

Cassazione civile sez. lav., 22/11/2017, n. 27799

CONSIDERATO

Che con sentenza in data 23/01/2012 la Corte d'Appello di L'Aquila, a conferma della sentenza del Tribunale di Pescara n.202/2011 ha dichiarato il diritto di A.A., infermiere presso il Presidio Ospedaliero di P. ricadente territorialmente nell'AUSL di Pescara, a percepire la retribuzione maturata per il tempo utilizzato per la vestizione/svestizione della divisa aziendale e per dare/ricevere le consegne all'uscita e all'entrata dal proprio turno di lavoro, trattandosi di adempimenti connessi a un'effettiva e diligente prestazione, meritevoli pertanto di compenso economico.

Che avverso tale decisione interpone ricorso in Cassazione l'AUSL di Pescara con un unico motivo, cui oppone tempestivo controricorso (*omissis*).

Che entrambe le parti hanno depositato memoria.

RITENUTO

Che nell'unica censura l'Ausl ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 1 d.lgs. n. 66/2003, del c.c.n.l. per il comparto sanit 2001, integrativo del c.c.n.l. del 1999, nonché del c.c. integrativo aziendale del 2003, dell'art. 2104, co.2 cod. civ., dell'art. 2697 cod. civ. e di ogni norma e principio in materia di onere della prova; deduce altresì il vizio di omessa e carente motivazione in relazione all'art. 360, n.5 del codice di rito.

Che quanto alla retribuibilità dei tempi per la vestizione/svestizione la motivazione della sentenza gravata si porrebbe in palese contrasto con le norme richiamate, in quanto, tale attività rientrerebbe nella diligenza preparatoria, intesa nei limiti della normalità socio culturale che a essa la giurisprudenza riconnette.

Che nel caso in esame le norme contrattuali fanno obbligo al lavoratore di indossare non già da casa, per evidenti motivi di igiene e sanità pubblica, ma prima e dopo l'uscita dai relativi reparti, camice e mascherina protettiva e che pertanto, non risulta essere stato provato che su tale adempimento l'azienda abbia svolto mai un controllo, né che il lavoratore -fosse obbligato a indossare la divisa prima della timbratura del cartellino; che dunque, l'attività in oggetto potrebbe tutt'al più configurarsi quale adempimento di un obbligo di diligenza preparatoria.

Che quanto al secondo punto oggetto della sentenza, concernente il passaggio di turno al fine di assicurare la continuità terapeutica ai pazienti, l'Ausl ricorrente ritiene che quest'esigenza possa dirsi soddisfatta dalle annotazioni in cartella (c.d. scheda infermieristica), ove sono puntualmente riportate le pratiche eseguite e da eseguire; che, inoltre, il contratto integrativo

aziendale prevede la rotazione dei lavoratori entro un *range* temporale di trenta minuti, secondo la formula organizzativa c.d. dell'«avvicendamento dinamico di squadra», cos' da consentire che nel tempo necessario al passaggio di consegne, i reparti non siano lasciati mai completamente sguarniti.

Che, laddove si renda necessario un prolungamento, oltre il proprio turno, e la formula flessibile dell'«avvicendamento» non si riveli sufficiente, entrerebbe in soccorso l'altra tecnica dell'autorizzazione postuma dell'orario reso oltre il turno prestabilito da parte del coordinatore del reparto, onde permettere al turnista successivo di assumere informazioni e prescrizioni da chi l'ha preceduto, nel caso in cui ci sia richiesto dalla gravità del caso.

Che l'unica censura è infondata.

Che 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 controversia 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 ancorché correlato alla fase preparatoria, non è rimesso alla libertà del lavoratore, tanto che il datore può rifiutarne la prestazione senza di esso, e pertanto, non essendo stato accertato che tale attività si fosse svolta entro l'orario di lavoro, il tema della non retribuzione non si pone in quanto non ha costituito oggetto di prova nell'ambito del giudizio di merito, a nulla rilevando in tal caso il riferimento all'esercizio del potere di eterodirezione datoriale, invocato da questa Corte per fattispecie tutt'affatto diversa, non adattabile al caso in esame;

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.

Che quanto al cambio di consegne nel passaggio di turno, adempimento, anch'esso necessariamente connesso alle peculiarità del servizio sanitario, risponde al vero come sostiene il controricorrente che la Corte territoriale, col non reputare soddisfatta l'esigenza della presa in carico del paziente, non dal sistema di turnazione flessibile, non dalla prassi delle annotazioni sulla scheda infermieristica, mero scambio cartaceo riguardante la terapia somministrata, e con l'affermare che, in quanto riferibile ai tempi di una diligente effettiva prestazione di lavoro, per la funzione che è chiamata ad assolvere, lo scambio di consegne va considerato, di per sé stesso, meritevole di ricompensa economica, ha inteso imprimere a tale attività una nuova rilevanza, accrescendo la dignità giuridica della regola deontologica della continuità assistenziale.

Essendo, pertanto, infondata l'unica censura, il ricorso va rigettato con condanna alle spese di legittimità della parte soccombente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento nei confronti del controricorrente delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro 4.000 per compensi professionali, oltre alle spese forfetarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in Euro 200,00, e agli accessori di legge.

Così deciso nell'Udienza Camerale del 28/06/2017

Campi meta

Massima :

Le consegne al collega e il cambio d'abito con la divisa sono attività e prestazioni diligenti e come tali vanno retribuite.

Supporto Alla Lettura :

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è quel periodo in cui il lavoratore è al lavoro e a disposizione del datore di lavoro, con l'obbligo di esercitare la sua attività o le sue funzioni. Qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro è definito come *periodo di riposo*. Un'importante limitazione definita dalla legge, ed integrata dalla contrattazione collettiva, riguarda invece il *lavoro notturno*. Si distingue inoltre tra:

- orario di lavoro *normale*: fissato in 40 ore settimanali (anche se ci sono deroghe a questa regola generale introdotte dalla legge);
- orario di lavoro *straordinario*: eccedente il normale orario di lavoro e che, per espressa disposizione di legge, deve essere contenuto nonché remunerato a parte e compensato con maggiorazioni previste dal contratto collettivo, che a sua volta può consentire, in alternativa o in aggiunta, che i lavoratori fruiscano di riposi compensativi. La legge prevede per i casi in cui lo straordinario è comunque ammesso, a prescindere dalla volontà del singolo lavoratore, e salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi (es. eccezionali esigenze tecnico-produttive; casi di forza maggiore; mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva)

In ogni caso si desume il diritto al riposo del lavoratore dopo *sei giorni consecutivi* di lavoro. In merito al tema della *reperibilità*, oggetto di possibili modifiche, sono previsti precisi diritti del lavoratore tenuto ad essere reperibile di domenica; mentre, oggetto di numerose controversie è il tempo necessario al lavoratore per indossare la divisa di lavoro: secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale esso deve essere ricompreso nell'orario di lavoro (cd. *tempo tuta*).