



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**In nome del popolo italiano**  
**LA CORTE DI APPELLO DI BARI**  
**SEZIONE LAVORO**

composta dai magistrati:

Dott. Sebastiano Gentile - Presidente  
Dott. Angela Arbore - Consigliere relatore  
Dott. Pietro Mastroilli - Consigliere

ha emesso la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di lavoro iscritta sul ruolo generale al n. 1619/2017

**TRA**

[REDACTED] rappresentato e difeso  
dall'avv.to SBARRA ETTORE, come da procura in atti e da

**APPELLANTE**

**E**

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e  
da

[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da

[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e  
da

[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO  
GIANFRANCO e da

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e  
da

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e



da

[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da  
[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da  
[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da  
[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da  
[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da  
[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. BERLOCO GIANFRANCO e da  
da

**APPELLATO**

### **RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con sentenza del 10 maggio 2017 il Tribunale del lavoro di Bari accoglieva la domanda degli appellati su epigrafati nei confronti della [REDACTED].

Con ricorso del 27 luglio 2017 la ASL interponeva appello; si costituivano i lavoratori. la ASL.

Va riportata la vicenda oggetto della fattispecie in esame.

Gli odierni tredici appellati, con separati ricorsi poi riuniti, esponevano di essere dipendenti, con le qualifiche di infermiere / operatore socio-sanitario/ ausiliario specializzato presso il P.O. di [REDACTED]; deducevano che la ASL li obbligava all' utilizzo di una divisa, consistente in un pantalone ed una maglia, per finalità non solo distintive ma anche igienico-sanitarie, e metteva loro a disposizione uno spogliatoio.

Asserivano , quindi, di non aver ricevuto alcuna retribuzione per il tempo impiegato nelle operazioni di vestizione e vestizione, che invece doveva essere considerato quale tempo di messa a disposizione delle energie lavorative, e lo quantificavano secondo conteggi analitici allegati.

Veniva espletata una prova testimoniale , a mezzo di un teste ( in realtà anche ricorrente ) e di altri due , i quali confermavano le dichiarazioni rese dal primo.

Il Tribunale quindi con la sentenza oggetto di gravame , accoglieva il ricorso e condannava la ASL al pagamento di 10 minuti aggiuntivi in entrata e in uscita, oltre l' orario ordinario del turno di lavoro, quale tempo per indossare e dismettere la divisa di lavoro, secondo la quantificazione operata dai ricorrenti.



L' appello della ASL muove vari ordini di censure , non condivisi da questa Corte ,anche alla luce dell' approfondimento istruttorio operato in questa sede.

Così possono riassumersi le doglianze della ASL.

La principale attiene alla violazione delle norme in materia di prova e correlativo onere.

In via di premessa, l'appellante evidenzia l' assenza di norme collettive disciplinanti la materia e , a conferma, richiama l' accordo di contrattazione decentrata ( del 21.3.2017 ) stipulato durante il giudizio di primo grado, con il quale si esclude l' autonoma retribuità del c.d. tempo tuta , così prevedendo “ il tempo necessario per il passaggio delle consegne e la vestizione, di norma 15 minuti in entrata e in uscita , sarà considerato come orario di servizio”.

Asserisce l' appellante che il Tribunale ha operato un' inammissibile inversione dell' onere della prova , avendo omesso di indagare su quello che, come da orientamento di legittimità e di merito consolidato sul punto, è requisito indispensabile in consimili fattispecie, cioè se vi fosse l' eterodirezione datoriale rispetto ai tempi e ai luoghi di vestizione e svestizione.

Censurabilmente per la sentenza gravata non è indispensabile la presenza di una disciplina positiva sul punto, ma la stessa può ricavarsi anche in via negativa, cioè dall' assenza di norme specifiche .

L' appellante afferma che l' eterodirezione non può essere presunta, o, ritenuta in re ipsa ,solo perche il lavoratore indossa gli indumenti di lavoro.

L' onere della prova della sussistenza dell' obbligo di indossare i vestiti fuori dal turno, quindi prima della timbratura del badge, così come dopo alla fine dello stesso, deve invece essere a carico del lavoratore ( in tal senso ,richiama Cass. ord. n. 23123/14, proprio sull' onere della prova).

Pertanto, asserisce la ASL non è sufficiente allegare solo, come nei ricorsi per cui è causa, di dover indossare una divisa, per poter fondare il proprio diritto ad un compenso aggiuntivo.

