

Giurisprudenza – CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 29 novembre 2021, n. 37286

Giurisprudenza – CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 29 novembre 2021, n. 37286

Orario di lavoro, Accordo collettivo, Nuovo modello
organizzativo delle attività, Tempi preparatori della prestazione

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Trieste, P.S., G.P.,
S.R., C.B. ed A.S. convenivano in giudizio la società T. s.p.a. esponendo di
essere dipendenti della società resistente, addetti all'area NE AOU/FVG I di
Trieste, e di lavorare stabilmente all'esterno come tecnici 'on field' (sul
campo), effettuando interventi di manutenzione, installazione e riparazione
guasti agli impianti T. presso le abitazioni e i locali industriali e
commerciali dei clienti (work request).

I ricorrenti deducevano di aver lavorato (fino
all'entrata in vigore dell'accordo collettivo del 27.3.13) per 38,10 ore
settimanali distribuite su cinque giorni, con orario giornaliero di 7,38 ore,
inclusi i tempi di spostamento dalla sede della datrice al luogo di primo
intervento, nonché lo spostamento dal luogo dell'ultimo intervento alla sede
datoriale. Nella sede datoriale timbravano l'orologio di controllo, ricevevano
l'indicazione degli interventi da effettuare, prelevavano il mezzo aziendale e
le attrezzature e si recavano presso il luogo del primo intervento.

I ricorrenti deducevano che l'accordo sindacale del
27.3.13 aveva introdotto un nuovo modello organizzativo delle attività 'on
field' con decorrenza dal 10 luglio 2013. Evidenziavano, in particolare, che la
società T. trasmetteva giornalmente l'elenco dei luoghi d'intervento e gli
orari degli appuntamenti con i clienti attraverso il telefono cellulare
aziendale.

Con riferimento all'orario di lavoro, i ricorrenti
deducevano che l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera coincideva con
il loro arrivo presso la prima 'work request' entro le ore 8,30, con timbratura
e trasmissione dei dati relativi all'intervento tramite telefono cellulare.
Analogamente la fine dell'orario lavorativo giornaliero avveniva presso
l'ultima work request, decorse 7 ore e 38 minuti dalla prima 'timbratura'. I
lavoratori potevano, quindi, scegliere se ricoverare l'autovettura aziendale e
le attrezzature presso la sede aziendale più vicina ovvero presso il loro
domicilio privato. Sul punto l'accordo collettivo prevedeva (non dovendo più

recarsi prima in azienda) una franchigia (non retribuita) di trenta minuti per recarsi sul luogo del primo intervento a carico dei lavoratori che decidevano di ricoverare l'autovettura aziendale presso il loro domicilio. Per coloro che, al contrario, prelevavano il mezzo dalla sede aziendale, la franchigia era di 15 minuti, fermo restando che se i tempi per recarsi dal cliente superavano questa durata, la società era tenuta a retribuire il dipendente per l'eccedenza. Lo stesso meccanismo si applicava anche al termine della giornata lavorativa, al rientro del lavoratore.

I ricorrenti lamentavano che per effetto dell'accordo collettivo del 27.3.13 il loro orario lavorativo era aumentato a 8 ore e 8 minuti, per complessive 40 ore e 40 minuti settimanali, e che parte di questo, corrispondente ai tempi di spostamento da e per le work requests, non era retribuita (causa franchigia). Ad avviso dei ricorrenti, il predetto accordo era, pertanto, illegittimo perché contrario all'art.2 lett. a) d. lgs. n.663, alla disciplina comunitaria in materia (direttiva 93104CE e 200034CE) all'art.2103 c.c. e all'art. 2113 c.c., in quanto mancava un espresso mandato dei lavoratori all'associazione sindacale firmataria dell'accordo volta alla rinuncia di parte della retribuzione.

