

# Corte di cassazione

## Sezione lavoro

Sentenza 21 maggio 2008, n. 12962

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con distinti ricorsi, poi riuniti, Luciano A. ed altri lavoratori in epigrafe indicati, dipendenti della SEPSA, con la qualifica di conduttore, esponevano che lo svolgimento della prestazione lavorativa era stato sempre articolato sulla base di una turnazione predisposta autonomamente dalla società datrice di lavoro per 26 giorni lavorativi mensili, ma che a causa delle carenze strutturali della azienda non erano stati posti in grado di conoscere sempre con adeguato anticipo l'orario di lavoro relativo al giorno seguente.

Precisavano che erano stati posti in una posizione denominata "disponibile" per cui erano in grado di conoscere preventivamente la turnazione relativa a sole 10 giornate mensili, mentre per le rimanenti 16 giornate venivano a conoscenza del turno assegnato solo il giorno precedente a quello di svolgimento della prestazione lavorativa.

Aggiungevano che dal 10 luglio al 10 settembre di ogni anno per il personale in disponibilità la mancata comunicazione dei turni riguardava tutti i giorni ricompresi nel periodo.

Osservavano, quindi, che tale organizzazione del lavoro era pregiudizievole per la vita extralavorativa in quanto impediva loro di programmare le ore di svago, la vita di relazione e i riposi quotidiani, non essendo posti nella condizione di conoscere, con adeguato anticipo, quale parte della giornata sarebbe stata impegnata dal lavoro.

Rilevavano, poi, la illegittimità della condotta della azienda per violazione dell'art. 3 del c.c.n.l. del 23 luglio 1986, che prevedeva l'obbligo per l'azienda di esaminare e risolvere tutte le problematiche connesse alla turnazione di lavoro, nonché per violazione dell'art. 10 del r.d. 19 ottobre 1923, n. 2328, che imponeva l'obbligo alle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto, di affiggere i turni di servizio in modo che il personale potesse prenderne conoscenza e, da ultimo, per violazione dell'art. 1375 c.c.

Affermavano, infine, che il disagio nello svolgimento della prestazione lavorativa e la sua onerosità, determinando una compromissione delle attività complementari od integrative della attività lavorativa, ovvero della c.d. vita di relazione, integrava una fattispecie di danno biologico, da liquidarsi a prescindere dalla sussistenza di una diminuita capacità di guadagno.

Chiedevano, pertanto, la condanna della SEPSA al pagamento di un compenso per il maggiore disagio affrontato nell'espletamento della prestazione lavorativa, da liquidarsi nella misura indicata nei rispettivi ricorsi introduttivi o da fissarsi in via equitativa, oltre interessi e rivalutazione, nonché l'accertamento dell'esistenza di un danno biologico.

La società convenuta, costituitasi, eccepiva preliminarmente la nullità del ricorso per violazione dell'art. 414 c.p.c. e nel merito concludeva per il rigetto della domanda in quanto infondata, eccependo, altresì, la prescrizione quinquennale.

Con sentenza dell'11 aprile 2001, il Tribunale di Napoli, condannava la SEPSA al pagamento in favore dei ricorrenti della somma di lire 6.000 per ogni giorno effettivo di turno in disponibilità, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1997, da quantificarsi in separato giudizio e su cui corrispondere gli interessi e la rivalutazione, mentre rigettava la domanda di risarcimento del danno biologico e compensava le spese.

Avverso la detta sentenza, con ricorso del 7 settembre 2001, proponeva appello la SEPSA, chiedendone la riforma, con la declaratoria di nullità dei ricorsi introduttivi ovvero con il rigetto integrale degli stessi, con ogni conseguenza di legge.