I ricorrenti ,infatti, non hanno richiamato alcuna disposizione aziendale in tal senso, e del resto il CCNL neanche fornisce alcuna prescrizione.

Insiste l' appellante sulle indicazioni non determinanti fornite dalla prova testimoniale espletata( della quale comunque censura anche le modalità di espletamento) , dalla quale non è emerso il riscontro, ad esempio, di richieste da parte dei superiori in ordine ai tempi ed ai modi della vestizione.

Quindi non vi sarebbe la prova dell' obbligo.



Il teste [REDACTED] ha solo riferito la tipologia della divisa da indossare ( specificando che le scarpe bianche non sono fornite dalla ASL ) e ha descritto le loro operazioni di vestizione e svestizione nello spogliatoio posto a piano terra dell' Ospedale di [REDACTED], che avvengono prima e dopo la timbratura del badge, ma non ha descritto l' esistenza di un obbligo cogente in tal senso.

Gli altri testi, poi, sono stati meramente confermativi di quanto da lui dichiarato.

Pertanto, poiché, come su indicato, la ASL ha espressamente censurato anche la modalità di assunzione della prova orale, che non avrebbe anche tenuto in conto la diversità delle mansioni e prestazioni lavorative rese dagli appellati, questa Corte ha ritenuto la necessità di un approfondimento istruttorio in detta sede, mediante la riaudizione del teste [REDACTED], quale operatore socio- sanitario, e l' escussione di altri due testi appartenenti alle qualifiche di ausiliario specializzato e infermiere, così da indagare la situazione dell' intera platea dei ricorrenti.

Ebbene, all' esito della prova svolta, si possono ritenere acclarati i seguenti dati.

Tutto il personale appartenente alle tre categorie per cui è causa è " obbligato " dall' Azienda Sanitaria ad indossare una divisa, fornita dalla stessa, consistente in casacca e pantaloni, con un cartellino identificativo di colore diverso a seconda della categoria, tanto " per motivi di igiene e di riconoscibilità ".

La divisa non comprende le calzature , ed è custodita nello spogliatoio ( ve ne sono vari , come riferito dai testi ) messo a disposizione dalla ASL e sito nel piano interrato dell' Ospedale di [REDACTED].

Quindi , secondo quanto riferito dai tre testi ( il sig. [REDACTED], operatore socio sanitario, il sig. [REDACTED] ausiliario specializzato e la sig. [REDACTED], infermiera professionale , tutti in servizio presso il presidio di [REDACTED] ), il personale in questione arriva in Ospedale e si reca negli spogliatoi, dove ognuno di loro ha il suo armadietto personale, contenente appunto la divisa, che viene anche lavata in Ospedale.

La stessa viene indossata e poi gli appellati vanno a timbrare per iniziare il loro turno di lavoro; al termine dell' orario invece, questi timbrano e poi si recano nello spogliatoio per spogliarsi e fare anche una doccia, se lo desiderano, negli impianti ivi esistenti.

I tempi di vestizione e di svestizione sono stati riferiti nell' ordine di una decina di minuti, o qualcosa di più per la fase di svestizione.



Tutti e tre i testi hanno affermato l' "obbligatorietà" della divisa, a pena di "responsabilità disciplinare" (teste [REDACTED]).

La sequenza fattuale in esame, caratterizzante la presente fattispecie, così come acclarata ulteriormente in questa sede di gravame, appare allora pienamente rispondente ai principi fissati dalla S.C. in materia, che di seguito pare opportuno richiamare, insieme alla normativa vigente, sulla cui non esatta valutazione anche si incentra la seconda doglianza della ASL.

Pertanto, vanno premessi i riferimenti normativi in questione.

Si tratta delle norme qui di seguito indicate:

- R.D.L. 5 marzo 1923, n. 692, art. 3: "è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa;
  - D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE), all'art. 1, comma 2, definisce "orario di lavoro" "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"
- Alla luce delle predette disposizioni, quindi questi i principi fissati dalla S.C.

In generale:

"Nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio (cd. 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 (Cass. n. 9215 del 07/06/2012)".

"L'eterodirezione si configura qualora il datore di lavoro disciplini il tempo ed il luogo di esecuzione delle attività di vestizione e svestizione, sicché esse debbano essere eseguite nell'ambito della disciplina d'impresa e siano autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale obblighi il prestatore di lavoro ad anticipare l'ingresso nello stabilimento per svolgere l'attività di vestizione, eserciti controlli disciplinari al riguardo e possa rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria "(Cass. nn. 692 del 15/01/2014; 19358 del 10/09/2010; 15492 del 02/07/2009 ).

