

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BARI

Sezione del lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Bari, Luigi Pazienza, nella prosecuzione
del verbale di udienza del 10.05.2017;

visto l'art. 429 c.p.c.;

pronunzia la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro

Tra

XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, rappresentati e
difesi dall'Avv. ZZ;

E

“YY”, in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa
dall'Avv.ZZ

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorsi depositati in data 27.06.2014 e riuniti nel corso del giudizio, i
ricorrenti hanno convenuto in giudizio innanzi al Giudice del Lavoro di Bari
YY chiedendo di accertare di aver svolto le mansioni di infermiere e di
operatore sanitario dalla data di assunzione sino alla data di deposito del
ricorso e di condannare la resistente alla corresponsione degli importi indicati,
a titolo di retribuzione ordinaria per il tempo quotidianamente impiegato per la
vestizione e svestizione sul posto di lavoro con riferimento alla divisa imposta

dal datore di lavoro, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché regolarizzazione contributiva, con vittoria di spese da distrarsi.

La difesa degli istanti deduce nei ricorsi che il datore di lavoro dal momento della assunzione ha imposto loro di indossare prima dell'inizio del turno una determinata divisa sul posto di lavoro, composta da una maglia ed un pantalone con caratteristiche ben definite, con la finalità per i lavoratori, non solo di avere un segno identificativo all'interno della struttura, ma di garantire il pieno rispetto delle norme igienico-sanitarie; che YY pone a disposizione dei lavoratori uno spogliatoio destinato esclusivamente ad indossare il camice e che l'Amministrazione sanitaria non ha mai provveduto a retribuire il tempo impiegato per tali incombenze.

Si costituiva tardivamente in giudizio la YY chiedendo il rigetto delle domande.

Le domande degli istanti sono fondate nei limiti delle argomentazioni che seguono.

In via preliminare va ricordato che secondo le Sezioni Unite della Cassazione “in tema di **pubblico impiego** contrattualizzato, la sopravvivenza della **giurisdizione** del giudice amministrativo, regolata dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 69, comma 7, costituisce, nelle intenzioni del legislatore, ipotesi assolutamente eccezionale, sicchè, per evitare il frazionamento della tutela giurisdizionale, quando il lavoratore deduce un inadempimento unitario dell'amministrazione, la protrazione della fattispecie oltre il discrimine temporale del 30 giugno 1998 radica la **giurisdizione** presso il giudice ordinario anche per il periodo anteriore a

tale data, non essendo ammissibile che sul medesimo rapporto abbiano a pronunciarsi due giudici diversi, con possibilità di differenti risposte ad una stessa istanza di giustizia" (v. Cass. SU 1 marzo 2012, n. 3183; Cass. SU 29 maggio 2012, n. 8520; Cass. SU 7 gennaio 2013, n. 142; Cass. SU 23 novembre 2012, n. 20726; Cass. SU 19 maggio 2014, n. 10918; Cass. SU 17 novembre 2015, n. 23459; Cass. SU 15 marzo 2016, n. 5074).

Questo Giudice, pur non condividendo pienamente il suddetto orientamento, in quanto con tale opzione ermeneutica si perverrebbe ad una abrogazione tacita del termine di decadenza fissato dall'art. 69, comma 7 del D.Lgs. n. 165 del 2001, intende adeguarsi a tale dictum in ragione della oramai univocità delle pronunce.

Poiché il presente giudizio ha ad oggetto la domanda di differenze retributive con riguardo ad un unico rapporto di lavoro per un periodo di tempo in parte precedente e in parte successivo al 30 giugno 1998, in ragione del nuovo orientamento giurisprudenziale, la fattispecie devoluta alla cognizione del giudice deve considerarsi unitaria e devoluta alla **giurisdizione** del giudice ordinario in riferimento all'intero periodo controverso e non già solo per i periodi successivi al 30 giugno 1998.

Nel vagliare il merito delle domande, occorre ricordare che 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. La consolidata giurisprudenza della Suprema Corte ritiene che 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 dev'essere retribuito (così Cass. n. 13706 del 2014, [Cass. Sez. U, n. 11828 del 2013](#), [Cass. n. 9215 del 2012](#), [Cass. n. 19358 del 2010](#), [Cass. n. 19273 del 2006](#), [Cass. n. 15734 del 2003](#)).

