

# La Corte di cassazione si pronuncia sull'orario di lavoro dei tecnici esterni

*di A. Ventura - 28 Settembre 2024*

Come già accaduto in passato (Cass. n. 27920 del 13/10/2021 e Cass. n. 31340 del 03/11/2021), all'attenzione della Suprema Corte è stata prospettata la questione concernente l'orario di inizio e di fine servizio dei tecnici esterni, il cui computo, da parte dell'azienda datoriale, si assume essere lesivo dei diritti dei prestatori, con evidenti ripercussioni sulla retribuzione degli stessi.

Infatti, i lavoratori, che ricorrono in Cassazione, vestono i panni dei tecnici esterni addetti agli interventi di manutenzione presso i clienti e, in forza di ciò, necessitano quotidianamente di spostarsi per poter raggiungere le sedi presso cui intervenire, al fine di poter rendere la prestazione lavorativa.

Orbene per potersi recare presso i clienti, i tecnici – al principio del dì lavorativo – prelevavano l'automezzo aziendale al fine di raggiungere il primo luogo di interesse e – allo stesso modo – concluso l'ultimo degli interventi in agenda, riportavano l'auto in azienda.

Dalla lettura della pronuncia ci si avvede dei fatti di causa sottesi allo scrutinio condotto dalla Corte e di come essi siano stati interessati da alterne vicende, che hanno comportato un vero mutamento di riconoscimento del tempo del tragitto.

Infatti, sino al 2013 il tempo occorrente per prelevare l'automezzo e raggiungere il luogo di intervento (così come quello necessario per ricondurre il mezzo presso il luogo del ricovero al termine della giornata) era stato considerato, a tutti gli effetti, tempo di lavoro e, come tale, assoggettato a retribuzione fino al giorno in cui un nuovo accordo sindacale ha ritenuto di pretermettere lo stesso dall'orario di lavoro dei tecnici.

Nel 2013, a seguito di una ristrutturazione dell'orario aziendale, si concertava che l'orario di lavoro principiasse all'arrivo del tecnico presso la sede di primo intervento e si concludesse dopo il compimento delle operazioni presso l'ultimo dei clienti non considerando, in tal modo, il tempo di viaggio da e per la sede aziendale, all'inizio e alla fine della giornata.

In sostanza da quella data era stata introdotta una franchigia di trenta minuti non assoggettata a remunerazione se non nell'eventuale eccedenza rispetto alla mezz'ora.

I lavoratori contestavano, dunque, il contenuto dell'accordo nella parte in cui non considerava quale tempo effettivamente lavorato i quindici minuti necessari per prelevare il mezzo e i quindici minuti occorrenti a ricondurlo in azienda.

Tutto ciò, a ben vedere, si concretizzava sotto il “*controllo*” del tempo di viaggio da parte del datore, che avveniva per mezzo del sistema di geolocalizzazione del veicolo stesso (Sul punto Cass. n. 37286 del 29/11/2021).

La succitata regolamentazione dell’assetto degli interessi delle parti viene considerata, dai prestatori, lesiva dei loro diritti in quanto, primariamente, in contrasto con la disposizione di cui all’art.1, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Più in generale è interessante il tema del contrattazione di prossimità e del suo rapporto con le altre fonti di regolamentazione e sul tema V. Pupo, *Contrattazione di prossimità: introduzione del diritto del lavoro “ad aziendam”?*, in Consulta On-line, [www.giurcost.org](http://www.giurcost.org), 30 novembre 2011).

Per mezzo di tale disposizione, il legislatore riempie di contenuto il concetto di orario di lavoro, la cui definizione consiste in «*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*».

Forti della esplicitazione prospettata, i lavoratori ricorrevano al Tribunale in funzione di Giudice del lavoro assumendo che il tempo assoggettato alla franchigia di trenta minuti (e come tale non retribuito) rientrava, a tutti gli effetti, nell’orario di lavoro, trattandosi di periodo durante il quale il tecnico risulta a disposizione della parte datoriale nello svolgimento delle proprie mansioni.

