

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO

SEZIONE CIVILE

In persona del Giudice Dott. Piero Rocchetti

SENTENZA

nella causa iscritta al R.G.L. n. 5356/2007 promossa da:

Ca.Ni., elettivamente domiciliato in Torino, presso lo studio dell'avv. Cl.Bo. che lo rappresenta e difende per delega in atti.

- PARTE RICORRENTE –

CONTRO

F. S.p.A., elettivamente domiciliata in Torino, presso lo studio degli avv.ti Si.Ro. e Lo.Pi. che la rappresentano e difendono per delega in atti.

- PARTE CONVENUTA -

OGGETTO: mancati riposi e incidenza festivi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente, allegando di essere inquadrato come operaio e di svolgere attività lavorativa su turni avvicendati (6,00 - 14,00; 14,00 - 22,00; 22,00 - 6,00) con lavoro domenicale e nelle giornate festive settimanali e infrasettimanali e di avere percepito per tali prestazioni le relative maggiorazioni,

lamenta che la convenuta non abbia tenuto conto di tali compensi nel calcolo del trattamento economico per ferie, festività, gratifica natalizia e P.I.R. e ne chiede la condanna al pagamento della somma risultante dal conteggio allegato. Sostiene di aver spesso usufruito, in relazione ai cambi di turno, di riposi settimanali inferiori alle 24 ore consecutive (da aggiungersi al normale riposo giornaliero), chiede la condanna della convenuta stessa al risarcimento del danno per tali mancati riposi. Tale danno quantifica moltiplicando il numero di asseriti mancati riposi per la retribuzione giornaliera che percepisce alla data di notificazione del ricorso.

La convenuta, costituendosi ritualmente in giudizio, eccepisce la nullità del ricorso, e la prescrizione quinquennale. Allega inoltre che, con l'accordo aziendale del 20/5/1983 sarebbero state "chiusure" tutte le questioni poste a fondamento della domanda. Chiede nel merito e in via conclusiva la reiezione del ricorso.

Sono stati prodotti vari prospetti e conteggi.

Le parti, in corso di causa si sono accordate sul quantum dovuto dall'azienda in caso di accoglimento della domanda.

Il Giudice, in esito alla discussione orale, ha pronunciato sentenza, come da dispositivo in calce riportato.

L'eccezione di nullità del ricorso è infondata, in quanto l'atto introduttivo fornisce tutte le indicazioni necessarie per identificare e precisare il contenuto della domanda.

La domanda di incidenza delle maggiorazioni dei compensi per lavoro festivo sugli istituti contrattuali è fondata.

Il nodo più dibattuto in proposito riguarda l'interpretazione e la portata dell'accordo 20/5/1983 citato in premessa. In particolare, secondo la convenuta, con tale pattuizione, le parti avrebbero chiuso ogni potenziale vertenza in ordine all'incidenza delle maggiorazioni per lavoro festivo sugli istituti.

Nelle parti rilevanti ai fini del decidere l'accordo citato prevede: "(...) Le parti intendono definire la vigente disciplina aziendale introducendo un trattamento di miglior favore per quanto riguarda le questioni connesse alla incidenza delle maggiorazioni per lavoro notturno sulla retribuzione per

ferie, gratifica natalizia, permessi retribuiti ex art. 5 - disciplina generale - del CCNL 16/7/1979 e festività infrasettimanali.

A tal fine ed a tale titolo, con decorrenza 1/11/1983, verrà corrisposto ai lavoratori turnisti interessati (operai, intermedi, impiegati) il seguente aumento della maggiorazione per le ore notturne effettivamente prestate (...).

Resta inteso che nel trattamento sopra indicato si è tenuto conto della trasformazione in percentuale dell'indennità per lavoro notturno nelle festività infrasettimanali corrisposte a far data dall'ottobre 1975. Per effetto di quanto sopra la F.L.M. da atto che si intendono - a partire dalla data del presente accordo - superate e quindi non più proponibili per il futuro le pretese di incidenza della maggiorazione stessa sugli istituti delle ferie, gratifica natalizia o 13° mensilità, permessi retribuiti ex art. 5 - disciplina generale - dal CCNL 16/7/1979 e festività infrasettimanali (...).

Dal medesimo tenore letterale dell'accordo si evince che le parti collettive non hanno fatto riferimento in specifico alle maggiorazioni per lavoro festivo (domenicale e infrasettimanale), quanto piuttosto hanno inteso chiudere ogni questione relativa alle incidenze sugli istituti delle maggiorazioni per lavoro notturno, ivi comprese quelle relative al lavoro notturno prestato nelle festività infrasettimanali (vedi par. "Resta inteso che....").

