



REPUBBLICA ITALIANA  
In Nome Del Popolo Italiano  
TRIBUNALE DI AVELLINO  
Settore Lavoro e Previdenza

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Monica d'Agostino, a seguito della discussione orale, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al R.G. n. 1742/2025 Lavoro e Previdenza vertente

TRA

~~Vincenzo Aquino (C.F. QNALS81C03A509S), Anna Ascione (C.F. QNALS81C03A509S), Anna Maria Biondi (C.F. BNCNNR66S45F924X), Carlo Bruno (C.F. BNCCLR79M26A509P), Annarita Calabrese (C.F. CLDNRT79H47L182O), Costantino Capolotta (C.F. CPLCTN73B57C97HD), Antonia Cavigli (C.F. CLTNIN81H61F839F), Maria Antonietta (C.F. CNTMNT80H45A509O), Giovanni De Philippis (C.F. DPLGNN70R06F839I), Lucia Del Gaudinolo (C.F. DGLCLU75E67A509B), Nunzia Della Seta (C.F. LLNNZ72H57A509Q), Natalia Diacopoli (C.F. DSCNTE70R26M130A), Giuseppina Gaiti (C.F. FTEBPP01D67A509P), Michela Anna Grano (C.F. GRSNTH66P48E161L), Carmela Guarniera (C.F. GRRCML71H49B706B), Elvira Iannaccone (C.F. NNCLVR70B55A509P), Fulvio Lintonato (C.F. LTTEL74CLIA509Y), Beatrice Maffei (C.F. MEFBR085R01A509P), Anna Maria Marzullo (C.F. MNZNMR71T61Z133T), Marco Martellano (C.F. MRTMRC80R04Z133V), Roberta Marzullo (C.F. MRZRRT71L61A509M), Emma Anna Meola (C.F. MLETTN96T49A509L), Stefania Merolla (C.F. MRLSFN84E54A509L), Lilla Pina (C.F. MNTLFL71E57H29E), Marcello Pagano (C.F. PGANVCL87CS8E974), Nicola Pagano (C.F. PGINCL69E12F491A), Tiziana Paluso (C.F. PLSTZN74A64A509N), Emanuela Pesiri (C.F. PSKMCL85P51D997B), Concetta Petretta (C.F. PTRCCT71R52A509X), Angela Picciocchi (C.F. PCCNGL77R71A509S), Carmela Piccolo (C.F. PCCCM176R58F455U), Maria Teresa (C.F. PRRMTR71D57E138P), Domenico Pisacreta (C.F. PSCDTR71D24M170H), Maurizio Preziosi (C.F. PRZNMR7671A509Q), Francesco Pizzo (C.F. PNZFNC78T06F839M), Maurizio Salerno (C.F. NERVIR77H10F259D), Rossella Serpico (C.F. SRPRSL87B55A509U), Raffaella Sessa (C.F. SNNRFL69C55F138B), Alba Solomita (C.F. SLMLRA64F70D998P), Claudio Soprano (C.F. SPRNLR70R68A509X), Clelia Troisi (C.F. TRSCLL71E48A509O), Francesca Vitale (C.F. VTLFNC87S42H703I), Panna Ungarillo (C.F. ZNGFRN81L64A509L), rappresentati e difesi, in virtù del mandato in calce, dall'avv. Augusto Guerriero (C.F. GRRGST79T26H703J) ed elettivamente domiciliati, fisicamente, presso il studio in Viale Risorgimento n. 1, Taurasi;~~



RICORRENTI

CONTRO



-Azienda Ospedaliera "San Giuseppe Moscati" di Avellino (C.F. 0154818064), in persona del l.r.p.t. rappresentata e difesa, in virtù di procura in atti, dagli avv.ti [redacted] con cui è elettivamente domiciliata presso la propria sede;

RESISTENTE

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso notificato il 30.05.2025 i ricorrenti in epigrafe indicati, tutti dipendenti dell'Azienda Ospedaliera con la qualifica di collaboratore professionale infermiere sanitario o operatore sociosanitario premettendo di dover indossare per lo svolgimento delle rispettive attività lavorative apposita divisa da lavoro di proprietà dell'Aorn Moscati, fornita gratuitamente e utilizzabile solo all'interno della struttura che provvede anche al suo lavaggio mediante ditta esterna; che le operazioni di vestizione e svestizione devono perciò avvenire negli spogliatoi interni alla Struttura, sia in ingresso non prima di aver attestato la presenza mediante badge e sia a fine turno prima di smarcare in uscita.; che per tale motivo che le operazioni di vestizione/svestizione darebbero diritto a vedersi retribuito un tempo complessivo di 20 minuti quale orario effettivo di servizio, come affermato da parte della giurisprudenza. Ciò premesso in fatto, i ricorrenti concludono affinché l'adito Giudice voglia: - *"Accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti al riconoscimento del tempo di vestizione e svestizione (c.d. tempo-tuta) della divisa di infermieri e di operatori socio-sanitari, di 20 minuti per ciascun turno di servizio, nonché il diritto alle corrispondenti retribuzioni e contribuzioni, secondo i rispettivi inquadramenti contrattuali, con decorrenza dal mese di aprile 2020 - Per lo effetto condannare l'Azienda Ospedaliera San Giuseppe Moscati di Avellino in persona del l.r.p.t., al pagamento in favore degli odierni ricorrenti delle suddette somme e per le suesposte causali, da quantificarsi a mezzo CTU - se ritenuta necessaria - oltre interessi e rivalutazione, con decorrenza dalla data di maturazione delle singole poste sino al soddisfo; - "Dichiarare sussistente l'obbligo di contribuzione previdenziale del datore di lavoro sulle predette differenze retributive; - Condannare il datore di lavoro resistente alla refusione delle spese di lite da liquidarsi con distrazione".*

Precisavano che la divisa è di proprietà dell'Azienda, non può essere indossata prima dell'inizio del lavoro, né può essere portata all'esterno, tanto che una ditta appaltatrice esterna (S.S.I. Servizi Sanitari Integrati s.r.l.) si occupa del lavaggio.

Affermavano che la vestizione e svestizione deve avvenire necessariamente ed obbligatoriamente nei locali dell'Azienda, all'interno dell'apposito spogliatoio messo a loro disposizione e situato al piano terra dell'Ospedale.

Dichiaravano che le operazioni in questione vengono effettuate in un arco temporale di 10 minuti per la vestizione e di 10 minuti per la svestizione.

Specificavano che ciascun infermiere provvede alla timbratura del *badge* prima dell'inizio dell'orario di servizio, dopodiché, recatosi nello spogliatoio predetto (il che richiede ulteriore dispendio di tempo), indossa la divisa, si reca presso il reparto di appartenenza ed inizia il turno.

Aggiungevano che, una volta concluso il turno, al termine dell'orario di lavoro prescritto per il servizio, ognuno di loro si reca nello spogliatoio per svestire la divisa ed indossare il proprio abbigliamento, per poi procedere alla timbratura in uscita.

Sostenevano che la divisa è strettamente funzionale all'espletamento dell'attività lavorativa, sicché il "cambio tuta" risponde al corretto adempimento di un obbligo nascente dal rapporto di lavoro ed il tempo utilizzato per le operazioni di vestizione e svestizione deve necessariamente considerarsi quale effettivo orario di lavoro retribuibile in base alle tabelle del C.C.N.L., tenendo conto del profilo professionale e delle rispettive categorie di appartenenza, poiché da ricondurre alla previsione di cui all'art. 1 co. 2 D. Lgs. 66/2003 (*"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"*). Evidenziavano la



sussistenza di una siffatta imposizione datoriale, espressione della eterodirezione, anche perché l'Azienda aveva disposto che la divisa deve essere indossata solo sul luogo di lavoro, non può essere portata a casa, va conservata negli spogliatoi, deve essere salvaguardata, è personalizzata, deve essere lavata solo dalla ditta appaltatrice e va dismessa dopo la fine del turno, insieme alle calzature, dato che essa potrebbe costituire veicolo di diffusione di microrganismi patogeni.

Esponevano che, come risulta dai cartellini marcatempo, essi avevano impiegato mediamente e sistematicamente all'incirca 10 minuti per le operazioni di vestizione ed altrettanti per quelle di svestizione, specie considerando che gli spogliatoi si trovano distanti dai reparti, anche tre piani, anche perché la divisa deve essere indossata con la massima cura e decoro e vanno indossate le calzature date in dotazione con la divisa stessa (calzari antinfortunistici antiscivolo di colore blu, da allacciare).

