

Orario di lavoro, spostamenti con l'auto aziendale e calcolo delle ore di straordinario

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 24828 del 9 ottobre 2018, ha definito che rientra nell'orario di lavoro tutto il tempo in cui le energie del prestatore restano a disposizione del datore, anche se ci sono momenti di temporanea inattività lavorativa: si configura, pertanto, come straordinario la parte eccedente le ore di una giornata lavorativa, considerato anche il tempo necessario al dipendente per recarsi con l'auto aziendale sui vari cantieri dell'azienda. Al riguardo, la Suprema Corte ha chiarito che la direttiva 93/104 CEE (recepita in Italia dal D.Lgs. n. 66/2003) ha eliminato dall'ordinamento il concetto di lavoro effettivo, attribuendo rilievo al tempo della disponibilità del prestatore e alla sua presenza sui luoghi di lavoro oltre alla prestazione effettiva.

.....
La sentenza della Suprema Corte ha ribadito che ai fini della misurazione dell'orario di lavoro, l'art. 1, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 66 del 2003 attribuisce un espresso ed alternativo rilievo non solo al tempo della prestazione effettiva ma anche a quello della disponibilità del lavoratore e della sua presenza sui luoghi di lavoro

Il fatto

Il caso trova origine dalla sentenza con cui la corte di appello territoriale, confermando la sentenza di primo grado, respingeva la domanda di un lavoratore nei confronti di una ditta individuale elettromeccanica, diretta ad ottenere differenze retributive, anche per lavoro straordinario. La corte aveva argomentato in motivazione, che l'attività espletata dal lavoratore, consistita nella sostituzione delle lampade della pubblica illuminazione non funzionanti ed in lavori di piccola manutenzione presso alcuni Comuni della zona, non era legata a orari ed era gestita autonomamente dallo stesso in relazione allo scarso impegno di tempo che comportava. Per questo, andava confermato che l'eventuale tempo trascorso nei vari Comuni, soltanto in parte dedicato ad effettive prestazioni di lavoro, non potesse essere qualificato come lavoro straordinario, neanche sotto l'aspetto del lavoro di attesa. Inoltre, aggiungevano i giudici del secondo grado, non poteva affermarsi che durante tutto il tempo il lavoratore fosse comunque a disposizione del datore di lavoro, considerata l'autonomia nell'organizzazione del lavoro sulla base di una generica disposizione di risultato. Infine, il tempo necessario per recarsi fuori sede poteva farsi rientrare nel normale orario di lavoro, tenuto conto che il medesimo non era obbligato a passare dalla sede aziendale all'inizio e al termine della giornata lavorativa, anche perché custodiva presso il proprio domicilio dell'automezzo di servizio.

Il lavoratore ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, denunciando la violazione dell'art. 1 del D.Lgs. n.66/2003, secondo cui per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui un soggetto sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, laddove invece la corte di merito aveva dato rilevanza al concetto di lavoro effettivo e non considerato che il lavoratore durante tutto il tempo trascorso nei Comuni era stato costantemente a disposizione di parte datoriale senza possibilità di scelta del luogo in cui stare durante le ipotizzate soste e/o attese. In aggiunta, il ricorrente contestava l'erronea affermazione della corte territoriale per cui il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro non rientrava nella normale attività lavorativa, per il fatto che egli non fosse tenuto a passare dalla sede aziendale, questo in contrasto con l'orientamento che mette in rilievo al riguardo lo spostamento funzionale rispetto alla prestazione.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

I Giudici di legittimità, in motivazione argomentavano innanzitutto, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, che la pronuncia impugnata appariva palesemente errata in diritto laddove, pur essendo pacifica la natura subordinata del rapporto di lavoro in questione, assume una non meglio indicata autonomia organizzativa sulla base di una disposizione di risultato, così dimenticando che l'obbligazione a carico del prestatore di lavoro subordinato è di mezzi. D'altro canto, proseguiva la Corte, non risultava contestata alcuna specifica inadempienza (assenze e/o ritardi) dal datore di lavoro al proprio dipendente in ordine alle conseguenti obbligazioni quotidiane, sicché doveva presumersi la relativa prestazione in relazione alla sua necessaria effettiva durata, prestazione che di conseguenza andava remunerata in misura corrispondente al tempo complessivo di messa a disposizione delle energie lavorative occorrenti finalizzata allo svolgimento dei compiti più strettamente operativi previsti.

In aggiunta, chiarivano gli Ermellini che appariva priva di rilevanza la circostanza che l'automezzo di servizio (evidentemente di proprietà datoriale) si trovasse nella immediata disponibilità del lavoratore, presso il suo domicilio, fatto che anzi dimostra come l'inizio della prestazione oraria avesse luogo, direttamente, proprio con il mettersi alla guida del veicolo, perciò senza bisogno di recarsi presso la sede aziendale, al fine di spostarsi in Comuni diversi per rimanervi a disposizione.

