

Lavoratori itineranti, spostamenti e definizione di orario di lavoro

La Corte di Giustizia Europea, con la sentenza alla causa C-266/14 del 10 Settembre 2014, ha ritenuto che l'articolo 2, punto 1, della Direttiva Europea n. 2003/88, sull'organizzazione dell'orario di lavoro, debba essere interpretato nel senso che costituisce «orario di lavoro» il tempo che lavoratori itineranti, ossia lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale, impiegano per spostarsi dal loro domicilio al primo cliente indicato dal loro datore di lavoro e dall'ultimo cliente indicato dal loro datore di lavoro al loro domicilio.

.....

La Corte di Giustizia Europea con la sentenza in commento ha definito che in assenza di un ufficio fisso, anche gli spostamenti effettuati dal lavoratore tra il proprio domicilio e il primo cliente rientrano nella nozione di orario di lavoro.

Secondo i Giudici infatti escludere questi tragitti dal tempo della prestazione sarebbe contrario all'obiettivo della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori perseguito dal diritto dell'Unione europea.

Gli attori della causa sono diversi Stati membri dell'Unione Europea, inclusa l'Italia, che hanno richiesto alla Corte Europea l'interpretazione della direttiva 2003/88 su taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, recepita in Italia con DLgs 66/2003, modificato dal DLgs 213/2004.

Il fatto

Il caso nasceva dalla richiesta specifica dei giudici spagnoli che sollecitavano un intervento della Corte UE circa una vicenda riguardante alcuni lavoratori che espletavano attività di installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza per la rilevazione di intrusioni e prevenzione dei furti nelle abitazioni private e nei locali industriali e commerciali siti nella zona territoriale di loro competenza, che comprendeva la totalità o parte di una provincia o, talvolta, addirittura più province.

Tali lavoratori disponevano ciascuno di un veicolo di servizio con il quale si spostavano quotidianamente dal loro domicilio ai luoghi in cui dovevano effettuare le operazioni di

installazione o manutenzione dei sistemi di sicurezza e con il quale ritornavano al loro domicilio alla fine della giornata.

Per l'espletamento delle loro mansioni, i lavoratori disponevano ciascuno di un telefono cellulare che consentiva loro di comunicare a distanza con l'ufficio centrale

Un'applicazione installata sul loro telefono consentiva a tali lavoratori di ricevere quotidianamente, alla vigilia della loro giornata di lavoro, una tabella di viaggio che elencava i vari luoghi nei quali dovevano recarsi nel corso di tale giornata, nell'ambito della loro zona territoriale, e gli orari degli appuntamenti con i clienti.

Secondo il giudice del rinvio, la società datrice di lavoro non considerava come orario di lavoro il tempo di spostamento domicilio-clienti, considerandolo in tal modo come periodo di riposo.

L'azienda quindi calcolava la durata quotidiana del lavoro conteggiando il tempo trascorso tra l'ora di arrivo dei suoi dipendenti sul luogo in cui si trovava il primo cliente della giornata e l'ora in cui i dipendenti partivano dal luogo in cui si trovava l'ultimo cliente, prendendo in considerazione unicamente i tempi degli interventi nei luoghi ed i tempi degli spostamenti intermedi per recarsi da un cliente all'altro.

Ebbene, proseguiva il giudice del rinvio, prima della chiusura degli uffici regionali, la società invece conteggiava l'orario di lavoro quotidiano dei suoi dipendenti a partire dall'ora di arrivo in tali uffici al fine di prendere possesso del veicolo messo a loro disposizione, dell'elenco dei clienti da cui recarsi e della tabella di viaggio, sino all'ora del loro rientro, la sera, in detti uffici, al fine di lasciare tale veicolo.

Dopo la chiusura delle sedi regionali, i lavoratori erano tenuti a spostarsi dalla propria abitazione al luogo di installazione con un veicolo di servizio, una volta ricevuta dalla sede centrale, sul cellulare aziendale, la tabella di viaggio.

I dipendenti avevano quindi chiesto al datore di lavoro di conteggiare nell'orario lavorativo anche lo spostamento dal proprio domicilio a quello del primo e dell'ultimo cliente.

Di qui la controversia e il rinvio pregiudiziale alla Corte di Lussemburgo.

