

Corte di Cassazione  
Sentenza n. 20843 del 15 ottobre 2015

Svolgimento del processo

Con sentenza del 26/11/08 - 12/1/09 la Corte d'appello di Milano - sezione lavoro ha rigettato l'impugnazione proposta dalla società A. s.p.a. avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale dello stesso capoluogo che l'aveva condannata a pagare in favore di C.P. assunta come esattrice in regime di part time, il differenziale retributivo maturato, da quantificarsi in separato giudizio, per le maggiorazioni da lavoro notturno e lavoro notturno festivo rispetto al miglior trattamento riservato agli esattori impiegati a tempo pieno.

Ha osservato la Corte territoriale che il principio di non discriminazione del lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 4 del d.lgs n. 61 del 2000, imponeva che il trattamento retributivo fosse riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, avendosi riguardo a figure analoghe che nella fattispecie l'appellata aveva provveduto ad indicare, con la conseguenza che dovevano essere applicate alla medesima le maggiorazioni in forma integrale previste per il lavoro notturno e notturno festivo.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso la società A. s.p.a. con cinque motivi.

Resiste con controricorso C.P.

Le parti depositano memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

1. Col primo motivo, dedotto per vizio di motivazione ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c., la ricorrente contesta l'affermazione della Corte territoriale secondo la quale pur a fronte dell'esistenza, per i lavoratori in regime di "part time", di un sistema di turnazione diversa da quella prevista dall'art. 9, comma 3, del contratto collettivo di riferimento (turni continui ed avvicendati), sussisteva egualmente il diritto dei medesimi alle maggiorazioni per lavoro notturno e notturno festivo. Al riguardo la ricorrente fa osservare che se si fa riferimento al rapporto lavoro/riposo si versa, nella fattispecie, in una situazione diametralmente opposta a quella di coloro che operano in turni continui ed avvicendati, più gravosi sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, tanto che nel caso dell'odierna intimata erano prevalenti i tempi di riposo. In definitiva, secondo tale impostazione difensiva, solo coloro che operano in base alla turnazione di cui all'art. 9, comma 3, del CCNL per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, oppure in base a quella alternativa espressamente prevista dalle lettere aggiuntive allo stesso contratto collettivo, godono delle maggiorazioni di cui trattasi.

2. Col secondo motivo, formulato per violazione dell'art. 9, comma 3, del CCNL di settore in relazione all'art. 13 delle disposizioni sulla legge in generale, si sostiene la natura tassativa dell'indicazione di fonte collettiva dei turni continui ed avvicendati, da intendere come quelli articolati su quattro giorni lavorativi, per otto ore giornaliere di lavoro, e due consecutivi di riposo, per cui non sarebbe consentita alcuna interpretazione estensiva atta ad avvalorare diverse tipologie di lavoro in turno.

3. Col terzo motivo, dedotto per violazione dell'art. 4 del decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000, si assume che il principio di "non discriminazione" contemplato da tale norma non impone, come erroneamente sostenuto dalla Corte territoriale, che il trattamento retributivo dei lavoratori a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, atteso che in nessuna parte della stessa norma è previsto il diritto per tali lavoratori alla medesima retribuzione mensile dei lavoratori a

tempo pieno, matematicamente riproporzionata al minor numero di ore.

4. Col quarto motivo, dedotto per vizio di motivazione ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c., si contesta che la P. abbia individuato, quale figura di lavoratore "comparabile" quella dell'esattore di livello "C" con contratto "part-time verticale" di 80 ore in ragione di turni di otto ore, tanto più che la pretesa avversaria di vedersi riconoscere le maggiorazioni del 40% e dell'80% non era neppure basata sul richiamo alla disciplina di cui all'art. 4 del d.lgs n. 61/2000.

In pratica, secondo tale impostazione difensiva, le maggiorazioni di cui all'art. 11, comma 10, del citato contratto collettivo spettano ai lavoratori che operano in turni continui ed avvicendati ed il solo fatto che un dipendente operi con contratto "part - time verticale" in ragione di turni di otto ore non è sufficiente a far affermare che tale schema sia riconducibile a turni continui ed avvicendati.

5. Col quinto motivo la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 4, comma secondo, lett. b) del d.lgs n. 61 del 25.2.2000, in quanto ritiene che la Corte di merito è incorsa in errore nell'affermare che la retribuzione della P., assunta con contratto a tempo parziale, non era proporzionale alla retribuzione di un lavoratore con contratto a tempo pieno impiegato in turni continui ed avvicendati, atteso che la turnazione della medesima lavoratrice non era riconducibile a quest'ultimo sistema di rotazione del personale. Inoltre, la ricorrente precisa che l'importo della retribuzione oraria della P. era lo stesso spettante al lavoratore a tempo pieno e che il principio di proporzionalità non poteva riguardare la retribuzione globale, per cui il lavoratore "part-time" aveva diritto al riproporzionamento delle singole componenti della propria retribuzione globale. Osserva la Corte che i predetti motivi, tra loro connessi, possono essere esaminati congiuntamente.

