

Sentenze



ARGOMENTO

Nozione di tempo di lavoro: nulli gli accordi collettivi che prevedano una franchigia temporale



Cass., sez. Lavoro, Ord. 17 giugno 2024, n. 16674

AUTORE
PATRIZIA MASÌ
Consulente del Lavoro
in Milano

La vicenda ha riguardato alcuni dipendenti di una società, con mansioni tecniche di addetto all'installazione e alla manutenzione degli impianti presso le abitazioni e i locali dei clienti, i quali prelevavano l'automezzo aziendale all'inizio di ogni giorno lavorativo, raggiungevano le diverse sedi dei clienti e, concluso l'ultimo intervento, riportavano l'automezzo presso la sede aziendale. Fino al 30 giugno 2013, il tempo impiegato per il tragitto dalla sede aziendale al primo cliente e per il rientro dall'ultimo cliente alla sede aziendale era considerato orario di lavoro e, quindi, retribuito. A partire dal 1° luglio 2013, in seguito a un accordo sindacale siglato in data 27 marzo 2013, veniva ristrutturato l'orario di lavoro e tale tempo non veniva più considerato orario di lavoro retribuito, salvo che superasse i 30 minuti complessivi al giorno (15 minuti per l'andata e 15 minuti per il ritorno). Questo tempo veniva monitorato attraverso un sistema di geolocalizzazione degli automezzi aziendali.

I lavoratori ricorrono in Tribunale, sostenendo che la clausola dell'accordo sindacale fosse

nulla, in quanto in contrasto con l'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo n. 66/2003, che include nel tempo di lavoro ogni periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni, compreso il tempo necessario per gli spostamenti, chiedendo il pagamento delle differenze retributive. Il Tribunale di Firenze rigetta la domanda dei lavoratori per mancanza di allegazione della prova del tempo effettivo impiegato dai lavoratori per gli spostamenti quotidiani, pur riconoscendo che la clausola di "franchigia" fosse in contrasto con la nozione di tempo di lavoro.

In Appello, la Corte, in parziale accoglimento del ricorso dei dipendenti, dichiarava la nullità della clausola dell'accordo aziendale del 27 marzo 2013 poiché in contrasto con la norma imperativa di cui all'articolo 1, co. 2, lett. a) del D.lgs. n. 66/2003, ma confermava il rigetto della domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive poiché nella richiesta di indennizzo i lavoratori chiedono il pagamento del tempo finora oggetto di "franchigia" in misura intera (30 minuti al giorno) dan-

Sentenze

do per scontato che ciascun tragitto, di andata e di ritorno, sia durato almeno quindici minuti, circostanza questa contestata dalla società e che i lavoratori non si sono offerti di provare.

I lavoratori propongono ricorso in Cassazione affidato a tre motivi e la società resiste con controricorso, presentando a sua volta un ricorso incidentale basato su due motivi.

Viene prima esaminato il ricorso incidentale dell'azienda con il quale viene contestata la decisione della Corte territoriale di considerare tempo di lavoro la franchigia prevista dall'accordo aziendale; la Corte di Cassazione lo rigetta e ribadisce che, secondo la giurisprudenza, il tempo impiegato dai lavoratori per prepararsi alla prestazione lavorativa deve essere considerato orario di lavoro se svolto sotto la direzione e il controllo del datore di lavoro. Nella fattispecie il tempo veniva monitorato attraverso un sistema di geolocalizzazione degli automezzi aziendali, di conseguenza, gli accordi che prevedono una franchigia temporale per i trasferimenti dei lavoratori

sono da considerarsi nulli.

Per quanto riguarda il ricorso principale presentato dai lavoratori, questi sostenevano che la Corte d'Appello avesse erroneamente considerato l'esistenza di un difetto di allegazione nella domanda di condanna proposta dai ricorrenti. La Corte di Cassazione chiarisce che, una volta dichiarata la nullità della clausola relativa ai tempi di lavoro, il tempo impiegato dai ricorrenti per gli spostamenti dal cliente alla sede aziendale e viceversa avrebbe dovuto essere retribuito, in conformità al principio di corrispettività delle prestazioni. La mancata specifica dei tempi impiegati non rileva per il diritto alle differenze retributive ma solo per la loro quantificazione, che poteva essere facilmente reperita dal sistema di geolocalizzazione degli automezzi.

