

LAVORO

P. 1859

N° 9400/04 R.G.

N° 1859 CRON.

assegnata a sentenza

6.6.06



**Tribunale Ordinario di Milano**  
**Sezione Lavoro**

Udienza del 6.6.06

N. 9400/04 RG

**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**

**Il Giudice di Milano**

dott. N. Di Leo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

**ILVA SPA**, con l'Avv. Failla, C.so P.ta Vittoria 9, Milano.

**RICORRENTE**

contro

**ANGIOLA GIUSEPPE E BALDASSARRE GIUSEPPE**, con gli Avv. S e F.  
Formento, V. Perugia 10, Milano.

**RESISTENTI**

**OGGETTO:** Tempo tuta, tragitto e doccia. Risarcimento danni.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con un ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 19.11.04, la ILVA SPA ha chiamato in giudizio ANGIOLA GIUSEPPE e BALDASSARRE GIUSEPPE per sentir dichiarare la legittimità del computo del loro orario di lavoro dal 1995 in poi, calcolato solo dal momento dell'effettivo inizio dell'attività lavorativa presso il reparto di appartenenza e fino al termine della medesima presso lo stesso, con esclusione di ogni opera precedente e successiva (quali la percorrenza per raggiungere lo spogliatoio e poi il reparto, la

1

vestizione della tuta da lavoro e il tempo per effettuare la doccia dopo il turno) che non costituirebbe "lavoro effettivo" ai sensi di legge o secondo i canoni stabiliti dalla contrattazione collettiva.

La stessa parte ha chiesto, quindi, l'accertamento dell'inesistenza del diritto dei lavoratori a percepire alcuna somma a titolo retributivo o risarcitorio per il tempo impiegato per recarsi dai varchi di ingresso dello stabilimento ai reparti di adibizione e viceversa, nonché per il tempo impiegato quotidianamente per la vestizione e svestizione degli abiti da lavoro e degli altri mezzi di protezione individuale e per effettuare la doccia, spiegando che i convenuti, unitamente ad altri colleghi dipendenti presso lo stabilimento di Genova, avevano avanzato la richiesta di convocazione della Commissione Provinciale di Conciliazione, ai sensi dell'art. 410 c.p.c., rivendicando il diritto a percepire la retribuzione del tempo impiegato all'inizio e al termine dei rispettivi turni per svolgere le attività sopra descritte. Con vittoria di spese.

Costituendosi ritualmente in giudizio, i convenuti hanno contestato la fondatezza delle pretese avversarie, di cui hanno chiesto il rigetto, con vittoria di spese.

Inoltre, in via riconvenzionale, hanno chiesto - previa la declaratoria di invalidità, illegittimità ed inefficacia di qualsiasi clausola di contratto collettivo o di accordo aziendale, collettivo o individuale che riservi un trattamento inferiore a quello spettante in base alle norme di legge sull'orario di lavoro - l'accertamento del proprio diritto a vedersi computare nel normale orario di lavoro ed a vedersi retribuire, con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, il tempo impiegato per coprire il tragitto dal varco di accesso allo stabilimento agli spogliatoi e al reparto e viceversa, oltre al tempo utile per la vestizione della tuta da lavoro e per l'effettuazione della doccia, pari a complessivi 94 minuti giornalieri per cinque giorni alla settimana, con conseguente condanna della società ricorrente al pagamento degli importi, per ciascun convenuto indicati, a titolo di retribuzione e maggiorazione per lavoro straordinario e di incidenza di tali emolumenti sull'indennità per ferie, sulla gratifica natalizia e sul t.f.r.

In particolare, i lavoratori hanno esposto di aver dovuto indossare, per espressa disposizione aziendale, indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale all'interno dello stabilimento e presso lo spogliatoio assegnato e di aver, quindi, dovuto raggiungere lo spogliatoio dai varchi di ingresso dello

stabilimento, per poi arrivare al reparto di appartenenza, lamentando che la rilevazione dell'orario di lavoro sarebbe sempre avvenuta solo presso i suddetti reparti, non tenendosi conto dell'attività precedente che avrebbe dovuto, invece, comunque, reputarsi "lavoro effettivo" ai sensi di legge e, dunque, avrebbe dovuto essere retribuita.