Indicavano che, se la divisa risulta sporca, la stessa deve essere correttamente riposta per il lavaggio, ossia portata al primo piano dell'Ospedale, in un locale adiacente alla farmacia ospedaliera, dove c'è un macchinario elettronico per il deposito e l'affidamento alla impresa appaltatrice per il lavaggio all'esterno.

Lamentavano che, come emerge dalle buste paga allegate, non era stata liquidata alcuna somma atta a retribuire l'orario impiegato, per ogni turno, per indossare e dismettere le divise.

Vana la messa in mora inviata il 29.4.2024.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, l'Azienda si costituiva tempestivamente, contestando la fondatezza del ricorso e ne chiedeva il rigetto e rassegnava le seguenti conclusioni: "dichiarare inammissibile il ricorso concernente domanda di mero accertamento, per carenza di interesse dei ricorrenti; nel merito, rigettare il ricorso per infondatezza ed inammissibilità della domanda, attesa, tra l'altro, la totale assenza di riferimenti normativi e contrattuali, tali da consentire il benché minimo riconoscimento del diritto invocato in ricorso; condannare la controparte al pagamento delle spese, dei diritti e degli onorari del giudizio in favore della resistente Azienda.

Acquisita la documentazione prodotta, all'esito della discussione ex art. 127 *ter* c.p.c., la causa veniva decisa come da sentenza.

Preliminarmente sono infondate le eccezioni di inammissibilità ed infondatezza della domanda in quanto l'atto introduttivo individua in maniera sufficientemente chiara e precisa l'oggetto della domanda ed il sotteso titolo giuridico, e contiene tutti gli elementi necessari per superare il vaglio di ammissibilità, né può essere assecondata la doglianza della resistente in ordine alle lamentate carenze descrittive delle mansioni, invero indicate in ciascuno dei due atti introduttivi, nonché certamente conosciute dal datore di lavoro in uno ai singoli inquadramenti contrattuali dei lavoratori, con conseguente esclusione di qualsivoglia *vulnus* del diritto di difesa.

La fondatezza della domanda può essere riscontrata in forza del disposto normativo di cui all'art. 118 disp. att. c.p.c., con riferimento ai cd. "precedenti conformi", formati in seno all'intestato Tribunale e statuiti di principi sulla scorta dei quali hanno trovato accoglimento identiche domande di pagamento, provenienti da altri lavoratori per il medesimo titolo. (Tribunale di Avellino Giudice Vernillo sent. *Sentenza n. 311/2024 pubbl. il 19/03/2024 RG n. 3900/2019 del 19/03/2024*).

Che questo Giudice ritiene di farle proprie.

Disattese le preliminari eccezioni, la domanda va esaminata nel merito.

I fatti di causa sono stati accertati a mezzo di istruttoria orale.

In particolare, essi risultano definibili sulla scorta di quanto riferito dalla testimone addotta dalla parte resistente, sig.ra ~~XXXXXXXXXX~~.

La dichiarazione da quest'ultima resa è dirimente a fini decisionali e rende superfluo l'esame delle altre dichiarazioni testimoniali, così come della capacità a deporre dei testi addotti dai ricorrente e della loro attendibilità.







dovute a sostituzioni, assenze improvvise ed altro, i turni subiscono costanti variazioni, anche perché bisogna garantire l'assistenza continua nei reparti". ADR "Poi vi sono turni particolari per reparti specifici, come il turno nell'ambulatorio che è solo diurno, o come avviene per i reparti privi di posti letto, dove non vi è il turno notturno". ADR "L'orario di lavoro retribuito comprende tutto il tempo che intercorre tra la timbratura in entrata e la timbratura in uscita. Noi non possiamo seguire il dipendente e scomputare il tempo per la vestizione dall'orario retributivo, ma ci basiamo esclusivamente sugli orari risultanti dal sistema marcatempo. Quindi la giornata lavorativa, dal punto di vista retributivo, comincia da quando l'infermiere beggia in entrata e finisce quando beggia in uscita. Quindi il tempo necessario alla vestizione e alla svestizione è già ricompreso nell'orario di lavoro retributivo". ADR "Preciso che comunque la retribuzione si basa sempre sul turno espletato, ad esempio se si tratta del turno 8-14 il dipendente viene retribuito per queste ore. Infatti, l'azienda ha previsto un sistema di flessibilità oraria in entrata e in uscita di circa 15 minuti, per cui se il dipendente beggia prima dell'orario di inizio turno non riceve una retribuzione ma accumula un credito orario, che viene compensato nel mese corrente o successivo. Infatti, l'infermiere deve assolvere al debito orario mensile di 146 o 154 ore in base al mese, ma è praticamente impossibile osservare rigorosamente questo monte orario, sicché nel mese successivo l'infermiere compensa o recupera il credito o il debito residuati nel mese precedente. Nei prospetti paga non vengono contabilizzati gli orari a debito o a credito". ADR "naturalmente se vi è un lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, questo viene liquidato dall'azienda". ADR "Per quanto riguarda la distanza tra lo spogliatoio e i vari reparti, posso riferire che nelle immediate vicinanze dello spogliatoio, proprio a destra della porta, vi è un ascensore riservato ai dipendenti ed ai pazienti infermi che può essere preso solo con il cartellino e che, quindi, è quasi sempre immediatamente disponibile e consente di raggiungere in fretta il reparto, senza attese. Si tratta di ascensore diverso da quelli che sono invece destinati al pubblico". ADR "Prima dell'1 settembre 2019 non vi era una specifica regolamentazione del tempo di vestizione e svestizione. Dal 1° settembre 2019 è entrato in vigore il nuovo contratto del comparto sanità, che all'art. 27, per la prima volta ha previsto il tempo di vestizione e svestizione, definendolo come orario di lavoro. In particolare, sono stati previsti 15 minuti per gli infermieri e 10 minuti per gli O.S.S.. L'azienda, con effetto dal 1° settembre 2019, ha immediatamente provveduto ad applicare tale previsione, maggiorando gli orari dei turni con i minuti predetti. Tuttavia, la paga base non è mutata, trattandosi pur sempre di orario di lavoro già retribuito. La nuova norma ha inciso sui turni poiché essendo gli stessi maggiorati, naturalmente a fine mese numericamente ne risultano di meno". ADR "Sia prima che dopo il nuovo C.C.N.L., la flessibilità oraria consente al dipendente di soddisfare il debito orario anticipando le entrate o posticipando le uscite". ADR "Mi viene mostrato il cartellino marcatempo del sig. Patrone Raffaele di febbraio 2018, di cui riconosco applicato il sistema di debito-credito orario ed in cui evidenzia il saldo a credito del mese precedente e quindi il recupero nel mese attuale". ADR "Quanto alla flessibilità di un quarto d'ora in entrata e in uscita, la stessa è prevista per garantire l'organizzazione del lavoro, fermo che comunque i reparti non restano mai scoperti di personale infermieristico. In ogni caso, l'ingresso o l'uscita un quarto d'ora prima o dopo non riguardano la vestizione e la svestizione". ADR "Sui cartellini marcatempo vengono registrati anche i permessi e le assenze, nonché gli eventuali recuperi orari". Siffatta dichiarazione, proveniente da soggetto pienamente attendibile, privo di qualsiasi interesse, anche di mero fatto, è certamente utilizzabile ai fini della decisione.