Quindi, ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina specifica dei singoli rapporti di lavoro: in particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo, ed eventualmente anche il luogo, ove indossare la divisa stessa, 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, che ne disciplina il tempo o il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito. Non può, difatti, essere considerato come tempo di lavoro quello dedicato alla vestizione, laddove non vi sia alcuna rilevazione, né alcun controllo datoriale sulla effettiva misura dell'impiego temporale. In tali casi si tratta indubbiamente di un obbligo preparatorio alla effettiva prestazione lavorativa, da considerare però come di natura puntuale e non già come avente una estensione nel tempo, perché non trova prescrizioni quanto alla sua durata, e si sottrae sotto questo aspetto a qualunque verifica da parte del datore (cfr. Cass. Sez. n. 19273 del 08/09/2006).

“Ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale 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 stessa (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, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito". (Cass. n. 15734/2003).

Pertanto, la giurisprudenza fin qui citata conferma che nel rapporto di lavoro deve distinguersi 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 c.c., comma 2) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale ad esempio può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria. Di conseguenza al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro (tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva. (Cassazione civile, sez. lav., 10/09/2010, n. 19358).

Ancora, Cass. n. 9215/12:”Nell'ottica della Direttiva comunitaria 93/104 i lavoratori non possono considerarsi "a disposizione" quando indossano o dismettono la tuta, tale attività potendo avvenire anche nelle rispettive abitazioni. Al riguardo vale osservare che in via generale le attività anteriori al raggiungimento del posto di lavoro si collocano al di fuori dell'orario di lavoro a meno che il datore non intervenga autoritativamente nel disciplinare le



stesse ed il lavoratore si sottoponga al potere direttivo dell'imprenditore per cui inizia la prestazione e sia a disposizione dello stesso, assoggettato al potere direttivo e gerarchico del medesimo.”

Da ultimo :” La giurisprudenza di questa Corte ha più volte affermato, in relazione alla regola fissata dal R.D.L. 5 marzo 1923, n. 692, art. 3 - secondo cui "è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa" - il principio secondo cui tale disposizione non preclude che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo, e debba essere pertanto retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, ovvero si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa: così, Cass. 14 aprile 1998 n. 3763, Cass. 21 ottobre 2003 n. 15734, Cass. 8 settembre 2006 n. 19273, Cass. 10 settembre 2010 n. 19358 (che riguarda una fattispecie analoga a quella del caso oggi in esame; v. anche Cass. 7 giugno 2012 n. 9215). E' stato anche precisato (v. Cass. 25 giugno 2009 nn. 14919 e 15492) che i principi così enunciati non possono ritenersi superati dalla disciplina introdotta dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE), il quale all'art. 1, comma 2, definisce "orario di lavoro" "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"; e nel sottolineare la necessità dell'attualità dell'esercizio dell'attività o della funzione lascia in buona sostanza invariati - come osservato in dottrina - i criteri ermeneutici in precedenza adottati per l'integrazione di quei principi al fine di stabilire se si sia o meno in presenza di un lavoro effettivo, come tale retribuibile, stante il carattere generico della definizione testè riportata. 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. Conf., 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 c.c., comma 2) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale ad esempio può rifiutare



la prestazione finale in difetto di quella preparatoria. Di conseguenza, al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro (tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva (cfr. altresì, più recentemente, Cass. lav. n. 1352 del 26/01/2016, secondo cui nel rapporto di lavoro subordinato, anche alla luce della 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), il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro; l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento. Nella specie, quindi, è stata cassata con rinvio la decisione di merito che aveva respinto la domanda di lavoratori, addetti all'assistenza ad anziani non autosufficienti, sull'assunto che dovevano solo portare una "divisa pulita", senza accertare il grado di igiene e le caratteristiche richiesti).

Il giudice dell'appello si è attenuto ai suesposti principi, avendo accertato che le operazioni di vestizione e svestizione si svolgevano nei locali aziendali prefissati e nei tempi delimitati non solo dal passaggio nel tornello azionabile con il badge e quindi dalla marcatura del successivo orologio, ma anche dal limite di 29 minuti prima dell'inizio del turno, secondo obblighi e divieti sanzionati disciplinarmente, stabiliti dal datore di lavoro e riferibili all'interesse aziendale, senza alcuno spazio di discrezionalità per i dipendenti”( Cass. n.2965/17).

