

Inattività e riposo pari non sono

A fare la differenza è la disponibilità della forza lavoro

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

Una temporanea inattività del lavoratore non è equiparabile a riposo intermedio: è lavoro a tutti gli effetti. Come tale, allora, va computata nell'orario di lavoro. Infatti, mentre durante un riposo intermedio (non computabile nell'orario di lavoro) il lavoratore dispone liberamente di se stesso per un certo periodo di tempo nonostante sia costretto a restare nella sede di lavoro, durante una temporanea inattività, pur restando inoperoso, il lavoratore è obbligato a tenere costantemente disponibile la propria forza lavoro per ogni richiesta o necessità del datore di lavoro. Lo stabilisce la Corte di cassazione con ordinanza n. 24828/18 cassando una sentenza del tribunale di Bari, confermata dalla Corte di appello di Lecce. Nella pronuncia, la Cassazione riepiloga principi e norme in materia di orario di lavoro e periodi di riposo, fornendo un'utile guida alle imprese, come quella soccombente in giudizio, che ha dovuto sborsare oltre 90 mila euro a titolo di differenze retributive (lavoro straordinario) a un addetto alla sostituzione di lampade della pubblica illuminazione, dislocate sul territorio di diversi comuni, utilizzando un automezzo custodito presso il suo domicilio e senza obbligo di passare dalla sede aziendale.

L'orario di lavoro. Nella legge, alla voce «orario di lavoro» si trova il principio per cui l'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali e che i contratti collettivi possono stabilire una durata inferiore e/o anche riferire l'orario alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. Il principio vale per tutti i settori di attività, pubblici e privati, con le sole eccezioni della gente di mare, del personale di volo e dei lavoratori mobili, nonché di alcune ipotesi riconducibili al settore pubblico (forze armate e di polizia, servizi di protezione civile, vigili del fuoco, scuole ecc.). In realtà, il principio fissa la «durata» dell'orario di lavoro, ma non precisa quando e come si è a lavoro: che cosa, dunque, rientra nel computo della «durata» dell'orario di lavoro? La questione, particolarmente articolata, viene sbrogliata in parte dalla recente ordinanza della Corte di cassazione.

Che cosa rientra

I tempi del non lavoro	
Il riposo giornaliero	Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, da fruire in maniera consecutiva, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità
La pausa	Quando l'orario di lavoro eccede le 6 ore giornaliere, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo, secondo modalità e durata fissate dai contratti collettivi, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. Nel caso in cui nulla sia disciplinato dai contratti collettivi, il lavoratore ha diritto a una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti, la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo
Il riposo settimanale	Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero
Le ferie annuali	Il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

nell'orario di lavoro. Ai fini della misurazione dell'orario di lavoro, spiega la Cassazione, il dlgs n. 66/2003, all'art. 1, comma 2, lett. a, attribuisce espresso e 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. Così, peraltro, ha stabilito la giurisprudenza (Cassazione n. 20694/2015), secondo cui i tempi di attesa degli autisti, durante le operazioni di carico e scarico merci, vanno considerati di lavoro effettivo e come tali da retribuirsi. Anche la prevalente disciplina (regio decreto n. 1955/1923, art. 10 sostituito dal citato dlgs n. 66/2003 dal 29 aprile 2003), comprendeva nell'ambito della giornata massima di lavoro, quindi considerando come lavoro vero e proprio, il tempo necessario «per tutti gli altri servizi per ultimazione e per lo sgombero dei prodotti e in genere per tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare ripresa e cessazione del lavoro». La vigente disciplina, secondo la cassazione, dando attuazione della direttiva Ue n. 93/104/Ce, ha sostituito la precedente normativa riaffermando e specificando i contenuti, tanto da definire 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 finzioni».

Ciò vuol dire che il criterio di misurazione dell'orario di lavoro risulta composito, assumendo rilievo non soltanto il tempo della «prestazione effettiva» (il tempo durante il quale, cioè, il lavoratore è impegnato nelle sue mansioni specifiche), ma pure quello della «disponibilità del lavoratore» e quello della sua «presenza sui luoghi

tore all'interno dell'azienda nell'espletamento di attività prodromiche e accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni affidategli, ove il datore di lavoro non provi che egli sia ivi libero di autodeterminarsi ovvero non assoggettato al potere gerarchico» (Cassazione sentenza n. 13466/2017). In applicazione di tale principio,



di lavoro». Ne deriva, per esempio, che pure i lavori discontinui o quelli di semplice attesa e custodia sono a tutti gli effetti compresi nella nozione di orario di lavoro e costituiscono «lavoro effettivo», come tale da retribuirsi. Altro esempio: è considerato orario di lavoro «l'arco temporale trascorso dal lavora-

è stato considerato orario di lavoro il tempo impiegato dai dipendenti di un'acciaieria per raggiungere il posto di lavoro, dopo aver timbrato il cartellino marcatempo alla portineria dello stabilimento, e quello trascorso all'interno di quest'ultimo immediatamente dopo il turno di lavoro.

I periodi di non lavoro. Così posto il principio di «misurazione dell'orario di lavoro», ne consegue che non è orario di lavoro il tempo durante il quale il lavoratore non è impegnato nelle sue mansioni specifiche, non è disponibile per il datore di lavoro, né è presente sui luoghi di lavoro. Fermo restando che la disciplina contempla ipotesi in cui, anche se presente sul luogo di lavoro, al lavoratore è riconosciuto un periodo di non lavoro (è il caso, per esempio, delle pause, peraltro obbligatorie se l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore). Peraltro un periodo di riposo, secondo la definizione normativa (art. 1, dlgs n. 66/2003), è qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro. Tra le possibilità previste, quattro sono fondamentali: il riposo giornaliero, le pause, il riposo settimanale e le ferie annuali (si veda la tabella). A riguardo, nella recente ordinanza si legge che il criterio distintivo tra riposo intermedio (qual è la pausa), non computabile nella durata del lavoro, e una semplice temporanea inattività, computabile invece, consiste nella diversa condizione in cui si trova il lavoratore: 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; nel secondo caso, invece, pur restando inoperoso, è obbligato a tenere costantemente disponibile la propria forza di lavoro per ogni richiesta o necessità del datore di lavoro. Per esempio, è stato escluso che fossero periodi di riposo intermedi quelli durante i quali, nel corso di un viaggio, l'autista di un autotreno, sprovvisto di cabina, lasciava la guida al compagno, trattandosi, in tal caso, non di un periodo di riposo intermedio vero e proprio, bensì di semplice temporanea inattività (sentenza n. 5023/2009). In conclusione, dunque, ogniquale, a motivo del vincolo del contratto di lavoro, il lavoratore non agisce incondizionatamente (non dispone liberamente di se stesso), si è certamente in presenza di «orario di lavoro» come tale da retribuire, anche se materialmente non c'è stata produzione di alcun servizio od opera.