3. Come emerge chiaramente dalla riportata testimonianza, sussiste l'etero-organizzazione della prestazione in riferimento all'utilizzo della divisa da parte degli infermieri ricorrenti. Le circostanze di fatto riferite dalla teste Morrison riguardano, infatti, la generalità dei lavoratori dell'A.O. resistente muniti della qualifica di infermiere. In specie, la teste ha confermato che le divise da infermieri sono di proprietà dell'Azienda, e che gli infermieri devono indossarle dopo



*aver buggiato in entrata e prima di raggiungere il reparto d'assegnazione, così come devono svestirle dopo aver terminato il turno presso il reparto prima di buggiare in uscita, il tutto utilizzando un apposito locale aziendale adibito a spogliatoio all'interno della nuova Città ospedaliera di Avellino e messo a disposizione dei lavoratori.*

*Ma il sistema organizzativo descritto non muterebbe di certo la propria natura se il cambio d'abiti avvenisse direttamente in reparto. In sostanza, risulta dimostrato che il datore di lavoro resistente imponga ai ricorrenti di non indossare la divisa prima di entrare nel plesso ospedaliero e di svestirla prima di uscirne. A ciò si aggiunga che sono pacifiche, in quanto non specificamente contestate dalla parte resistente, e dunque provate ex artt. 115 e 416 c.p.c., le circostanze, puntualmente indicate nei ricorsi, secondo cui le divise sono fornite individualmente, quale dotazione personale dell'infermiere, e sono oggetto di manutenzione e pulizia da parte del datore di lavoro, a cura e spese di quest'ultimo, con affidamento del relativo servizio ad impresa terza a mezzo appalto. Tanto basta a dar prova dell'assoggettamento dei lavoratori al potere eterodirettivo datoriale e, dunque, della natura dell'attività di vestizione e svestizione delle divise da infermieri, attività che non può ritenersi meramente propedeutica, bensì consustanziale all'attività lavorativa in senso stretto e, di conseguenza, rientrante nell'orario di lavoro ordinario.*

Non può essere condiviso, infatti, quanto dedotto sul punto dall'Azienda.

La circostanza per cui l'utilizzo di apposite divise da parte degli infermieri sia obbligatorio per previsione di legge, almeno ai sensi del D. Lgs. 81/2008, non fa che confermare che le divise stesse costituiscono D.P.I. (cfr. artt. 74 e ss. D. detto), tanto che il datore di lavoro ne cura la manutenzione (cfr. art. 77 co. 4 D. 81), com'è dimostrato nella fattispecie.

Ebbene, ciò che integra il potere etero-organizzativo datoriale è la concreta modalità che il datore di lavoro impone ai lavoratori per attuare l'obbligo legale.

Nel caso di specie, non v'è dubbio che sia l'Azienda Ospedaliera a richiedere che gli infermieri indossino le divise solo all'interno del nosocomio, nel senso che essi non possono assumere servizio e, quindi, buggiare con le divise già indosso, e che non possono portare le divise con sé al di fuori della sede lavorativa, né provvedere in proprio all'igiene, né, tanto meno, utilizzare una divisa da essi stessi scelta ed acquistata. Tali adempimenti e le loro concrete modalità di attuazione sono oggetto d'imposizione da parte del datore di lavoro e non già derivanti da più specifiche norme di legge.

Reputa il giudicante che tutto ciò integri una complessiva disposizione datoriale, che vincola i lavoratori alla sua osservanza e che, perciò, li assoggetta al potere organizzativo del datore di lavoro pubblico nell'uso della divisa, senza che rilevi l'omessa formalizzazione di siffatta regola di condotta in una norma regolamentare adottata dal datore di lavoro stesso.

A monte di tale osservazione, occorre rilevare che la stessa natura dell'attività di lavoro degli infermieri, tale da richiedere, per esigenze igienico-sanitarie, l'utilizzo di una divisa, integra un'ipotesi di eterodirezione datoriale implicita, cioè insita nella fattispecie concreta: poiché il lavoratore è tenuto all'uso di una divisa, il datore di lavoro non può che organizzare il processo produttivo in modo da imporre tale utilizzo e, con ciò, implicitamente dirigere le attività di vestizione e svestizione.

Tutto ciò conduce a ritenere che il tempo che i ricorrenti impiegano per vestire e svestire la divisa da infermiere rientri nell'orario di lavoro ordinario ex art. 1 co. 2 lett. a) D. Lgs. 66/2003, in applicazione dei consolidati criteri interpretativi sul punto affermati dalla giurisprudenza di legittimità (Cassazione civile, sez. lav., 05/12/2023, n. 33937: "2.1. la sentenza impugnata è conforme all'orientamento consolidato 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 (v. 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; invero, è stato precisato che "La soluzione adottata dalla Corte UE conferma quindi l'impostazione assunta da questa Corte 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 (...) 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, sicché non si possa ragionevolmente ipotizzare che siano indossati al di fuori del luogo di lavoro" (così Cass. n. 1352 del 2016, confermata da Cass. n. 30958/2022 cit., che rinvia in motivazione a Cass. n. 7738 del 2018, Cass. n. 17635 del 2019, Cass. n. 8627 del 2020); ... legittimamente, quindi, il giudice del merito può quantificare il tempo di vestizione e svestizione in base al tipo di indumento indossato dai lavoratori, utilizzando massime di esperienza agevolmente appartenenti ad una persona di media cultura (cfr. Cass. n. 33258 del 2021; Cass. n. 2786 del 2021; Cass. n. 21168 del 2021; Cass. n. 5437 del 2019, Cass. n. 8627 del 2020)), anche con specifico riferimento all'ambito sanitario (Cassazione civile, sez. lav., 31/08/2023, n. 25477: "1. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Torino, in parziale accoglimento dell'appello proposto dalla (Omissis) soc. coop. a r.l. contro la sentenza del Tribunale della medesima sede, ha ridotto la condanna dell'appellante al pagamento della retribuzione per le operazioni di vestizione e svestizione di B.A.L. nel periodo 21.3.2008-31.12.2012 in una durata di 10 minuti complessivi giornalieri ... 8. Infondato è il secondo motivo per la parte in cui vi si lamenta la violazione e falsa applicazione della normativa di cui al D.Lgs. n. 66 del 2003 (ed in particolare del suo art. 1), avendo considerato il tempo necessario agli attuali resistenti per indossare gli indumenti da lavoro ed effettuare il passaggio di consegne alla stregua di orario di lavoro tenuto conto delle risultanze istruttorie emerse in corso di causa. ... 8.1. In base, infatti, all'accertamento confermato dai giudici d'appello (cfr. pagg. 1921 dell'impugnata sentenza), appare incensurabile la loro valutazione giuridica del caso, anche in relazione alla disciplina richiamata dall'impugnante. In particolare, risulta puntuale il richiamo, già operato dal primo giudice, a Cass. civ., sez. lav., 26.1.2016, n. 1352, la quale, in relazione a fattispecie analoga a quella che ci occupa (relativa all'attività di assistenza presso una residenza per anziani, la quale, per sua natura, richiede che la divisa sia necessariamente indossata e tolta, per ragioni di igiene, presso il luogo di lavoro e non altrove), aveva affermato che va computato nell'orario di lavoro, con conseguente diritto alla retribuzione aggiuntiva, il tempo impiegato dal dipendente per la vestizione e la svestizione della divisa da lavoro ove tale operazione sia eterodiretta dal datore di lavoro. Già in tale decisione di legittimità - confermandosi che, se 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 -, si era ritenuta coerente tale soluzione con la previsione contenuta nel D.Lgs. n. 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). E tali principi sono stati più di recente confermati, in relazione al medesimo quadro normativo, da Cass. n. 34072/2021. 8.2. Con precipuo riferimento, poi, al "tempo per il passaggio di consegne", questa Corte ha affermato che, in materia di orario di lavoro nell'ambito dell'attività infermieristica, il cambio di consegne nel passaggio di turno, in quanto connesso, per le peculiarità del servizio sanitario, all'esigenza della presa in carico del paziente e ad assicurare a quest'ultimo la continuità terapeutica, è riferibile ai tempi di una diligente effettiva prestazione di lavoro, sicché va considerato, di per se stesso, meritevole di ricompensa economica, quale espressione della regola deontologica, avente dignità giuridica, della continuità assistenziale (così Cass. civ., sez. lav., 22.11.2017, n. 27799), più specifica in ordine alla figura dell'infermiere professionale (Cassazione civile sez. lav. - 07/05/2020, n. 8623: "Nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare - l'abbigliamento di servizio - c.d. tempo tuta - costituisce tempo di lavoro solo quando l'attività di vestizione rientra nell'attività preparatoria finalizzata all'adempimento dell'obbligazione principale. Pertanto, l'attività di vestizione/svestizione degli infermieri rientra nell'orario di lavoro e va retribuito autonomamente" - in parte motiva: "la Corte territoriale è pervenuta alla decisione oggetto del presente giudizio uniformandosi agli ormai consolidati arresti giurisprudenziali della Suprema Corte nella materia, del tutto condivisi da questo Collegio, che non ravvisa ragioni per discostarsene - ed ai quali, ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., fa espresso richiamo (cfr., in particolare e tra le molte, Cass. nn. 17635/2019; 3901/2019; 12935/2018; 27799/2017) -, secondo cui 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 dell'igiene pubblica, imposta dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene. Pertanto, dà diritto alla retribuzione anche nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, in quanto, proprio per le peculiarità che la connotano, deve ritenersi implicitamente autorizzata da parte dell'AUSL; e tali affermazioni non si pongono in contrasto con quanto affermato da questa Suprema Corte con la sentenza n. 9215 del 2012, secondo cui, "nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario ad indossare l'abbigliamento di servizio (c.d. 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"; e ciò, in quanto gli arresti più recenti rappresentano uno sviluppo di quello precedente, or ora citato, ponendo l'accento sulla "funzione assegnata all'abbigliamento, nel senso che la eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina di impresa, ma anche risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento, o dalla specifica funzione che devono assolvere", per obbligo imposto, lo si ripete, dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene attinenti alla gestione del servizio pubblico ed alla stessa incolumità del personale addetto; che, pertanto, va sottolineato che l'orientamento giurisprudenziale di legittimità "è saldamente ancorato al riconoscimento dell'attività di vestizione/svestizione degli infermieri come rientrante nell'orario di lavoro e da retribuire autonomamente, qualora sia stata effettuata prima dell'inizio e dopo la fine del turno. Tale soluzione, del resto, è stata ritenuta in linea con la giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro di cui alla direttiva 2003/88/CE (Corte di Giustizia UE del 10 settembre 2015 in C-266/14; v. Cass. n. 1352/2016...) (così, testualmente,