ANGIOLA GIUSEPPE e BALDASSARRE GIUSEPPE, sempre in via riconvenzionale, hanno chiesto la declaratoria che la società ricorrente, nella strutturazione della logistica dello stabilimento di Genova-Cornigliano, avrebbe illecitamente omesso di porre lo spogliatoio nei pressi di ciascun reparto, disponendo solo tre spogliatoi per l'intera area distanti dalla postazione di lavoro dei resistenti, con conseguente condanna della ILVA SPA alla corresponsione, a titolo di risarcimento del danno esistenziale (o, in subordine, quale danno da lucro cessante), derivato per il maggior tempo impiegato nei tragitti e nelle operazioni quotidiane di vestizione e svestizione, doccia e timbratura, della somma capitale da accertarsi in corso di causa.

La ILVA SPA, nella memoria di replica alla domanda riconvenzionale, ha eccepito la prescrizione quinquennale in relazione ai diritti vantati dai lavoratori e contestato, in fatto ed in diritto, le loro pretese, con argomentazioni analoghe a quelle già introdotte con il ricorso.

All'udienza di discussione è stata tentata inutilmente la conciliazione e, in seguito alla discussione dei procuratori, è stata pronunciata una sentenza generica, come da dispositivo pubblicamente letto, disponendosi, poi, la prosecuzione del giudizio.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Le domande riconvenzionali di ANGIOLA GIUSEPPE e BALDASSARRE GIUSEPPE sono risultate solo parzialmente fondate.

##### A) LA COMPETENZA TERRITORIALE.

Deve, innanzitutto, essere superata l'eccezione di incompetenza territoriale avanzata, in via preliminare, dai convenuti nelle proprie difese.

Infatti, come è ormai principio consolidato nella giurisprudenza della Suprema Corte, si deve ritenere che l'art. 413 c.p.c. individui tre fori tra loro alternativi, essendosi chiarito che "i fori speciali esclusivi, alternativamente concorrenti tra loro, indicati dall' art. 413, secondo e terzo comma, cod. proc. civ., per individuare il giudice territorialmente competente in una controversia individuale di lavoro subordinato, sono tre, e cioè quello ove è sorto il rapporto; quello ove si trova l' azienda e quello della dipendenza ove il lavoratore è addetto (o prestava la sua attività lavorativa alla fine del rapporto), senza che gli ultimi due possano intendersi compendiati unitariamente in quello di svolgimento della prestazione lavorativa" (cfr., ad es., Cass. sentenza n. 5704 del 09/06/1998).

Nel caso di specie, non è contestato che la società ricorrente abbia sede legale, amministrativa e direzione a Milano, con conseguente competenza del giudice adito.

#### B) IL TEMPO TUTA, TRAGITTO E DOCCIA.

Si deve rilevare come i convenuti, con apposita domanda riconvenzionale, abbiano, dapprima, chiesto - previa la declaratoria di invalidità, illegittimità ed inefficacia di qualsiasi clausola di contratto collettivo o di accordo aziendale o individuale che riservi un trattamento inferiore a quello spettante in base alle norme di legge sull'orario di lavoro - l'accertamento del proprio diritto a vedersi computare nel normale orario di lavoro ed a vedersi retribuire quale lavoro straordinario, il tempo impiegato per coprire il tragitto dal varco di accesso allo stabilimento agli spogliatoi e, quindi, fino al reparto e viceversa, oltre al tempo utile per la vestizione della tuta da lavoro e per l'effettuazione della doccia.

Sul punto, occorre osservare come appaia pacifico in causa che i dipendenti dovessero indossare i vestiti da lavoro e i dispositivi di protezione individuale (in particolare, la tuta, un casco, degli scarponcini antinfortunistici, dei guanti, degli occhiali e delle mascherine, a seconda del tipo di lavorazione che avrebbero dovuto svolgere), dovendo, una volta superato il varco d'ingresso dello stabilimento, raggiungere il proprio spogliatoio, per poi dirigersi (indossati i menzionati indumenti) al reparto di appartenenza, dove veniva registrato l'orario di ingresso: iniziava, quindi, per la ILVA SPA, solo da tale ultimo momento, l'orario effettivo e retribuito.



Analogamente, *al termine del turno*, veniva registrata la cessazione dell'attività lavorativa "effettiva e retribuita" e, solo dopo di che, i convenuti percorrevano all'inverso gli stessi percorsi sopra descritti, dismettendo gli abiti da lavoro e i dispositivi di protezione.

Si noti anche come sia pure pacifico in causa che gli spogliatoi erano dotati di alcune docce funzionanti, quotidianamente usate dai lavoratori al termine della prestazione lavorativa.

Da tali premesse ed in ragione del richiamo nelle difese di entrambe le parti del concetto di "*lavoro effettivo*", appare evidente come, di particolare importanza per decidere la presente causa, appaia l'individuazione di quale sia il corretto significato di tale terminologia, con particolare riferimento sia alle fonti normative che contrattuali che disciplinano la materia.