In tal modo, il Tribunale di Firenze si trovava investito della domanda di declaratoria di nullità parziale della clausola contrattuale denunciata, oltre che della richiesta diretta all’ottenimento della retribuzione non percepita per la quota-parte lamentata, a far data dal 1° luglio 2013.

Il Tribunale, ritenendo di non dover accogliere le istanze dei lavoratori, rigettava le richieste.

Occorre precisare che i lavoratovi affidavano all’esperimento della consulenza tecnica d’ufficio, il concreto accertamento dei minuti di mancata retribuzione ma, per il Tribunale, si era in presenza di una vera e propria insufficienza probatoria e ciò comportava il rigetto delle domande.

A detta del Tribunale non poteva dubitarsi che la clausola concretizzante la franchigia fosse in contrasto con la definizione di orario di lavoro prevista dall’ordinamento giuridico ma, pur ritenendo sussistente il contrasto, era mancata, da parte dei tecnici ricorrenti, la prova del tempo effettivo, impiegato ogni giorno, per prelevare e ricondurre l’imprevedibile mezzo.

Non paghi della statuizione del giudice di prime cure, i lavoratori interpongo gravame innanzi alla Corte di Appello di Firenze al fine di vedere accolte le rimostranze avanzate volte, a ben vedere, al riconoscimento di un fondamentale diritto, l’asseverazione di ciò che – dalla loro posizione –costituisce lavoro a tutti gli effetti e a cui deve seguire la conseguente retribuzione (Sul punto C. Buzzacchi, *Il lavoro. Da diritto a bene*, Franco Angeli, Milano, 2019).

La Corte territoriale, in parziale riforma della pronuncia del Tribunale, dichiarava la nullità della clausola dell'accordo aziendale, affermando il diritto dei prestatori alla retribuzione dell'intero periodo di tempo impiegato per il tragitto.

La Corte d'appello fiorentina, infatti, evidenziava il contrasto della clausola aziendale con la norma avente carattere imperativo e consacrata nell'art.1, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 dal momento che l'efficacia del disposto di quest'ultimo articolo sostituisce, di diritto, la clausola ritenuta nulla.

I giudici affermavano che l'attività di manutenzione cui sono adibiti i tecnici richiede lo spostamento presso i clienti sicché il tragitto è funzionale allo svolgimento dei loro compiti, non potendosi escludere il primo e l'ultimo viaggio della giornata poiché, anch'essi, sono funzionali all'espletamento delle mansioni.

Il tempo del tragitto – secondo la Corte territoriale – è eterodiretto in quanto controllato dal datore tramite i sistemi di geolocalizzazione di cui è dotato l'automezzo aziendale e ciò non può far dubitare che si tratti di esecuzione della prestazione lavorativa.

Al pari del primo giudice, però, respingeva la domanda diretta al pagamento dell'importo della mancata retribuzione.

La questione approda, così, innanzi ai Giudici di legittimità che del tema si erano già occupati in passato.

Infatti, per mezzo di due precedenti pronunce (Cass. n. 27920/2021 e Cass. n. 31340/2021) rese su fattispecie esattamente sovrapponibili a quelle oggetto di attenzione in questa sede, il Supremo Collegio affermava il diritto dei tecnici di vedere computato nell'orario di lavoro il tempo necessario a raggiungere il luogo di primo intervento e, al termine della giornata, il tempo per rientrare nella sede aziendale, con conseguente retribuzione dello stesso.

