

Con l'odierno ricorso parte ricorrente chiedeva di:

"condannare l'A. di R. C. in persona del rappresentante legale pro tempore a corrispondere al ricorrente per le causali di cui sopra (art. 31 CCNL 16-18, art. 43 CCNL 19-21, art. 36 Cost., art. 2126 c.c., e subordinatamente art. 2041 c.c.), e per il periodo sino al 31 dicembre 2022, la somma di Euro 4.716,76 o altra ritenuta di giustizia, oltre interessi legali con decorrenza da ogni scadenza retributiva, e cioè dal primo giorno del mese successivo a quello in cui avrebbe dovuto corrispondersi la singola retribuzione, alla data di deposito del presente, ed oltre interessi legali computati ai sensi dell'art. 1284 comma 4 c.p.c. (ovverosia ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2002) sulla somma di Euro 4.716,76 dalla data del deposito del presente e sino al soddisfo".

Parte ricorrente deduceva: - di essere stata - per tutto il periodo oggetto di causa- dipendente dell'A. di R. C. svolgendo continuativamente l'attività di infermiere professionale, categoria (...), presso il Reparto di Chirurgia dell'Ospedale di Melito Porto Salvo;

- che, come tutti gli infermieri ed il personale tecnico dell'A., per previsione aziendale e contrattuale, deve obbligatoriamente indossare, durante l'orario di lavoro, la divisa (casacca e pantaloni o camice e zoccoli o scarpe) che gli viene fornita, lavata e stirata dall'A.;
- di dover arrivare sul posto di lavoro indossando i propri indumenti e che, prima di prendere servizio, doveva recarsi presso l'apposito locale aziendale, spogliarsi e indossare la divisa che custodiva nell'armadietto personale, infine recarsi in reparto, dove, dopo avere scambiato le consegne con il collega smontante turno, iniziava il proprio turno lavorativo; successivamente, alla fine del turno, doveva compiere le operazioni inverse: attendeva il cambio, scambiava le consegne, si recava nell'apposito locale per dismettere la divisa, consegnarla per il lavaggio in caso di necessità o altrimenti riporla nell'armadietto fino al turno successivo e rivestirsi;
- che, nello specifico, doveva presentarsi in reparto all' inizio del turno indossando la divisa, per cui la sua vestizione e lo scambio delle consegne dovevano avvenire in tempo precedente all' inizio vero e proprio del turno. Parimenti, non poteva abbandonare il reparto prima del termine del turno vero e proprio, sicché le operazioni di scambio consegne, svestizione della divisa e vestizione degli indumenti privati potevano avvenire solo dopo il termine del turno;
- che l'A., nel proprio regolamento delle presenze del 06.09.16 al punto 1.7, aveva riconosciuto e previsto per il personale obbligato ad indossare una divisa il diritto a godere di un'eccedenza oraria ad ogni cambio turno di 15 minuti, prima e dopo, per la rispettiva vestizione, svestizione e passaggio di consegne (previsto anche dal CCNL 16-18 del 21 maggio 2018 nonché confermato anche dall'art. 43, comma 12, CCNL 19-21);
- che, a far data dal 1 ottobre 2016, l'A. aveva introdotto, giusta nota prot. (...) del 20.09.16, il sistema di rilevazione automatica delle presenze, pur continuando a mantenere in vita per un certo periodo, talvolta unitamente a questo, talvolta in via esclusiva, il vecchio sistema di rilevazione attraverso la sottoscrizione del foglio firma;
- che, nonostante l' introduzione del sistema di rilevazione automatica delle presenze e l' introduzione della disciplina pattizia ed aziendale, l'A. non aveva mai conteggiato e retribuito il periodo extra-turno di servizio vero e proprio utilizzato per compiere le operazioni di vestizione, svestizione e passaggi di consegne;

- di aver inviato una lettera di messa in mora per il pagamento del detto surplus orario, chiedendo contestualmente copia dei fogli mensili riepilogativi delle presenze in servizio, indicanti per ciascun turno di servizio l'orario di entrata e di uscita a far data dal mese di ottobre 2016;

- che dall'esame di tali fogli riepilogativi mensili è agevole evincere l'ammontare dei minuti lavorati, per come risultanti dal sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma non computati dall'A. nel tempo lavorato.