La Corte rigetta il ricorso incidentale; accoglie il ricorso principale e rinvia alla Corte d'Appello di Firenze, in diversa composizione, per un nuovo esame ai fini della liquidazione delle spese e delle differenze retributive.

ARGOMENTO

Il tempo di spostamento non è considerato orario di lavoro se non opera il potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro



Cass., sez. Lavoro,
31 maggio 2024
n. 15332

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda il ricorso presentato dai lavoratori di una società per il riconoscimento, quale orario di lavoro, del tempo impiegato per spostarsi dal loro domicilio al cliente e, alla fine della giornata lavorativa, per rientrare dall'ultimo cliente al domicilio.

La corte di Cassazione ha emesso una sentenza riguardante il tempo di spostamento di questi lavoratori macchinisti confermando il rigetto della domanda dei lavoratori di riconoscere come orario di lavoro il tempo di spostamento. La sentenza si basa sull'interpretazione della normativa europea e nazionale sull'orario di

lavoro, nonché sulla giurisprudenza comunitaria in materia.

Vediamo come si è sviluppato l'iter processuale. Il giudice di primo grado aveva rigettato la domanda dei lavoratori e la Corte d'Appello di Roma aveva confermato la sentenza di primo grado.

I lavoratori propongono quindi ricorso in Cassazione con quattro motivi:

- falsa applicazione delle norme sull'orario di lavoro ed errata interpretazione di "luogo di lavoro fisso";

- omessa pronuncia sulla domanda relativa ➤



- agli strumenti di lavoro e DPI;
- violazione delle norme sull'orario di lavoro,
- falsa applicazione del Ccnl applicato in azienda (attività ferroviarie).

La Corte di Cassazione pone alla base dell'analisi dei motivi di ricorso in considerazione, il seguente quadro normativo:

- la Direttiva 2003/88/CE che definisce l'orario di lavoro come 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; ove i lavoratori non abbiano un luogo di lavoro fisso od abituale, costituisce "orario di lavoro" anche il tempo di spostamento;
- il D.lgs. n. 66 del 2003 che recepisce la definizione europea di orario di lavoro nell'ordinamento italiano; in particolare costituisce orario di lavoro non solo il lavoro effettivo ma anche i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenervi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità;
- la giurisprudenza della CGUE – Corte di Giustizia dell'Unione Europea – che interpreta la nozione di orario di lavoro, inclusi i tempi di spostamento per i lavoratori senza luogo di lavoro fisso.

Dai principi di diritto sanciti sia a livello europeo e sia a livello nazionale, emerge che l'attività dei lavoratori ricorrenti è riconducibile nella nozione di orario di lavoro ove si tratti di prestazione effettiva ovvero di attività sottoposta al potere conformativo del datore di lavoro ovvero che si svolga nell'ambito del luogo di lavoro inteso come luogo in cui il lavoratore è chiamato a svolgere un'attività su ordine del

datore di lavoro, anche quando tale luogo non sia il posto in cui esercita abitualmente la propria attività professionale purché sia intaccata in senso apprezzabile la facoltà di gestire liberamente il proprio tempo.

La Corte, riaffermando i tre requisiti essenziali per definire l'orario di lavoro (presenza sul luogo di lavoro, disponibilità al datore di lavoro, esercizio di attività o funzioni), stabilisce che il tempo di spostamento non rientra generalmente nell'orario di lavoro, salvo casi specifici di necessità per l'esecuzione della prestazione o limitazione della libertà del lavoratore e che il luogo di lavoro può essere plurimo ma deve essere preventivamente individuabile e non continuamente mutevole.

Nella fattispecie esaminata il tempo di spostamento dei lavoratori ricorrenti non rientra nella nozione di orario di lavoro perché questi potevano liberamente disporre del proprio tempo; infatti, durante gli spostamenti non operava il potere organizzativo o di ingerenza del datore di lavoro e il luogo di lavoro era predefinito: gli impianti erano preventivamente individuabili e in numero limitato.

In conclusione, nel caso di specie oltre ad non aver accertato che i lavoratori fossero soggetti ad un potere di etero direzione durante lo spostamento non è stato nemmeno dimostrato che gli indumenti fossero diversi da quelli utilizzati od utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento. Il tempo per indossare la divisa rientra nell'orario di lavoro solo se assoggettato al potere di conformativa del datore, per l'inclusione nell'orario di lavoro non è decisiva la natura di DPI.