L'orientamento della Cassazione affonda, peraltro, le sue radici nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

La CGUE è stata chiamata in causa con la Sentenza 10 settembre 2015, n. C-266/14 laddove, su ricorso per l'ottenimento di una pronuncia pregiudiziale rispetto articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, affermava che: *«in circostanze come quelle che caratterizzano il procedimento principale, nelle quali i lavoratori non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione, il tempo di spostamento che tali lavoratori impiegano per gli spostamenti quotidiani tra il loro domicilio ed i luoghi in cui si trovano il primo e l'ultimo cliente indicati dal loro datore di lavoro».*

Leggendo l'ordinanza della Cassazione qui commentata( 17 giugno 2024,n.16674) ci sia avvede dei passaggi che hanno portato la Corte di Appello a decidere nei termini impugnati.

Secondo il giudice dell'appello, infatti, la domanda di accertamento della nullità parziale è una domanda ammantata di autonomia rispetto all'istanza di ottenimento delle differenze retributive sicché il giudice di primo grado, non avendo correttamente operato la scissione delle domande, ha errato.

Infatti, la declaratoria di nullità della clausola contrattuale è comunque funzionale a ristabilire, per il tempo a venire, il corretto assetto dei rapporti contrattuali frustrati dalla condizione lamentata.

La Corte di Appello, nel motivare le ragioni che l'hanno condotta – seppur in parte – a decidere diversamente rispetto al primo giudicante, è chiamata ad affrontare il tema della inscindibilità.

All'interno dell'accordo aziendale del 2013, infatti, le parti si sono date reciprocamente atto della inscindibilità dell'accordo rispetto a tutte le altre intese concluse in funzione e a motivo della volontà di regolamentare in maniera diversa i loro rapporti.

Quest'ultime, invero, hanno sottoscritto un accordo quadro e tre accordi esplicativi con la conseguenza che quanto convenuto fosse avvinto dal vincolo della inscindibilità.

La Corte di Appello rifiutava, però, la tesi così esplicitata poiché, a suo dire, il meccanismo di sostituzione automatica di diritto della clausola ritenuta nulla non travolge l'intero regolamento contrattuale sicché il Tribunale avrebbe sbagliato nel ritenere sussistente la dichiarata inscindibilità quale elemento ostativo per una diversa pronuncia.

Come detto, pur affermando per il futuro il diritto alla retribuzione per il tempo indicato, la Corte di Appello respingeva la domanda diretta al pagamento dell'importo della mancata retribuzione in ragione della assenza della prova dell'effettività del tempo lavorato.

Per la Corte di Appello i lavoratori hanno proposto domanda di ottenimento della retribuzione non erogata per trenta minuti quotidiani, a prescindere dell'effettivo e concreto svolgimento del tragitto, assumendo, così, che ciascun tragitto fosse effettivamente durato quindici minuti.

La Società resistente, infatti, contestava un simile assunto e lamentava la mancanza di allegazioni probatorie sul punto.

Il giudice dell'appello, infine, richiamava il dato della mancanza di allegazioni in ordine all'ambito territoriale dell'intervento del tecnico, valorizzando la parte dell'accordo in virtù della quale la Società si impegnava a rispettare i tempi previsti dalla franchigia, attribuendo degli interventi di manutenzione il cui spostamento non superasse i quindici minuti.

Così, i lavoratori proponevano ricorso, innanzi alla Cassazione, avverso alla sentenza della Corte di Appello fiorentina e – specularmente – la Società datoriale, oltre a resistere con controricorso, proponeva ricorso incidentale.

Nello scrutinare i motivi addotti dalle parti, la Suprema Corte, per ragioni di carattere logico-giuridiche, avvia il proprio giudizio dal ricorso incidentale, in quanto l'esame dello stesso risulterà utile nell'economia della pronuncia.

La Società, per mezzo del primo motivo, censura la violazione e falsa applicazione dell'art. 1419 cod. civ. dal momento che la Corte di Appello ha ritenuto di non dover applicare la clausola di inscindibilità di cui si è detto.