Costituendosi in giudizio, la T. s.p.a. asseriva la piena legittimità dell'accordo collettivo e l'insussistenza delle violazioni degli articoli 2103 c.c. e 2113 c.c., non ravvisandosi né un mutamento di mansioni dei ricorrenti né una rinuncia espressa o tacita alla retribuzione. Assumeva, in particolare, che il tempo necessario ai tecnici 'on field' per gli spostamenti non rientrava nell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 1 d. lgs. n. 663 e delle direttive comunitarie, in quanto durante gli spostamenti i tecnici on field non erano sottoposti all'eterodirezione della società T.. Evidenziava, inoltre, che i lavoratori potevano scegliere liberamente se ricoverare l'autovettura presso il loro domicilio o presso la sede aziendale.

Con sentenza pronunciata il 16.7.15 il Tribunale di Trieste rigettava le domande dei ricorrenti, e ciò alla luce del fatto che i tempi di spostamento dal domicilio alla sede aziendale e dalla sede aziendale alla prima work request non erano eterodiretti dalla società T., con conseguente esclusione dei suddetti tempi dall'orario di lavoro.

Affermava, inoltre, che la determinazione della prestazione lavorativa rientrava nell'autonomia collettiva e che l'accordo collettivo 'concedeva' ai lavoratori la libera scelta tra il ricovero dell'autovettura aziendale presso il loro domicilio o presso la sede T. più vicina. Contro questa decisione hanno proposto appello i sig.ri S., P., R., B. e S. ribadendo quanto dedotto in primo grado. Resisteva la società T..

Con sentenza non definitiva depositata il 9.5.17, la Corte d'appello di Trieste dichiarava la nullità parziale dell'accordo collettivo 16.7.13 e del connesso accordo regionale del 4.7.13 nella parte in cui ponevano a carico del lavoratore il tempo di trasferimento, all'inizio del turno di lavoro, dal luogo di ricovero del mezzo aziendale a quello del primo intervento (e viceversa) alla fine di ogni turno, in misura pari a 30 minuti al giorno, sottraendoli al computo dell'orario di lavoro;

dichiarava il diritto dei lavoratori ad essere retribuiti per il suddetto tempo di lavoro, pari a 30 minuti al giorno, provvedendo come da separata ordinanza per la prosecuzione del giudizio ai fini della quantificazione delle somme.

Con sentenza definitiva del 20.11.17, la Corte quantificava nelle misure nel relativo dispositivo indicate gli importi spettanti a ciascun dipendente, maggiorati degli accessori di legge, e poneva a carico di T. le spese del doppio grado.

Per la cassazione di entrambe le sentenze propone ricorso la T., affidato a due motivi; resistono i lavoratori con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

La Procura Generale ha fatto pervenire conclusioni scritte con cui chiede il rigetto del ricorso.

Motivi della decisione

Deve pregiudizialmente rilevarsi che i sig.ri S. e S. hanno conciliato la presente lite in sede sindacale, come da relativi verbali prodotti, sicché deve, tra essi e T. s.p.a., dichiararsi cessata la materia del contendere, con compensazione delle spese, come da accordi prodotti.

Venendo al merito si osserva.

1.-Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 1, comma 2, del d.lgs n. 663 anche in base all'art. 2 n.1 Dir. CE 93104, nonché dell'art. 2697 c.c.

Lamenta che alla luce delle norme menzionate può considerarsi orario di lavoro solo il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, e ciò non si verifica allorché, ad esempio, l'azienda comunica al dipendente in viaggio un mutamento del luogo di intervento, tanto più che i lavoratori erano liberi di lasciare l'auto

aziendale a casa oppure presso la sede T., e non erano soggetti a direttive aziendali durante il periodo di franchigia (da considerarsi tempi di spostamento da e verso il domicilio del dipendente o la sede T.).

2.- Con secondo motivo la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 2697 c.c. per avere la sentenza definitiva quantificato, in assenza di prova, la maggiorazione dovuta in misura pari a 30 minuti lavorativi al giorno.

3. Il primo motivo è infondato.

Innanzitutto deve evidenziarsi che la censura si basa su di una, neppure specificamente contestata, interpretazione degli accordi collettivi in materia fornita dalla Corte di merito.