All'uopo l'appellante deduceva che i ricorsi introduttivi erano nulli per mancanza degli elementi di fatto posti a sostegno della domanda, nulla essendo stato specificato in ordine ai turni di servizio concretamente espletati, ai criteri di organizzazione dei turni in azienda ed alle modalità con cui questi erano comunicati ai dipendenti; che erroneamente il primo Giudice aveva sostanzialmente equiparato la situazione degli attori

a quella dei lavoratori part-time, laddove, invece, il rapporto a tempo pieno lasciava all'imprenditore il potere di organizzazione dell'attività aziendale, potere che poteva soffrire limiti solo in dipendenza di accordi che lo vincolassero o lo condizionassero a particolari procedure; che, pertanto, non ravvisandosi nella fattispecie alcuna violazione di legge e neppure alcun inadempimento contrattuale, la domanda doveva essere respinta; che al riguardo il richiamo all'art. 12 r.d. 1955/1923 era irrilevante giacché la norma nulla imponeva circa i tempi in cui l'orario di lavoro doveva essere comunicato e che inammissibile era la applicazione analogica dell'art. 2109 c.c., data la specificità della disciplina dell'orario di lavoro e la netta diversità della disciplina delle ferie; che in sostanza nella fattispecie non vi era alcuna modificazione di orari concordati né violazione della volontà contrattuale, mentre i lavoratori conoscevano con notevole anticipo la fascia in cui ricadeva il proprio turno e solo l'inizio della prestazione veniva loro comunicato al massimo il giorno prima, il tutto secondo le esigenze organizzative aziendali, per di più caratterizzate dal profilo pubblicitario del servizio da assicurare; che, inoltre, la posizione di disponibilità non poteva essere equiparata al lavoro effettivo e neppure a quella di reperibilità, essendo quest'ultima propria dei non turnisti ed essendo, invece, la disponibilità un vero e proprio turno di lavoro; che, per altro, il primo Giudice (che pur aveva respinto la domanda risarcitoria del danno biologico) erroneamente, aveva proceduto alla liquidazione del danno per il lamentato disagio, non solo in difetto di qualunque indicazione del diritto che sarebbe stato violato ma ponendo a parametro per la determinazione del danno una indennità contrattuale (di reperibilità) riconosciuta come diversa, senza chiarire le ragioni per le quali la stessa andava considerata nella percentuale dei 2/3.

Si costituivano i lavoratori appellati chiedendo il rigetto dell'appello.

Con sentenza del 10 dicembre 2003-25 febbraio 2004, l'adita Corte d'appello di Napoli, ritenuto che la pretesa dei lavoratori risultava priva di fondamento sia in relazione a disposizioni legislative sia a clausole contrattuali e, segnatamente, a quelle invocate dagli istanti, accoglieva il gravame, rigettando le domande proposte con i ricorsi introduttivi.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorrono i lavoratori con tre motivi.

Resiste la SEPSA con controricorso.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Va preliminarmente disattesa l'eccezione - sollevata dalla società contro ricorrente nel proprio atto difensivo - di inammissibilità del ricorso per mancata precisazione delle ragioni delle proposte censure, esaurienti in una generica postulazione di erroneità della sentenza impugnata, risultando l'atto contestato provvisto dei requisiti di forma e di contenuto indicati dall'art. 366 c.p.c, come emerge dall'analisi dello stesso.

Con il primo mezzo d'impugnazione, infatti, i ricorrenti, denunciando violazione o falsa applicazione di norme di diritto ed omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia, osservano che in tema di orario di lavoro degli autoferrotranvieri, l'art. 3 del c.c.n.l. del 1976 e del 1985 prevede "il preventivo e periodico esame tra le aziende e le RSA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti sui problemi relativi alle condizioni ambientali, ai ritmi e turni di lavoro... "nonché gli 10 RDL 2328/23 e 10 L. 138/58 prevedono altresì l'obbligo per le aziende "di affiggere" negli uffici, nelle stazioni, negli scali, nei depositi e nelle officine i turni di servizio in modo che il personale possa prenderne conoscenza".

Lamentano che il Giudice d'appello abbia rigettato le domande dei lavoratori applicando "letteralmente" le norme in questione sostenendo la mancata previsione, in esse, del tempo necessario per un'adeguata conoscenza preventiva, senza avvedersi che così interpretando la normativa di riferimento ha riconosciuto, irragionevolmente, all'imprenditore totale libertà di avvisare i lavoratori a suo completo piacimento, sia per ciò che concerneva i turni che per l'orario di lavoro (quindi un mese prima, un giorno prima, 10 minuti prima, tutto a sua completa discrezione).