La resistente A., sebbene ritualmente citata, non si costituiva in giudizio, rimanendo contumace. Rimessa la causa in decisione, il ricorso è fondato.

La domanda concerne la pretesa al compenso per il tempo necessario ad indossare e svestire la divisa da parte di personale appartenente al comparto Sanità pubblica.

Nel caso di specie si tratta di infermiere professionale.

Sostiene parte ricorrente che l'attività di vestizione e svestizione della divisa determinava una prestazione per orario superiore a quello contrattuale, pari a 15 minuti per fase.

Lamenta di aver dovuto impiegare del tempo per la divisa obbligatoria, senza essere però stato pagato il tempo di vestizione / svestizione, operazione che doveva effettuare al di fuori del turno di lavoro e prima di entrare in reparto.

MERITO La giurisprudenza di legittimità (si segnala Cass. n. 11755/16) aveva affermato: < Criteri che riecheggiano, invero, nella stessa giurisprudenza comunitaria quando in essa si afferma che, per valutare se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro, occorre stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e ad essere a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera (Corte Giust. Com. eur., 9 settembre 2003, causa [C-151/02](#), parr. 58 ss.) Tale orientamento (come osserva la citata Cass. n. [19358/2010](#)) consente di distinguere nel rapporto di lavoro una fase finale, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni od attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa (art. 2104 cod. civ., comma 2) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale ad esempio può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria. ".

In definitiva il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da una etero direzione. In difetto di direttive specifiche in tal senso l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo. (cfr. Cass. 7.6.2012 n. 9215)>.

Negli stessi termini, anche Cass n. [23084/16](#) e n. 23126/16. Altresì <questa Corte ha già deciso sull'oggetto della presente controversia, pronunciando il seguente principio di diritto: "In materia di orario di lavoro nell'ambito dell'attività infermieristica, nel silenzio della contrattazione collettiva (nella specie il c.c.n.l. comparto sanità pubblica del 7 aprile 1999), il tempo di vestizione-svestizione dà diritto alla retribuzione al di là del rapporto sinallagmatico, trattandosi di obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene, riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto" (Cass. n.12935 del 2018 ; Cass. 27799 del 2017) ; così Cass. n. 3901/18; come anche Cass n. 27799/17, Cass. n. 9417/18 e Cass. n. 12935/18 sul diritto alla retribuzione tempo divisa ove non vi sia

discrezionalità in capo al dipendente nella scelta dei tempi e luoghi per indossare e dismettere la divisa.

Ancor più di recente si è affermato <in questa sede va data continuità ai precedenti specifici di questa Corte (v. Cass. 11 febbraio 2019, n. 3901; Cass. 24 maggio 2018, n. 12935; Cass. 22 novembre 2017, n. 27799) nei quali si è affermato che: - le attività di vestizione/svestizione attengono a comportamenti integrativi della obbligazione principale e funzionali al corretto espletamento dei doveri di diligenza preparatoria; - trattasi di attività che non sono svolte nell'interesse dell'Azienda ma dell'igiene pubblica e, come tali, esse devono ritenersi implicitamente autorizzate da parte dell'Azienda stessa; - per il lavoro all'interno delle strutture sanitarie, anche nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, il tempo di vestizione e svestizione dà diritto alla retribuzione, essendo tale obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto;

6.1. tali affermazioni non si pongono in contrasto con il principio di cui a Cass. 7 giugno 2012, n. 9215, secondo cui, nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio ('tempo-tuta') costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo (principio ribadito anche da Cass., Sez. Un., 16 maggio 2013, n. 11828);