Secondo il pacifico orientamento di questa Corte è inammissibile la censura con cui il ricorrente allega la violazione da parte del giudice del merito dei criteri di ermeneutica contrattuale, allorché si limiti a contrapporre la propria interpretazione del contratto agli esiti cui si perviene nella sentenza impugnata (Cass. 26 dicembre 2006 n.26683).

Per sottrarsi al sindacato di legittimità, peraltro, quella data dal giudice al contratto non deve essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma una delle possibili e plausibili interpretazioni, per cui, quando di una clausola contrattuale sono possibili due o più interpretazioni (plausibili), non è consentito, alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice, dolersi in sede di legittimità del fatto che sia stata privilegiata l'altra (Cass. 20 novembre 2009 n.24539; 2 maggio 2006 n. 10131; Cass. n. 11254 del 2018). Partendo comunque dalla pur corretta tesi T. secondo cui è tempo di lavoro solo quello in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, e che (in linea di massima, cfr. Cass. n. 54966) non è retribuibile il tempo necessario per recarsi al lavoro o per ritornare nel proprio domicilio, nella specie la Corte di merito ha accertato che, in base alla nuova organizzazione scaturante dai menzionati accordi collettivi, l'auto aziendale è utilizzabile solo per recarsi presso il richiesto luogo dell'intervento (o tornare da esso alla loro abitazione) e che compete alla società stabilire (o modificare) il luogo del primo e dell'ultimo intervento, sicché non si comprenderebbe perché tale tempo non debba essere considerato tempo di lavoro.

La società, come evidenziato dalla sentenza impugnata, ha acquisito il vantaggio (rispetto alla precedente organizzazione secondo cui i dipendenti si recavano dapprima in T. per timbrare il cartellino orario e poi uscivano per recarsi sui luoghi degli interventi così come rientravano in T. alla fine di questi ultimi per timbrare nuovamente il cartellino), di disporre di lavoratori che si recano direttamente sul luogo

dell'intervento e non si vede perché questo tempo non debba essere considerato di lavoro così come era (pacificamente) considerato quello impiegato per raggiungere il luogo dell'intervento dopo aver timbrato il cartellino in azienda. In sostanza, a ben vedere, il mutamento in pejus per i lavoratori è dato dalla franchigia di 15 o 30 minuti previsti dagli accordi sindacali: mentre col precedente sistema i tecnici on field lavoravano 7 ore e 38 minuti, compreso il tempo impiegato per recarsi dalla sede T. al luogo dell'intervento (e viceversa), col nuovo sistema lavorano invece 7 ore e 38' effettivi, e cioè al netto degli spostamenti, non essendo essi retribuiti, almeno nei limiti della franchigia.

La Corte ha inoltre accertato che i lavoratori in auto sono muniti di terminale aziendale (FAS) con cui visualizzano i luoghi degli interventi stabiliti dall'azienda, 'timbrano' l'orario di inizio del lavoro (geolocalizzazione a parte) e ricevono le disposizioni della T.: ciò rafforza il concetto che in tali tempi sono etero diretti dall'azienda.

4. Deve d'altro canto precisarsi che per pacifica giurisprudenza di legittimità i tempi preparatori della prestazione (ad es. quello impiegato per indossare la tuta o divisa aziendale, v. Cass. n.2071413, nn. 1819-184112) rientrano nell'orario di lavoro se svoltisi sotto la direzione ed il controllo del datore di lavoro.

5. Dichiarata cessata la materia del contendere tra T. ed i dipendenti Sabot e Sinigoi, con compensazione tra tali parti delle spese di lite, il ricorso va per il resto rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

dichiara cessata la materia del contendere tra la T. e i controricorrenti S. e S., compensando le relative spese di lite.

Rigetta per il resto il ricorso T., che condanna al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in €.200,00 per esborsi, €.5.250,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 1152, nel testo risultante dalla L. 24.12.12 n. 228, la Corte dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della T., dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art.13, ove dovuto.

Giurisprudenza – CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 29 novembre 2021, n. 37286