La soluzione è coerente con la previsione contenuta nel [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 1, comma 2 lett. a\)](#), (che recepisce le Direttive 93/104 e 00/34 CE, concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), secondo la quale per orario di lavoro si intende "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", con definizione sovrapponibile a quella ripetuta nella successiva [Direttiva 2003/88/CE, art. 2 n. 1\)](#) che, per la sua genericità, impone e consente le specificazioni che già erano state fornite già nel vigore della regola fissata dal R.D.L. 5 marzo 1923, n. 692, art. 3.

I criteri sopra enucleati si riscontrano nella stessa giurisprudenza comunitaria. Il fattore determinante che qualifica l'orario di lavoro è stato in genere ritenuto dalla Corte UE il fatto che il lavoratore sia costretto ad essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno (v., in tal senso, sentenza Dellas e a., C-14/04, punto 48, nonché ordinanze Vorel, C-437/05, punto 28, e Grigore, C-258/10, punto 63).

Pertanto, affinché un lavoratore possa essere considerato a disposizione del proprio datore di lavoro, egli deve essere posto in una situazione nella quale è obbligato giuridicamente ad eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro e ad esercitare la propria attività per il medesimo.

Di recente la Corte UE ha sottoposto ad ulteriore verifica tali criteri nella sentenza resa il 10 settembre 2015 nella causa C- 266/14, *Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, occupandosi del tempo impiegato dai tecnici dipendenti di una società spagnola che effettuano l'installazione e la manutenzione degli impianti di sicurezza nelle abitazioni e nei locali industriali e commerciali siti nella zona territoriale di loro competenza, senza un luogo di lavoro fisso. Ha affermato che il tempo di spostamento impiegato da tali lavoratori per raggiungere dal proprio domicilio i luoghi in cui si trovano il primo e l'ultimo cliente indicati dal loro datore di lavoro costituisce orario di lavoro ai sensi della [Direttiva 2003/88/CE](#), in quanto sussistono nel caso i tre elementi costitutivi della nozione di "orario di lavoro" enucleati dall'art. 2,

punto 1, della Direttiva 2003/88. Quanto al primo, secondo il quale il lavoratore deve essere nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni, la Corte ha ritenuto che i lavoratori che si trovano in tale situazione stiano esercitando le loro attività o le loro funzioni durante l'intera durata di tali spostamenti, in quanto essi costituiscono lo strumento necessario per l'esecuzione delle loro prestazioni tecniche nel luogo in cui si trovano tali clienti. Quanto al secondo, secondo il quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro durante tale periodo, ha rilevato che i lavoratori durante i tragitti sono sottoposti alle istruzioni del loro datore di lavoro, che può cambiare l'ordine dei clienti oppure annullare o aggiungere un appuntamento, sicchè essi non hanno la possibilità di disporre liberamente del loro tempo e di dedicarsi ai loro interessi. Quanto al terzo, secondo il quale nel periodo preso in considerazione il dipendente dev'essere al lavoro, ha rilevato che gli spostamenti sono intrinseci alla qualità di lavoratore che non ha un luogo di lavoro fisso od abituale.

La soluzione adottata dalla Corte UE conferma quindi l'impostazione assunta dalla Cassazione anche in relazione alla fattispecie in esame, secondo la quale, riassuntivamente, occorre distinguere nel rapporto di lavoro tra la fase finale, che è direttamente assoggettata al potere di conformazione del datore di lavoro, che ne disciplina il tempo, il luogo e il modo e che rientra nell'orario 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, ma rimesse alla determinazione del prestatore

nell'ambito della libertà di disporre del proprio tempo, che non costituisce orario di lavoro.