Il che consente di rammentare che l'art. 3 del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 definisce come "*lavoro effettivo*" "*ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa*".

Per comprendere appieno le parole del legislatore, occorre prendere, però, anche in considerazione le restanti norme della stessa legge e del suo regolamento attuativo, il R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, per il quale costituiscono lavoro effettivo (cfr. art. 5 del R.D. n. 1955 del 1923) *le pause interne alla prestazione inferiori a dieci minuti, ed anche le soste superiori a quindici minuti, nei lavori molto faticosi, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione*.

Pertanto, come rilevato dalla Suprema Corte nella sentenza n. 15734 del 21/10/2003, l'espressione "*lavoro effettivo*" deve essere intesa "*come sinonimo di prestazione lavorativa, comprendendovi anche i periodi di mera attesa o quelli nei quali non sia richiesta al lavoratore una attività assorbente, bensì soltanto un tenersi costantemente a disposizione del datore di lavoro; restano pertanto esclusi dal "lavoro effettivo" soltanto gli intervalli di tempo dei quali il lavoratore abbia la piena disponibilità*".

In altri termini, è possibile sottolineare come, seguendo una siffatta logica ermeneutica, si possa affermare che rientra nella nozione di lavoro effettivo tutto il tempo comunque impiegato "*a disposizione del datore di lavoro e nel suo interesse*".

Giova, del resto, anche evidenziare come l'interpretazione proposta appaia, pure, conforme alla Direttiva Comunitaria 93/104/CE del Consiglio Europeo del 23 novembre 1993 che, all'art. 2, n. 1 e 2, ha stabilito che si intende per "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, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali"* e per "periodo di riposo" *"qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro"*, dovendosi solo porre in luce come le nozioni derivanti dalla normativa comunitaria siano utilizzabili, a livello ermeneutico, anche quando i fatti di causa - come nella specie - siano precedenti rispetto alle modifiche legislative del diritto interno introdotte in attuazione delle medesime, occorrendo ricordare come sussista per il giudice l'obbligo di una *interpretazione adeguatrice* della normativa nazionale in relazione alle fonti comunitarie (cfr., in proposito, ad es., Cass. Sentenza n. 19842 del 30/12/2003).

E' possibile, allora, condividere il principio affermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 15734 del 21/10/2003 per cui, in generale, quando *"un'operazione sia eterodiretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e come tale il tempo necessario deve essere retribuito"*.

L'assunto appare utile per verificare la fondatezza delle pretese dei convenuti sia con riguardo al tempo necessario per indossare gli abiti da lavoro, che per raggiungere lo spogliatoio e il reparto e allontanarsi al termine del turno di lavoro.

In particolare, giova rammentare che con riferimento al c.d. "tempo tuta" la Corte di Cassazione, nella sentenza richiamata, ha chiarito che *"ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica: in particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa stessa (anche presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro) la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale non deve essere retribuita, mentre se tale operazione è diretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito"*.

In particolare, si deve notare come si sia sottolineato nella pronuncia che deve essere retribuito il tempo per indossare la tuta da lavoro nel caso in cui vi sia "a) l'obbligo di vestizione di particolari protezioni tecniche, o di particolare ed impegnativa cura dell'immagine; b) l'obbligo di vestizione di normali divise, ma con pregnanti disposizioni del datore di lavoro circa il tempo ed il luogo di esecuzione (Cass. 3763/1998 cit. "infra"), sicché l'esecuzione dell'obbligo di vestizione diventa eterodiretta".

In tali casi, infatti, l'atto di indossare la divisa rientra tra le attività preparatorie "dirette" (distinte dalla Corte da quelle "remote"), costituendo "lavoro effettivo".

In applicazione dei presenti criteri distintivi, è possibile rammentare come, nel caso, sia pacifico tra le parti come l'abbigliamento da lavoro dei resistenti fosse costituito da particolari dispositivi di protezione individuale (la tuta, un casco, degli scarponcini antinfortunistici, dei guanti, degli occhiali e delle mascherine), la cui dotazione, benché prevista dalla legge, risulta strettamente funzionalizzata all'esecuzione della prestazione di lavoro a favore del datore di lavoro.