Spiegava quindi la Cassazione che ai fini della misurazione dell'orario di lavoro, la norma (art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003) attribuisce espresso rilievo non solo al tempo della prestazione effettiva, ma anche a quello della disponibilità del lavoratore e della sua presenza sui luoghi di lavoro. Al riguardo, il criterio distintivo tra riposo intermedio, non computabile ai fini della determinazione della durata del lavoro, e semplice temporanea inattività, computabile invece a tali fini, anche nel lavoro discontinuo, consiste nella diversa condizione in cui si trova il lavoratore; quest'ultimo, nel primo caso, può disporre

liberamente di se stesso per un certo periodo di tempo anche se è costretto a rimanere nella sede del lavoro o a subire una qualche limitazione, mentre, nel secondo, pur restando inoperoso, è obbligato a tenere costantemente disponibile la propria forza di lavoro per ogni richiesta o necessità.

Per tutto quanto sopra descritto, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza in commento, ci offre un interessante riepilogo della normativa e dei precedenti giurisprudenziali in tema di orario di lavoro e periodi di riposo.

Nella pronuncia, è stato ribadito che rientra nell'orario di lavoro tutto il tempo in cui le energie del prestatore restano a disposizione del datore, anche se ci sono momenti di temporanea inattività lavorativa: si configura, pertanto, come straordinario la parte eccedente le ore di una giornata lavorativa, considerato anche il tempo necessario al dipendente per recarsi con l'auto aziendale, nella fattispecie, sui vari cantieri dell'azienda.

Il principio di diritto enunciato è che il criterio distintivo tra riposo intermedio, non computabile ai fini della determinazione della durata del lavoro, e semplice temporanea inattività, computabile invece a tali fini, anche nel lavoro discontinuo, consiste nella diversa condizione in cui si trova il lavoratore, ovvero se possa disporre liberamente di se stesso per un certo periodo di tempo anche se è costretto a rimanere nella sede del lavoro o, pur restando inoperoso, sia obbligato a tenere costantemente disponibile la propria forza di lavoro per ogni richiesta o necessità.

Quindi, la Suprema Corte ha definito che i viaggi in auto sono ore di lavoro e vanno pagate come straordinari, perché è lavoro tutto il tempo in cui si è a disposizione del datore di lavoro.

Noi sappiamo che il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali, con l'eventualità che i contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata inferiore. Le ore lavorate in una settimana non possono essere superiori a 48, comprendendo in questo numero lo straordinario, calcolato sulla base di sette giorni e in un periodo medio di quattro mesi.

Il tema è stato affrontato nel 2015 dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (sent. n. C-266/14) che ora la Cassazione ha attuato con la sentenza in oggetto, con la quale ha stabilito che è obbligo dell'azienda retribuire non solo il lavoro in senso stretto ma tutto il tempo in cui il dipendente è a "disposizione del datore di lavoro", quindi anche le attività connesse alle mansioni abituali come, nel caso dei lavoratori senza sede fissa, gli spostamenti in auto e il tragitto casa-lavoro. In tal senso, va infatti considerata come un normale lavoro la temporanea inattività se le energie sono comunque dedicate alla società, cioè in qualsiasi situazione egli ha l'obbligo di eseguire le direttive ed esercita la propria attività in funzione dell'azienda; questa situazione non è da confondere con il cosiddetto "obbligo di reperibilità", in cui il lavoratore è appunto reperibile, ma può

utilizzare il tempo trascorso nel mentre, per dedicarsi ai propri interessi e gestirsi il tempo, conformemente a quanto disposto da una direttiva dell'Unione Europea, che al contrario stabilisce che, per i lavoratori privi di sede fissa, il tragitto di lavoro è generalmente deciso e programmato dal datore, compresi quelli da e per il domicilio del dipendente, questi percorsi devono essere remunerati come ore lavorate (Direttiva 93/104/Cee, recepita in Italia dal decreto legislativo 66/2003. In particolare l'articolo 1, secondo comma lettera a), del decreto legislativo 66/2003 attribuisce rilievo in modo esplicito al tempo della disponibilità del prestatore e della sua presenza sui luoghi di lavoro oltre che della prestazione effettiva).

La Cassazione, in riferimento a tutto ciò, ha deciso che , non conta , come nella fattispecie considerata, che il lavoratore abbia una certa autonomia organizzativa perché, in base all'art. 2094 del codice civile, nel rapporto subordinato l'obbligazione a carico del prestatore è di mezzi, nel senso che il dipendente mette a disposizione dell'imprenditore le sue energie a prescindere dal raggiungimento di un risultato specifico o dal compimento di un'opera particolare e quindi, nel caso, il datore di lavoro deve retribuire anche il tempo necessario per raggiungere le varie sedi di lavoro dal momento che lo spostamento è funzionale a rendere la prestazione.