Cass. ord. n. 17635/2019, cit., ...”; Cassazione civile, sez. lav., 24/05/2018, n. 12935: “In materia di orario di lavoro nell'ambito dell'attività infermieristica, nel silenzio della contrattazione collettiva (nella specie, c.c.n.l. comparto sanità pubblica del 7 aprile 1999), il tempo di vestizione-svestizione dà diritto alla retribuzione, al di là del rapporto sinallagmatico, trattandosi di obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene, riguardanti sia alla gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto”; Cassazione civile, sez. lav., 22/11/2017, n. 27799: “Va retribuito anche il tempo impiegato dall'operatore sanitario per la vestizione (e la svestizione) della divisa e per il passaggio di consegne all'entrata (e all'uscita) del proprio turno” - in parte motiva: “... sotto ambedue i profili controversi, sia quello concernente il cambio abito sia quello relativo al cambio turno, entrano in gioco comportamenti integrativi e strumentali all'adempimento dell'obbligazione principale, i quali nondimeno appaiono funzionali ai fini del corretto espletamento dei doveri deontologici della presa in carico del paziente e della continuità assistenziale. Che quanto al tempo per la vestizione/svestizione, la giurisprudenza di questa Corte, che lo considera tempo di lavoro ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'atto rientra nell'obbligo di diligenza preparatoria e non dà titolo ad autonomo corrispettivo (Cass. n. 9215/2012), non è invocabile nel caso in esame, in quanto, **non essendo detta attività svolta nell'interesse dell'azienda bensì dell'igiene pubblica, essa deve ritenersi implicitamente autorizzata da parte dell'AUSL. Che la Corte territoriale ha correttamente affermato il diritto alla retribuzione soltanto per il tempo effettivo eventualmente di volta in volta utilizzato dal lavoratore; che pertanto il punto qualificante della controversa materia diventa verificare se i tempi di vestizione/svestizione siano stati utilizzati fuori o all'interno dell'orario di lavoro. Che la sentenza gravata, nel sostenere il diritto alla retribuzione per il tempo di vestizione/svestizione del personale infermieristico ha affermato che nel caso di specie “...l'incombente ancorchè correlato alla fase preparatoria, non è rimesso alla libertà del lavoratore, tanto che il datore può rifiutarne la prestazione senza di esso” ...; Che 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; che, tuttavia, la declaratoria di tale diritto è subordinata all'accertamento di quanto di volta in volta è in concreto avvenuto”**).

In sintesi, è la stessa natura dell'attività lavorativa di infermiere ad imporre, vieppiù in forza di norme di legge relative alla sicurezza dei lavoratori, che venga usata un'apposita divisa da parte dei lavoratori muniti di tale qualifica ed esercenti le corrispondenti mansioni, e parimenti ad imporre al datore non solo di provvedere a tutto l'occorrente, ma anche di remunerare il tempo che l'infermiere impiega per indossare e dismettere la divisa.

A siffatta conclusione, alla luce degli elementi fattuali raccolti in istruttoria, si perviene anche riguardo ai lavoratori ricorrenti, i quali hanno, perciò, diritto a che il tempo impiegato per vestire e svestire la divisa sia conteggiato nell'orario di lavoro e sia retribuito a titolo di lavoro ordinario.

4. A ciò non osta né che i ricorrenti timbrino l'ingresso e l'uscita rispettivamente prima della vestizione e dopo la svestizione, né il sistema della banca ore e del credito debito orario adottati dall'Azienda ospedaliera, circostanze dimostrate in base alla dichiarazione testimoniale sopra trascritta.

A ben vedere, il fatto che la registrazione delle entrate e delle uscite si verifichi nei momenti suindicati conferma che la vestizione e la svestizione avvengono allorché il lavoratore, avendo fatto accesso alla sede di lavoro, è già sotto il controllo organizzativo del datore di lavoro.

Ciò che rileva, però, non è il momento in cui avvenga la registrazione dell'ingresso o dell'uscita tramite il sistema elettronico di rilevamento delle presenze, bensì la durata totale del turno di servizio: se essa ricomprende già il tempo necessario al lavoratore per vestirsi e svestirsi, non può farsi



questione di retribuzione, poiché il “tempo tuta” risulta giustappunto compreso nell’orario di lavoro ordinario e retribuito in un contesto unitario rispetto alla complessiva durata della prestazione.

Di contro, allorché il turno di servizio si prolunghi proprio per il tempo necessario alla vestizione ed alla svestizione, il lavoratore avrà diritto a vedersi retribuito tale ulteriore tempo, che si aggiunge all’orario di lavoro ordinario e deve essere, perciò, considerato nel determinare una maggiore retribuzione complessiva.

Il tutto alla luce delle circostanze del caso concreto, come ritenuto dalla Suprema Corte.

Occorre, perciò, verificare se il turno orario osservato dai ricorrenti comprenda o meno il “tempo tuta”, ossia se la durata del turno, che la teste **N...** ha quantificato, di norma, in 6 ore, risulti pari a 6 ore nette oppure a 6 ore più il tempo necessario ad indossare e svestire la divisa (oppure al diverso orario di turno parimenti maggiorato).

