

*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](mailto: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<sup>[1]</sup>.

**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.)<sup>[2]</sup>. 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 ogniqualvolta 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<sup>[3]</sup>.

**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<sup>[4]</sup>.

**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.