1.1 Giova al riguardo ricordare la normativa contrattuale di riferimento (CCNL per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori del 16 febbraio 2000): - art. 9, comma 3: "Per il personale turnista che svolge di norma le proprie prestazioni in turni continui ed avvicendati l'orario contrattuale di 40 ore settimanali viene realizzato come segue: 4 giorni lavorativi e riposo al 5 e al 6 (4+2) con prestazione di 8 ore giornaliere, secondo il seguente orario: 22-06; 06- 14; 14-22. Qualora l'azienda, in relazione ad esigenze di servizio, intenda adottare un'equivalente turnazione diversamente articolata dovrà concordarla con la RSU";

- al riguardo, secondo quanto accertato dalla Corte territoriale sono state previste anche possibili diverse articolazioni, secondo sequenze di 3-1; 3-2; 2-1;

- art. 9, comma 29: "il personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni può essere utilizzato fuori dallo schema dei turni continui e avvicendati";

- art. 11, comma 10: "Per il solo personale operante in turni continui e avvicendati, a decorrere dall'1.3.00, il lavoro notturno e notturno festivo viene compensato con le maggiorazioni rispettivamente del 40% e dell'80% della retribuzione di cui al punto 1, art. 22, da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato (omissis)".

1.2 Secondo la ricorrente la previsione dell'art. 9, comma 3, deve ritenersi esaustiva nella individuazione del modo con cui viene realizzato l'orario di lavoro per il personale turnista (cioè secondo la sequenza 4+2), con la conseguenza che non vi sarebbe necessità di fare ricorso ad altri criteri ermeneutici. Secondo la giurisprudenza di questa Corte, in tema di interpretazione del contratto, ai fini della ricerca della comune intenzione dei contraenti, il primo e principale strumento è rappresentato dal senso letterale delle parole e delle espressioni utilizzate nel contratto stesso, con la conseguente preclusione del ricorso ad altri criteri interpretativi, quando la comune volontà delle parti emerge in modo certo ed immediato dalle espressioni adoperate, e sia talmente chiara da precludere la

ricerca di una volontà diversa; tuttavia il rilievo da assegnare alla formulazione letterale dev'essere peraltro verificato alla luce dell'intero contesto contrattuale e le singole clausole vanno considerate in correlazione tra loro, dovendo procedersi al loro coordinamento a norma dell'art. 1363 c.c., e dovendosi intendere per "senso letterale delle parole" tutta la formulazione letterale della dichiarazione negoziale, in ogni sua parte ed in ogni parola che la compone, e non già in una parte soltanto, quale una singola clausola di un contratto composto di più clausole, dovendo il giudice collegare e raffrontare tra loro frasi e parole al fine di chiarirne il significato (cfr, ex plurimis, Cass., nn. 28479/2005; 4176/2007); inoltre, sempre secondo la giurisprudenza di questa Corte, nell'interpretazione della disciplina contrattuale collettiva dei rapporti di lavoro, sebbene la ricerca della comune intenzione delle parti debba essere operata innanzitutto sulla base del criterio della interpretazione letterale delle clausole, ha valore preminente il criterio logicosistemico di cui all'art. 1363 c.c., che impone di leggere la volontà dei contraenti come manifestata nella globalità delle clausole susseguitesi nel tempo ed aventi immediata attinenza alla materia in contesa (cfr, ex plurimis, Cass., nn. 5140/2005; 15969/2005).

1.3 Del tutto correttamente, dunque, la Corte territoriale ha tenuto conto anche della previsione di cui al ricordato art. 9, comma 29, traendone la logica conclusione che la possibilità, per il personale a tempo parziale, di essere escluso dallo schema di turni continuativi e avvicendati fa comprendere come dette forme di turnazione possano ricomprendere anche i lavoratori part-time, ancorché impiegati secondo sequenze diverse da quella canonica del 4+2 (che, peraltro, come ricordato, anche per i lavoratori a tempo pieno, almeno a livello aziendale, non è quella esclusiva). Al contempo deve considerarsi che per "turni continui e avvicendati", secondo il significato proprio della parole usate, devono intendersi quei turni che, pur intervallati da giorni di mancata prestazione, tendano a ripetersi con la stessa modalità (il che, pacificamente, si verifica nel caso di specie, attraverso uno schema di turnazione che, esauritosi, viene ripetuto con la medesima sequenza). Con la conseguenza che la previsione di cui all'art. 11, comma 10, non può ritenersi circoscritta al solo personale turnista a tempo pieno, ma si estende, ricorrendone le condizioni fattuali, anche al personale a tempo parziale.

Né tale conclusione può ritenersi contraria alla ratio della normativa, posto che la previsione di una maggiorazione per il lavoro notturno in favore dei lavoratori impiegati in turni continui ed avvicendati, per essere il lavoro notturno una costante della turnazione stessa, non può ritenersi esclusa in presenza di una diversità di sequenze (quali previste per i lavoratori a tempo parziale), che tuttavia, nel loro svolgimento, contemplino il lavoro notturno con caratteristiche di costanza, (v. in tal senso Cass. sez. lav. n. 24333 del 14/11/2014).

1.4 Per contro una diversa e contraria interpretazione della normativa contrattuale e, in particolare dell'ambito di applicazione dell'art. 11, comma 10, si porrebbe in contrasto con la previsione del D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 4, determinando per il lavoratore turnista a tempo parziale un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, vale a dire quello turnista impiegato secondo la sequenza dettata dall'art. 9, comma 3.

Si è, infatti, affermato (Cass. Sez. Lav. n. 17726 del 29/8/2011) che "in tema di lavoro a tempo parziale, il rispetto del principio di non discriminazione, di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 61 del 2000, attuativo della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo - quadro sul lavoro a tempo parziale, comporta che il lavoratore in regime di part - time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, che va individuato esclusivamente in quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di

classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3", dello stesso decreto (contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati e contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni). Ne consegue che, ai fini della suddetta comparazione, non sono ammissibili criteri alternativi, quale quello del sistema della turnazione continua ed avvicendata seguita dai lavoratori a tempo pieno". Pertanto, il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza della società ricorrente e vanno liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese nella misura di € 3000,00 per compensi professionali e di € 100,00 per esborsi, oltre accessori di legge.