lavoro ordinario ed essere come tale retribuito, venendo in rilievo attività espletate oggettivamente nell'interesse diretto del datore di lavoro, il quale è tenuto a fare in modo che la prestazione lavorativa venga resa - nel suo complesso - con l'osservanza di precise regole che attengono ad aspetti ulteriori rispetto al mero svolgimento delle mansioni assegnate, aspetti che ineriscono all'organizzazione aziendale in senso lato e soprattutto agli obblighi di garanzia assunti nei confronti dei lavoratori *ex* art. 2087 c.c. in termini di misure di tipo igienico-sanitario (quanto alla fornitura di indumenti e all'allestimento di spogliatoi con docce e armadietti) e di sicurezza dei luoghi di lavoro (v. controlli ai tornelli e uso di mezzi aziendali per spostamenti interni).

Non è sostenibile che gli operai sono davvero "liberi" di scegliere di arrivare in stabilimento già con la tuta da lavoro addosso e di andarsene con la tuta anche se la stessa è tutt'altro che pulita e decorosa, di non utilizzare gli armadietti aziendali, di non farsi la doccia, di non utilizzare per gli spostamenti interni i mezzi previsti dall'azienda. Se la FINCANTIERI ormai da anni ha messo a disposizione del personale più di una tuta contemporaneamente, spogliatoi con un numero proporzionato di panche, armadietti e docce, nonché pulmini navetta è perché in questo modo ha inteso osservare precisi obblighi connessi alla posizione di garanzia prevista dal Legislatore a carico del datore di lavoro quanto alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

La reale efficacia dell'adempimento di tali obblighi non può dipendere da libere decisioni dell'altra parte del rapporto lavorativo, ossia del personale interessato, il quale di fatto è chiamato a non vanificare le misure previste ed organizzate dal datore di lavoro nel suo stesso interesse.

In questo ambito si inseriscono e trovano spazio i principi recentemente enunciati dalla Corte di Cassazione nelle note pronunce n. 3383 dell'11-11-2011 e n. 1840 del 08-02-2012.

Tuttavia, è giusto precisare che il riconoscimento della retribuibilità del tempo impiegato dal lavoratore oltre l'orario di lavoro normalmente retribuito per indossare/dismettere gli abiti di lavoro, per lavarsi e per compiere i trasferimenti interni allo stabilimento di appartenenza non può essere rimesso ad una mera scelta discrezionale del medesimo lavoratore, atteso che altrimenti il singolo verrebbe ad incidere sull'ammontare della propria retribuzione al di fuori di qualunque controllo datoriale funzionale alla predeterminazione dei costi di impresa.

L'obbligazione retributiva deve essere parametrata al tempo strettamente indispensabile per compiere le "operazioni" in questione secondo la normale diligenza.

Nel caso concreto, le deposizioni testimoniali raccolte consentono di reputare congruo un lasso temporale complessivo (che tiene conto di un'andatura piuttosto spedita e di una certa rapidità di movimenti dell'odierno ricorrente) mediamente di 45 minuti al giorno che si aggiungono all'orario del turno di lavoro individuale, di cui circa 20 minuti complessivi ad

inizio turno e circa 25 minuti complessivi a fine turno (essendo inclusa la doccia).

Per quanto concerne il lavaggio delle tute da lavoro di proprietà aziendale gratuitamente fornite dalla FINCANTIERI a tutti gli operai che hanno l'obbligo di indossarle, le relative spese rimangono a carico dei medesimi dipendenti tra i quali vi è anche l'odierno ricorrente, perché detti indumenti non costituiscono una vera e propria "barriera protettiva" rispetto al rischio di eventi infortunistici ovvero rispetto al rischio di entrare in contatto con sostanze organiche o inorganiche pericolose e dannose per la salute in quanto veicolo di possibile malattie.

Se le comuni norme igieniche prevedono che il datore di lavoro sia chiamato a fornire indumenti da lavoro a prescindere dal fatto che questi siano diretti a proteggere i dipendenti da rischi specifici per la salute e l'incolumità individuali, l'obbligo datoriale si reputa assolto mediante la consegna degli indumenti stessi e mediante la loro successiva sostituzione in caso di usura o di danneggiamento. Non si tratta di un'obbligazione che si protrae durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa perché la stessa non è finalizzata specificatamente alla tutela della salute mediante la prevenzione di situazioni di pericolo ovvero mediante la prevenzione dell'insorgenza e della diffusione di patologie. Ne consegue che, non essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di piena efficienza funzionale, esso non può essere a carico del datore di lavoro.

Dunque, è il personale stesso ad essere tenuto a curare la buona conservazione e la pulizia degli indumenti, anche perché le tute in questione non richiedono la disinfezione da agenti nocivi o comunque trattamenti particolari incompatibili con una detersione in ambiente domestico; infatti, nulla è emerso in tal senso.

Tutto ciò premesso e considerato, il ricorso proposto deve essere accolto con riguardo al riconoscimento in favore del ricorrente del diritto di percepire dalla società resistente la retribuzione aggiuntiva contrattualmente prevista con riferimento al lavoro straordinario dovuta per 45 minuti di lavoro in più al giorno rispetto alla retribuzione rapportata al turno di lavoro individuale effettivamente svolto, ciò a decorrere dal 27.01.2007 (data in cui è stato introdotto il nuovo regolamento aziendale che ha escluso la possibilità di ritenere inclusi nell'orario di lavoro i tempi necessari per il compimento delle operazioni di cui si è detto, perché funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa vera e propria) e con l'aggiunta di interessi legali e rivalutazione monetaria dovuti come per legge sino al saldo.

Per contro, deve essere rigettata la domanda concernente il lavaggio a carico ovvero a spese della parte datoriale della tuta da lavoro aziendale.

Le spese di lite seguono la prevalente soccombenza della parte resistente e si liquidano in dispositivo.

P. Q. M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n° 272/09 R.G.L., così decide:

1. **accoglie** il ricorso proposto con riguardo al riconoscimento in favore del lavoratore ricorrente del diritto di percepire dalla società resistente la retribuzione aggiuntiva contrattualmente prevista per il lavoro straordinario dovuta per 45 minuti di lavoro in più al giorno rispetto alla retribuzione rapportata al turno di lavoro effettivamente svolto, ciò a decorrere dal 27.02.2007 e con l'aggiunta di interessi legali e rivalutazione monetaria dovuti come per legge sino al saldo;
2. **rigetta**, invece, la domanda del ricorrente relativa al lavaggio a carico ovvero a spese della parte datoriale della tuta da lavoro aziendale;
3. **condanna** la società resistente a corrispondere al ricorrente quanto previsto al punto 1.;
4. **condanna** la società resistente a rifondere alla controparte le spese di lite che liquida (tenuto conto della parziale soccombenza del ricorrente) in complessive € 5.200#, di cui € 2.500# di diritti, € 2.500# di onorari, € 200 di esborsi, oltre oneri accessori dovuti come per legge.

Così deciso in Gorizia, il 19.07.2012.

Il Funzionario giudiziario
dott.Raffaella Pelmonari

Il Giudice del Lavoro
(dott.ssa Barbara Gallo)

Depositato in Cancelleria
oggi, 19 LUG. 2012

Il Funzionario giudiziario
dott.Raffaella Pelmonari