Il giudice motivava il rinvio ritenendo che le nozioni di orario di lavoro e di periodo di riposo fossero contrapposte nella direttiva 2003/88 e che, pertanto, tale direttiva non consentiva di prendere in considerazione situazioni intermedie.

Tale giudice rilevava che “il tempo di spostamento domicilio-clienti non è considerato parte dell’orario di lavoro dall’art. 34, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, nella versione risultante dal regio decreto legislativo 1/1995”.

Secondo il medesimo giudice, il legislatore spagnolo avrebbe optato per tale soluzione in base al rilievo che il lavoratore è libero di scegliere il luogo del proprio domicilio. Soltanto il lavoratore, pertanto, deciderebbe, in funzione delle proprie possibilità, la maggiore o minore distanza che separa il suo luogo di lavoro dal suo domicilio.

Il giudice osservava che, nel caso dei lavoratori mobili del settore dei trasporti terrestri, tale regola dovesse essere attenuata. Infatti, in relazione a tale categoria di lavoratori, il legislatore nazionale sembrava aver ritenuto che il loro posto di lavoro si trovasse nel loro veicolo, di modo che qualsiasi tempo di spostamento veniva considerato come orario di lavoro.

Tale giudice chiedeva se la situazione dei lavoratori di cui al procedimento principale potesse essere considerata analoga a quella dei lavoratori mobili di tale settore.

Secondo detto giudice, il fatto che i lavoratori di cui al procedimento principale venissero informati del tragitto da percorrere e dei servizi particolari che devono fornire ai clienti qualche ora prima del loro appuntamento per mezzo del loro telefono cellulare comportava che tali lavoratori non abbiano più la facoltà di adeguare la loro vita privata e il loro luogo di residenza in funzione della prossimità al loro luogo di lavoro, dato che quest’ultimo variava giornalmente. Ne conseguiva che il tempo di spostamento domicilio-clienti non poteva essere considerato come periodo di riposo, alla luce, segnatamente, dell’obiettivo di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori perseguito dalla direttiva 2003/88.

Per tutto ciò, veniva sottoposta alla Corte Europea la seguente questione pregiudiziale: “Se l’articolo 2 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, [ove un lavoratore] che non sia assegnato a un luogo di lavoro fisso, ma debba spostarsi quotidianamente dal proprio domicilio alla sede di un cliente dell’impresa, ogni giorno diverso, facendo ritorno al proprio domicilio dal luogo in cui si trova un altro cliente, anch’esso diverso (in base a una tabella di viaggio o a un elenco stabiliti dall’impresa il giorno precedente), sempre nell’ambito di un’area geografica più o meno estesa, nelle condizioni di cui alla controversia principale, [il tempo che tale lavoratore] impiega per il trasferimento, all’inizio e alla fine della giornata, rientri nell’ orario di lavoro secondo la definizione data a tale nozione dal menzionato articolo 2 della direttiva, o debba, invece, essere considerato come periodo di riposo”.

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)

La decisione

La Corte di Giustizia Europea forniva un'interpretazione a tutela dei lavoratori.

La Corte di Giustizia rilevava preliminarmente come " la direttiva 2003/88 fissa prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, l'orario di lavoro. Tale armonizzazione a livello dell'Unione europea in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è diretta a garantire una migliore tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere questi ultimi di periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – nonché di periodi di pausa adeguati e prevedendo un tetto di 48 ore per la durata media della settimana lavorativa, limite massimo a proposito del quale viene espressamente precisato che comprende le ore di lavoro straordinario".

Le varie prescrizioni enunciate da detta direttiva in materia di durata massima dell'orario di lavoro e di periodi minimi di riposo costituiscono disposizioni della normativa sociale dell'Unione che rivestono importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute.

In motivazione i giudici definivano che "per quanto attiene alla nozione di orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, la Corte di Giustizia Ue ha più volte affermato che tale direttiva definisce detta nozione includendovi qualsiasi periodo in cui il dipendente sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e che tale nozione va intesa in opposizione al periodo di riposo, in quanto ciascuna delle due nozioni esclude l'altra".

