

## Il turno di reperibilità può essere qualificato come orario di lavoro? Dopo la Corte di Giustizia anche la Cassazione dice sì: il dipendente reperibile è “a lavoro” se i vincoli imposti incidono sulla possibilità di gestire liberamente vita e interessi privati

*di M. A. Lonetti - 14 Settembre 2022*

Secondo un ormai consolidato indirizzo giurisprudenziale, la reperibilità configura una obbligazione strumentale ed accessoria, qualitativamente diversa da quella lavorativa. Essa, infatti, non impedisce necessariamente il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore, potendo esaurirsi nel mero rispetto dell’obbligo di attesa dell’eventuale chiamata del datore di lavoro, senza che a tale disponibilità segua l’effettiva prestazione. Si parla, in questo caso, di reperibilità passiva, che si distingue dalla fattispecie della reperibilità attiva, ossia l’ipotesi in cui il lavoratore, ricevuta la chiamata in servizio, raggiunga il posto di lavoro ed effettui la prestazione.

Se non vi è alcun dubbio circa la qualificazione della reperibilità attiva, da ricomprendere a tutti gli effetti nell’orario lavorativo osservato dal dipendente, diverse incertezze investono le ipotesi intermedie tra reperibilità attiva e passiva. Si tratta, a ben vedere, dei casi in cui il turno di reperibilità non può essere qualificato propriamente come “periodo di riposo”, nonostante il lavoratore non sia chiamato a rendere la prestazione lavorativa.

Con l’ordinanza n. 16582 del 23 maggio 2022, la Corte di cassazione traccia i contorni di queste fattispecie e, nel solco della giurisprudenza comunitaria, afferma che la qualificazione del periodo di reperibilità come orario di lavoro, si impone allorché il dipendente sia soggetto, durante i suoi servizi in regime di reperibilità, a vincoli di un’intensità tale da incidere, in modo oggettivo e molto significativo, sulla facoltà di gestire liberamente il proprio tempo, dedicandolo alla cura dei propri interessi.

In particolare, la Corte evidenzia che il periodo di reperibilità può essere qualificato come orario lavorativo anche nel caso in cui manchi un obbligo del dipendente di permanere sul luogo di lavoro. Infatti, la valutazione deve essere effettuata sulla base di diversi parametri come, ad esempio, il termine di cui dispone il lavoratore per riprendere le proprie attività professionali a partire dal momento in cui il datore lo richieda, ovvero la frequenza media degli interventi che il dipendente sarà effettivamente chiamato a garantire o, infine, eventuali

agevolazioni accordate al lavoratore durante il periodo di reperibilità. Occorre, in altri termini, una valutazione generale e concreta, che tenga conto dell'impatto complessivo dei vincoli imposti al lavoratore durante il periodo di reperibilità.

Come sempre, la qualificazione teorica non è priva di conseguenze applicative che, nel caso in esame, si dispiegano nel diritto dei lavoratori ad essere risarciti per la turnazione eccessivamente gravosa ed irragionevole dei servizi di reperibilità, e nel diritto di fruire dei riposi compensativi previsti dalla contrattazione collettiva.

Più nel dettaglio, richiamando la disciplina collettiva nazionale applicabile, i Giudici di legittimità hanno osservato che il datore di lavoro, di propria iniziativa, è obbligato a concedere il riposo compensativo al lavoratore reperibile nel giorno di riposo settimanale, senza subordinarne la fruizione ad una domanda del dipendente. Inoltre, anche in assenza di espliciti limiti orari al servizio di reperibilità, non previsti dalla pattuizione collettiva, la articolazione dei turni deve essere improntata al principio della ragionevolezza e del rispetto per la vita di relazione del lavoratore.

In definitiva, l'ordinanza in esame richiama e ribadisce i principi contenuti nella direttiva 2003/88/CE e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, avvalorando la distinzione tra le nozioni di "periodo di riposo" ed "orario di lavoro" e ricordandoci che esse si escludono a vicenda, senza possibilità di elaborarne una terza intermedia. Del resto, il mancato rispetto della corretta alternanza tra l'una e l'altra comporta non solo un rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, ma anche un pregiudizio alla sua vita di relazione che il datore di lavoro è tenuto a risarcire.

Maria Assunta Lonetti, avvocato e funzionaria esperta del mercato e dei servizi per il lavoro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 23 maggio 2022, n. 16582](#)