La Suprema Corte con la sentenza n. 1697 del 7.02.2012 ha rilevato che "la ricostruzione del sistema normativo che include nell'orario di lavoro effettivo e retribuibile tali segmenti di **tempo** non viola le molteplici disposizioni dell'Unione Europea, della legislazione italiana e della contrattazione collettiva... Quanto alla normativa europea deve precisarsi che la materia dell'orario rientra nell'ambito del diritto dell'Unione limitatamente ai profili incidenti sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, quindi limitatamente alla previsione di limiti massimi alla durata della prestazione. I profili retributivi dell'orario di lavoro rientrano invece nella competenza esclusiva del legislatore nazionale. L'affermazione è condivisa anche dalla Corte di giustizia dell'UE, nell'ordinanza 4 marzo 2011, emessa nella causa C- 258/10, Grigore c. Regia nazionale a Padurilor Romsilva. Le disposizioni del diritto italiano che incidono sulla materia, considerato il periodo oggetto della controversia, sono, per la prima parte, quelle dettate dal R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e dai suoi regolamenti di attuazione, per la seconda parte quelle del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66. La normativa del 1923 considerava lavoro effettivo quello che richiede un'applicazione assidua e continuativa ed escludeva da tale ambito occupazioni discontinue o di semplice attesa o custodia, stabilendo che queste ultime occupazioni potevano pertanto superare i limiti massimi temporali fissati dalla legge. Il regolamento di attuazione per le imprese industriali, emanato con R.D. n. 1955 del medesimo anno, precisava (art. 5) che non si considerano come

lavoro effettivo: 1) i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; 2) il **tempo** impiegato per recarsi sul posto di lavoro; 3) le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Anche questa normativa non è finalizzata a stabilire qual è il **tempo** di lavoro retribuirle, bensì a fissare i limiti massimi della durata del lavoro, tanto che in taluni casi riposi e pause sono retribuiti. Comunque, nel considerare le fasi prodromiche, il regolamento si limita ad escludere il **tempo** impiegato per recarsi sul posto di lavoro.

Più complessa è l'analisi del decreto legislativo del 2003, che riprende, alla lettera, dal diritto europeo la definizione di orario di lavoro, ponendola peraltro alla base di una disciplina che va al di là dei limiti tematici del diritto dell'Unione. La definizione è così formulata: "Agli effetti delle disposizioni del presente decreto si intende per a) "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".

Quanto al merito, osserva la Suprema Corte che "se quella della **tuta** è una scelta aziendale, i dispositivi di protezione individuale (DPI) rientrano tra le "misure" che, ai sensi dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro deve adottare per tutelare l'integrità fisica del lavoratore (in questo caso misure specificamente individuate dal D.P.R. 547 del 1955, artt. 377 e 379 e dal D.Lgs. n. 626 del 1994, artt. 40, 43 e 44). Le disposizioni aziendali in

materia, espresse o implicite, rientrano nell'ambito del potere direttivo del datore di lavoro: si è in presenza di operazioni imposte da un obbligo interno al rapporto di lavoro, che deve essere eseguito utilizzando dispositivi di proprietà aziendale, scelti e prescritti dal datore di lavoro, in adempimento, a sua volta di obblighi derivanti dalla legge e deve essere eseguito nei locali aziendali. Non è discutibile, di conseguenza, la soggezione del lavoratore nell'adempimento di tali obblighi al potere direttivo e disciplinare dell'imprenditore.

Tali operazioni sono esecutive di una prescrizione datoriale e se il lavoratore non le compie è soggetto a responsabilità disciplinare. Si è pertanto all'interno dei poteri direttivi, di controllo e disciplinare del datore di lavoro. La circostanza che l'impresa non abbia adottato prescrizioni sui tempi entro i quali compiere tali operazioni non modifica il quadro". Difatti, come già sostenuto dal Supremo Collegio "neanche rileva, in relazione alla accertata sottoposizione al potere direttivo dell'imprenditore per tale attività, il mancato controllo dei tempi impiegati dai lavoratori per queste operazioni precedenti e successive alla timbratura (cfr. Cassazione civile sez. lav. 22 luglio 2008 n. 20179).

Il carattere della eterodirezione, nei limiti evidenziati dalla Cassazione, appare elemento qualificante, unitamente alla circostanza che si tratti operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa dunque riferibile all'interesse aziendale e non certo a scelta discrezionale del lavoratore" (cfr. Corte di Cassazione 7 giugno 2012, n. 9215).