Inoltre, si deve osservare come tali indumenti fossero asportabili fuori dal luogo di lavoro solo eccezionalmente, in seguito alla compilazione di un "modulino" da consegnare alla ILVA SPA, dovendosi, quindi, desumere come, per non indossare gli abiti negli appositi spogliatoi, occorresse una sorta di autorizzazione (da richiedersi ogni volta che si intendesse uscire dallo stabilimento con gli abiti da lavoro e, in assenza della quale, il comportamento di asportazione della divisa aziendale sarebbe stato reputato illecito, avendo specificato la ricorrente come fosse proprio interesse tenere sotto controllo l'ubicazione degli indumenti dei dipendenti di proprietà della società), cosicché si può intendere come l'uso dello spogliatoi (per la vestizione della tuta e degli altri accessori) fosse imposto dal datore di lavoro.

Non vi è chi non veda, a tal punto, come - trattandosi di dispositivi di protezione individuale da indossare necessariamente negli spogliatoi - ricorrano le condizioni per considerare il tempo di vestizione per cui è causa come un'operazione eterodiretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione e che, dunque, rientra nel "lavoro effettivo", ovvero nel tempo che deve essere retribuito.

Secondo un analogo ragionamento, è possibile qualificare come eterodiretto anche il tempo necessario ai lavoratori per raggiungere lo spogliatoio dall'ingresso dello stabilimento e quello per arrivare successivamente al proprio rispettivo reparto (e la strada inversa al termine del turno), dovendosi osservare come l'area di Genova-Cornigliano sia di ampie dimensioni (cfr. la documentazione allegata agli atti di entrambe le parti) e come, una volta che i dipendenti abbiano superato i varchi di accesso alla medesima, restino sottoposti completamente all'organizzazione del datore di lavoro che ha unilateralmente individuato per ciascun operaio l'ubicazione sia dello spogliatoio che del reparto sia i mezzi per raggiungerli (o a piedi o tramite dei bus aziendali).

Appare, in particolare, a tal punto, utile e agevole osservare come il tragitto da compiersi all'interno dell'area di proprietà della ILVA SPA non sia paragonabile al *"tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro"* menzionato dall'art. 5 del RD 1955/23 che corrisponde semplicemente a quanto occorre al lavoratore per raggiungere l'unità operativa aziendale dalla casa propria (o da dove, comunque, si trovi fuori dall'orario di impiego) *secondo modalità che sono rimesse totalmente alla propria discrezionale scelta*, senza che intervenga in tale ambito alcuna organizzazione del datore di lavoro, potendo il dipendente liberamente avvalersi di mezzi di trasporto *propri* o di quelli *pubblici* e scegliere (nei limiti delle proprie possibilità) dove abitare (nelle immediate vicinanze o meno del luogo di lavoro).

Viceversa, il percorso che ciascun lavoratore della ILVA SPA deve compiere all'interno dell'ampio stabilimento di Genova-Cornigliano per raggiungere lo spogliatoio assegnatogli e, poi, il reparto (con tragitto inverso all'uscita) è interamente sottoposto all'organizzazione del datore di lavoro, non essendo nella disponibilità dei dipendenti né di avvalersi dei mezzi pubblici (che non transitano all'interno dell'area privata della parte attorea) e dovendo i lavoratori percorrere una strada determinata unicamente dalle scelte aziendali che hanno prefissato lo spogliatoio assegnato a ciascun operaio e il reparto di appartenenza e la loro ubicazione.

E' possibile, allora, concludere come anche il tempo *"minimo e indispensabile"* (non potendosi considerare eventuali perdite di tempo dei dipendenti durante il percorso) necessario per i convenuti per recarsi dall'ingresso dello stabilimento (il più vicino allo spogliatoio assegnato a ciascuno di essi) allo spogliatoio stesso (e per compiere il percorso inverso in uscita) e il

*tempo "minimo ed indispensabile" per recarsi dallo spogliatoio fino all'orologio marcatempo, sito in prossimità del reparto (e per compiere il percorso inverso in uscita), costituisca una fase totalmente sottoposta all'organizzazione del datore di lavoro e, quindi, eterodiretta e da valutarsi quale "lavoro effettivo" per il quale è dovuta la retribuzione.*

A tal punto, quindi, solo a conferma degli esposti principi e dell'evoluzione giurisprudenziale alla quale è possibile assistere nella materia in esame, è possibile rammentare come la Corte di Cassazione in una recente pronuncia relativa al "tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro" sia giunta addirittura a chiarire che anche tale periodo *"rientra nell'attività lavorativa vera e propria (e va, quindi, sommato al normale orario di lavoro come straordinario), allorché lo spostamento sia funzionale rispetto alla prestazione; in particolare, sussiste il carattere di funzionalità nei casi in cui il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, sia poi di volta in volta destinato in diverse località per svolgervi la sua prestazione lavorativa. Analogo carattere deve riconoscersi, in generale, in tutte le ipotesi in cui il lavoratore sia obbligato dal datore di lavoro, per ragioni inerenti alla prestazione, a risiedere in un determinato luogo, sì che lo spostamento da questo alla sede aziendale per lo svolgimento delle ordinarie attività lavorative è senz'altro computabile nell'orario di lavoro"* (cfr. Cass. Sentenza n. 5496 del 14/03/2006).