Il ricorso è rigettato.

Mancata fruizione delle ferie: il datore di lavoro ha l'onere di provare di aver messo il lavoratore in condizione di esercitare tale diritto



Cass., sez. Lavoro, 14 giugno 2024, n. 16603

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano

La Corte Suprema di Palermo si trova investita del giudizio di merito su un caso di errato inquadramento e mancata fruizione delle ferie di un lavoratore, in occasione della cessazione del suo rapporto di lavoro.

Nel giudizio di secondo grado la Corte d'Appello di Palermo aveva respinto l'appello del lavoratore, confermando la sentenza di primo grado con cui era stata rigettata la domanda di superiore inquadramento per il periodo dal 1990 al 2002 e di condanna della datrice di lavoro, concessionaria del servizio di riscossione dei tributi locali per la provincia di Agrigento, al pagamento delle differenze retributive, alla regolarizzazione della posizione previdenziale e al risarcimento del danno da usura psicofisica dovuta al mancato godimento di ferie e permessi dal 30.6.1996 al 30.6.2002.

La Corte territoriale aveva escluso, sulla base delle prove testimoniali raccolte, che fosse dimostrato lo svolgimento di mansioni riconducibili alla superiore qualifica di quadro direttivo o a quella, chiesta in via subordinata, di quarto livello della terza Area professionale; quanto alla denunciata sperequazione salariale tra il profilo di appartenenza e quello spettante in base al Ccnl Esattorie, maggiormente coerente al tipo di attività esercitata dalla società datoriale, gli Ermellini convalidano il ragionamento della Corte di Appello, confermando l'esclusione della riconducibilità delle mansioni svolte dall'appellante alla qualifica di quadro direttivo, nella quale rivestono carattere significativo le elevate responsabilità funzionali e l'elevata preparazione professionale unitamente alla capacità di direzione e coordinamento di altri lavoratori propria del preposto ad una unità operativa composta da una pluralità di addetti, per difetto di tali re-

quisiti nell'attività del lavoratore.

Sul punto della mancata fruizione delle ferie, il ricorrente argomenta che spetta al datore di lavoro fornire la prova dell'avvenuto godimento delle ferie da parte del lavoratore; tale prova non è stata fornita dalla società e ha pertanto errato la Corte d'Appello a non accogliere la domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva; il dipendente non ha usufruito dei riposi settimanali e dei permessi e tali circostanze, non contestate da parte datoriale ed emergenti dalle buste paga, avrebbero dovuto condurre al riconoscimento del danno da usura psicofisica.

Gli Ermellini approfondiscono il punto sul regime dell'onere della prova ai fini dell'esercizio del diritto del lavoratore ad una indennità economica sostitutiva delle ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, facendo alcune considerazioni.

È costante l'orientamento di legittimità per cui il lavoratore che, una volta cessato il rapporto agisca in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie non godute, ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, risultando irrilevante la circostanza che il datore di lavoro abbia maggiore facilità nel provare l'avvenuta fruizione delle ferie da parte del lavoratore. È stato invece superato il precedente orientamento nella parte in cui addossava al lavoratore, il quale rivendicava l'indennità sostitutiva delle ferie, l'onere di dimostrare che il mancato godimento delle stesse fosse stato cagionato da ec- ➤

Sentenze

cezionali e motivate esigenze di servizio o da causa di forza maggiore.

Con la sentenza della Corte di Cassazione n. 21780 del 2022, in base ad una interpretazione del diritto interno conforme ai principi enunciati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, si è sottolineato che le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; che il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite; che la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova: di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie, se necessario formalmente; di averlo nel contempo avvisato, in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui sono destina-

te, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato. In sintonia con i principi appena richiamati viene ribadito che, cessato il rapporto di lavoro e fornita dal lavoratore la prova del mancato godimento delle ferie, sarà onere del datore di lavoro, al fine di opporsi all'obbligo di pagamento della indennità sostitutiva rivendicata, dimostrare di avere messo il dipendente nelle condizioni di esercitare in modo effettivo il diritto alle ferie annuali retribuite nel corso del rapporto, informandolo in modo adeguato della perdita, altrimenti, del diritto sia alle ferie e sia alla indennità sostitutiva.