Con un allegato all'accordo del 20/5/1983, le parti definiscono l'unica ipotesi di "lavoro notturno" non contemplata nell'accordo medesimo, e cioè quella relativa "ai lavoratori che svolgono attività lavorativa alla domenica (sul 2° e 3° turno) con riposo compensativo".

In definitiva, con l'accordo citato, le parti hanno inteso definire ogni questione relativa all'incidenza delle maggiorazioni per lavoro notturno (festivo e non) su ferie, gratifica natalizia, permessi retribuiti ex art. 5 disc. gen. CCNL 16/7/1979 e festività infrasettimanali. Se entro tali limiti si deve quindi accogliere la tesi di parte convenuta circa la portata preclusiva dell'accordo citato, rimangono aperte le questioni proposte da parte attorea circa l'incidenza delle maggiorazioni per lavoro festivo diurno.

Non necessita di esame l'eccezione relativa alla prescrizione quinquennale, in quanto parte ricorrente nei conteggi prodotti, non estende la richiesta oltre i limiti prescrizionali (e i conteggi fanno riferimento solo all'incidenza delle maggiorazioni per festivo diurno).

Com'è noto, il problema della determinazione del trattamento economico degli istituti di retribuzione indiretta nasce dal fatto che non esiste nell'ordinamento una nozione onnicomprensiva di retribuzione, valida in ogni caso.

Occorre quindi fare riferimento alla normativa legale o contrattuale che disciplina i singoli istituti per i quali si chiede il computo della maggiorazione per il lavoro a turni.

In fatto, è pacifico che le prestazioni lavorative del ricorrente si svolgano secondo un sistema di turnazione che si esplica anche in occasione delle giornate domenicali e delle festività infrasettimanali.

In conseguenza della continuità e della regolarità con cui avvengono tali prestazioni, si deve senz'altro ritenere che le medesime rientrino nella retribuzione globale di fatto a cui fanno riferimento le norme concernenti gli istituti delle ferie, gratifica natalizia e P.I.R. (art. 14 e 15 disc. spec. parte 1° e 5° disc. gen. CCNL Metalmeccanici Privati), nonché l'art. 5 Legge 27/4/1949 nr. 260 relativo alle festività.

Ci si richiama sul punto alla giurisprudenza costante della Pretura e del Tribunale di Torino (c.f.r. per tutte Sentenze n. 5551/88 Tribunale Torino) che riconosce la computabilità sugli istituti di cui si tratta delle maggiorazioni per lavoro festivo in quanto le medesime compensano non una eccedenza di orario, ma una particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Rimane da precisare che i compensi percepiti in occasione del lavoro prestato nelle festività infrasettimanali non possono essere equiparati ai compensi relativi al lavoro straordinario.

Secondo il disposto contrattuale infatti il lavoro straordinario è quello prestato oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali, tenendo presente una settimana lavorativa tipo con lavoro prestato tutti i giorni dal lunedì al venerdì.

Tale criterio vale anche nel caso in cui la settimana sia inframmezzata da una festività e l'attività prestata in tale giornata non è qualificabile come prestazione straordinaria.

Anche la domanda di risarcimento del danno per mancati riposi merita accoglimento.

Nel merito il problema posto dalle parti consiste nel valutare se sia adempiuto l'obbligo datoriale di concedere un riposo settimanale in tutti quei casi in cui, a seguito del cambio del turno, il dipendente, dopo aver smesso di lavorare alle ore 6 del mattino (terzo turno) abbia ripreso l'attività lavorativa alle ore 6 del mattino successivo (primo turno) ovvero alle ore 14 del pomeriggio successivo (secondo turno).

Lo stesso ricorrente sembra dare atto che ai sensi della Legge n. 370/1934 il lavoro a squadre implichi che il riposo settimanale possa avere una decorrenza diversa di quella da una mezzanotte all'altra, "a condizione che venga nel contempo mantenuta integra la durata del riposo giornaliero, sia nel giorno immediatamente precedente che nel giorno immediatamente successivo a quello del riposo settimanale, sia nell'arco dell'intera settimana, in quanto il riposo settimanale si aggiunge e non si sostituisce a quello giornaliero, attesa la inderogabilità ed infungibilità di entrambe le forme di riposo"; in questo senso sono numerose sentenze della Suprema Corte (v., tra le altre, Cass. n. 10978/1990, Cass. n. 9542/1987) che costituiscono un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato.