Nel caso in parola, appare evidente come gli spostamenti all'interno dell'area di Genova-Cornigliano fossero *funzionali* rispetto alla prestazione dei dipendenti.

Dovendosi, quindi, condividere le tesi di parte convenuta con riferimento ai tempi di vestizione e di tragitto, si deve, solo, da ultimo, osservare come non possa rinvenirsi alcun argomento in senso contrario alle conclusioni raggiunte nei C.C.N.L. applicati dalla società ricorrente nei quali non si ritrova alcuna disposizione particolarmente significativa ed utile per disciplinare la materia sottoposta a giudizio e per le quali, comunque, possono essere riproposte le menzionate considerazioni relative alla nozione di "lavoro effettivo".

Infatti, appare utile rammentare che il C.C.N.L. 9-7-94 aziende metalmeccaniche aderenti *all'Intersind* (applicato fino al 30-6-99), nell'art. 5, intitolato "orario di lavoro", stabilisce solo che *"agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione..."*, mentre la

regolamentazione di cui all'art. 2 del C.C.N.L. aziende metalmeccaniche pubbliche e del C.C.N.L. metalmeccanici industria (applicato dal 1-7-99), relativa ai tempi di ingresso (con un segnale stabilito 20 minuti prima dell'inizio del lavoro, con apertura dello stabilimento, un secondo segnale cinque minuti prima, ecc.), non risulta attuata (è dedotto, infatti, dalla ILVA SPA che i dipendenti potevano circolare nell'area di Corigliano anche molto prima di offrire la propria prestazione, potendo, ad esempio, anche recarsi al bar).

Non occorre, quindi, procedere ad una declaratoria di nullità di alcuna norma contrattuale, nella quale, invece, incorrerebbero le previsioni dei menzionati CCNL, per violazione di norme imperative (l'art. 36 Cost. e i principi desumibili dalle norme legislative, interpretate anche alla luce delle disposizioni comunitarie), nel caso in cui, al contrario, si dovesse ritenere che si ponessero in contrasto con la concezione di "lavoro effettivo" derivante dalla disciplina legislativa in materia (come appena analizzata).

Tutto ciò posto con riferimento ai tempi di vestizione e di tragitto, si deve, parimenti, invece, osservare come non risultino persuasive le argomentazioni proposte dalla parte convenuta con riferimento alla retribuità del lasso necessario per effettuare la doccia al termine del servizio, cosicché la pretesa sul punto appare totalmente infondata.

Si rileva, innanzitutto, come i resistenti non abbiano allegato particolari deduzioni in fatto ed in diritto a fondamento di tale domanda, limitandosi ad affermare che essi vengono a contatto, nello svolgimento dell'attività lavorativa, con numerose polveri prodotte dalle diverse lavorazioni, con conseguente necessità, alla fine del turno di lavoro, di effettuare la doccia per eliminare sporcizia e sudore.

Le deduzioni dei convenuti sul punto appaiono eccessivamente vaghe e generiche, non essendo specificato neppure quale fosse il contenuto concreto delle proprie mansioni e perché le stesse dovessero ritenersi insudicianti.

Inoltre non esiste un obbligo di legge, di contratto o una disposizione aziendale che imponga al lavoratore di effettuare la doccia al termine del proprio turno di lavoro: il lavoratore è libero di effettuare o meno la doccia e, quindi, tale attività sfugge completamente alla disponibilità ed al controllo del datore di lavoro, che si limita a mettere a disposizione le strutture per gli eventuali interessati

L'effettuazione della doccia costituisce, dunque, un'attività svolta esclusivamente nell'interesse del lavoratore e che, dunque, non può rientrare nel "lavoro effettivo" secondo gli esposti principi.

### C) LE DOMANDE RISARCITORIE.

La parte resistente ha sostenuto che l'azienda avrebbe illecitamente ommesso di porre lo spogliatoio nei pressi di ciascun reparto, disponendo solo tre spogliatoi per l'intera area, distanti dalla postazione di lavoro dei resistenti, chiedendo, quindi, la condanna della ILVA SPA alla corresponsione, a titolo di risarcimento del danno esistenziale (o, in subordine, quale danno da lucro cessante), derivato per il maggior tempo impiegato nei tragitti e nelle operazioni quotidiane di vestizione e svestizione, doccia e timbratura, della somma capitale da accertarsi in corso di causa.

