

## Retribuibilità delle “ore buche” e tutela dei caregiver nel Comparto Scuola: la Cassazione fa chiarezza

di A. Pavin – 14 maggio 2025

Con l’ordinanza n. 6194 dell’8 marzo 2025 la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione affronta due questioni delicate a proposito del lavoro nel Comparto Scuola: da un lato, la natura delle cosiddette “ore buche” nella giornata lavorativa del docente e la loro eventuale retribuità; dall’altro, la tutela spettante al lavoratore che assiste un familiare disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il caso in esame si inserisce nella tematica del contemperamento tra le esigenze organizzative dell’amministrazione scolastica e i diritti individuali del lavoratore, specie se in presenza di circostanze particolarmente sensibili.

Il ricorrente, un docente, aveva domandato il pagamento delle ore di inattività fra una lezione e l’altra – le c.d. “ore buche” – sostenendo che, trattandosi di pause brevi e imposte dall’orario scolastico, esse dovessero essere considerate a tutti gli effetti tempo di lavoro, in quanto egli restava comunque a disposizione del datore.

La Corte d’Appello prima, e la Cassazione poi, hanno rigettato questa tesi, affermando l’assenza sia di allegazioni puntuali, sia di prova del fatto che il lavoratore rimanesse a disposizione dell’amministrazione scolastica durante tali intervalli.

La Corte ribadisce che la qualificazione del tempo come “orario di lavoro” richiede non solo l’impossibilità per il lavoratore di autodeterminarsi, ma anche che egli sia effettivamente vincolato a svolgere una prestazione o comunque resti sotto la direzione del datore.

Nel caso di specie, la Cassazione valorizza l’argomentazione della Corte territoriale secondo cui i brevi intervalli (mai superiori all’ora) non potevano, di per sé, escludere la disponibilità personale del docente, mancando peraltro elementi istruttori che provassero l’effettiva limitazione della libertà personale.

La pronuncia si pone in coerenza con l’orientamento della giurisprudenza europea in materia di reperibilità (cfr. C. giust., 9 marzo 2021, causa C-344/19, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*), secondo cui il tempo di reperibilità è da considerarsi orario di lavoro solo se sussiste un vincolo effettivo di disponibilità nei confronti del datore tale da incidere in maniera oggettiva e significativa sulla possibilità del lavoratore di autodeterminarsi in quel lasso di tempo.

Tuttavia, in contesti come quello scolastico, si pone il problema se brevi pause tra lezioni, imposte dall’orario e non liberamente gestibili, possano essere considerate “tempo effettivo di lavoro” in virtù di un ragionamento presuntivo. La Corte, su questo punto, rimane rigorosa: l’onere della prova grava sul lavoratore e non può essere surrogato da presunzioni generiche.

Un secondo profilo sostanziale emergente dalla sentenza attiene alla richiesta di risarcimento danni da parte del docente per essere stato impiegato anche presso una sede distaccata, in presunta violazione dell'art. 33, comma 5, della l. n. 104/1992.

L'argomentazione del lavoratore poggiava sulla tesi secondo cui anche il semplice spostamento tra plessi dello stesso istituto scolastico, specie se localizzati in comuni diversi, poteva configurare un trasferimento "di fatto", tale da comprimere le esigenze di assistenza al familiare disabile.

La Corte, tuttavia, non condivide questa impostazione.

Richiamando l'unicità giuridico-amministrativa dell'istituzione scolastica di assegnazione, afferma che non vi sia stato alcun "trasferimento" in senso tecnico e, in ogni caso, osserva che il lavoratore non ha fornito elementi specifici idonei a dimostrare un concreto pregiudizio all'assistenza. Il semplice mutamento del luogo di esecuzione della prestazione non integra dunque necessariamente una violazione dell'art. 33 citato, se non comporta un effettivo sacrificio per il diritto all'assistenza.

Con questa ordinanza, la Corte di Cassazione ribadisce pertanto la necessità di un rigoroso accertamento probatorio sia in tema di qualificazione dell'orario di lavoro sia nella tutela dei diritti dei lavoratori fragili, ponendo l'accento sull'equilibrio tra esigenze organizzative e diritti individuali nel contesto del Comparto Scuola.

Arianna Pavin, dottoressa di ricerca e funzionario amministrativo nell'Università degli Studi di Padova

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 8 marzo 2025, n. 6194](#)