Pertanto, si deve essere in presenza di un obbligo legale e/o contrattuale di compiere le operazioni anzidette, l'effettuazione di tali operazioni deve avvenire nell'esercizio dell'attività del prestatore di lavoro, deve avvenire sul luogo di lavoro e deve essere soggetta al controllo datoriale, anche senza una precipua verifica dei tempi impiegati. La remunerazione di tali operazioni per essere ascritta a **tempo** di lavoro non deve essere compresa nell'orario ordinario, ossia deve essere priva di corrispettività e per ciò remunerabile a favore del dipendente. Ciò che rileva è che il tempo impiegato per la vestizione e svestizione sia rispettivamente antecedente e successivo all'inizio ed alla conclusione del turno di lavoro, indipendentemente dalla timbratura.

All'esito di tale ricostruzione, può senz'altro convenirsi sull'affermazione del principio che rientra nell'orario di lavoro il **tempo** in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro.

Tale impostazione richiede, tuttavia, una ulteriore precisazione, necessaria al fine di valutare la fattispecie oggetto di causa.

L'eterodeterminazione del tempo e del luogo ove indossare la divisa o gli indumenti necessari per la prestazione lavorativa, che fa rientrare il tempo necessario per la vestizione e svestizione nell'ambito del tempo di lavoro, può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa, *o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti da indossare o dalla specifica funzione che essi devono assolvere nello svolgimento della prestazione. Possono quindi determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro ragioni d'igiene imposte dalla prestazione da svolgere ed anche la qualità degli*

indumenti, quando essi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili nell'abbigliamento secondo un criterio di normalità sociale, sicchè non si possa ragionevolmente ipotizzare che siano indossati al di fuori del luogo di lavoro. (Così argomenta in modo condivisibile la recentissima sentenza della Cassazione n. 2965 del 3.02.2017).

Nell'ambito della struttura ospedaliera e in considerazione della prestazione attinente il profilo professionale sanitario svolta dai ricorrenti, gli indumenti aziendali rispondono, infatti, alla finalità pubblicistica di igiene e sicurezza sanitaria, rispetto alla quale il legislatore ha deciso di responsabilizzare entrambe le parti del rapporto: quanto al datore di lavoro imponendogli l'obbligo di fornire ai lavoratori gli indumenti idonei ed i locali appropriati per indossarli; quanto al lavoratore imponendogli l'obbligo di indossarli.

Inoltre va ricordato che i contratti collettivi del comparto sanità succedutisi nel tempo non contengono alcuna disposizione che escluda dal tempo dell'orario di lavoro quello impiegato per le operazioni in questione, (cfr. per un caso simile [Cass. 692/2014](#), [13706/2014](#), [13705/2014](#), [801/2014](#), [1661/2014](#) e molte altre), né appare accettabile la tesi propugnata dalla difesa della convenuta secondo cui sarebbe necessaria ai fini dell'accoglimento delle domande che vi fosse una specifica previsione autorizzativa di matrice contrattuale, in quanto i ricorrenti non domandano il riconoscimento di una specifica indennità di carattere retributivo, bensì reclamano il pagamento di determinati importi, a titolo di retribuzione ordinaria, per alcuni minuti che ritengono rientranti nella nozione di attività lavorativa.

La azienda resistente, la quale si è costituita tardivamente in giudizio, non ha contestato la circostanza che i ricorrenti nell'esecuzione delle mansioni di natura sanitaria devono indossare le divise. Del pari, non è stato contestato dall'azienda che le operazioni di vestizione e svestizione non possano avvenire nelle abitazioni dei lavoratori ma debbano essere eseguite sul luogo di lavoro in appositi spogliatoi messi a disposizione dei dipendenti.

