



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE D'APPELLO DI ROMA

PRIMA SEZIONE CONTROVERSIE LAVORO, PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIE

in persona dei magistrati:

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| - dr.ssa Vittoria Di Sario | - Presidente - |
| - dr. Vincenzo Selmi | - Consigliere - |
| - dr. Vito Riccardo Cervelli | - Consigliere relatore - |

all'esito della trattazione scritta sostitutiva dell'udienza del 10 febbraio 2022 ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile in grado di appello iscritta al **n. 724** del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno **2018**, vertente

TRA

appresentata e difesa, per procura speciale alle liti depositata telematicamente insieme al ricorso in appello, dagli avvocati Antonio Pironti e Massimo Latraro, con i quali e presso i quali elettivamente domicilia.

-APPELLANTE-

E

, rappresentata e difesa, per procura speciale alle liti depositata telematicamente insieme alla comparsa di costituzione in appello, dagli avvocati _____, con i quali elettivamente domicilia presso l'ultimo difensore.

-APPELLATA-

OGGETTO: Appello avverso la sentenza n. 7934/2017, pronunciata il 2 ottobre 2017 dal Tribunale di Roma, sezione lavoro.

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come da rispettivi atti introduttivi del giudizio di appello e come da note di trattazione scritta.

RAGIONI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE

- 1.** _____ si appella a questa Corte contro la sentenza in epigrafe



indicata, con la quale il Tribunale di Roma ha respinto la domanda da lei proposta in primo grado al fine di sentir condannata la datrice di lavoro !

...) al pagamento della somma di € 64,672,80, a titolo di indennità di disponibilità, in tesi dovutale negli anni 2013-2015, in applicazione del contratto integrativo aziendale del 23 aprile 2009.

L'appellante lamenta che il Tribunale, da un lato, ha confuso l'oggetto della controversia, laddove ha superfluamente fatto riferimento all'istituto del lavoro straordinario e, dall'altro, ha errato nel negare l'esistenza di un obbligo di reperibilità in capo alla lavoratrice, così disattendendo le risultanze della prova orale e della documentazione prodotta. Chiede la riforma della sentenza gravata, nel senso dell'integrale accoglimento della domanda come proposta in primo grado.

... resiste all'appello, del quale postula l'infondatezza, ribandendo le tesi difensive già svolte in primo grado, ossia che la lavoratrice non aveva alcun obbligo di disponibilità e/o reperibilità, peraltro mai richieste, asserendo che costei non aveva l'obbligo di prestare la propria opera al di fuori dell'orario di lavoro e contestando la valenza indiziaria della documentazione prodotta. Conclude per la reiezione dell'impugnazione.

Instaurato il contraddittorio in appello ed acquisito il fascicolo di primo grado, l'udienza di discussione del 10 febbraio 2022 era sostituita dallo scambio di note di trattazione scritta, ai sensi dell'art. 221 l. 77/2020, in forza di decreto pronunciato dal Presidente del collegio. All'esito di detta trattazione scritta, il 10 febbraio 2022 l'appello era deciso come da dispositivo.

2. L'unico articolato motivo di appello aggredisce la decisione del Tribunale sia nel punto in cui ha escluso che tra le parti fosse stato pattuito alcun obbligo di reperibilità al di fuori dell'orario di lavoro, sia nel punto in cui, dopo aver affermato che la lavoratrice era chiamata *in modo peraltro sicuramente non meramente occasionale, a rendere prestazioni fuori orario* (pag. 2 della sentenza), ha ritenuto che tale circostanza, certamente tale da giustificare una rivendicazione per lavoro straordinario, non era idonea *ad integrare l'assunzione concludente, da parte del lavoratore, di un obbligo di reperibilità perpetuo* (pag. 3 della sentenza), perché tale ultimo istituto ha il suo *proprium specifico nell'obbligo del prestatore di rendersi prontamente rintracciabile fuori dal suo orario di lavoro, per un'eventuale prestazione lavorativa* (pag. 4 della sentenza), sicché l'istituto della reperibilità postula *la disponibilità del prestatore a raggiungere rapidamente in modo fisico il*



posto di lavoro (di nuovo pag. 4).