Alla luce dei criteri sopra espressi si tratta, quindi, di verificare se nel caso di specie l'intervallo di 24 ore (passaggio dal terzo turno al primo turno) o di 36 ore (passaggio dal terzo turno al secondo turno) di "non lavoro" possa essere definito "riposo settimanale" ai fini dell'adempimento degli obblighi legali posti a carico del datore di lavoro in subiecta materia.

E' certo innanzitutto che il dettato normativo non sia stato rispettato dall'azienda nel caso di passaggi dal 3 al 1° turno (intervallo di 24 ore di "non lavoro").

La Corte Costituzionale ha infatti inequivocabilmente indicato che il dettato dell'art. 36 Cost. può dirsi rispettato solo ove le 24 ore di riposo settimanale siano godute consecutivamente (cfr. Corte Cost. n. 102/76); di talché, ove, come nel caso di specie, il periodo non lavorato sia ridotto a 24 ore, si assiste ad una illegittima sovrapposizione tra riposo settimanale e riposo giornaliero con conseguente riconoscimento del diritto risarcitorio in capo al lavoratore.

Ritiene peraltro il decidente che anche nel caso di passaggio dal terzo al secondo turno (con intervallo non lavorato più ampio, di 36 ore) vi sia quantomeno una parziale sovrapposizione fra riposo settimanale e riposo giornaliero.

Non è condivisibile l'orientamento giurisprudenziale che ritiene, nel caso ora considerato, assicurato il rispetto del riposo settimanale, sulla base di argomentazioni che fanno riferimento a criteri riferiti alla mera entità numerica delle ore non lavorate ed individuano quindi l'assenza di violazione del diritto al riposo settimanale nella fattispecie che comprenda 32 ore di intervallo non lavorato (24 ore ascrivibili a riposo settimanale e 8 ore ascrivibili a riposo giornaliero).

Pur considerando gli inevitabili margini di opinabilità in fattispecie ove ci si appella in larga parte a criteri di carattere equitativo, pare al decidente che la tesi per ultima esposta trascura di valutare da un lato l'elemento normativo della fattispecie che richiede, per la realizzazione del riposo settimanale costituzionalmente previsto, non solo uno spazio temporale di non lavoro, e neppure solo un periodo di riposo, ma la possibilità di esplicitare, in tale arco temporale, le comuni relazioni in ambito familiare e sociale: sotto il profilo più propriamente fattuale la tesi restrittiva qui contestata non valuta appieno la realizzazione delle esigenze ora esposte in tipologia di lavoro e di orario caratterizzate dall'indiscutibile disagio della turnazione, aggravato, nei casi considerati, dal fatto che i lavoratori "escono" da una serie di turni notturni caratterizzati dall'indubbia alterazione del ritmo biologico sonno-veglia.

In definitiva, anche nel caso di passaggio dal 3° al 2° turno l'arco temporale non lavorato, nella sua entità, non è idoneo ad evitare la parziale sovrapposizione tra riposo giornaliero e riposo settimanale, con la conseguente configurazione di profili risarcitori.

Alla fattispecie, relativa al risarcimento di un danno per violazione contrattuale (il contratto, oltre la legge, prevede il riposo settimanale), deve applicarsi l'ordinaria prescrizione decennale ex art. 2946 c.c. e non quella quinquennale ex art. 2948 n. 4 c.c.: la relativa eccezione deve pertanto essere respinta.

Non resta che il problema della quantificazione del danno subito, come tale da risarcire.

In proposito il metro da adottare è di tipo equitativo.

La giurisprudenza del S.C. ha in più occasioni fatto riferimento all'equivalente della retribuzione di una giornata di lavoro, ma ciò per le ipotesi in cui il mancato riposo non sia stato connesso ad un cambio turno, vale a dire in cui l'intervallo fra la cessazione del lavoro nell'ultimo giorno

settimanale e la ripresa nel giorno che avrebbe dovuto essere festivo sia stata di 16 ore, o anche inferiore (per la presenza di intervalli di pranzo).

Ora, nella specie, come effetto dei cambi di turno, il danno fu evidentemente inferiore. Appare pertanto giusto, nel caso di passaggio dal 3° al 1° turno, riconoscere un indennizzo pari al 66% della retribuzione e, nel caso di passaggio dal 3° al 2° turno, pari al 33%.

