

# Il riposo giornaliero si aggiunge al riposo settimanale, anche se precede direttamente quest'ultimo\*

di E. Bavasso - 15 Maggio 2023

Con la sentenza in commento (pronunciata dalla Seconda Sezione il 2 marzo 2023, nella causa C-477/21) la Corte di Giustizia, in esito a rinvio pregiudiziale, si pronuncia in merito all'interpretazione degli artt. 3 e 5 della direttiva 2003/88 in materia di orario di lavoro, che disciplinano, rispettivamente, il diritto al riposo giornaliero ed a quello settimanale.

La normativa europea in materia di orario di lavoro è rappresentata dalla direttiva originale 93/104/CE, adottata nel 1993, modificata nel 2000 dalla direttiva 2000/34/CE, entrambe successivamente consolidate nella direttiva 2003/88/CE (di seguito direttiva). Con tale intervento normativo, la, allora, Comunità Europea, poneva l'accento sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, *sub specie* di diritto del lavoratore a «sottrarsi» all'ambiente di lavoro per il tempo ritenuto necessario al recupero delle energie psicofisiche. Nello specifico, l'art. 3 della direttiva riconosce a ogni lavoratore, nell'ambito di un periodo di lavoro di 24 ore, un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive, mentre l'art. 5 stabilisce il diritto, per ogni periodo di lavoro di 7 giorni, a un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore. L'Italia ha dato attuazione alla direttiva con il d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, che disciplina all'art. 7, il diritto al riposo giornaliero («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 o da regimi di reperibilità») e all'art. 9 il diritto al riposo settimanale («il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7»).

La Carta dei diritti fondamentali (di seguito Carta), divenuta vincolante a seguito del Trattato di Lisbona, ha confermato, all'art. 31 che riguarda le «condizioni di lavoro giuste ed eque», che «ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose». Inoltre, «ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite». Il TUE precisa che l'Unione Europea e gli Stati membri hanno come obiettivi «la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso» (art. 151). Dunque, il diritto alla limitazione della durata del lavoro e alla tutela contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti da orari lunghi ed irregolari è un diritto fondamentale dell'Unione che i Trattati dell'UE tutelano mediante politiche sociali finalizzate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini e dei lavoratori europei (così anche la sentenza della Corte di Giustizia 17 marzo 2021, n. 585 – C-585/19 ha chiarito che il diritto di ogni

lavoratore a veder tutelata la durata massima del lavoro e la possibilità di godere di previsti periodi di riposo costituisce norma di particolare importanza del diritto sociale dell'Unione ed espressamente previsto dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

Fatta questa premessa e venendo al merito della questione affrontata dalla Corte di Giustizia, il caso *a quo* parte dall'impugnazione, da parte di un lavoratore ungherese, della decisione del proprio datore di lavoro di non concedere un periodo di riposo giornaliero di almeno undici ore consecutive quando tale periodo preceda o segua un riposo settimanale o giorni di ferie. La società affermava tale posizione partendo dalla considerazione che la normativa sull'orario di lavoro ungherese e il contratto collettivo applicabile fissavano un periodo di riposo settimanale minimo nettamente superiore (almeno 42 ore) a quello richiesto dalla direttiva (24 ore) e, quindi, in caso di contiguità con un riposo giornaliero, nessun danno derivava al lavoratore dall'assorbimento del riposo giornaliero in quello settimanale. Il Tribunale ungherese adito solleva rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia Europea in merito alla interpretazione della direttiva 2003/88/CE in relazione ai seguenti punti: 1) se il riposo giornaliero può essere ricompreso nel riposo settimanale e se 2) l'art. 5 della direttiva debba essere interpretato nel senso che esso preveda soltanto la durata minima del riposo settimanale (pari a 35 ore, di cui 24 di riposo settimanale e 11 di riposo giornaliero); 3) se, nel caso in cui lo Stato membro e il contratto collettivo prevedano la concessione di un riposo settimanale ininterrotto di almeno 42 ore, è obbligatorio concedere anche il riposo giornaliero e se 4) il lavoratore ha altresì diritto ad un periodo minimo di riposo nell'ambito di un periodo di 24 ore qualora, per qualsiasi ragione, non sia tenuto a lavorare nelle 24 ore successive.

Con la sentenza in commento, quanto alla prima e alla seconda questione, la Corte, interpretando l'art. 5 della direttiva alla luce dell'art. 31 della Carta, rileva che i periodi di riposo giornaliero e settimanale costituiscono due diritti autonomi che sono regolati in due distinti articoli della direttiva e che perseguono obiettivi diversi. Il riposo giornaliero consente al lavoratore di sottrarsi al suo ambiente di lavoro per un determinato numero di ore che non solo devono essere consecutive, ma anche seguire direttamente un periodo di lavoro. Il riposo settimanale consente al lavoratore di riposarsi nell'arco di ogni periodo di sette giorni. Di conseguenza, è necessario garantire ai lavoratori il godimento effettivo di ciascuno di tali diritti. Orbene, una situazione in cui il riposo giornaliero facesse parte del riposo settimanale svuoterebbe del suo contenuto il diritto al riposo giornaliero, privando il lavoratore dell'effettivo godimento di quest'ultimo, quando egli beneficia del suo diritto al riposo settimanale. In tale contesto, la Corte constata, dunque, che la direttiva non si limita a fissare globalmente un periodo minimo a titolo del diritto al riposo settimanale, ma precisa espressamente che tale periodo si aggiunge a quello collegato al diritto al riposo giornaliero. Ne consegue che il periodo di riposo giornaliero non fa parte del periodo di riposo settimanale ma si aggiunge ad esso, anche se precede direttamente quest'ultimo.