Le sopra riportate argomentazioni del primo giudice non si sottraggono alla censura di omessa valutazione del contratto integrativo aziendale stipulato il 23 aprile 2019 ed in particolare della sua clausola 3.6, destinata a disciplinare l'istituto della reperibilità.

Quest'ultima, infatti, da un lato riconduce il trattamento di reperibilità nell'ambito delle prestazioni lavorative rese *oltre l'orario di lavoro*, ma allo stesso tempo istituisce un trattamento aggiuntivo, denominato *indennità di intervento* (e sostanzialmente compensato come un lavoro straordinario), per l'ipotesi in cui il lavoratore reperibile sia effettivamente chiamato a rendere la prestazione lavorativa, stabilendo altresì che detto intervento possa essere *telefonico o sul posto di lavoro* (nel qual caso compete anche un'indennità forfettaria ed un rimborso chilometrico, oltre al compenso per il tempo realmente impiegato per eseguire la prestazione richiesta.).

L'espressa possibilità che l'intervento del lavoratore reperibile possa avvenire con il solo uso del mezzo telefonico - eventualità certo non infrequente nelle imprese operanti nel settore informatico - dunque, rende erronea la motivazione del primo giudice, laddove ha asserito che la reperibilità presuppone necessariamente la disponibilità del lavoratore a raggiungere il posto di lavoro, trattandosi di considerazione contraddetta dal chiaro tenore letterale del contratto integrativo.

La circostanza, poi, che i singoli interventi della , che la stessa sentenza appellata riconosce come avvenuti fuori dell'orario di lavoro ed in maniera non occasionale, debbano essere qualificati come lavoro straordinario è argomentazione che in sé non è idonea a negare l'obbligo di reperibilità del lavoratore, posto che, come già rilevato, alla stregua del contratto integrativo i due istituti coesistono, poiché il compenso per il lavoro straordinario conseguente all'intervento (ossia alla chiamata del datore di lavoro) si aggiunge al trattamento di reperibilità.

La tesi dell'appellata, per cui il contratto integrativo si riferisce alla sola reperibilità connessa ad interventi di carattere tecnico, infine, è rimasta mera prospettiva di parte, non suffragata dalla lettura non solo della singola clausola, ma neppure dell'intero contratto integrativo, che nelle sue premesse si dichiara applicabile *all'intero personale*, senza distinguere tra impiegati e tecnici.

Le considerazioni che precedono, dunque, impongono ora di vagliare le doglianze dell'appellante dirette a contestare la sentenza gravata nella parte in cui



ha negato, in punto di fatto, la pattuizione *inter partes* di un obbligo di reperibilità.

Anche in tal caso, però, la sentenza appellata non resiste alle critiche dell'impugnante.

L'argomentazione del primo giudice, circa il difetto di prova di richiami disciplinari conseguenti all'inottemperanza della lavoratrice all'obbligo di rendersi disponibile, è, come peraltro osserva l'impugnante, del tutto insufficiente a giustificare la reiezione della domanda, giacché essa presuppone un fatto (l'essersi sottratta all'obbligo di reperibilità) del quale non solo non vi è prova, ma neppure deduzione.

Lo stesso Tribunale, peraltro, con accertamento fattuale non specificamente contestato dall'appellata e comunque del tutto conforme agli esiti della prova orale, riconosce che la svolgeva, per conto dell'appaltatrice (oggi il ruolo di *focal Point*, ossia di tramite, per mezzo della posta elettronica, tra la committente (Generali Business Solutions) e gli operatori del servizio di assistenza informatica, alle dipendenze di altre due società.

Nell'ambito di tale attività, come emerge dalla sentenza gravata, *capitava che fuori dell'orario di servizio della ricorrente [...] qualche operatore [...] si rendesse indisponibile il giorno successivo o il lunedì successivo, il che poneva la necessità di disporre e comunicare la necessaria sostituzione* (pag. 3 della sentenza); tanto premesso, il primo giudice prosegue chiosando che *se una vicenda del genere era comunicata alla ricorrente, poniamo, un martedì sera per il mercoledì successivo ovvero il sabato o la domenica per il lunedì successivo, la ricorrente che avesse ricevuto la comunicazione era tenuta secondo buona fede a provvedere fuori orario*.