In tale contesto, proseguiva la Corte "la direttiva citata non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e quelli di riposo. In particolare, dalla giurisprudenza della Corte risulta che le nozioni di 'orario di lavoro' e di 'periodo di riposo', ai sensi della direttiva 2003/88, costituiscono nozioni di diritto dell'Unione che occorre definire secondo criteri oggettivi, facendo riferimento al sistema e alla finalità di tale direttiva, intesa a stabilire prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti. Infatti, soltanto una siffatta interpretazione autonoma può assicurare la piena efficacia di detta direttiva, nonché l'applicazione uniforme delle dette nozioni in tutti gli Stati membri".

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)

Il fatto poi che gli spostamenti compiuti dai lavoratori interessati, all'inizio ed alla fine della giornata, verso i clienti o in provenienza da questi, fossero considerati dalla società come orario di lavoro prima dell'eliminazione degli uffici regionali dimostrava peraltro che il compito di guidare un veicolo da un ufficio regionale verso il primo cliente e dall'ultimo cliente allo stesso ufficio regionale faceva precedentemente parte delle funzioni e delle attività di tali lavoratori. E, la natura di tali spostamenti non era mutata in seguito all'eliminazione degli uffici regionali: solo il punto di partenza di tali spostamenti era stato modificato.

Inoltre, con riferimento alla nozione di "orario di lavoro", rilevava la CGUE, come durante gli spostamenti i lavoratori fossero sottoposti alle istruzioni del loro datore di lavoro, che poteva cambiare l'ordine dei clienti oppure annullare o aggiungere un appuntamento.

In ogni caso, **"durante il tempo di spostamento necessario, che il più delle volte è incompressibile, detti lavoratori non hanno la possibilità di disporre liberamente del loro tempo e di dedicarsi ai loro interessi, e pertanto essi sono a disposizione dei loro datori di lavoro. Di conseguenza, non emerge la possibilità per i lavoratori di gestire il loro tempo in modo libero e di dedicarsi ai loro interessi, elementi che per l'appunto denotano che il periodo di tempo in questione non costituisce orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88. Infatti, affinché un lavoratore possa essere considerato a disposizione del proprio datore di lavoro, tale lavoratore deve essere posto in una situazione nella quale è obbligato giuridicamente ad eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro e ad esercitare la propria attività per il medesimo**, come nel caso di specie".

Pertanto, ad avviso della Corte, "se un lavoratore che non ha più un luogo di lavoro fisso esercita le sue funzioni durante lo spostamento che effettua verso un cliente od in provenienza da questo, tale lavoratore deve essere considerato come al lavoro anche durante tale tragitto. Infatti, poiché gli spostamenti sono intrinseci alla qualità di lavoratore che non ha un luogo di lavoro fisso od abituale, il luogo di lavoro di siffatti lavoratori non può essere ridotto ai luoghi di intervento fisico di tali lavoratori presso i clienti del loro datore di lavoro.

Un risultato opposto sarebbe contrario all'obiettivo di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, perseguito dalla direttiva 2003/88, nel quale rientra la necessità di garantire ai lavoratori un periodo minimo di riposo. Sarebbe infatti contrario a tale direttiva il fatto che il tempo di riposo dei lavoratori che non hanno un luogo di lavoro abituale o fisso sia

ridotto in ragione dell'esclusione del loro tempo di spostamento domicilio-clienti dalla nozione di orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, punto 1, di detta direttiva”.

In definitiva

Qualora alcuni lavoratori che si trovano in circostanze come quelle di cui al procedimento in esame utilizzino un veicolo di servizio per recarsi, durante la giornata lavorativa, dal loro domicilio presso un cliente indicato dal loro datore di lavoro o per tornare al loro domicilio dal luogo in cui si trova tale cliente e per recarsi dal luogo in cui si trova un cliente ad un altro, tali lavoratori devono, durante tali spostamenti, essere considerati «al lavoro», ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva europea 2003/88.

Con questa importante pronuncia, la Corte Europea ha preso in considerazione la situazione di tutti quei dipendenti senza luogo di lavoro fisso o abituale, in riferimento alla definizione di orario di lavoro.

La questione è ampia, in quanto riguarda tutte le aziende che hanno personale impegnato, ad esempio, in servizi a domicilio del cliente, o nei casi di vendita “porta a porta”, o ancora di personale in rappresentanza presso altre aziende, o comunque costantemente in viaggio e, quindi, a più alto rischio infortunio rispetto agli altri lavoratori.

Da qui l'importanza di specificare la definizione di “orario di lavoro”.