Va premesso che, in analoghe (se non identiche) fattispecie concrete, la giurisprudenza di merito ha costantemente riconosciuto il diritto dell’infermiere a ricevere la retribuzione per il “tempo tuta”, anche quando le relative attività di vestizione e svestizione sono compiute rispettivamente dopo e prima di aver *beggiato*, e ciò appunto previo accertamento della sussistenza di un effettivo incremento dell’orario ordinario di lavoro connesso alle tempistiche per l’uso della divisa, senza che assuma rilevanza la flessibilità oraria in entrata ed in uscita, nel senso che è irrilevante il momento esatto in cui inizi l’orario di lavoro, mentre è dirimente la durata del turno orario nel suo complesso, incluso il “tempo tuta” (Corte d’Appello di Milano, sez. lav., sentenza n. 1613/2017 del 26.9.2017: *“Con sentenza 2888/13 il giudice del lavoro del tribunale di Milano dichiarava il diritto dei ricorrenti a vedersi riconosciuto il tempo necessario per la vestizione e la svestizione della divisa come tempo lavorato nella misura di 12 minuti per ogni giorno di lavoro ... Nel caso di specie l’attività lavorativa di natura infermieristica svolta dagli appellati impone obbligatoriamente l’utilizzo della divisa fornita dall’ASST che deve essere indossata all’interno dei locali messi a disposizione dalla stessa e che non può essere indossata all’esterno del luogo di lavoro per cui anche la svestizione va svolta nei locali predisposti. E’ emerso infatti che i lavoratori devono accedere ai reparti di assegnazione avendo già indossato la divisa arrivando quindi sul luogo di lavoro in abiti civili e cambiandosi di lavoro nell’apposito spogliatoio. Gli stessi non hanno la possibilità, al termine del servizio, di lasciare la struttura aziendale indossando la divisa essendo tenuti a cambiarsi nuovamente prima di lasciare gli spazi aziendali. Del tutto irrilevante è il fatto che non vi sia un preciso ordine datoriale o che il cambio divisa sia dettato anche da norme igieniche o antinfortunistiche posto che comunque il dipendente, nello svolgere tale attività, già mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative. A ciò va aggiunto che da parte datoriale vi è un controllo sulle modalità con cui il lavoratore provvede alle relative operazioni per cui quella che certamente si configura come fase preparatoria allo svolgimento della prestazione va pienamente inserita nell’ordinario orario di lavoro. Essendo risultato in maniera pacifica che i lavoratori erano retribuiti dall’inizio formale de turno, che la vestizione aveva luogo prima di tale momento in quanto all’arrivo in reparto i lavoratori dovevano già indossare la divisa e che la svestizione aveva luogo dopo la fine del turno in quanto gli infermieri dovevano lasciare il reparto con la divisa, consegue il diritto degli stessi a vedersi riconosciuto il cd. tempo tuta nell’ordinario orario di lavoro. In relazione alla quantificazione, tenuto conto delle complessive operazioni e degli spostamenti necessari dai locali spogliatoio al reparto, la Corte ritiene che quella individuata in maniera equitativa dal tribunale, anche considerata la valutazione fatta dalle e parti sociali con l’accordo sindacale del 29.11.12, sia certamente adeguata e ragionevole. ...”*; Corte d’Appello di Napoli, sez. lav., rel. dott.ssa Pezzullo, sentenza n. 631/2021 del 25.3.2021: *“Nel caso che qui ci occupa, il lavoratore ha dedotto di essere obbligato, prima di cominciare la ordinaria attività di lavoro, ad indossare abiti da lavoro (in sostanza la divisa trattandosi di infermieri tenuti ad osservare ovvie norme igieniche) sul posto di*



lavoro non essendo consentito di indossare la divisa nel tragitto da casa al lavoro. Ha affermato che **per le operazioni di vestizione e svestizione impiegavano dei minuti ad inizio turno e a fine turno che si aggiungevano all'orario previsto dal turno medesimo senza che tale ulteriore tempo di lavoro fosse retribuito dalla azienda, il tutto come risultante dai cartellini di presenza.** La ASL NA 3 SUD nella memoria di costituzione di primo grado nell'eccepire l'infondatezza dell'assunto attoreo ha ribadito che non è previsto da nessuna norma contrattuale nè da alcuna disposizione aziendale che l'attività di vestimento debba considerarsi orario di lavoro da retribuire e che pertanto, tale attività non era altro che attività prodromica alla prestazione lavorativa. ... Nel caso di specie, invece, **deve ritenersi imposta dalla datrice di lavoro e non una scelta del lavoratore quella di arrivare alcuni minuti prima del turno per indossare la divisa di lavoro e così anche quella di trattenersi dopo la fine del turno per dismetterla** essendo stata allegata e mai contestata l'esistenza di una disposizione aziendale in tal senso, con la conseguenza che la violazione di tale dovere va giustificato o, altrimenti, sanzionato, come ribadito dagli odierni appellati e ugualmente non contestato. Infine, va dato atto che non interferisce nella decisione della presente controversia, che richiede l'accertamento del diritto dal 2006 al 2010, il contenuto del decreto emesso dal Commissario Straordinario il 23 marzo 2010, in quanto con lo stesso si è intervenuti sulla regolamentazione dell'orario di lavoro indicando in dieci minuti alla fine del turno, il periodo retribuito destinato a compensare i tempi di vestizione ma solo a decorrere da epoca successiva a quella dedotta in causa. Anzi, l'adozione di tale modello organizzativo, coerente con **indicazioni fomite anche dall'ARAN, conferma la fondatezza della domanda** qui esaminata. Infatti, la citata Agenzia sul quesito se i tempi di vestizione - svestizione possano essere ricompresi nell'orario di lavoro, esprime il parere che, "nel caso in cui la vestizione deve essere necessariamente effettuata sul luogo di lavoro, potranno essere individuate le opportune soluzioni nell'ambito delle flessibilità orarie prevista in sede aziendale, secondo le esigenze della stessa Azienda"; Corte d'Appello di Napoli, sez. lav., rel. dott.ssa Basso, sentenza n. 1525/2021 del 26.3.2021: "Sul punto deve rilevarsi che dalla prova testimoniale, ma prima ancora dalle allegazioni delle ricorrenti, risulta chiaro che **gli infermieri sono tenuti ad indossare la divisa prima di recarsi in reparto e che l'operazione di vestizione avviene dopo che è stato timbrato il cartellino marcatempo. Analogamente in fase di uscita, gli infermieri provvedono prima a dismettere la divisa e solo successivamente a timbrare il cartellino marcatempo.** Inoltre, dalla prova testimoniale è emerso chiaramente che gli infermieri attendono il collega montante del turno successivo al fine di effettuare le cd. consegne. La questione allora è essenzialmente quella di verificare se tale tempo – da considerarsi a tutti gli effetti lavorativo – sia o meno realmente retribuito. Sul punto la odierna appellante ha sempre affermato che "il tempo impiegato per vestirsi e svestirsi (c.d. tempo tuta) così come il tempo relativo al passaggio di consegne è sempre stato interamente compreso nell'orario di lavoro e come tale è retribuito". Tuttavia è proprio la documentazione dalla stessa prodotta, sia pure a campione, a smentire l'assunto. Dalle rilevazioni relative ai cartellini marcatempo emerge, infatti, che – sebbene la timbratura sia "sistematicamente" effettuata qualche minuto prima dell'inizio del turno e qualche minuto dopo la fine dello stesso – il computo delle ore lavorative rimane invariato. Id est: viene di fatto considerato orario di lavoro esclusivamente quello del turno prestabilito (7:00-14:00, 14:00-21:00, 21:00-7:00) con evidente riconoscimento della retribuzione solo per l'orario di 7 o 10 (con riferimento al turno notturno) ore lavorative. Ciò che trova conferma anche nelle buste paga in atti. ... Entrambi i comportamenti (vestizione e svestizione, da un lato, e passaggio di consegne, dall'altro) devono ritenersi quali prestazioni integrative ed accessorie della prestazione principale. Sul punto la giurisprudenza della Suprema Corte è ormai granitica. Si è, in particolare, rimarcato 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 dell'igiene pubblica, imposta dalle