Tali accertamenti fattuali, tuttavia, diversamente da quanto ha concluso il primo giudice, costituiscono elementi indiziari nel senso dell'esistenza dell'obbligo di reperibilità, posto che la possibilità per il lavoratore di essere raggiunto in qualunque momento dal datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro e di essere soggetto alla richiesta di una prestazione lavorativa non rifiutabile in esecuzione del contratto di lavoro è proprio l'essenza dell'obbligo di reperibilità.

Il Tribunale, inoltre, non ha rettamente considerato, di qui la fondatezza della censura di errata valutazione del compendio istruttorio, la deposizione testimoniale di
– responsabile per la Generali Business Solutions per il supporto informatico alle agenzie sul territorio per l'Area Centro e quindi teste



pienamente attendibile, sia perché a diretta conoscenza dei fatti di causa sia perché del tutto equidistante dagli interessi dedotto in lite – il quale, dopo aver ricordato che la _____ a stata identificata come *focal point*, sicché lui le si relazionava proprio in ragione di tale ruolo, ha precisato che quando qualcuno dei dipendenti delle subappaltatrici non poteva venire, «lei mi avvisava perché potessimo sostituire la risorsa. Questo poteva accadere in qualunque momento della giornata [...] in tali casi si doveva provvedere immediatamente anche per il giorno dopo. Di conseguenza capitava che la _____ ni chiamasse anche ad ora di cena, per avvisarmi della necessità di una sostituzione, così come poteva capitare che la chiamassi io per chiederle di mandarmi qualcuno per sostituire uno dei nostri. Di conseguenza tenevo con le contatti anche il sabato e la domenica», poiché i suoi responsabili gli avevano detto che avrebbe potuto chiamare la _____ in ogni momento e che lei poteva fare altrettanto.

Tale chiarissima deposizione, dunque, dimostra non soltanto l'obbligo della dipendente di ricevere telefonate, mail o comunicazioni in qualunque momento della giornata, anche non lavorativa ed anche al di fuori dell'orario di lavoro, ma anche il corrispondente obbligo di attivarsi, in un lasso temporale tale da risolvere la problematica per il giorno lavorativo immediatamente successivo.

Il rilievo per cui i messaggi di posta elettronica avrebbero potuto essere letti in qualunque momento dalla lavoratrice (e quindi non necessariamente al di fuori dell'orario di lavoro), da un lato, non tiene conto della circostanze che spesso, come emerge dalla ricordata deposizione, dette comunicazioni richiedevano alla _____ un intervento, che, pur non caratterizzandosi per l'assoluta urgenza, doveva tuttavia avvenire prontamente, senza poter essere differito al successivo giorno lavorativo e, dall'altro, non considera che alla lavoratrice era stato fornito non soltanto un computer portatile, ma anche ben due cellulari aziendali (uno destinato alle comunicazioni interne e l'altro dedicato alle comunicazioni con i c.d. attivatori, ossia con il persona delle subappaltatrici, destinato a prestare assistenza informatica alla committente Generali Business Solutions), con i quali costei poteva essere sempre reperibile.

Tale circostanza, infatti, allegata dalla _____ già dal ricorso introduttivo della lite (punto 18 del ricorso introduttivo), è stata contrastata dall'appellata con il mero rilievo che tutti i suoi dipendenti hanno *normalmente* in dotazione un computer portatile e un cellulare aziendale, ossia con una deduzione difensiva che, da un lato, ammette il fatto storico allegato dalla controparte, dall'altro, non spiega



né di quale utilità potessero essere questi strumenti per una lavoratrice addetta a mansioni impiegatizie (tal era l'inquadramento della la svolgersi in tesi nell'ambito dell'ordinario orario lavorativo e soprattutto non contesta l'attribuzione alla dipendente di un secondo telefono cellulare dedicato proprio agli attivatori.