L'art. 1419 cod. civ., come è noto, afferma, al primo comma, che la nullità di singole clausole del contratto – o la sua nullità parziale – può comportare la nullità dell'intero regolamento negoziale allorquando emerga che le parti non lo avrebbero stipulato in mancanza della parte affetta da nullità.

Al secondo comma, però, emerge, con più forza, il principio di conservazione del contratto giacché si afferma che se il contratto contiene singole clausole affette da nullità e le stesse sono sostituite di diritto da disposizioni aventi carattere imperativo, ciò non comporta la nullità dell'intero contratto.

La Cassazione afferma come la Società datrice di lavoro non ha agito al fine di ottenere una pronuncia di nullità totale del contratto ma ha agito, diversamente, affermando l'inammissibilità della domanda dei ricorrenti; chiedendo, dunque, che si azionasse un rimedio di carattere processuale in luogo di una prospettazione di carattere sostanziale.

Viene, poi, richiamato oltre all'art. 1419 cod. civ. anche l'art. 1319 cod. civ. che è rubricato "inserzione automatica di clausole", il quale afferma il carattere non derogabile del meccanismo della sostituzione automatica considerato che «*da un lato impedisce in radice la possibilità di estendere la nullità parziale di qualche clausola all'intero contratto; dall'altro rende a sua volta nulle eventuali clausole cc.dd. di inscindibilità*», confermando il *decisum* del giudice d'appello (Cass. Ord. n.16674/2024, p.5).

La sostituzione automatica – prosegue la Cassazione – ha una duplice valenza: da una parte ristabilisce l'equilibrio negoziale secondo la volontà inderogabile del legislatore e dall'altra conserva il contratto senza rimette al *merum arbitrium* del giudice di stabilire se la clausola incriminata sia o meno essenziale.

Per suffragare tale impostazione, gli Ermellini richiamano il principio di cui all'Ordinanza n. 18794 del 2023 la quale afferma l'eccezionalità dell'estensione a tutto il contratto della nullità di una singola clausola (o parte) e, ad ogni buon conto, rimette sulla parte che ne ha interesse l'onere di dare prova della dipendenza del contratto da quella clausola sicché l'intero regolamento deve essere travolto.

Nella odierna controversia, la Società non ha, dunque, adempiuto a un simile onere.

Il secondo punto del ricorso incidentale, che la Corte dichiara infondato, vede quale doglianza la violazione o falsa applicazione dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Infatti, la Società lamenta che il giudice avrebbe errato nel ritenere orario di lavoro il periodo di tempo rientrante nei trenta minuti di franchigia previsti.

Sul punto l'infondatezza della censura è motivata per mezzo del richiamo alla Cass. 29 novembre 2021, n. 37286, che ha statuito sul tempo di preparazione della prestazione con riguardo, proprio, al caso dei tecnici che si recano presso le abitazioni dei clienti per rendere la propria prestazione (Sul punto si veda P. Ruffo, *Il tempo di spostamento domicilio-clienti costituisce orario di lavoro (nota a Cass. 29 novembre 2021, n. 37286)*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, fasc. n.4, pp.1119 -1128).

Nella richiamata pronuncia la Cassazione afferma che il tempo di preparazione rientra all'intero del concetto di orario di lavoro se le attività si svolgono sotto la direzione e il controllo del datore.

Nel caso dei tecnici il controllo, come visto, si esplica anche per mezzo dei sistemi installati sugli automezzi e ciò comporta la nullità delle clausole aziendali dirette a escludere dal tempo effettivamente lavorato il periodo di cui al tragitto, nei termini sopra descritti (Cass. 29 novembre 2021, n. 37286 richiama, peraltro, altre pronunce «*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*»).

Atteso che si tratta di tempo lavorato in quanto assoggettato al controllo del datore di lavoro e che, come tale, deve essere retribuito, la Cassazione passa a scrutinare il ricorso principale introdotto dai lavoratori.