superiori esigenze di sicurezza ed igiene. Pertanto, dà diritto alla retribuzione anche nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, in quanto, proprio per le peculiarità che la connotano, deve ritenersi implicitamente autorizzata da parte dell'AUSL (cfr., in particolare e tra le molte, Cass. nn. 17635/2019; 3901/2019; 12935/2018; 27799/2017)”; conforme: Corte d'Appello di Napoli, sez. lav., rel. dott.ssa Chiodi, sentenza n. 4859/2021 del 4.11.2021; Corte d'Appello di Napoli, sez. lav., rel. dott.ssa Beneduce, sentenza n. 1531/2022 del 30.5.2022: “è fatto notorio che gli infermieri, prima dell'esecuzione della prestazione lavorativa, siano tenuti, non per propria volontà, ad indossare una vera e propria divisa, operazione che comporta una attività di dimissione dei propri abiti (comprese le calzature) per indossare quelli messi a disposizione dalla Azienda, per poi rivestirsi alla fine del turno di lavoro, e che tale attività si svolge negli spogliatoi all'uopo predisposti dall'azienda, secondo regole ben precise imposte anche dalla legge ed in particolare da disposizioni legislative in materia di sicurezza pubblica e di tutela della salute sui luoghi di lavoro da rischi connessi alla prestazione lavorativa, dalle infezioni ospedaliere ed altro. Pertanto, nella fattispecie in esame, non è revocabile in dubbio che l'atto di indossare la divisa, in quanto antecedente all'inizio della prestazione lavorativa e funzionale alla sua corretta esecuzione, debba essere inquadrato non tra le pause lavorative, bensì tra le attività preparatorie, relative alla cura della persona, e che si tratti di attività necessaria per l'espletamento della prestazione finale, in quanto strettamente funzionale all'esigenza di svolgere l'attività lavorativa in condizioni di igiene e di sicurezza, esigenza particolarmente pressante in un contesto lavorativo così peculiare. Non pare possa dubitarsi, allo stesso modo, 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 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 svestizione. In questo si manifesta il potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro ... dalla istruttoria espletata è emerso che gli infermieri dovevano dismettere la divisa prima di timbrare il cartellino marcatempo, negli appositi spogliatoi predisposti dal datore di lavoro e dovevano riporla nell'armadietto a loro assegnato ... i ricorrenti, attuali appellati, hanno sempre provveduto a timbrare il cartellino all'ingresso ed all'uscita dal lavoro prima e dopo le operazioni di vestizione e svestizione, sicché è facilmente quantificabile il tempo dalla stessa effettivamente impiegato per le suddette operazioni, trattandosi del tempo intercorrente tra la timbratura in entrata e l'inizio del turno e, specularmente, di quello compreso tra la fine del turno e la timbratura in uscita. Deve pertanto ritenersi fondata la pretesa ad una retribuzione aggiuntiva secondo i principi giurisprudenziali della Suprema Corte ...”; conforme: Corte d'Appello di Napoli, sez. lav., rel. dott.ssa Cristofano, sentenza n. 613/2024 del 9.2.2024; Corte d'Appello di Napoli, sez. lav., rel. dott.ssa Chiodi, sentenza n. 4570/2023 del 18.12.2023: “ ... è risultato incontestato che la retribuzione sia stata, dall'odierna appellante, calcolata sulla base dell'effettiva durata del turno di lavoro (6 ore per il turno mattutino e pomeridiano; 12 ore per quello notturno) e che non sia stato computato, benché rientrante nell'arco temporale della timbratura, il periodo necessario per indossare e togliere la divisa lavorativa. In altri termini, a prescindere dall'orario di timbratura, la retribuzione è stata comunque parametrata limitatamente al turno di lavoro e secondo l'orario di lavoro disciplinato dal CCNL di settore. ... se è vero che è stato affermato il principio secondo cui il “tempo-tuta” costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, è altrettanto vero però che in alcuni ambiti, specie in quello sanitario, la giurisprudenza di legittimità ha elaborato il concetto di eterodirezione implicita, affermando che possono determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro anche ragioni d'igiene imposte dalla prestazione da svolgere e dalla qualità degli indumenti, quando essi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale (Cass. n. 1352/2016). Con



*specifico riferimento all'obbligo di indossare la divisa all'interno delle strutture sanitarie, la Suprema Corte ha chiarito che "per quanto riguarda il lavoro all'interno delle strutture sanitarie, nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, il tempo di vestizione 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" (Cass. n. 27799/2017). Ancora più recentemente la Corte di Cassazione ha ribadito che "in tema di rapporto di lavoro nella sanità pubblica, il tempo impiegato dal personale paramedico per la vestizione e la svestizione della divisa da lavoro, prima dell'entrata e dell'uscita dai reparti, è da computarsi nell'orario di lavoro, trattandosi di condotte che, essendo finalizzate a garantire l'igiene e la salute pubblica, rientrano fra le attività preparatorie alla prestazione autonomamente esigibili dal datore di lavoro, non rilevando in senso contrario il difetto di esplicite previsioni contrattuali o regolamentari in tal senso" (Cass. n. 8627/2020). In buona sostanza, dunque, sono proprio le caratteristiche dell'attività lavorativa espletata dalla lavoratrice che inducono a ritenere che la cd. eterodirezione sia da ritenersi implicita, non essendo, dunque, nel caso di specie, necessaria alcuna espressa ed esplicita direttiva in merito, sicché l'attività di vestizione/svestizione degli infermieri deve essere riconosciuta come attività rientrante nell'orario di lavoro e da retribuire autonomamente, qualora sia stata, come nel caso in esame, effettuata prima dell'inizio e dopo la fine del turno di lavoro (cfr. anche Cass. n. 17635/2019)"; conforme: Corte d'Appello di Napoli, sez. lav., rel. dott.ssa Cortigiano, sentenza n. 718/2024 del 16.2.2024).*

In applicazione di tali condivisibili criteri interpretativi, occorre a questo punto verificare se i turni osservati dai ricorrenti fossero di 6 ore totali (ipotesi in cui il tempo da essi impiegato per indossare e dismettere la divisa sarebbe già retribuito) oppure di 6 ore presso il reparto più un certo numero di minuti impiegati per il cambio d'abito prima e dopo le 6 ore, caso in cui la retribuzione corrisposta dall'Azienda non ricomprende il tempo di vestizione e svestizione.

L'esame dei documenti di presenza (cartellini marcatempo elettronici) rivela che, in effetti, ciascuno dei ricorrenti registra l'entrata diversi minuti prima dell'inizio dell'orario indicato dalla teste Morrison per i tre turni giornalieri articolati dall'Azienda (dalle 8:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 20:00 e dalle 20:00 alle 8:00), così come registra l'uscita diversi minuti dopo la fine di tali turni.

Per esigenze di sintesi, e considerato l'elevato numero di ricorrenti, non è possibile in questa sede riportare i dati contenuti in tutti i documenti di presenza in atti, per ciascun infermiere.

Tuttavia, si ritiene possibile una esemplificazione per alcuni dei ricorrenti e per alcune giornate, in base ai dati orari di seguito riportati. **Gentile Giuseppe**: in data 21.9.2017, con turno 14-20, entra alle ore 13:49 ed esce alle ore 20:25; in data 19.7.2018, con turno 7-14, entra alle ore 6:46 ed esce alle ore 14:08; in data 20.4.2019, con turno 14-20, entra alle ore 13:58 ed esce alle ore 20:15.

- **Del Regno Rossella**: in data 3.6.2017, con turno 14-20, entra alle ore 13:48 ed esce alle ore 20:06; in data 8.3.2018 e 9.3.2018, con turno 20-7, entra alle ore 19:52 ed esce alle ore 7:31; in data 3.2.2019, con turno 7-14, entra alle ore 6:56 ed esce alle ore 14:12.

Tale situazione si riscontra in ordine a tutti i ricorrenti, poiché, per ciascuno di essi, i documenti in atti fanno emergere una pressoché costante discrasia oraria, nel senso che il turno effettivo non ha mai la durata netta prevista (di solito 6 ore), ma è sempre esteso su un orario più ampio, che ricomprende un certo numero di minuti precedenti all'inizio del turno in reparto ed un certo numero di minuti successivi alla fine.

Siffatto sistema fa emergere che il turno orario di 6 o più ore assegnato ai ricorrenti non corrisponde mai al tempo ricompreso tra l'entrata e l'uscita del lavoratore dalla sede di servizio, ma solo al periodo di presenza dell'infermiere nel reparto di competenza, infermiere che, perciò, è sempre costretto ad anticipare l'entrata e posticipare l'uscita per effettuare il cambio d'abito, in modo da averne il tempo e garantire la propria presenza in reparto in corrispondenza al turno orario detto.



Tale situazione si riscontra in ordine a tutti i ricorrenti, poiché, per ciascuno di essi, i documenti in atti fanno emergere una pressoché costante discrasia oraria, nel senso che il turno effettivo non ha mai la durata netta prevista (di solito 6 ore), ma è sempre esteso su un orario più ampio, che ricomprende un certo numero di minuti precedenti all'inizio del turno in reparto ed un certo numero di minuti successivi alla fine.

Siffatto sistema fa emergere che il turno orario di 6 o più ore assegnato ai ricorrenti non corrisponde mai al tempo ricompreso tra l'entrata e l'uscita del lavoratore dalla sede di servizio, ma solo al periodo di presenza dell'infermiere nel reparto di competenza, infermiere che, perciò, è sempre costretto ad anticipare l'entrata e posticipare l'uscita per effettuare il cambio d'abito, in modo da averne il tempo e garantire la propria presenza in reparto in corrispondenza al turno orario detto.

In parole povere, risulta dimostrato che i ricorrenti lavorano per il turno di 6 ore solo presso il reparto, ma osservano un orario di lavoro più esteso rispetto a tale turno perché devono arrivare nell'ospedale alcuni minuti prima ed andarsene alcuni minuti dopo per mettere e togliere la divisa.

Giacché tale attività, come detto, è eterodiretta dal datore di lavoro, tale *surplus* di orario rientra nell'orario di lavoro ordinario e va appositamente retribuito.