L'assegnazione di tali strumenti, dunque, appare al contrario costituire, anche in ragione delle mansioni impiegatizie proprie della (che non appaiono necessitare di strumenti telematici da utilizzare al proprio domicilio) attuazione del precetto, posto dall'art.3.6 del contratto integrativo aziendale, per cui *l'azienda fornirà gli strumenti necessari per facilitare la reperibilità dei lavoratori interessati*, così ulteriormente confermando l'obbligo di reperibilità in capo alla lavoratrice.

L'obbligo di ricevere in qualunque momento comunicazioni lavorative rappresenta, dunque, in ragione della sua stretta connessione con un successivo obbligo di intervento, una prestazione di disponibilità alla stregua dell'art. 3.6 del contratto integrativo del 23 aprile 2009.

Non vi è dubbio, poi, alla luce della chiare parole del teste , che l'uno e l'altro obbligo erano intrinsecamente connessi non alle ordinarie mansioni di impiegata proprie della lavoratrice, ma al nuovo compito di focal point, espressamente assegnatole dalla datrice di lavoro (doc. 3 fasc. appellata).

Appare, quindi, errata la sentenza appellata nella parte in cui ha recepito la tesi difensiva della datrice di lavoro relativa all'assenza di un qualsivoglia accordo avente ad oggetto la reperibilità, dovendo detta pattuizione identificarsi nell'assegnazione alla lavoratrice di compiti che proprio detta reperibilità presupponevano e nel loro pacifico svolgimento da parte della

Le considerazioni sin qui svolte, dunque, sono da sole sufficienti ad affermare l'obbligo di reperibilità in capo alla lavoratrice (e quindi a riformare la sentenza gravata), indipendentemente dal contenuto delle mail prodotte in giudizio, le quali peraltro, diversamente ad quanto opina l'appellata, valutate globalmente (e non atomisticamente) alla luce della prova orale (e ponendo a mente che locuzioni come *scusa l'ora* oppure *scusa il disturbo* rappresentano mere forme di cortesia), confermano e non contraddicono l'obbligo di reperibilità.

La determinazione dell'importo richiesto a titolo di trattamento di reperibilità appare conforme alle disposizioni del contratto integrativo ed anche alla durata temporale della prestazione, emergendo dalla ricordata prova orale e dalle mail prodotte la continua soggezione (*in ogni momento, appunto*) della ricorrente alle comunicazioni lavorative, che poteva ricevere (non solo tramite mail, ma anche



tramite il telefonino aziendale) anche durante il periodo di ferie ed anche nel corso della notte.

Il complessivo credito della lavoratrice deve essere determinato in € 64.672,80, che la datrice di dovrà essere condannata a pagare, maggiorata degli accessori di cui all'art. 49 c.p.c., ossia rivalutazione monetaria - nella misura di cui all'art. 150 att. c.p.c. - ed interessi legali, da computarsi sulle somme via via rivalutate, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti e sino al soddisfo.

5. Ne consegue l'accoglimento dell'appello e, in riforma della sentenza appellata, la condanna di _____ a pagare ad _____ la somma di € 64.672,80, oltre rivalutazione monetaria - nella misura di cui all'art. 150 att. c.p.c. - ed interessi legali, da computarsi sulle somme via via rivalutate, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti e sino al soddisfo.

Le spese del doppio grado di giudizio, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza e si distraggono in favore dei procuratori costituiti anticipatari.

P.Q.M.

La Corte, in accoglimento dell'appello ed in riforma della sentenza appellata, così provvede:

A) condanna _____ a pagare ad _____ la somma di € 64.672,80, oltre rivalutazione monetaria - nella misura di cui all'art. 150 att. c.p.c. - ed interessi legali, da computarsi sulle somme via via rivalutate, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti e sino al soddisfo;

B) condanna _____ a rifondere all'appellante le spese del doppio grado di giudizio, che liquida in € 7.000,00 per compenso professionale, oltre rimborso spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge, quanto al primo grado e in € 4.758,00 per compenso professionale, oltre rimborso spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge, quanto al grado di appello; da distrarsi.

Roma, il 10 febbraio 2022.

Il Consigliere estensore
dr. Vito Riccardo Cervelli

Il Presidente
dr.ssa Vittoria Di Sario