Il teste XX, il quale ha deposto con riferimento a tutte le controversie riunite con eccezione del ricorso dallo stesso proposto, ha affermato le seguenti circostanze: “ svolgo attività lavorativa come operatore socio sanitario presso la YY presso il Presidio Ospedaliero di YY ove lavoro da quattro anni. È vero che i ricorrenti non indossano abiti personali ma sono obbligati dal datore di lavoro ad indossare una maglia e un pantalone ben definiti (una sorta di divisa di carattere identificativo). I colleghi indossano anche delle scarpe bianche, facilmente identificabili, che non vengono tuttavia fornite dall'azienda resistente. Preciso, altresì, che l'azienda resistente pone a disposizione dei colleghi che svolgono le mie stesse mansioni uno spogliatoio, ubicato al piano terra del “YY”. Devo, altresì, precisare che quando arriviamo sul posto di lavoro, entriamo nello spogliatoio, ci cambiamo, indossiamo la divisa fornita dall'azienda resistente e ci rechiamo al primo piano per la timbratura (al primo piano ci sono quattro cartellini marcatempo) ed iniziamo l'attività lavorativa. A fine servizio prima ci rechiamo presso il cartellino marcatempo, timbriamo e poi ci rechiamo nello stesso spogliatoio indicato all'inizio della mia deposizione ove procediamo ad effettuare una doccia indossando i nostri abiti”.

Gli altri tre testimoni XX, XX e XX hanno sostanzialmente confermato i fatti allegati nei ricorsi ed il contenuto della deposizione testimoniale del XX.

Dall'esame della prova orale appare evidente che gli operatori sanitari sono obbligati ad indossare una determinata divisa sul posto di lavoro prima dell'inizio del turno e che debbono dismetterla a fine turno.

Non pare possa dubitarsi, dunque, che le operazioni di vestizione e svestizione nella fattispecie in esame siano eterodirette, in quanto è il datore di lavoro ad organizzare e dirigere tali operazioni, disciplinando il **tempo** e il luogo di esecuzione, nella specie mettendo a disposizione dell'infermiere e dell'operatore sanitario una divisa che quotidianamente viene fatta trovare pulita e igienizzata prima dell'inizio del turno di lavoro all'interno di un locale appositamente destinato alle operazioni di vestizione e vestizione. In questo si manifesta il potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro anche su quella parte di attività meramente preparatoria, ma strettamente necessaria ed obbligatoria per lo svolgimento dell'attività lavorativa vera e propria (cd. prestazione finale) e senza la quale il datore di lavoro ben potrebbe rifiutare la prestazione.

Peraltro i testi escussi hanno sottolineato la circostanza che dal momento in cui hanno iniziato a lavorare presso l'ospedale di YY sono tenuti ad effettuare le operazioni di vestizione e svestizione rispettivamente prima e dopo la timbratura in uno spogliatoio collocato al piano terra dell'ospedale. Quindi è ancora più evidente che il tempo dedicato a tali fasi non solo è imposto dal datore di lavoro, ma non viene nemmeno registrato attraverso gli opportuni sistemi elettronici prescritti dalla normativa vigente.

In linea generale va osservato che il criterio effettivamente dirimente sulla retribuibilità o meno del tempo tuta non è rappresentato dalla circostanza che i momenti della vestizione e della svestizione siano espletati prima o dopo la timbratura ma che siano svolti prima o dopo l'inizio effettivo del turno: e su tale aspetto la prova orale è oltremodo convincente. Inoltre va rilevato che il Direttore generale della YY non è comparso a rendere l'interrogatorio formale ritualmente deferito dalla difesa degli istanti: tale comportamento processuale, alla stregua dell' art. 232 c.p.c., non può che essere interpretato nell'ottica della piena fondatezza dei fatti allegati nei ricorsi.

Allo stesso modo risulta evidente che la **retribuzione** è stata corrisposta solo a decorrere dall'inizio formale del turno.

La determinazione della durata del tempo in questione (e conseguentemente della correlativa controprestazione retributiva) va calibrata, secondo questo Giudice, con riferimento ai dieci minuti iniziali e finali: tale determinazione viene operata ex art. 432 c.p.c. in via equitativa, stante la difficoltà di accertare con precisione il "quantum" della domanda. (Cfr. Cassazione n. 2965 del 3.02.2017).

Le sezioni unite della Cassazione, hanno affermato il principio di diritto secondo cui, nella ipotesi di una azione volta a rilevare un inadempimento contrattuale, l'attore si può limitare a provare la fonte dell'obbligazione e ad allegare l'inadempimento di controparte; sarà onere del convenuto dimostrare l'esatto adempimento di quanto dovuto così da estinguere l'avverso diritto azionato, ovvero l'impossibilità sopravvenuta a sé non imputabile (Cass. SS.UU. 30.10.2001 n. 13533 ed in senso conforme Cass. Sez. II n. 13925 del

25 settembre 2002; Cass. Sez. III n. 18315 del 01.12.2003; Cass. Sez. III n. 8615 del 12.04.2006; Cass. Sez. I, n. 1743 del 26.01.2007).