In buona sostanza, dunque, i turni osservati dagli infermieri odierni ricorrenti si allungano sempre rispetto a quanto prestabilito, e precisamente durano per diversi minuti in più sia prima dell'inizio effettivo delle sei ore di servizio in reparto (o del diverso turno orario di 7 o 11 o 12 ore), sia dopo la fine di tale servizio, ossia dopo che, concluse le 6 o più ore di turno presso il reparto, l'infermiere si dirige verso lo spogliatoio per cambiarsi ed uscire.

Più in dettaglio, tali ulteriori minuti, secondo la dichiarazione della teste Morrison e, comunque, secondo la comune esperienza ex art. 115 co. 2 c.p.c., sono necessari per l'infermiere all'entrata, dopo aver *beggiato*, per raggiungere lo spogliatoio, svestire gli abiti civili, indossare la divisa e poi recarsi in reparto, sia alla fine del turno di servizio, cioè scadute le sei ore, allorquando l'infermiere deve lasciare il reparto, recarsi nello spogliatoio e dismettere la divisa, o riponendola o consegnandola per il lavaggio.

Siffatto tempo va perciò retribuito dall'Azienda datrice, peraltro in conformità a quanto ad oggi previsto dai nuovi C.C.N.L. di comparto, conosciuti d'ufficio dal giudice poiché esposti al criterio *iura novit curia* ex art. 113 c.p.c. ed alla pubblicazione in G.U. ex art. 47 co. 8 D. Lgs. 165/2001.

6. In specie, l'art. 43 co. 11 C.C.N.L. personale del comparto sanità triennio 2019-2021 del 2.11.2022 prevede che: *"Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere"*.

La norma ricalca quanto già stabilito dal succitato art. 27 co. 11 C.C.N.L. 2016-2018.

Da ciò risulta che le parti sociali hanno stabilito, a carico delle Aziende sanitarie, un preciso obbligo di prevedere l'estensione dell'orario di lavoro per ricompendervi il "tempo tuta".

Reputa il giudicante che il *quantum* di minuti così stabilito, ossia 10, evidentemente esteso in via complessiva alla vestizione ed alla svestizione (e non già a ciascuna delle due attività), sia sufficiente a consentire all'infermiere di dismettere gli abiti civili ed indossare casacca, pantaloni e calzature, nonché di compiere l'operazione inversa.

In sostanza, si ritiene che 5 minuti per ciascun cambio d'abito siano congrui.

Difatti, non si tratta di divise di natura complessa (ad esempio, tute antiradiazioni ionizzanti o ignifughe o altro vestiario farraginoso da indossare), ma di abbigliamento ordinario (si ripete, casacca,



pantaloni e calzari), per mettere e togliere il quale sono sufficienti pochi minuti, secondo l'*id quod plerumque accidit*.

Di contro, l'ammontare di tempo rivendicato nei ricorsi riuniti, ossia 20 minuti, si ritiene eccessivo rispetto alle sole attività di vestizione svestizione oggetto di causa.

Si osserva, sul punto, che il tempo di 20 minuti deve essere epurato sia del tempo necessario allo spostamento fisico all'interno del plesso (dagli spogliatoi fino al reparto e viceversa), che sfugge al controllo datoriale poiché l'infermiere resta libero di individuare il percorso, più o meno lungo, che ritiene opportuno seguire, sia di quello occorrente per il passaggio di consegne tra l'infermiere che termina il servizio e quello che lo inizia.

Nessuno dei due periodi è oggetto di domanda, invero delimitata al solo "tempo tuta" in senso stretto. Inoltre, non può essere condiviso quanto dedotto a riguardo nei ricorsi, ossia l'esistenza di una condizione aziendale di maggior favore, in forza della quale la disposizione collettiva succitata sarebbe stata derogata *in melius*, con l'assegnazione di un "tempo tuta" di 20 minuti anziché di 10. Ciò anzitutto in quanto l'Azienda resistente non ha mai riconosciuto la retribuzione del "tempo tuta", men che meno estendendolo a 20 minuti.

Anzi, il datore di lavoro ha disconosciuto del tutto il diritto rivendicato nei ricorsi riuniti, il che esclude che esso abbia approvato accordi di miglior favore, i quali, peraltro, trattandosi di pubblico impiego, avrebbero dovuto essere formalizzati attraverso un contratto collettivo di livello decentrato aziendale.

Ciò chiarito, si osserva che le parti sociali hanno valutato congruo un tempo pari a 10 minuti in totale: dovendosi escludere il tempo per le percorrenze e per il passaggio di consegne, in quanto profili estranei al *thema decidendum*, reputa il giudicante che, come anticipato, 10 minuti siano sufficienti per vestirsi e svestirsi, non essendo stati offerti convincenti elementi di prova della necessità di un tempo maggiore ed alla luce della natura e della sostanza della divisa, che, invece, deve ritenersi corrispondente, nelle fattezze, ad un abbigliamento ordinario, composto da pantalone e maglia o camicia, oltre ai calzari.

Né può ritenersi che incida significativamente l'ulteriore spostamento necessario per recarsi presso il punto di raccolta delle divise sporche e consegnarle per l'igienizzazione, giacché anche tale adempimento va considerato al netto del tempo occorrente per compiere il percorso e limitatamente all'attività di conferimento della divisa, isolatamente valutata.

A ciò si aggiunga che, a parere del giudicante, è onere dell'infermiere, conscio della necessità del cambio d'abito, recarsi presso il nosocomio con abiti civili che gli permettano di fare le operazioni stesse in rapidità, senza sprechi di tempo.

Ancora, va rilevato che nessuno dei ricorrenti ha allegato e provato di essere addetto ad una U.O. di continuità assistenziale, funzione per la quale il C.C.N.L. vigente riconosce 15 minuti retribuiti per il "tempo tuta" (cfr. art. 43 co. 12).

In conclusione, si ritiene che ciascuno dei ricorrenti abbia diritto al riconoscimento di 10 minuti retribuiti, nei limiti della domanda, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché diritto alle corrispondenti differenze retributive.

7. Resta da esaminare il profilo del sistema di calcolo orario adottato dall'Azienda, ossia la banca ore ed il regime di credito e debito orario mensile.

Difatti, dai cartellini marcatempo in atti, il tempo di lavoro aggiuntivo, osservato per il cambio d'abito ed il passaggio di consegne dai ricorrenti oltre il turno orario prestabilito, viene comunque conteggiato come "eccedenza" oraria, che ben potrebbe essere, nelle mensilità successive, assorbita da eventuali assenze o fruita come riposi compensativi, secondo quanto riferito sul punto dalla teste [REDACTED].

Innanzitutto, il datore non ha allegato, negli atti di costituzione in giudizio che le eccedenze orarie in questione siano state monetizzate, limitandosi a dedurre che esse, anche dopo il riconoscimento del



“tempo tuta” nel C.C.N.L. 2018, erano state imputate a “credito orario” di ciascun lavoratore e compensate con riposi aggiuntivi o assorbimento di successive assenze nei mesi successivi.

Invero, tale difesa è generica, poiché svincolata dalla concreta indicazione, almeno in via esemplificativa, dell’effettivo utilizzo del maggior orario maturato da uno o più ricorrenti, in un determinato mese, a credito nei mesi successivi, ossia, appunto, per compensare assenze o fruire di riposi o permessi addizionali. Parte resistente avrebbe dovuto allegare, con la necessaria specificità, quali e quante eccedenze orarie sono state riutilizzate dai lavoratori al fine di delineare la sistematicità del ricorso a tale criterio e le sue concrete caratteristiche operative.

Tanto basterebbe a disattendere tale prospettazione, poiché l’Azienda non ha chiarito pienamente il funzionamento del sistema, soprattutto in ordine alle voci, presenti nei cartellini marcatermpo, di “eccedenza a recupero”, “eccedenza da validare”, “eccedenza non validata”, “eccedenza b. o. pagamento” ed “eccedenza a pagamento”.

Volendo comunque esaminare nel merito i due profili succitati, deve rilevarsi, quanto alla banca ore, che l’art. 40 C.C.N.L. 2001 stabilisce che: *“1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore”*.

La disposizione risulta integralmente confermata dall’art. 48 C.C.N.L. 2022. Dunque, è evidente che l’istituto della banca ore non può essere utilizzato dal datore di lavoro per retribuire il lavoro ordinario, come è il “tempo tuta”, ma solo il lavoro straordinario e supplementare.

