

Tempo tuta nell'orario di lavoro se regolamentato dal datore



Secondo la Cassazione l'eterodirezione può risultare implicitamente anche in base alla natura degli indumenti indossati. - La Corte di Cassazione, in una recente ordinanza (sezione lavoro, 5 dicembre 2023, n. 33937), ha ribadito che il cosiddetto "tempo tuta", ovvero il tempo che il lavoratore impiega per indossare la divisa aziendale, va considerato orario di lavoro quando soggiace al potere di conformazione del datore di lavoro, ovvero quando quest'ultimo lo regola e dirige. Si tratta in altre parole dell'eterodirezione che, per i giudici di legittimità, può dirsi sussistente non solo nel caso in cui sia presente una disciplina d'impresa esplicita sull'argomento, ma anche quando tale disciplina risulti implicitamente dalla natura degli indumenti. Non solo: l'eterodirezione può evincersi altresì dalla funzione specifica che gli indumenti medesimi devono assolvere o dirsi sussistente nel caso in cui gli stessi differiscano da quelli utilizzati o utilizzabili secondo quello che la Corte chiama un «criterio di normalità sociale dell'abbigliamento». Come già in altre occasioni affermato dalla Cassazione, sono ipotesi concrete in cui la divisa deve essere obbligatoriamente indossata sul luogo di lavoro, e in cui il tempo tuta deve quindi considerarsi orario, sia la sussistenza di ragioni di igiene imposte dalla prestazione che deve essere svolta, sia il caso in cui la qualità degli indumenti faccia ragionevolmente ipotizzare che gli stessi non possano essere indossati al di fuori dell'orario lavorativo. Tutto ciò posto sul piano del diritto, l'accertamento in concreto della riconducibilità delle operazioni di vestizione e svestizione nel potere di conformazione del datore di lavoro è una questione di merito, sottratta al sindacato della Corte di cassazione. Su un piano più generale, ma ugualmente meritevole di essere in questa sede rilevato, l'ordinanza in commento ha inoltre specificato che se, di norma, si ha uso aziendale ogniqualvolta un comportamento favorevole ai dipendenti venga reiterato in maniera costante e generalizzata e tale uso agisce sui rapporti individuali dei lavoratori alla pari di un contratto collettivo aziendale, tuttavia è altrettanto vero che, a tale ultimo fine, è fondamentale che alla reiterazione dei comportamenti si affianchi uno specifico intento negoziale di regolare certi aspetti del rapporto di lavoro anche per il futuro. E nella determinazione di tale intento, continuano i giudici, occorre dare la giusta rilevanza all'assetto normativo positivo in cui la volontà negoziale si è manifestata. - **(Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza n. 33937 del 5 dicembre 2023) allegata sentenza**