

## **L'assegnazione del turno senza congruo preavviso lede la dignità del lavoratore**

La comunicazione dei turni di lavoro senza un congruo preavviso (24 ore prima dell'inizio della prestazione lavorativa) lede la dignità del lavoratore, tutelata dall'articolo 32 della Costituzione, condizionando negativamente la gestione del proprio tempo libero, al punto da configurare un danno risarcibile.

La Suprema Corte ha, infatti, evidenziato come la comunicazione dei turni di lavoro in un tempo "ragionevole" si ponga quale condizione necessaria alla tutela delle esigenze di programmabilità del tempo libero da parte del lavoratore. Esigenze che sono costituzionalmente tutelate, in virtù del rilievo sociale che assume lo svolgimento 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) da parte del lavoratore.

L'intervento esegetico che la Suprema Corte ha spiegato nella sentenza n. 12962 del 21 maggio 2008 consegue, in particolare, ai seguenti fatti.

Un gruppo di conducenti di autobus di un'azienda privata esercente pubblico servizio di trasporto ricorreva in giudizio contro il datore di lavoro che li aveva posti in una posizione denominata "disponibile".

In pratica la società aveva autonomamente stabilito una turnazione degli orari di lavoro per 26 giorni lavorativi mensili, ma a causa delle carenze strutturali dell'azienda i lavoratori non erano stati posti in grado di conoscere sempre con adeguato anticipo l'orario di lavoro relativo al giorno seguente.

In base alla turnazione i conducenti erano in grado di conoscere preventivamente l'orario di lavoro relativo 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. Inoltre, per il periodo dell'anno dal 10 luglio al 10 settembre per il personale in disponibilità la mancata comunicazione dei turni riguardava tutti i giorni ricompresi nel periodo.

Nel merito i lavoratori osservavano che tale organizzazione del lavoro pregiudicava 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.

Sotto diversi profili di diritto rilevavano, poi, la illegittimità della condotta datoriale in materia di orario di lavoro per violazione del C.C.N.L., nonché dell'art. 10 della Legge n. 138/1958 che prevede 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.

Il danno lamentato dai lavoratori era sostanzialmente quello di non potere organizzare il proprio tempo libero.

In primo grado, il Tribunale aveva dato ragione ai lavoratori, mentre la Corte d'Appello aveva ribaltato la decisione, sostenendo che trattandosi di rapporti di lavoro "a tempo pieno", nessuna norma di legge o di contratto prevedeva che i lavoratori dovessero sapere con largo anticipo l'orario dei turni.

Di avviso contrario la Corte di Cassazione, secondo la quale la previsione dell'articolo 10 della Legge n. 138/1958, 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.

Non è condivisibile, dunque, la tesi secondo la quale, in tema di orario di lavoro, limiti allo ius

variandi non sarebbero configurabili, nei rapporti di lavoro a "tempo pieno", rispetto ai quali nessuna norma di legge o di contratto ne fa previsione.

Così interpretando la disposizione, spiega la Suprema Corte, si assume un convincimento 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.

In conclusione, secondo i giudici di legittimità, non può sostenersi che un congruo preavviso dell'orario di lavoro sarebbe applicabile solo al lavoro part-time (nel quale, prima l'articolo 5 della Legge n. 263/84 e poi l'articolo 2 del D.Lgs. n. 61/2000, 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.

Spetta ora alla Corte d'appello stabilire il giusto compenso per "ogni giorno effettivo di turno in disponibilità" sottratto alle "ore di svago" o, anche, "nel caso in cui non sia prevista una clausola di esclusiva, di un secondo lavoro".