La domanda non appare fondata.

Si deve, infatti, osservare come la parte ricorrente nella dislocazione degli spogliatoi abbia semplicemente esercitato il *proprio legittimo potere organizzativo* e non risulta aver violato alcun obbligo di correttezza e buona fede.

Si deve, quindi, escludere qualsiasi risarcimento del danno non essendo ravvisabile un comportamento illecito del datore di lavoro.

### C) L'ECCEZIONE DI PRESCRIZIONE.

Posto come siano risultate da accogliersi le domande riconvenzionali dei convenuti nei limiti delle fasi temporali impiegate per la vestizione degli abiti da lavoro e per il tragitto dall'ingresso allo spogliatoio e per quello fino al reparto (e per il percorso inverso al termine del turno), deve essere presa in considerazione l'eccezione di prescrizione proposta dalla parte attorea nella memoria di replica alla domanda riconvenzionale.

Giova, innanzitutto, osservare come la ILVA SPA non avesse alcun onere, derivante dall'art. 414 cpc, né di sollevare l'eccezione in analisi né di indicare nell'atto introduttivo del giudizio i presupposti della medesima, avendo la società semplicemente esperito con il ricorso un'azione di accertamento negativo e avendo dovuto, ai sensi della menzionata norma, solo allegare i fatti a

fondamento della propria pretesa (*causa petendi*), non potendo dare per scontato che i convenuti si sarebbero costituiti o che avrebbero proposto delle domande riconvenzionali né i contenuti e i limiti delle medesime.

Solo, dunque, con l'introduzione nel giudizio delle istanze di parte resistente è sorta nella controparte la necessità di proporre l'eccezione di prescrizione volta a paralizzare, almeno in parte, le domande avversarie, dovendosi, quindi, ritenere che la difesa sia stata *tempestivamente* posta nella memoria di replica alle domande riconvenzionali.

Inoltre, si deve porre in luce come tale eccezione *non* sia stata proposta genericamente, avendo la difesa della ILVA SPA specificato che nella specie era sollevata l'eccezione di prescrizione quinquennale, apparendo inequivocabile il riferimento all'art. 2948 cc (essendo le domande riconvenzionali proposte a titolo di lavoro straordinario) e dovendosi, nel caso, ritenere implicita la deduzione dell'inerzia dei convenuti (dovendosi l'eccezione contenuta nella memoria interpretare in relazione a tutti i fatti allegati).

Si deve, del resto evidenziare come, in materia, la giurisprudenza abbia chiarito che *"in tema di prescrizione estintiva, elemento costitutivo della relativa eccezione è l'inerzia del titolare del diritto fatto valere in giudizio, mentre la determinazione della durata di questa, necessaria per il verificarsi dell'effetto estintivo, si configura come una "quaestio iuris" concernente l'identificazione del diritto stesso e del regime prescrizione per esso previsto dalla legge; sicché la riserva alla parte del potere di sollevare l'eccezione implica che ad essa sia fatto onere soltanto di allegare il menzionato elemento costitutivo e di manifestare la volontà di profittare di quell'effetto, non anche di indicare direttamente o indirettamente (cioè attraverso specifica menzione della durata dell'inerzia) le norme applicabili al caso di specie, l'identificazione delle quali spetta al poterdovere del giudice. Ne consegue che il riferimento della parte ad uno di tali termini o norme non priva il giudice (anche nel processo secondo il rito ordinario) del potere officioso di applicazione (previa attivazione del contraddittorio sulla relativa questione) di una norma di previsione di un termine diverso"* (cfr. Cass. sentenza n. 9768 del 10/05/2005 e Cass. Sentenza n. 16573 del 23/08/2004).

Quanto alla decorrenza, si deve rilevare come i convenuti abbiano interrotto il decorso della prescrizione con il tentativo obbligatorio di conciliazione notificato alla ILVA SPA il 16.8.00 solamente per quanto riguarda la domanda



relativa la *tempo tragitto*, dovendosi, quindi, riconoscere effetto interruttivo della prescrizione per le restanti istanze solo al deposito della memoria di costituzione in data 19.4.05.

Pertanto, deve essere dichiarata la prescrizione quinquennale dei diritti relativi al *tempo tragitto* maturati antecedentemente al 16.8.95 e di quelli relativi al *tempo vestizione* spettanti prima del 19.4.00 (essendosi nel dispositivo indicato il termine "dal" prima di tali date, calcolandosi a ritroso, dall'atto interruttivo, i cinque anni di cui all'art. 2948 cc).