Questa lettura non cambia qualora esistano, nella legislazione nazionale e nella contrattazione collettiva, disposizioni più favorevoli in materia di riposo settimanale. Infatti, la direttiva prevede una soglia minima di durata dei periodi di riposo ma l'art. 15 della stessa autorizza gli Stati membri ad introdurre anche disposizioni più favorevoli alla protezione della salute e sicurezza dei lavoratori.

Tuttavia, il fatto di prevedere disposizioni più favorevoli in materia di riposo settimanale rispetto alla soglia minima stabilita dalla direttiva non può consentire alla normativa nazionale di privare il lavoratore di altri diritti che sono, pure, garantiti dalla direttiva stessa (*id est* il riposo giornaliero).

Pertanto, per rispondere agli altri due quesiti, la Corte afferma che l'esistenza di tali disposizioni più favorevoli, che prevedano un riposo settimanale che supera le 35 ore, costituente la somma tra le 24 di riposo settimanale e le 11 ore di riposo giornaliero, come previste dalla direttiva (nel caso di specie il diritto ungherese prevede un riposo settimanale di almeno 42 ore) non è motivo sufficiente per privare il lavoratore di altri diritti che gli sono concessi dalla direttiva 2003/88, e in particolare del diritto al riposo giornaliero. Pertanto, il riposo giornaliero deve essere concesso indipendentemente dalla durata del riposo settimanale previsto dalla normativa nazionale applicabile con la conseguenza che, dopo un periodo di lavoro, ogni lavoratore deve immediatamente beneficiare di un periodo di riposo giornaliero e ciò indipendentemente dal fatto che tale periodo di riposo sia o meno seguito da un periodo di lavoro. Inoltre, quando il riposo giornaliero e quello settimanale siano concessi in maniera contigua, il periodo di riposo settimanale può iniziare a decorrere solo dopo che il lavoratore abbia beneficiato del riposo giornaliero.

Rispetto a tale interpretazione, le nostre norme interne di recepimento (d.lgs. 66/2003) appaiono in linea con il diritto dell'Unione, nella parte in cui si afferma (art. 9 d.lgs. 66/2003) che il diritto al riposo settimanale è «*da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7*». In questo senso, il legislatore italiano, all'atto del recepimento della direttiva, ha mostrato di essere particolarmente sensibile a quelle esigenze di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che hanno informato l'agire del legislatore comunitario.

Anche la giurisprudenza interna ha mostrato particolare interesse alla questione della tutela del diritto al riposo dall'attività lavorativa. In primo luogo, con l'ordinanza n. 18884 del 15.07.2019, la Cassazione ha affermato che la previsione di una maggiorazione retributiva per il lavoro prestato durante i giorni festivi non sostituisce il diritto del dipendente a fruire del necessario riposo giornaliero e settimanale. Riposo che dovrà, quindi, essere sempre garantito dal datore, a prescindere da una specifica richiesta del lavoratore, trattandosi di un diritto indisponibile, come tale riconosciuto dalla Costituzione e dall'art. 5 della Direttiva 2003/88/CE.

Inoltre, secondo la giurisprudenza più recente, la rilevanza costituzionale dell'interesse al riposo, settimanale o giornaliero, è in grado di giustificare non soltanto la risarcibilità del danno non patrimoniale, ma anche la giustificazione della **presunzione** di esistenza nell'*an* di tale danno. Tale presunzione deriva dal fatto che «*l'interesse del lavoratore leso dall'inadempimento datoriale ha una diretta copertura costituzionale nell'articolo 36 Cost., sicché la lesione dell'interesse espone direttamente il datore al risarcimento del danno*» (cfr. in questo senso, Cass. 15 luglio 2019, n. 18884, nonché Cass., SS.UU. n. 142 del 2013; n. 24180 del 2013; n. 16665 del 2015; n. 24563 del 2016). Con specifico riferimento al lavoro prestato oltre il sesto giorno consecutivo, peraltro, la Corte di Cassazione, in più occasioni ha ritenuto (cfr. Sez. L, sentenza n. 16398 del 20.08.2004) di distinguere il danno da «usura psico-fisica», conseguente alla mancata fruizione del riposo dopo sei giorni di lavoro (del danno derivante dalla mera alterazione del ritmo biologico della persona cagionato dal mancato recupero delle

energie psico-fisiche, che è conseguenza della alterazione della periodicità massima ammessa tra giorni destinati al lavoro e giorni destinati al riposo) dall'ulteriore danno alla salute o danno biologico, che si concretizza, invece, in una «infermità» del lavoratore determinata dall'attività lavorativa usurante svolta in conseguenza di una continua attività lavorativa non seguita dai riposi settimanali. Solo nella prima ipotesi, a differenza che nella seconda ipotesi, il danno sull'«an» deve ritenersi presunto (così anche Sez. L, sentenza n. 2455 del 04.03.2000) poiché l'interesse del lavoratore leso dall'inadempimento datoriale ha una diretta copertura costituzionale nell'art. 36 Cost., oltre che un riconoscimento a livello internazionale nell'articolo 31 par. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Elisabetta Bavasso, funzionario presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro di ITL di Cosenza e dottore di ricerca

\* Il presente contributo contiene opinioni di carattere strettamente personale dell'Autore e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Visualizza il documento: [C. giust., sez. II<sup>a</sup>, 2 marzo 2023, causa C-477/21](#)