Nuovamente per ragioni di carattere logico-giuridiche, la Cassazione esamina il ricorso a partire dal secondo motivo, giacché il primo rimarrà assorbito dalle motivazioni esposte sul secondo.

Per mezzo della seconda doglianza, i lavoratori lamentano la violazione o falsa applicazione degli artt. 2697, 2698, 2727, 2729 cod. civ e 115; 116; 420, 421 cod. pro. civ. oltre all'art. 24 della Carta costituzionale.

I detti articoli sono richiamati a motivo del difetto di allegazione, sussistente per il giudice di appello, rispetto alla domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive.

L'art. 2697 stabilisce il generale principio dell'onere della prova e l'art. 2698 la nullità dei patti sull'onere della prova; gli artt. 2727 e 2729 si occupano delle presunzioni e, in ultimo l'art. 24 Cost dei principi fondativi della tutela giurisdizionale dei diritti.

La Cassazione muove dall'assunto che, una volta pronunciata la nullità della clausola contrattuale ritenuta lesiva dei diritti dei lavoratori, il giudice di appello avrebbe dovuto affermare che quel tempo era da retribuire in virtù del principio di corrispettività delle prestazioni (Cass., Ord. 16674/2024, p.6) considerato che «*la mancata specifica allegazione dei tempi in concreto impiegati in ciascun giorno lavorativo rileva non ai fini dell'esistenza del diritto alle conseguenti differenze retributive – posto che è pacifico che essi sono tecnici esterni – ma solo della loro quantificazione, ben potendo quei tempi di lavoro essere anche inferiori ai 30 minuti giornalieri*» (Ord. cit., p.7) con il conseguente dovere del giudice di operare l'accertamento delle pretese dei lavoratori «*sulla base del pacifico sistema aziendale di geolocalizzazione dell'automezzo da loro impiegato per recarsi dai clienti e per fare ritorno alla sede aziendale*»(ancora Ord. cit., p.7).

In sostanza la Cassazione afferma che la mancata specificazione dei tempi di percorrenza non rileva ai fini del diritto alla retribuzione ma rileva, viceversa, soltanto sul computo della stessa.

La Corte, dunque, cassa la sentenza sul punto e rinvia alla Corte d'Appello per il compimento del necessario accertamento ai fini della determinazione delle differenze retributive.

Gli Ermellini, così, passano in rassegna il primo motivo che dichiarano assorbito in quanto concernente l'omissione dell'indicazione dell'ambito territoriale degli interventi e, in ultimo, proseguono ad esaminare il terzo motivo riguardante l'omesso esame di un fatto decisivo.

Su di esso i Giudici debbono dichiarare di non potersene occupare in quanto diretto ad ottenere una rivalutazione della documentazione probatoria che è preclusa alla Suprema Corte.

L'interesse dell'ordinanza in commento si rinviene, probabilmente, sulla necessità di precisare che il tempo denunciato è lavoro a tutti gli effetti e non altro, assoggettato, quindi, all'eterodirezione datoriale e, come tale, da remunerare.

Essa torna su di un tema non nuovo ma già sviscerato e si colloca nel solco della giurisprudenza euro-unitaria, tra le cui pronunce si rammenta la già citata Sentenza della Corte di Giustizia 10 settembre 2015, n. C-266/14 commentata in questa rivista (A. Cimarosti, *Tempo di spostamento domicilio-clienti nell'orario di lavoro per i lavoratori senza un luogo fisso o abituale di lavoro*, [in Labor, www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 21 luglio 2016).

La Cassazione pare ricordare, ancora una volta, che «*il lavoro non è una merce*» (L. Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, 2007) ma qualcosa su cui la Repubblica ha posto le basi del progetto di cambiamento della società che intende realizzare (sul punto E. Ghera, A. Pace (a cura di), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Jovene, Napoli, 2009).

Angelo Ventura, dottore di ricerca in Diritto ed Economia

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 17 giugno 2024, n. 16674](#)