

# Sull'interpretazione della norma del contratto collettivo in materia di riposo giornaliero delle guardie giurate

*di F. Ghiani - 19 Gennaio 2024*

La sentenza in commento (Cass. 23 ottobre 2023, n. 29344) si occupa della disciplina del riposo giornaliero applicabile ai lavoratori addetti a mansioni di speciale guardia giurata, categoria che, in base all'art.16 del d.lgs. n.66/2003, è esclusa dall'ambito di applicazione dell'articolo 3 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di durata settimanale dell'orario, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi.

Il caso riguarda un lavoratore con mansioni di guardia giurata il quale lamentava di non avere potuto godere dei recuperi previsti dall'art. 72 dei CCNL del 2013-2014 dei dipendenti degli Istituti e imprese di Vigilanza privata e servizi fiduciari, per via delle frequenti compressioni del riposo giornaliero, stabilito dalle parti collettive nella misura minima di undici ore consecutive. In particolare, il lavoratore si doleva del fatto che la società datrice di lavoro non gli avesse riconosciuto il godimento di corrispondenti ore di permesso compensativo retribuito.

La questione attiene dunque all'interpretazione dell'art. 72 del CCNL per istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, secondo cui le ore mancanti al raggiungimento del limite orario del riposo giornaliero, dovranno essere "obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi".

Contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, sia il giudice di primo grado che la Corte d'Appello hanno affermato che la norma del contratto collettivo applicabile deve essere interpretata nel senso che il recupero avvenga mediante concessione di più lunghi intervalli di riposo, e non mediante attribuzione di permessi retribuiti.

Il lavoratore ha dunque proposto ricorso in Cassazione con un unico motivo, deducendo la violazione degli articoli del CCNL applicabile, in quanto l'unica modalità di recupero della compressione del riposo giornaliero, a suo avviso, consisteva nella concessione di permessi retribuiti.

La Corte di Cassazione, dopo aver ribadito la non applicabilità della disciplina dettata dal D. Lgs. n. 66/2003 per l'espressa esclusione dall'ambito di regolazione degli addetti ai servizi di vigilanza privata, cui appartiene il ricorrente, ha confermato la decisione della Corte d'Appello affermando che per ragioni di ordine letterale e sistematico la previsione dell'art. 72 del CCNL va interpretata nel senso che le ore non fruitive di riposo giornaliero vanno recuperate con un corrispondente prolungamento dei periodi di riposo, senza ricadute sulla integrità dell'orario di lavoro.

Infatti, l'interpretazione del ricorrente condurrebbe ad un'indebita sovrapposizione tra le nozioni di orario di lavoro e periodo di riposo previste dalla legislazione nazionale in

recepimento delle direttive comunitarie in materia di orario di lavoro. Il periodo di riposo è definito in negativo come il periodo che non costituisce orario di lavoro. Non è dunque possibile secondo la Corte di Cassazione recuperare le ore di riposo giornaliero non godute con corrispondenti permessi retribuiti, perché ciò comporterebbe, ferma restando la retribuzione, una riduzione dell'orario di lavoro. Tale conclusione risulta confortata, oltre che dalla genericità dello stesso termine usato dalle parti nel CCNL, "recupero", non idoneo a giustificare l'interpretazione data dal ricorrente, anche dalla lettura complessiva del contratto collettivo. Quest'ultimo, nel dettare una articolata ed organica disciplina dell'istituto dei permessi, e nel trattare degli specifici permessi compensativi nell'ambito della disciplina della banca delle ore, non fa alcun riferimento al recupero delle ore di riposo giornaliero fruito in misura inferiore alle undici ore.

Spetta pertanto al datore l'adozione di modalità di recupero che non risultino in concreto penalizzanti per il lavoratore e che siano tali da garantire l'effettività del recupero psico-fisico del dipendente.

La decisione della Suprema Corte risulta, come da essa stessa affermato, rispettosa del diritto al riposo giornaliero, considerato diritto fondamentale del lavoratore dall'art. 31 della Carta di Nizza, e in linea con la stessa ratio della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, finalizzata non a determinare la giusta retribuzione del lavoratore ma a garantire a quest'ultimo la tutela della salute e della sicurezza.

Infatti, osserva la Corte, lo stesso legislatore comunitario ammette la deroga al periodo minimo di riposo giornaliero continuativo, stabilendo che ai lavoratori interessati venga concesso un riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, una protezione appropriata, che consenta un adeguato recupero delle energie psicofisiche e non anche che vi sia riduzione dell'orario di lavoro.

Si evidenzia infine come il caso affrontato dalla Corte di Cassazione richiami il più generale tema della legittimità della deroga alla disciplina dell'orario di lavoro o dell'applicazione differenziata della stessa a seconda della categoria di lavoratore che viene in considerazione, come confermato di recente dalla Corte di Giustizia nella causa C-529/21, in cui si afferma che il diritto comunitario non osta a che la durata normale del lavoro notturno fissata per i lavoratori del settore privato non si applichi ai lavoratori del settore pubblico, , nel caso in cui una differenza di trattamento del genere, a parità di condizioni, si basi su un criterio obiettivo e ragionevole e vi sia uno scopo legittimo.

Francesca Ghiani, dottore di ricerca e ispettore del lavoro

Visualizza il documento: [Cass., 23 ottobre 2023, n. 29344](#)