Quanto al sistema di credito e debito orario, reputa il giudice che le eccedenze orarie mensili che ciascun ricorrente ha prodotto a causa del conteggio del maggior tempo lavorato (in anticipo ed in posticipo sul turno) per indossare e dismettere la divisa, rispetto al complessivo monte orario mensile dovuto, non possono essere oggetto di compensazione con riposi aggiuntivi o di assorbimento in successive assenze, ma vadano retribuite di per sé, giusta richiesta del lavoratore.

Trattasi, infatti, di orario di lavoro ordinario beneficiato dalla prerogativa costituzionale della retribuzione proporzionata anche alla quantità del lavoro, ai sensi dell’art. 36 Cost., norma di immediata portata precettiva, che il giudice del lavoro applica in via diretta.

Al fine di poter compensare le eccedenze orarie per la vestizione, sarebbe stato necessario uno specifico accordo con le OO.SS., attraverso il quale i lavoratori, come rappresentati, avrebbero potuto rinunciare alla retribuzione ottenendo, in alternativa, la possibilità della compensazione del credito orario mensile con il debito maturato nei mesi successivi.

Né può condividersi l’interpretazione della norma ex art. 27 co. 11 e 12 C.C.N.L. sanità 2018, come proposta dalla resistente, secondo cui il “tempo tuta” non sarebbe previsto come retribuibile dalla citata disposizione collettiva, bensì andrebbe contabilizzato come credito orario non monetizzabile.

Reputa questo giudice che la norma, nel testo sopra già riportato, dispone che l’orario di lavoro comprenda già 10 minuti per vestizione e svestizione, purché risultanti dal sistema di rilevamento delle presenze.

Ciò non significa, però, che tale tempo non debba essere retribuito, ma, al contrario, che, quando l’infermiere osservi un orario superiore a quello prefissato per il turno perché deve indossare e togliere la divisa, tale ulteriore segmento orario costituisce lavoro ordinario riconosciuto dalle parti sociali e da retribuire appositamente.

In sostanza, l’applicazione di tale disposizione preclude che il turno orario si possa prolungare per il cambio d’abito prima dell’inizio e dopo la fine, ossia prescrive che la durata effettiva del servizio in reparto sia decurtata del “tempo tuta”; ove ciò non avvenga, e l’orario osservato in concreto esuberi quello netto del turno in reparto a causa del tempo necessario al cambio d’abito, tale tempo ulteriore rientra nell’orario di servizio e va retribuito come lavoro ordinario. Nel caso di specie, la teste ~~del ricorrente~~ ha riferito che, anche dopo l’applicazione dell’art. 43 co. 11 C.C.N.L. 2022, a decorrere



dall'1.9.2019, i turni di servizio in reparto degli infermieri non sono mutati, e che la retribuzione resta ancorata all'orario di turno prestabilito, senza tener conto del "tempo tuta", che l'Azienda continua a non retribuire.

Secondo la teste, ciò si giustificerebbe, oltre che con il sistema del credito orario, anche in forza della flessibilità oraria di 15 minuti accordata a ciascun ricorrente all'inizio ed alla fine di ogni turno. Tuttavia, come già osservato, ciò che rileva in questa sede non è il momento esatto in cui il turno inizia e si conclude, bensì la sua durata complessiva, che, come sopra accertato, per tutti i ricorrenti si protrae sistematicamente oltre l'orario prestabilito (cioè oltre le 6 ore, 7 ore, 11 ore, ecc.) proprio a causa dei tempi di vestizione e svestizione, tempi che, in forza di tutto quanto sopra osservato, rientrano nell'orario ordinario di lavoro e danno diritto alla corrispondente retribuzione, non potendo costituire un credito orario da compensare sul debito orario dei mesi successivi senza il consenso del lavoratore, che invece ne chiede la monetizzazione.

Non a caso, la difesa dell'Azienda Ospedaliera precisa che la compensazione è possibile solo previa autorizzazione dei responsabili delle Unità Operative, il che è incompatibile con la natura giuridica del "tempo tuta", quale tempo di lavoro ordinario a cui corrisponde l'obbligo retributivo del datore di lavoro, in assenza di specifiche pattuizioni collettive nazionali o aziendali che, come anticipato, permettano al lavoratore la scelta tra la monetizzazione del credito orario ovvero lo scomputo sul debito orario successivamente maturato.

Denegare tale possibilità, imponendo al lavoratore, che abbia esuberato l'orario a causa della divisa, di poter solo compensare tale eccedenza sul debito orario successivo, equivale a negare il diritto inviolabile alla retribuzione per il lavoro prestato, attesa la piena parificazione tra "tempo tuta" ed orario di lavoro ordinario.

In conclusione, va dichiarato il diritto dei ricorrenti al riconoscimento del tempo di vestizione e svestizione della divisa da infermieri nell'orario di lavoro ordinario, in misura pari a 10 minuti totali per ciascun turno di servizio, nonché il diritto alle corrispondenti differenze retributive, che l'Azienda datrice va condannata a pagare, con decorrenza dalla mensilità di luglio 2014, in base all'inquadramento contrattuale.

In ragione del divieto di cumulo esteso ai crediti dei dipendenti pubblici dall'art. 22 co. 36 L. 724/1994, nel testo risultante a seguito della sentenza C. Cost. 459/2000, come derivato dalla disposizione di cui all'art. 16 co. 6 L. 412/1991, deve farsi applicazione della tecnica liquidatoria della "maggior somma", nel senso che i crediti accertati, in forza dell'assorbimento degli interessi nella rivalutazione, dovranno essere maggiorati di quello che, tra rivalutazione ed interessi, risulti essere il maggior importo (*ex multis*, Cassazione civile, sez. lav., 17/12/2010, n. 25589), con decorrenza dalla data di maturazione delle singole poste di credito e sino al saldo.

Quanto agli oneri previdenziali, la relativa domanda, pure contenuta nelle conclusioni dei ricorsi riuniti, deve essere interpretata come azione di accertamento dell'obbligo contributivo del datore di lavoro per la maggior retribuzione dovuta.

Non viene, perciò, in rilievo la posizione dell'I.N.P.S., quale unico titolare del diritto a ricevere i contributi di previdenza e, quindi, litisconsorte necessario, non potendo ritenersi proposta, nei confronti del datore di lavoro, una domanda di condanna al pagamento dei contributi stessi in favore dell'Istituto.

Assorbito ogni altro profilo.

In punto di regolamentazione delle spese di lite, l'accoglimento solo parziale del ricorso, che determina una situazione di soccombenza parziale, assimilabile alla soccombenza reciproca (Cassazione civile, sez. lav., 16/01/2020, n. 812; 08/10/2021, n. 27364; 11/06/2021, n. 16563; 25/06/2020, n. 12632; 20/04/2020, n. 7961; 15/01/2020, n. 516; conforme: 24724/2019), la natura e la qualità delle parti, le rispettive condotte processuali e preprocessuali, le peculiarità della fattispecie



controversa e l'oggettiva incertezza interpretativa in ordine alla disciplina applicabile, costituiscono gravi ed eccezionali ragioni, analoghe a quelle previste dall'art. 92 co. 2 c.p.c., nel testo risultante a seguito della sentenza C. Cost. 77/2018, che ne impongono la compensazione.

**P. Q. M.**

La dott.ssa Monica d'Agostino, quale Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa, così provvede:

- 1) in accoglimento parziale del ricorso, dichiara il diritto dei ricorrenti al riconoscimento del tempo di vestizione e svestizione della divisa da infermieri quale orario di lavoro ordinario, in misura pari a 10 minuti totali per ciascun turno di servizio, nonché il diritto alle corrispondenti retribuzioni, secondo i rispettivi inquadramenti contrattuali, con decorrenza dalla mensilità di luglio 2014;
- 2) per l'effetto, condanna l'Azienda Ospedaliera "S. Maria delle Grazie" di Avellino, in persona del l. r. p. t., al relativo pagamento, oltre il maggior importo tra interessi legali e rivalutazione monetaria, con decorrenza dalla data di maturazione delle singole poste di credito e sino al saldo;
- 3) dichiara sussistente l'obbligo di contribuzione previdenziale del datore di lavoro sulle predette differenze retributive;
- 4) compensa le spese di lite;

*Così deciso in Avellino, 11.2.2026*

Il Giudice del Lavoro

*Dott.ssa Monica d'Agostino*