In particolare poi in ambito sanitario, oltre ai principi generali, valevoli per qualsiasi tipologia di attività lavorativa, va considerata la speciale disciplina prevista dalla vigente legislazione sanitaria, in base alla quale il personale sanitario in servizio nei presidi ospedalieri è tenuto ad indossare appositi indumenti da lavoro (camici, grembiuli, guanti, scarpe, cuffiette, mascherine), variabili in base alla specifica attività svolta (generica cura, assistenza e consulenza nosocomiale o ambulatoriale; cura, movimentazione ed igiene del paziente; visita medico-sanitaria; intervento chirurgico; assistenza infermieristica alle varie tipologie di attività medico-chirurgica) ed aventi, nei casi in cui tali attività esponano gli operatori a rischio di esposizione ad agenti patogeni o a radiazioni, natura di dispositivi di protezione individuale ex d.lgs. n° 81/2008. Tale disciplina (rinvenibile, in attuazione dei



principi generali in materia di assistenza sanitaria di cui agli artt. 1, 2 e 3 del d.lgs. n° 502/92, nelle normative regionali e negli atti organizzativi delle strutture del servizio sanitario nazionale) in particolare, impone che il personale sanitario tutto utilizzi in ogni caso abbigliamento da lavoro rispondente a qualificati standard igienici, che non possa essere liberamente portato fuori dai locali ospedalieri e che venga lavato secondo determinate procedure idonee a garantire il grado di igienicità richiesto in base allo specifico utilizzo di ciascun indumento o accessorio.

Atteso tale inquadramento di fondo ,va evidenziato quanto da ultimo affermato da Cass. 22/11/2017, n. 27799:

”Per quanto riguarda il lavoro all'interno delle strutture sanitarie, nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, il tempo di vestizione/svestizione dà diritto alla retribuzione, essendo detto obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza e igiene riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto; tuttavia, la declaratoria di tale diritto è subordinata all'accertamento di quanto di volta in volta è in concreto avvenuto”.

Appare anche utile la ricostruzione dell' istituto come operata da altre pronunce anche di merito:”In punto di diritto, è noto che l'art. 3 del R.D.L. 15 marzo 1923 n.692 definisce come lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa. Costituiscono lavoro effettivo, a norma dell'art. 5, n. 3, del R.D. n. 1955 del 1923, le pause interne alla prestazione inferiori a dieci minuti, ed anche le soste superiori a quindici minuti, nei lavori molto faticosi, in quanto necessarie per ristorare le energie fisiche per riprendere il lavoro.

In tale ottica normativa, l'espressione "lavoro effettivo" deve essere inteso come sinonimo di prestazione lavorativa, comprendendovi anche i periodi di mera attesa o quelli nei quali non sia richiesta al lavoratore una attività assorbente, bensì soltanto un tenersi costantemente a disposizione del datore di lavoro; restano pertanto esclusi , dalla norma legislativa, dal "lavoro effettivo" soltanto gli intervalli di tempo dei quali il lavoratore abbia la piena disponibilità.

Per il Dlgs n. 66/2003 e per la direttiva comunitaria n. 104/1993 recepita dall'art. 1, comma 2, di quel Decreto, deve ritenersi rientrare nell'orario di lavoro “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”.



In guisa di ciò deve ritenersi che l'elemento caratterizzante tale definizione sia la "messa a disposizione" delle energie psicofisiche del lavoratore a favore del proprio datore: ciò vale ad incorporare nel contratto di lavoro l'elemento qualificante della subordinazione, vale a dire della soggezione del dipendente al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dell'impresa.

Sul punto, la Suprema Corte di Cassazione ha avuto modo di chiarire che, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove 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, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito (v. Cass. n.19358/2010; Cass. n.15492/2009; Cass. n. 15734/2003).

Se quanto detto è vero, allora si comprende che i principi generali ricavabili dalle norme interne, di ispirazione comunitaria, poste dal Dlgs n. 66/ 2003 sorreggono a pieno l'approdo giurisprudenziale per cui il "tempo divisa" costituisce lavoro effettivo tutte le volte in cui risulta essere "eterodiretto" dal datore di lavoro, che dirige ed organizza, tra le altre, anche le modalità di esecuzione di tale operazione. In tal caso l'esatto adempimento preteso, anche in via implicita, dal potere datoriale non riguarda soltanto l'attività lavorativa in senso stretto, ma anche tutte quelle operazioni complementari o strumentali a quell'attività. Ciò impone di ritenere che, il tempo occorrente per lo svolgimento delle prestazioni complementari (tipo: cambio divisa) deve essere retribuito, rientrando direttamente nel concetto di orario di lavoro.

