APPROFONDIMENTO CIVILE

La sovrapposizione, retribuita, per scambio di consegne, esclude il tempo tuta (CDA Lecce n. 5/2024)

Data pubblicazione: 03/04/2024

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

Alcune dipendenti dell'ASL Lecce, in servizio presso presidi ospedalieri agivano in giudizio chiedendo che il tempo per indossare e dismettere la divisa (c.d. tempo tuta) fosse considerato orario lavorativo pari a venti minuti per turno (10 minuti prima del servizio e altri 10 minuti al termine).

IL TEMPO TUTA

Il tempo impiegato dal dipendente subordinato per la vestizione e la svestizione della divisa è comunemente identificato come "tempo tuta".

Tale tempo deve essere retribuito?

Il Tribunale di Trani Sezione Lavoro – ***con la sentenza n. 1191/2022*** – ha fatto chiarezza sul punto:

- ***Ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa*** stessa (e quindi anche presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro) la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e come tale ***non deve essere retribuita***;
- mentre ***se tale operazione è diretta dal datore di lavoro***[1], che ne disciplina le modalità, il tempo occorrente per assolverla rientra nel lavoro effettivo e, di conseguenza, deve essere necessariamente retribuito (anche perchè, in difetto della divisa indossata per l'intera durata del turno di lavoro, il datore di lavoro potrebbe rifiutare la prestazione lavorativa).

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Il principio, che ne deriva – come ribadito da ultimo dalla Cass. n. 25478/2023 – è che "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".

La giurisprudenza di legittimità si è espressa sulla questione del "*tempo tuta*" per gli infermieri in molteplici decisioni **(ex plurimis, Cass. nn. 8626/2020, 17635/2019; 3901/2019; 12935/2018; 27799/2017)**, affermando che l'attività di vestizione attiene a comportamenti integrativi dell'obbligazione principale ed è funzionale al corretto espletamento dei doveri di diligenza preparatoria e costituisce, altresì, attività svolta non (o non soltanto) nell'interesse dell'Azienda, ma imposta dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene[2].

Di conseguenza, vi è diritto alla retribuzione anche nell'eventuale silenzio della contrattazione collettiva, in quanto, proprio per le peculiarità che la connotano, deve ritenersi implicitamente autorizzata da parte della ASL.

Tale soluzione, del resto, è 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)***.

LA SENTENZA DELLA CORTE DI APPELLO DI LECCE

La sentenza in esame entra in conflitto con quanto fin qui detto, negando il riconoscimento del c.d. tempo tuta***, con la doverosa precisazione che***, nel caso di specie, ***l'Asl[3] aveva da lungo tempo previsto[4] una sovrapposizione[5] di 15 minuti per scambio consegne – retribuito - nel quale era ovviamente inclusa l'attività di vestizione in quanto lo scambio di consegne non poteva che avvenire una volta effettuata l'attività di vestizione stante la peculiarità delle mansioni rivestite***.

NOTE

[1] L'attività di vestizione e svestizione è da ricondurre all'eterodirezione anche in assenza di univoca direttiva aziendale che imponga di indossare una divisa nei locali aziendali, ciò in quanto la mera richiesta di indossare una divisa costituisce già di per sé un'attività preparatoria e funzionale allo svolgimento della prestazione, tale per cui l'attività deve rientrare nell'ambito del tempo di lavoro regolarmente retribuito. Di conseguenza, la possibilità di lasciare libero il lavoratore di indossare la divisa al di fuori dei locali aziendali non può essere considerata dal datore di lavoro come rilevante per elidere l'obbligo retributivo a suo carico.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Addirittura, Il Tribunale di Milano ***(Sez. lavoro, 04 luglio 2023)*** aveva ritenuto che la mera richiesta del datore di lavoro di indossare una divisa costituisca già di per sé un'attività preparatoria e funzionale allo svolgimento della prestazione, tale per cui l'attività deve rientrare nell'ambito del tempo di lavoro regolarmente retribuito.

[2] Principio espresso già dal Tribunale di Milano, con la sentenza dell'8 ottobre 2010, con la quale aveva ritenuto che il tempo-tuta sia di fatto una imposizione, diretta ad assicurare la **salubrità delle sostanze trattate** e quindi a garanzia della **salute e della sicurezza dei lavoratori.**

[3] Rappresentata e difesa ***dall'Avv. Maria Cristina Basurto***.

[4] Va rilevato che l'adozione ed operatività del sistema dell'accavallamento dei turni (per 15 minuti) era in vigore già molti anni prima del periodo della pretesa in commento, e non era stata mai contestata.-

[5] Attraverso un sistema di "parametrizzazione oraria con accavallamento di 15 minuti, tra turno smontante e montante" per consentire al dipendente di effettuare le attività prodromiche alla prestazione.

Avv. Michelealfredo Chiariello Iscritto all’Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani. Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale. Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati. Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore del progetto giuridico “Il periscopio del diritto”, di cui è autore e responsabile.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati