



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Luisa Pugliese
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 521/2022 promossa da:

(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore
avv. (OMISSIS)
(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore
avv. (OMISSIS)
(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore
avv. (OMISSIS)
(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore
avv. (OMISSIS)
(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore
avv. (OMISSIS)
(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il
difensore avv. (OMISSIS)
(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore
avv. (OMISSIS)
(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS)), con il patrocinio dell'avv.
e dell'avv. , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore
avv. (OMISSIS)

RICORRENTE

contro



(OMISSIS) (C.F. (OMISSIS), con il patrocinio dell'avv. ZAMBELLI ANGELO e dell'avv. GRASSELLI BARBARA (GRSBBR69H66H264V) VIA SAN DAMIANO N 9 MILANO; , elettivamente domiciliato in VIA SAN DAMIANO 9 MILANO presso il difensore avv. ZAMBELLI ANGELO

RESISTENTE

In punto a: pagamento somme.

Fatto e diritto

Con ricorso depositato in data 21.3.2022, le parti ricorrenti hanno esposto:

- che sono tutt'ora dipendenti della società (OMISSIS), con sede in (OMISSIS) con l'eccezione per (OMISSIS) e (OMISSIS) i cui contratti sono cessati per pensionamento rispettivamente dal mese di maggio 2019 per pensionamento e dal mese di aprile 2018;
- che la (OMISSIS) è un'azienda specializzata nella produzione e commercio di vernici e ha la sede operativa in via (OMISSIS) presso uno stabilimento che investe un'area di circa mq 90.000;
- che in tale sede operativa prestano, e prestavano, la propria attività lavorativa tutti i ricorrenti, ai quali è applicato il CCNL Industria Chimico Farmaceutica;
- che i ricorrenti, nello specifico, sono tutti addetti al reparto "Y – polveri", ad una distanza di circa 500,00 metri dai locali doccia e spogliatoio (adiacenti all'entrata dello stabilimento), e il dispositivo marcatempo volto ad individuare l'inizio e il termine dell'orario di lavoro è posizionato presso lo stesso reparto Y – polveri (come da piantina dello stabilimento allegata, doc. n. 5 ric.);
- che il regolamento interno dello stabilimento di (OMISSIS) prevede espressamente che "tanto all'entrata quanto all'uscita il dipendente è obbligato a passare il badge di presenza utilizzando esclusivamente il dispositivo marcatempo ubicato nei pressi della propria postazione di lavoro";
- che il medesimo regolamento interno prevede, inoltre, che gli abiti e le scarpe fornite dall'azienda, dispositivi di protezione individuale, siano da indossare obbligatoriamente all'interno dei reparti e che siano lavati a spese dell'azienda da un fornitore autorizzato;



- che tali indumenti non possono essere utilizzati all'esterno dello stabilimento, poiché questo comporterebbe la contaminazione dei luoghi, con un alto rischio di inquinamento per l'ambiente e della salute pubblica.

Svolte tali premesse i ricorrenti hanno dedotto il proprio diritto alla retribuzione, nei periodi indicati in ricorso per ciascuno di loro, del tempo impiegato per vestizione e svestizione (cd. "tempo tuta"), trattandosi di attività *etero diretta* dalla datrice di lavoro.

Si è costituita ritualmente la società convenuta deducendo:

- che, nel periodo di cui è causa, a tutto il personale -compresi i ricorrenti- era data facoltà di indossare gli abiti da lavoro e le scarpe antinfortunistiche anche al di fuori dei locali aziendali, non essendovi controindicazioni ad un loro utilizzo esterno, né la necessità di garantire la non contaminazione dell'ambiente di lavoro;
- che, in particolare, il Regolamento Aziendale del 1° gennaio 2019, vigente nel periodo di cui è causa, prevedeva che "gli abiti e le scarpe da lavoro fornite dall'azienda (...) possono essere indossati all'esterno", purché non vengano utilizzati "per svolgere altre attività professionali" (doc. 5 conv.), non prevedendo, quindi, che gli indumenti aziendali dovessero essere indossati obbligatoriamente negli spogliatoi;
- che nessuna disposizione aziendale prevedeva, inoltre, che gli indumenti, una volta utilizzati, dovessero essere lasciati all'interno degli spogliatoi;
- che, di conseguenza, tutti i dipendenti della Società erano liberi di decidere se presentarsi nello stabilimento all'inizio del turno e di uscire alla fine del turno con gli abiti e le scarpe da lavoro, potendo decidere se eseguire le operazioni di vestizione/svestizione all'interno della sede di lavoro, oppure di presentarsi sul luogo di lavoro già attrezzati con gli abiti da lavoro.

Pertanto, sulla base delle suddette allegazioni la ditta convenuta ha chiesto il rigetto del ricorso.

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato.

La consolidata giurisprudenza di legittimità ha affermato che, nel rapporto di lavoro subordinato, la vestizione degli indumenti necessari per lo svolgimento della prestazione di lavoro (e, più in generale, della divisa aziendale) costituisce un'operazione preparatoria della prestazione di lavoro e ad essa strumentale. Al fine di valutare se il tempo occorrente per tale operazione debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica. In particolare, ove sia data



facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa o gli indumenti (anche eventualmente presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro), la relativa operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e, come tale, il tempo necessario per il suo compimento non deve essere retribuito. Se, invece, le modalità esecutive di detta operazione sono imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, l'operazione stessa rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito (così *ex multis* Cass, n. 25478/2023, Cass. n. 13706/2014, Cass. Sez. U, n. 11828/ 2013). Ed infatti non può essere considerato come tempo di lavoro quello dedicato alla vestizione, qualora non vi sia alcuna rilevazione, né alcun controllo datoriale sulla effettiva misura dell'impiego temporale. Sarebbe quindi dovuta autonoma retribuzione solo se il datore di lavoro regolamentasse puntualmente, quanto all'abbigliamento di lavoro, non solo gli aspetti sopra indicati, ma anche luoghi e tempi di vestizione e svestizione ed effettuasse appositi rilevazioni e controlli sui lavoratori. In difetto di atti di eterodirezione, e luoghi di esecuzione delle attività di vestizione e svestizione della divisa di lavoro, la relativa attività da parte dei ricorrenti non è autonomamente retribuibile, costituendo attività preparatoria puntuale alla prestazione di lavoro.

Ciò posto, nel caso in esame, nella vigenza del Regolamento Aziendale del 1° gennaio 2019, i lavoratori avevano la possibilità di indossare all'esterno “gli abiti e le scarpe da lavoro fornite dall'azienda “, purché detti abiti non venissero utilizzati “per svolgere altre attività professionali” (doc. 5 conv.), mentre, con il Regolamento interno del 2022, i lavoratori sono obbligati ad uscire dallo stabilimento avendo già riposto gli abiti da lavoro (cfr. il testo nel Regolamento aziendale 17.7. 2022, doc. n. 17 conv.), circostanze che sono state confermate, nella sostanza, dai testi escussi, tutti dipendenti della convenuta,

Ne discende che, per il periodo di causa, in cui vigeva il Regolamento del 1 gennaio 2019, non spetta ai ricorrenti la retribuzione rivendicata per il tempo di vestizione e svestizione (cd. “ tempo tuta”).

Il ricorso va quindi respinto.

La complessità in diritto della controversia giustifica la compensazione tra le parti delle spese del giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente decidendo così giudica:



1. respinge il ricorso;
2. compensa fra le parti le spese di lite.

Bologna, il 07/02/2024

Il Giudice

Dott. Maria Luisa Pugliese