Ma nella fattispecie oggetto di causa, la sentenza d'appello, con accertamento in fatto non censurabile in sede di legittimità, ha ritenuto non assolto l'onere di prova, posto a carico del lavoratore, di mancato godimento delle ferie e degli altri riposi. Il che porta ad escludere le violazioni di legge denunciate.

ARGOMENTO

Criteri generali da applicare per stabilire la subordinazione



Ricorso accolto dalla Suprema Corte, con rinvio alla Corte di Appello di Napoli, sulla pronuncia emessa dal Tribunale di Avellino che aveva respinto la domanda di un lavoratore volta ad ottenere il riconoscimento della subordinazione.

Il soggetto era ricorso al tribunale, e successivamente ai giudici di Appello, per ottenere il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato, in essere dal 1978 fino alla cessazione del rapporto stesso avvenuta nel 2010, nonché alla corresponsione delle differenze retributive, quantificate complessivamente in euro 178.316,00.

La Corte di Appello aveva rilevato che gli elementi istruttori acquisiti non risultavano sufficienti a provare la natura subordinata del rapporto, in relazione ai parametri individuati dalla giurisprudenza di legittimità.

La Suprema Corte precisa che la valutazione delle risultanze processuali, che inducono il giudice di merito ad includere un rapporto controverso nello schema contrattuale del rapporto di lavoro subordinato o autonomo, costituisce accertamento di fatto, per cui è censurabile in Cassazione solo la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso ►

Cass., sez. Lavoro, Ord. 7 giugno 2024, n. 15949

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Sentenze

concreto. I giudici di seconde cure avevano solo valutato l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui, che si presentava in forma attenuata in quanto non agevolmente apprezzabile a causa della modalità di svolgimento del rapporto, senza considerare adeguatamente gli altri elementi sussidiari:

- a) Il lungo periodo temporale del rapporto di lavoro e la sua continuità
- b) La mancanza di qualsivoglia prova (fatture

o altre ricevute) del pagamento di un corrispettivo compatibile con la natura autonoma del rapporto

c) L'espletamento dell'attività sempre nei locali aziendali e con strumenti non di proprietà del lavoratore

d) Il tipo di attività tecnico-professionale svolta che non richiedeva un assoggettamento stringente alle direttive aziendali.

La Cassazione accoglie il ricorso.

ARGOMENTO

Licenziamento del lavoratore per mancato rientro al lavoro: validità delle certificazioni presentate su ricettari "in bianco"



Cass., sez. Lavoro, 3 giugno 2024, n. 15439

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

La sentenza della Corte di Cassazione del 3 giugno 2024, n. 15439, riguarda un caso di licenziamento di un lavoratore per assenza ingiustificata dal lavoro a seguito di un infortunio. La Corte d'Appello di Roma aveva accolto il ricorso del lavoratore, giudicando illegittimo il licenziamento disposto dalla società. Quest'ultima aveva contestato la validità della documentazione medica presentata dal lavoratore, che attestava un'invalidità temporanea causata dall'infortunio dove emergono delle difformità sui tempi e sulle modalità della certificazione medica relativa.

La Corte d'Appello ha ritenuto valida la documentazione medica fornita dal lavoratore, anche se redatta su ricettario non ufficiale e inviata via *email*. Tale documentazione giustificava l'assenza del lavoratore dal lavoro per malattia, sia durante il periodo immediatamente successivo all'infortunio, sia per un'ulteriore settimana necessaria al recupero. La Corte ha respinto le contestazioni della so-

cietà riguardanti la presunta mancanza di una diagnosi nei certificati medici, affermando che la *privacy* del dipendente non richiede che il datore di lavoro conosca la specifica patologia.

La Corte ha inoltre respinto la tesi della società secondo cui i certificati avrebbero dovuto essere inviati tramite piattaforma Inail, specificando che tale obbligo riguarda solo il medico e non il lavoratore.

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso presentato dall'azienda, confermando la decisione della Corte d'Appello. Inoltre, ha ritenuto non rilevanti le prove investigative che mostravano il lavoratore impegnato in attività quotidiane, come camminare e guidare, durante il periodo di malattia. La Corte ha confermato la legittimità della documentazione medica che attestava uno stato di malattia ordinaria, sufficiente a giustificare l'assenza del lavoratore, rigettando quindi tutte le censure presentate dalla società ricorrente.