Per quanto attiene al periodo successivo all'entrata in vigore del D.L.vo 8 aprile 2003, n. 66, l'art. 7 recita: "(...) Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (...)"; l'art. 9, comma 1, prevede che "(...) Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattrore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 (...)".

L'art. 17, comma 1°, prevede che "(...) Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale (...)"; il comma 3° sub a) prevede un'altra possibilità di deroga "(...) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero (...)".

Nel caso di specie non sussistono i presupposti per l'applicabilità delle deroghe previste dalle legge, in mancanza di accordi collettivi, né il lavoratore cambiava squadra (ma semplicemente turno).

Come affermato dalla Corte territoriale in causa avente analogo oggetto (sent. n. 361/06, RGL n. 862/05), "(...) In assenza di deroghe espresse, pertanto, la disciplina dettata dagli artt. 7 e 9 cit. per il periodo successivo al 14.4.2003 è oltremodo chiara e può essere sinteticamente così enucleata: - per ogni giorno di lavoro il lavoratore ha diritto ad un riposo pari ad almeno 11 ore; - ogni sette giorni il lavoratore ha diritto altresì ad un autonomo e diverso "riposo", consistente in un periodo di 24 ore consecutive "da cumulare al riposo giornaliero"; - dunque, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo ogni giorno, tra la fine del turno e l'inizio di quello successivo, e di ulteriori 24 ore di riposo (per un totale di 35 ore complessive) alla fine del turno settimanale, vale a dire in occasione di ogni cambio di turno (passaggio dal 3° al 1° o dal 3° al 2°). In concreto (la circostanza è pacifica) è avvenuto che in occasione del passaggio (settimanale) dal terzo al primo turno il lavoratore ha usufruito in tutto di

24 ore di riposo (dunque glie ne mancano 11 vale a dire l'intero riposo giornaliero previsto in quel limite minimo) ed in occasione del passaggio dal terzo al secondo turno ha usufruito in tutto di 32 ore di riposo (perdendone quindi tre di riposo giornaliero, corrispondenti a circa un quarto del riposo complessivo spettante). E' evidente, come in precedenza costantemente affermato da questa Corte, che la soppressione del riposo settimanale provoca comunque un danno, anche se il riposo non viene soppresso per intero o se il suo mancato godimento non si verifica tutte le settimane: è chiaro, infatti, che l'impossibilità di godere per intero e in tutte le settimane della giornata di riposo riduce il tempo destinato alla ricostituzione delle energie psicofisiche o dedicato allo svolgimento di attività culturali o ricreative. E' poi evidente che se il riposo settimanale è soppresso per intero il danno è maggiore, ma ciò non significa che anche la soppressione parziale del riposo settimanale non provochi un danno, sia pure rapportato alla percentuale di riposo soppresso. Dovendosi operare una determinazione con criterio equitativo, ritiene la Corte, alla luce di tutte le considerazioni che precedono, di determinare l'entità del risarcimento, nell'ipotesi di soppressione di 11 ore di riposo giornaliero in una quantità corrispondente al 50% della complessiva retribuzione giornaliera e, nell'ipotesi di soppressione di 3 ore di detto riposo, in una somma pari al 15% della complessiva retribuzione giornaliera percepita dal lavoratore (...).

Le risultanze contabili prospettate dalla parte ricorrente sulla base dei criteri suindicati non sono state contestate dalla parte convenuta.

Il ricorso deve pertanto essere accolto, con condanna della parte convenuta al pagamento della somma riportata in dispositivo.

Il compendio delle ragioni di credito della parte ricorrente deve essere maggiorato di rivalutazione monetaria ed interessi al tasso legale dalla maturazione delle singole voci di credito fino al saldo effettivo (Corte Cost. sent. n. 459/2000).

Le spese di lite seguono la soccombenza, non sussistendo ragioni per disporre la loro compensazione.

P.Q.M.

Repubblica Italiana



In Nome del Popolo Italiano

Il Tribunale Ordinario di Torino - Sezione Lavoro Visto l'art. 429 c.p.c.

- condanna la parte convenuta a corrispondere a parte ricorrente la somma di Euro 988,87 con rivalutazione monetaria e interessi legali dal maturato al saldo, ed a rimborsare alla medesima le spese di causa liquidate in Euro 906,00 complessive, oltre Iva e Cpa.

Così deciso in Torino il 22 gennaio 2008.

Depositata in Cancelleria il 31 gennaio 2008.