Sostanzialmente l'atto di indossare la divisa, in quanto antecedente all'inizio della prestazione lavorativa e funzionale alla sua corretta esecuzione, deve essere inquadrato non tra le pause lavorative, bensì tra le attività propedeutiche all'esecuzione della prestazione, relative alla cura della persona, certamente necessaria in una attività strettamente connessa all'igiene richiesta dall'attività lavorativa così peculiare.

Né può trascurarsi il dato concreto, costituito, dal rilievo che gli indumenti di lavoro adottati siano in realtà specifici e ben caratterizzati. Ne consegue che non appare ragionevole ritenere che tali abiti siano indossabili anche all'esterno dell'ambito lavorativo. Al contrario,



l'atto di vestizione, effettuato nelle condizioni sopra descritte, costituisce lavoro effettivo e dà diritto a retribuzione.

Il discrimine nelle attività costituenti la diligenza preparatoria diretta è costituito quindi dalla circostanza che queste si svolgano prima dell'inizio del turno di lavoro, con piena libertà del lavoratore, ovvero dopo di esso (e quindi con la eterodirezione) del datore di lavoro (nei sensi di cui sopra cfr. Cass. n. 15734.2003; Cass. n. 19273.2006; Cass. 19358/2010)".

Attesi tali principi, ad esempio, in altre fattispecie si è concluso che "il personale infermieristico era tenuto ad indossare e dismettere la divisa di lavoro (camice e mascherina protettiva), per intuibili ragioni di igiene, negli stessi ambienti dell'Azienda - e non ovviamente da casa. La necessità di indossare le divisa presso i locali dell'ospedale, tuttavia, avveniva in un momento successivo alla marcatura del cartellino orario, che era richiesta al momento dell'ingresso nello stabilimento, e non al momento dell'ingresso nel reparto (e negli stessi termini all'uscita), con la conseguenza che il tempo vestizione/svestizione era già incluso nell'orario di lavoro e, pertanto, in tali termini remunerato".

Trattasi di fattispecie pienamente sovrapponibile alla peculiare oggetto della presente res litigiosa, ove, tuttavia, si perviene al risultato della conferma della retribuibilità del tempo vestizione/ svestizione proprio alla luce delle concrete modalità come accertate, diverse da quelle sopra evidenziate, che comprovano la sussistenza dell' eterodirezione nei termini come fin qui indagati.

Del resto, e conclusivamente, appare importante quanto emergente dalla ipotesi di CCNL per il personale del comparto sanità per il triennio 2016-18, documento sopravvenuto e pertanto acquisibile in questa sede, all' esito della produzione dell' appellante.

Ebbene la norma dedicata all' orario di lavoro , al punto 11 espressamente prevede: "nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario ...debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e di vestizione , per ragioni di igiene e di sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro,l' orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività ,in entrata e in uscita , purchè risultanti dalle timbrature effettuate".

Si tratta di un chiaro indice rivelatore della volontà delle parti di disciplinare per il futuro tali situazioni, considerandole quali orario effettivo di lavoro.

L' appello deve essere in definitiva rigettato.

Le spese di questo grado seguono la soccombenza.



Sussistono i presupposti per il raddoppio del contributo unificato.

P.Q.M.

La Corte d' Appello di Bari

sezione lavoro

definitivamente pronunciando sull'appello proposto da [REDACTED]  
[REDACTED], con ricorso depositato in data 27 luglio 2017, avverso la sentenza dal  
Giudice del lavoro del Tribunale di Bari in data 10 maggio 2017 nei confronti di [REDACTED]  
[REDACTED] e dell' odierno appellante , così  
provvede:

rigetta l' appello, e , per l' effetto, conferma la sentenza impugnata;

condanna l' appellante al pagamento, in favore degli appellati, delle spese processuali del  
giudizio di gravame , che liquida in € 3400,00 oltre oneri accessori di legge, da distrarsi in  
favore dell' avv. G. Berloco dichiaratisi anticipatario;

condanna l' appellante al versamento di un ulteriore importo, a titolo di contributo unificato,  
pari a quello già versato per il gravame.

Così deciso in Bari, il 27/03/2018

**Il Presidente**

Dott. Sebastiano Gentile

**Il consigliere est.**

Dott. Angela Arbore