“Furbetti del cartellino”: per la Cassazione il licenziamento disciplinare è una sanzione proporzionata

Cass., sez. Lavoro, Ord. 24 giugno 2024, n. 16616

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda riguarda due lavoratori dipendenti presso il Comune di Napoli, i quali impugnavano il licenziamento per giusta causa loro intimato. Il licenziamento, giunto al termine di un procedimento disciplinare, trovava fondamento in determinati comportamenti messi in atto dagli *ex* dipendenti, quali la falsa attestazione della loro presenza in servizio. I lavoratori, dal canto loro, nell'ambito del giudizio di merito lamentavano la genericità della contestazione e l'insussistenza del fatto che dava origine al recesso. L'impugnazione veniva respinta sia nella fase sommaria del procedimento che in sede di opposizione.

Contemporaneamente, a carico dei dipendenti, pendeva un procedimento penale per diversi reati previsti dal Codice Rocco, in particolare: art. 81 (concorso formale, reato continuato), art. 110 (pena per coloro che concorrono nel reato), art. 640 comma 2, punto 1 (truffa per fatto commesso a danni di un Ente Pubblico) e art. 494 (sostituzione di persona). Un tale quadro criminoso emergeva nel *modus operandi* utilizzato per attuare la falsa attestazione della propria presenza in servizio: questa, infatti, veniva generata mediante più azioni ripetute e in periodi di tempo continuativi (in concreto: solo uno dei lavoratori era solito presentarsi sul luogo di lavoro e timbrare il *badge* per tutti gli assenti) inducendo in errore l'ente incaricato del controllo della presenza ed alla contabilizzazione dei corrispettivi dovuti. Tutto ciò generava un ingiusto profitto ai lavoratori, nonché danno del Comune e lesione dell'immagine dell'Ente.

I lavoratori si rivolgevano, dunque, alla Corte d'Appello di Napoli, la quale confermava la sentenza precedente rigettando il ricorso, sulla base delle seguenti motivazioni: i reclamanti, soliti a trasgredire i propri doveri sul luogo di lavoro avvalendosi di mezzi elaborati e complessi, davano vita ad un esteso sistema delittuoso talmente grave da annientare totalmen-

te la fiducia nell'ambito di un qualsiasi rapporto di lavoro. Dimostrava inoltre la scarsa (se non nulla) propensione ai principi di diligenza, buona fede e correttezza, necessari all'instaurazione e al proseguimento di una qualsivoglia relazione lavorativa.

A questo punto, gli *ex* dipendenti del Comune di Napoli proponevano ricorso in Cassazione sulla base di diversi motivi, uno dei quali desta particolare interesse: i ricorrenti contestavano la proporzionalità della sanzione (ossia il licenziamento per giusta causa), valutata invece positivamente dal giudice di merito. A loro detta, la sanzione subita non rispettava il principio di proporzionalità, dal momento che gli stessi non avrebbero mai subito prima un procedimento disciplinare. La Cassazione, però, si rifà ad una propria precedente pronuncia del 17/10/2018 (n. 26010), secondo la quale *“l'accertamento dei fatti ed il successivo giudizio in ordine alla gravità e proporzione della sanzione espulsiva adottata sono demandati all'apprezzamento del giudice di merito, che anche qualora riscontri l'astratta corrispondenza dell'infrazione contestata alla fattispecie tipizzata contrattualmente è tenuto a valutare la legittimità e congruità della sanzione inflitta [...] con giudizio che, se sorretto da adeguata e logica motivazione, è incensurabile in sede di legittimità”*.

Nel caso in analisi, la Corte d'Appello aveva ricostruito gli accadimenti in maniera analitica, sviscerando e motivando largamente la gravità dei comportamenti messi in atto dai ricorrenti. Soltanto in seguito ad un'ampia e puntuale valutazione dell'insieme era giunta alla conclusione che la proporzionalità della sanzione comminata ai lavoratori fosse stata rispettata. Per contro, veniva escluso nella maniera più totale che i giudici di merito si fossero imbattuti in un mero automatismo.

Alla luce di quanto esposto, gli *ex* dipendenti del Comune di Napoli vedevano il loro ricorso rigettato dalla Suprema Corte di Cassazione.