“Avendone l'onere, compete al datore di lavoro, il quale non possa provare la corresponsione di quanto dovuto al dipendente a titolo di retribuzione mediante la normale documentazione liberatoria data dalle regolamentari buste paga recanti la firma dell'accipiente per quietanza e ricevuta, fornire la prova rigorosa dei relativi pagamenti che abbia in effetti eseguito in relazione ai singoli crediti vantati dal lavoratore e della cui sussistenza sia stata acquisita la dimostrazione" (Cass. Civ., Sez. Lav., 13 aprile 1992, n. 4512; Cass. Civ., Sez. Lav., 6 marzo 1986, n. 1484).

Nel caso che ci occupa a fronte della prova offerta dai ricorrenti in ordine alla riconducibilità dei minuti impegnati dai lavoratori nella attività di vestizione e di svestizione nell'ambito del tempo di lavoro retribuibile e della allegazione del mancato pagamento di tale specifica attività, il datore di lavoro non solo si è costituito tardivamente, ma non ha offerto alcun elemento probatorio incline a provare il pagamento degli importi reclamati dai lavoratori.

Pertanto, nel riformulare i conteggi elaborati nei ricorsi sulla base di un tempo di quindici minuti, si può ben affermare che, per le differenze maturate dal momento alla assunzione alla data di deposito del ricorso, alla XX spetti la somma di Euro 5.324,16, alla XX la somma di Euro 22.080,00, al XX la somma di Euro 15.632,64, al XX la somma di Euro 5.097,60, alla XX la somma di Euro 7.728,00, alla XX la somma di Euro 30.470,40, alla XX la somma di Euro 5.550,06, al XX la somma di Euro 15.976,80, al XX la somma di Euro 4.245,00, al XX la somma di Euro 16.300,80, al XX la

somma di Euro 6.452,40, al XX la somma di Euro 25.423,40 ed alla XX la somma di Euro 5.097,60.

Con riferimento agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria, va applicato il cumulo in relazione alle differenze maturate sino al 31.12.1994, mentre con riferimento ai ratei maturati successivamente al 1.01.1995 va applicata la norma di cui all'art. 22, comma 36, della L. 724/1994.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono il principio della soccombenza della convenuta.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, XX, con ricorsi depositati in data 27.06.2014 e riuniti nel corso del giudizio, nei confronti della "YY", così provvede:

1) accoglie, per quanto di ragione, le domande dei ricorrenti e, per l'effetto, dichiara che il **tempo** impiegato dai ricorrenti oltre l'orario normale del turno e pari a dieci minuti prima e dopo il turno, per indossare e dismettere la divisa, costituisce **tempo** di lavoro; condanna, di conseguenza, la YY a a corrispondere in favore della XX la somma di Euro 5.324,16, della XX la somma di Euro 22.080,00, del XX la somma di Euro 15.632,64, del XX la somma di Euro 5.097,60, della XX la somma di Euro 7.728,00, della XX la somma di Euro 30.470,40, della XX la somma di Euro 5.550,06, del XX la somma di Euro 15.976,80, del XX la somma di Euro 4.245,00, del XX la somma di Euro 16.300,80, del XX la somma di Euro 6.452,40, del XX la somma di Euro 25.423,40 e della XX la somma di Euro 5.097,60, oltre agli interessi e alla rivalutazione monetaria, con i limiti di cui all'art. 22, comma

36, della L. 724/1994 solo con riferimento alle differenze maturate dal 1.01.1995 sino al soddisfo, nonché alla conseguente regolarizzazione contributiva presso l'Inps;

2) condanna, altresì, parte resistente al pagamento in favore degli istanti delle spese di lite che liquida in complessivi Euro oltre IVA e CAP e rimborso delle spese generali nella misura del 15%, con distrazione in favore dell'Avv. ZZ dichiaratosi anticipatario.

Bari, 10.05.2017

Il Giudice

(Luigi Pazienza)