E) L'INCIDENZA DELLE SOMME SPETTANTI A TITOLO DI STRAORDINARIO SUL TFR, SULLA TREDICESIMA MENSILITÀ E SULLE FERIE.

Considerato come debbano essere accolte le domande riconvenzionali relative al "tempo tragitto" e al "tempo tuta" nei limiti della prescrizione, occorre a tal punto precisare *a che titolo* debba essere retribuito il tempo impiegato, essendo stato allegato dalla difesa dei lavoratori che, in virtù di dette prestazioni aggiuntive, sarebbe stato *superato il normale orario di lavoro*.

Non potendosi dare per scontato né che i convenuti abbiano prestato l'attività in ogni giorno dell'anno né che, *in conseguenza dell'impegno aggiuntivo richiesto*, abbiano oltrepassato le otto ore giornaliere (o l'orario normale settimanale), si deve, a tal punto, chiarire come debbano essere compensati con la maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro straordinario (dal CCNL Metalmeccanici pubblici fino al 30.6.99 e dal CCNL Metalmeccanici Industria Aziende private per il successivo periodo), per ogni giorno di *effettiva presenza al lavoro* (non essendo dovuto, ovviamente, alcun compenso *nei giorni di assenza* per malattia, ferie, ecc.) ed in quanto nella giornata *sia superato l'orario normale di lavoro*, dovendo, in caso di presenza sul lavoro, ma senza superamento del normale orario di lavoro giornaliero, la retribuzione essere corrisposta senza la maggiorazione a titolo di straordinario, salvo poi, nel caso in cui le ore di lavoro ordinario settimanale superino, però, il normale orario di lavoro - pari a 40 ore dalla vigenza dell'art. 13 della l. 196/97 e a 48 ore nel periodo antecedente - corrispondere, comunque, la retribuzione con la maggiorazione dello straordinario per l'eccedenza.

Ciò posto, occorre, poi, rigettare la domanda dei convenuti, volta al riconoscimento dell'incidenza delle somme spettanti a titolo di straordinario sul tfr, sulla tredicesima mensilità e sulle ferie.

Per motivare, si deve rammentare come la Suprema Corte abbia chiarito che *"ai fini del riconoscimento del diritto dei lavoratori subordinati al computo nella base di calcolo della retribuzione per le ferie e per gli altri istituti indiretti della maggiorazione per lavoro notturno, non esistendo nel nostro ordinamento il principio dell'omnicomprensività della retribuzione, non è sufficiente l'accertamento della sistematicità e non occasionalità delle prestazioni notturne, occorrendo verificare se la contrattazione collettiva faccia riferimento ad esse, mediante il rinvio alla retribuzione normale o ordinaria o di fatto o globale di fatto, stabilendone così la computabilità nel calcolo della relativa retribuzione spettante"* (cfr. Cass. Sentenza n. 17675 del 02/09/2005).

Analizzato, allora, sulla base di detti principi, il contenuto degli accordi collettivi applicati dalla ILVA SPA, si deve intendere come, con riferimento alle ferie, l'art. 14 del C.C.N.L. 9-7-94 aziende metalmeccaniche aderenti all'Intersind (applicato fino al 30-6-99), faccia riferimento alla *"retribuzione globale di fatto"*, specificando, tuttavia, chiaramente, che tale deve intendersi *"l'insieme dei normali elementi retributivi corrisposti mensilmente ai lavoratori per il lavoro ordinario"*, non potendosi, così, includere in detta somma le spettanze per lavoro straordinario.

Ugualmente, non può essere considerato lo straordinario neppure per l'art. 14 del C.C.N.L. metalmeccanici industria (applicato dal 1-7-99), dovendosi porre in luce come la norma indichi *in modo preciso* che ogni settimana di ferie deve *"essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno"*, non potendosi, quindi, includere tempi eccedenti tale misura.

Con analogo ragionamento, si deve osservare che entrambi i contratti menzionati (all'art. 15) non consentono l'inclusione dello straordinario nella gratifica natalizia determinando *in modo preciso* la retribuzione globale di fatto per la medesima, dovuta in 173 ore.