6.2. ed infatti il più recente orientamento rappresenta uno sviluppo del precedente indirizzo (del tutto in linea con il principio) ed una integrazione della relativa ricostruzione, ponendo l'accento sulla funzione assegnata all'abbigliamento, nel senso che l'eterodirezione può derivare dall'esplícita disciplina d'impresa ma anche risultare implicitamente dalla natura degli indumenti - quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento - o dalla specifica funzione che devono assolvere e così dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto (si vedano anche Cass. 28 marzo 2018, n. 7738 e Cass. 26 gennaio 2016, n. 1352);

6.3. pur con definizioni non sempre coincidenti, essendosi fatto riferimento, in alcuni casi al concetto di 'eterodirezione implicita', in altri all'obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene, discendente dall'interesse all'igiene pubblica, in altri ancora all'esistenza di 'autorizzazione implicita', l'orientamento della giurisprudenza di legittimità è, dunque, saldamente ancorato al riconoscimento dell'attività di vestizione/svestizione degli infermieri come rientrante nell'orario di lavoro e da retribuire autonomamente, qualora sia stata effettuata prima dell'inizio e dopo la fine del turno;

6.4. tale soluzione, del resto, è stata ritenuta in linea con la giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro di cui alla direttiva n. [2003/88/CE](#) (Corte di Giustizia UE del 10 settembre 2015 in [C-266/14](#); v. Cass. n. 1352/2016 cit. alla quale si rinvia per ulteriori approfondimenti sul punto)> così in motivazione Cass., sez. lav., Ord. n. 17635/2019. Ad avviso del decidente occorre dunque verificare se l'attività di vestizione fosse stata oggetto di specifica direttiva del datore o comunque di un obbligo intrinseco alla natura dell'attività svolta dal lavoratore per cui il turno di servizio dovesse essere svolto interamente in divisa.

La pretesa in questione risulta regolata da regolamento aziendale del 2016 che prevede come eccedenza oraria 15 minuti per ciascuna fase di vestizione e svestizione ma nel contempo prevedendo che i <minuti giustificativi devono comunque essere supportati dalla timbratura del

cartellino >.

Il conteggio del ricorso è basato su 15 minuti (v. regolamento) e decorre da ottobre 2016 fino al dicembre 2020.

Inoltre, sosteneva: <7) anche il CCNL 16-18 del 21 maggio 2018 (all.to 3), al suo articolo 27 comma 12 prevedeva un periodo di 15 minuti da considerarsi tempo lavorato per svolgere le operazioni di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, fatti salvi gli accordi di maggior favore in essere, ed oggi la disposizione è stata confermata dall'art. 43 comma 12 CCNL 19-21>.

La domanda sulla scorta dei dati offerti e delle timbrature, e non essendo costituita l'A. che aveva l'onere di dar conto del pagamento dei tempi a titolo di quanto rivendicato dalla parte ricorrente, va accolta.

INDEBITO ARRICCHIMENTO Resta dunque assorbita, peraltro proposta in via subordinata alla domanda di differenze retributive, ogni considerazione sulla azione subordinata di indebito arricchimento ex art. 2041 c.c..

SPESE DEL GIUDIZIO Spese a carico dell'A. per la soccombenza e liquidate tenuto conto del D.M. n. 55 del 2014 e succ. mod., secondo il valore della causa, la natura della causa (lavoro) e le fasi svolte.

P.Q.M.

così definitivamente provvede: "Accoglie la domanda e, per l'effetto, condanna parte resistente al pagamento alla parte ricorrente delle somme maturate come meglio indicate in motivazione e dunque alla somma di Euro 4.716,76.

Alla predetta somma vanno aggiunti la maggior somma tra interessi e rivalutazione dalla maturazione al soddisfo.

Condanna l'A. resistente al pagamento alla parte ricorrente delle spese del giudizio che liquida complessivamente in 1750,00 Euro per compensi professionali, oltre spese forfettarie al 15 % nonché iva e cpa se dovute e contributo unificato dovuto, con distrazione in favore della procuratrice della parte ricorrente".

Così deciso in Reggio Calabria, il 22 ottobre 2025. Depositata in Cancelleria il 22 ottobre 2025.