Il Giudice d'appello, inoltre - osservano ancora i lavoratori con il secondo motivo di ricorso -, con la impugnata pronuncia avrebbe violato l'art. 1375 c.c., che impone che l'esecuzione del contratto avvenga secondo buona fede, nonché l'art. 1175 c.c. secondo cui "il debitore ed il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza", non tenendo conto che il rapporto di lavoro, avendo natura contrattuale, soggiace alle suddette disposizioni; disposizioni da ritenersi violate ove - come nella specie - l'orario di lavoro venga variato con un preavviso di appena 24 ore circa i turni da osservare il giorno successivo Tali modalità del preavviso comporterebbero anche una violazione dell'art. 2087 c.c. (terzo motivo) concernente l'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie "a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"; e di tanto il Giudice a quo avrebbe dovuto tener conto nella sua decisione, anche - come dedotto con il quarto motivo - alla luce dell'art. 32 Cost. (tutela della salute).

Il ricorso va accolto, essendo fondato il primo motivo, mentre gli altri, tutti volti a dimostrare l'illegittimità, sotto diversi profili, della condotta datoriale, sono assorbiti dalla soluzione offerta.

Dispone l'art. 10 della l. 14 febbraio 1958, n. 138 che le aziende esercenti autoservizi pubblici di linea extraurbani adibiti al trasporto dei viaggiatori "devono affiggere i turni di servizio negli uffici, nelle autostazioni, nei depositi e nelle officine in modo che il personale ne possa prendere conoscenza".

Tale disposizione, imponendo al datore di lavoro di affiggere i turni, è intesa a consentire al lavoratore stesso una ragionevole programmazione del proprio tempo in relazione agli impegni lavorativi e non può quindi essere interpretata nel senso che l'affissione possa avvenire a ridosso dell'inizio della prestazione.

Dalla lettura delle norme in questione risulta, infatti, di tutta evidenza come il legislatore, imponendo l'affissione dei turni e degli orari di lavoro e, quindi, la pubblicizzazione degli stessi, abbia inteso assicurare ai lavoratori interessati una conoscenza anticipata in un tempo ritenuto "ragionevole".

La Corte d'appello, al contrario, ha affermato, a sostegno della propria decisione, che, in tema di orario di lavoro, limiti allo ius variandi non sarebbero configurabili, trattandosi di rapporti di lavoro a "tempo pieno", rispetto ai quali nessuna norma di legge o di contratto, ne faceva previsione, sicché il comportamento dell'azienda doveva ritenersi legittimo.

Ma così interpretando la disposizione in oggetto, il Giudice a quo non si è fatto carico di considerare la finalità della stessa, ritenendo, in mancanza di una norma che specificasse il tempo necessario per una adeguata conoscenza preventiva, che anche una comunicazione dell'inizio del turno lavorativo avvenuta soltanto il giorno precedente, fosse rispettosa del generico dettato legislativo.

Tale convincimento appare del tutto arbitrario e lesivo della dignità del lavoratore che la norma di riferimento, letta anche alla luce dell'art. 32 Cost., mira, invece, a tutelare.

Né può sostenersi che un tale ragionamento sarebbe applicabile solo al lavoro part-time (nel quale, prima l'art. 5 della l. 19 dicembre 1984, n. 263 e poi l'art. 2 del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, hanno previsto espressamente l'indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa), giacché le esigenze di programmabilità del tempo libero, ravvisate espressamente dal legislatore nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, sussistono, anche se in maniera meno pressante, all'interno del rapporto di lavoro a tempo pieno. Anche per i rapporti a tempo pieno, infatti, il tempo libero ha una sua specifica importanza stante il rilievo sociale che assume lo svolgimento, anche per il lavoratore a tempo pieno, di attività sportive, ricreative, culturali, sociali, politiche, scolastiche ecc., o anche di un secondo lavoro, nel caso in cui non sia prevista una clausola di esclusiva.

Il ricorso va, pertanto, accolto nei termini suddetti, con conseguente annullamento della impugnata decisione e rinvio alla medesima Corte d'appello di Napoli affinché, in diversa composizione, riesami la controversia alla luce della illustrata interpretazione della normativa di riferimento. La stessa Corte provvederà anche alla regolamentazione delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Napoli, in diversa composizione.