Quanto all'incidenza del lavoro straordinario sul trattamento di fine rapporto, occorre precisare come la giurisprudenza della Corte di Cassazione abbia evidenziato che *"il principio dell'omnicomprensività della retribuzione, adottato dal secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., nel testo novellato dalla*

*legge n.297 del 1982, benché derogabile, comporta che se la prestazione di lavoro non è occasionale, la relativa retribuzione debba essere compresa nel trattamento di fine rapporto, salvo che la contrattazione collettiva - la cui interpretazione compete al giudice del merito e non è censurabile in cassazione se rispettosa delle regole di ermeneutica contrattuale e immune da vizi logici - apporti una eccezione a tale regola in modo chiaro e univoco" (cfr. Cass. Sentenza n. 16618 del 05/11/2003; Cass. Sentenza n. 96 del 08/01/2003; Cass. Sentenza n. 4251 del 23/03/2001).*

Il che porta a sottolineare come, nel caso in parola, la normazione collettiva (art. 26 e 28 dei contratti richiamati) escluda dal calcolo per il tfr la prestazione eccedente *l'orario normale di lavoro*, non potendosi, così computare gli emolumenti straordinari.

Inoltre, giova mettere in rilievo come, con riferimento alla continuità della prestazione straordinaria, la Suprema Corte abbia chiarito che *"in tema di straordinario, la circostanza che detto straordinario sia prestato in maniera fissa e continuativa non è sufficiente a trasformare la natura della prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale in prestazione ordinaria, salvo che, alla stregua di una corretta indagine di fatto riservata al giudice di merito, non risulti una specifica volontà delle parti intesa ad ampliare l'orario normale di lavoro conglobandovi lo straordinario fisso e continuativo, nonché a trasformare il relativo compenso in retribuzione ordinaria utile ai fini del calcolo delle spettanze la cui quantificazione debba essere effettuata con riferimento ad essa; ne consegue che, in mancanza della prova di una siffatta deroga pattizia, il compenso per il cosiddetto straordinario fisso non è computabile nel calcolo degli istituti indiretti, quali le spettanze per ferie, mensilità aggiuntive, festività e riposi settimanali, non esistendo nell'ordinamento un principio generale di onnicomprensività della retribuzione"* (cfr. Cass. sent. 13780 del 09/12/1999).

Atteso il *chiaro tenore* delle norme contrattuali richiamate e sopra analizzate, sulla base dei suddetti principi, si deve rilevare come non possa nella specie rinvenirsi *alcuna specifica volontà* delle parti intesa ad ampliare l'orario normale di lavoro conglobandovi lo straordinario fisso e continuativo ai fini del computo nel tfr.

F) LA PROSECUZIONE DEL GIUDIZIO.

 15

Avendo il Giudicante pronunciato solo una sentenza di carattere generico, si deve disporre la prosecuzione del giudizio per la quantificazione e liquidazione dei diritti riconosciuti, con determinazione delle spese di lite rinviata alla conclusione della causa.

**PQM**

rigettata ogni altra domanda (dichiarata la prescrizione del diritto relativo al tempo tragitto dal 16.8.95 e di quello di vestizione e doccia dal 19.4.00), non definitivamente pronunciando, dichiara il diritto dei resistenti ANGIOLA E BALDASSARRE, per i periodi del rapporto di lavoro non caduti in prescrizione, ad essere compensati, con la maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro straordinario (dal CCNL Metalmeccanici pubblici fino al 30.6.99 e dal CCNL Metalmeccanici Industria Aziende private per il successivo periodo), per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro ed in quanto nella giornata sia superato l'orario normale di lavoro (dovendo, in caso di presenza sul lavoro, ma senza superamento del normale orario di lavoro giornaliero, la retribuzione essere corrisposta senza la maggiorazione a titolo di straordinario, salvo poi, nel caso le ore di lavoro ordinario settimanale superino, comunque, il normale orario di lavoro - pari a 40 ore dalla vigenza dell'art. 13 della l. 196/97 e a 48 ore nel periodo antecedente - corrispondere la retribuzione con la maggiorazione dello straordinario per l'eccedenza), per i tempi che saranno quantificati nel corso del giudizio per i seguenti titoli:

tempo minimo necessario per recarsi dall'ingresso dello stabilimento (il più vicino allo spogliatoio assegnato a ciascuno dei resistenti) allo spogliatoio stesso e per compiere il percorso inverso in uscita;

tempo necessario per indossare la tuta da lavoro e gli indumenti di sicurezza e per compiere l'operazione inversa a fine turno;

tempo per recarsi dallo spogliatoio fino all'orologio marcatempo sito in prossimità del reparto e per compiere il percorso inverso in uscita;

Rimette la causa in istruttoria come da separata ordinanza. Spese al definitivo.

Milano, li 6.6.06

Esportato nella Circoscrizione della Sez. Lavoro  
del Tribunale di Milano

**DOGI** 1 8 GIU. 2006

**CANCELLIERE**  
Giuliana Frivitero

Il Giudice  
dott. N. Di Leo