

La deroga ai riposi settimanali non è un “uso aziendale”

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 15995 dell’1 Agosto 2016, ha definito che per configurare un uso aziendale occorre che esso introduca un trattamento più favorevole ai lavoratori: nel caso in cui il riposo settimanale non viene fruito, certo tale situazione non ricorre, in quanto l’uso afferirebbe ad una diminuzione dei diritti dei lavoratori, derivante dalla reiterazione della violazione di legge.

.....

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza con cui la Corte di Appello, confermando la sentenza di prime cure, respingeva l’opposizione di una società all’ordinanza ingiunzione con la quale erano state contestate sanzioni amministrative per non avere concesso al proprio personale dipendente, occupato in attività produttive nella giornata di domenica, l’osservanza del giorno di riposo settimanale di 24 ore consecutive, per un totale di n. 217 giornate.

Il tribunale e la Corte d’appello avevano respinto il ricorso della società motivando che la deroga alla cadenza del riposo settimanale è consentita solo se prevista da una disposizione di legge o dai contratti collettivi o anche dal contratto individuale, ma nel caso di specie non ricorreva alcuna di tali ipotesi, non potendo configurare una deroga convenzionale la prospettata "autogestione" da parte dei dipendenti dei turni di lavoro.

La società ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, lamentando , per quanto qui di interesse, l’erroneità della sentenza impugnata nella parte in cui aveva escluso la presenza di una deroga convenzionale, che invece avrebbe dovuto ravvisare nel comportamento costante e generalizzato dei dipendenti, idoneo ad integrare un uso aziendale: la gestione dei turni di lavoro era effettuata dai lavoratori in base alle loro specifiche esigenze; costoro, ben consapevoli della natura della tipologia del lavoro da svolgere, si erano auto-organizzati in modo tale da assicurare il servizio.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità premettevano che la direttiva 104/93/CE del 23 novembre 1993 (unitamente alla successiva direttiva 2000/34/CE) ha definito alcuni

basilari principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, riguardanti in particolare l'orario settimanale, i riposi, le pause giornaliere, il lavoro notturno e i ritmi di lavoro, il riposo settimanale e le ferie annuali, con l'intento di introdurre principi di salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori dei Paesi dell'Unione.

Tale direttiva, ricordava la Corte, ha dato avvio ad un processo di revisione, nel nostro ordinamento, della disciplina in materia di orario di lavoro e riposi, che, attraverso la legge comunitaria 2001 anch'esso successivamente più volte modificato.

La disciplina dell'orario di lavoro, dei riposi e della turnazione nelle giornate di lavoro è rimessa alla contrattazione delle parti, salvi i limiti stabiliti dal legislatore statale con il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66. L'art. 1 di tale d.lgs. chiarisce che le disposizioni ivi contenute sono "dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro".

L'art. 7 prevede che, "ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata ...".

Il successivo art. 9, comma 1, con riferimento ai riposi settimanali, detta la seguente regola generale: "Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni". Il secondo comma stabilisce che "fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1: a)...; b...); c)...; d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4" (ossia la deroga ad opera della contrattazione collettiva è ammessa soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo). Il terzo comma prevede che "Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche: ... d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità". Il quarto comma ha fatto salve "le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370". Infine, il quinto comma, ha previsto

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

che con decreto ministeriale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, sarebbero state "individuare le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni.

Quindi, sottolineava la Corte, corollario del rilievo giuridico che l'ordinamento attribuisce all'esigenza di salvaguardia dell'individuo in relazione alla durata complessiva della prestazione lavorativa e all'osservanza dei riposi è la previsione di un apparato sanzionatorio in caso di violazione dei limiti e dei divieti, contemplato dall'art. 18 bis del decreto legislativo.

Dunque, concludevano i Giudici, la disciplina vincolistica posta a tutela del lavoratore è derogabile solo ad opera della contrattazione collettiva e nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge, mentre il mancato esercizio della facoltà di deroga ad opera delle parti sociali comporta l'operatività diretta delle garanzie e dei limiti legali, con conseguente applicazione delle sanzioni stabilite in caso di violazione.

Dopo questa articolata premessa, la Cassazione rilevava che la regola generale di cui al primo comma è costituita dal diritto a fruire di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sei di lavoro, atteso che la locuzione "ogni sette giorni" sta a indicare la cadenza della fruizione del riposo, appunto settimanale, e non - come si desume da alcuni passi del ricorso – alla fruizione del riposo dopo sette giorni lavorativi.

Altro principio generale, aggiungevano i Giudici, è che, "di regola", il riposo settimanale deve essere fruito "in coincidenza con la domenica". La cadenza settimanale è derogabile solo nei casi di cui al comma 2 lett. a), b), c) e d) precedentemente ricordati e la fattispecie in esame non rientrava in alcuna delle ipotesi di cui alle lett. a), b), c), mentre la lett. d) consente la deroga solo alla contrattazione collettiva.

In conclusione, la prospettazione quindi della deroga ai riposi suddetti in termini di uso aziendale, comunque è palesemente infondata .

Sosteneva pertanto la Corte che "Per configurare un uso aziendale occorre che esso introduca un trattamento più favorevole ai lavoratori, e nel caso di specie certo tale situazione non ricorre, in quanto l'uso afferirebbe ad una diminuzione dei diritti dei lavoratori, derivante dalla reiterazione della violazione di legge".

Infatti, come già osservato dalla stessa Corte nella propria precedente giurisprudenza, per la formazione degli usi aziendali, riconducibili alla categoria degli usi negoziali, è necessaria unicamente la sussistenza di una prassi generalizzata (che si realizza attraverso la mera reiterazione di comportamenti posti in essere spontaneamente e non già in esecuzione di un obbligo) che comporti per i dipendenti l'attribuzione generalizzata di un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

In chiusura, la Suprema Corte ribadiva il concetto basilare per cui il potere di deroga è riconosciuto alle OO.SS. perché il legislatore riconosce loro l'idoneità a tutelare e proteggere gli interessi e i diritti, mentre tale idoneità è esclusa rispetto al singolo lavoratore, in considerazione della posizione di debolezza contrattuale in cui è posto nei confronti del datore di lavoro, con la conseguenza che la disciplina legale dell'orario di lavoro non può essere validamente derogata per effetto della rinuncia ai relativi diritti da parte del lavoratore.

Da tutto quanto sopra esposto, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

La Suprema Corte torna nuovamente nella discussa tematica dei riposi, approfittando per definire cosa si può configurare come uso aziendale e, soprattutto, per sottolineare che non è comunque mai ipotizzabile nel caso di situazione in cui i diritti dei lavoratori non solo non vengono tutelati, ma vengono diminuiti.