

La Cassazione torna sulle nozioni di «orario di lavoro» e «periodo di riposo»

di L. Nardi - 11 luglio maggio 2025

Con l'ordinanza n. 10648 del 23 aprile 2025 la Suprema Corte ha accolto il ricorso di un lavoratore che aveva agito nei confronti della cooperativa sociale per la quale aveva prestato la sua attività lavorativa, allegando di aver effettuato turni di lavoro in forza di pernottamenti notturni presso la struttura in regime di reperibilità, senza tuttavia essere stato adeguatamente retribuito e richiedendo, pertanto, il pagamento degli straordinari notturni.

La Corte di Appello di Palermo, sul punto, aveva respinto la domanda di condanna al pagamento delle ore di straordinario notturno svolte dal ricorrente, qualificandole invece come normale orario di lavoro svolto con reperibilità all'interno dell'azienda.

Il problema che si è posto nei primi due gradi giudizio, infatti, è stato quello della diversa possibile sussunzione di tali prestazioni notturne presso la sede aziendale alternativamente in due diverse norme del contratto collettivo applicato dalla società convenuta: da un lato, l'art. 57 CCNL Cooperative Sociali in tema di reperibilità con pernottamento prevede un'indennità fissa mensile economicamente molto bassa e dall'altro lato, invece, l'art. 53 disciplina il lavoro straordinario, ossia quello oltre l'orario settimanale ordinario di lavoro stabilito all'art. 51 CCNL in misura pari alle 38 ore settimanale, garantendone le relative maggiorazioni retributive.

Secondo la Sezione Lavoro, nel caso di specie tutti i motivi di ricorso implicano il preliminare esame della nozione di «orario di lavoro» ai sensi della direttiva 2003/88/CE, volta a stabilire prescrizioni minime di sicurezza in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Le implicazioni sulla tutela della salute dei lavoratori sono infatti evidenti e rilevanti: da un lato, la normativa mira alla salvaguardia dell'integrità fisica del lavoratore al fine di prevenire i rischi per la salute e la sicurezza legati a orari di lavoro eccessivi o inadeguati e a tempi di riposo insufficienti, nonché a favorire la partecipazione del dipendente alla vita familiare e/o sociale, collegandosi in tal modo direttamente al rispetto della dignità umana (art. 31, par. 2, Carta dei diritti fondamentali dell'Ue); dall'altro lato, l'esigenza di favorire la competitività delle imprese è collegata all'incremento dei margini di gestione flessibile degli orari di lavoro e la collocazione oraria delle varie prestazioni.

Alla luce della normativa europea assumono così grande rilevanza anche alcune pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea in tema di periodo di reperibilità ed estensione oraria della prestazione (sent. Simap – 3 ottobre 2000, causa C-303/98; sent. Jaeger – 9 settembre 2003, causa C-151/02; sent. Ville de Nivelnes – 21 febbraio 2018, causa C-518/15; sent. D.J. contro Radiotelevizija Slovenija – 9 marzo 2021, causa C-344/19; sent. R.J. contro Stat Offenbach am Main – 9 marzo 2021, causa C. 580/19).

Tutte queste decisioni, richiamate anche dalla sentenza oggetto del presente commento, sottolineano chiaramente l'importanza di definire secondo criteri oggettivi le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» secondo un approccio c.d. binario, ossia di esclusione reciproca dei due concetti. In altri termini, sulla premessa che il tempo del lavoratore è da con-

siderarsi o lavoro o riposo, si rientrerà nella prima ipotesi se lo stesso rende le proprie prestazioni nell'estensione temporale della giornata lavorativa, mentre nelle altre ipotesi il dipendente godrà del riposo giornaliero ai sensi dell'art. 17, co. 1, d.lgs. n. 66/2003 che, stabilendo un limite alla durata massima giornaliera della prestazione di lavoro, indirettamente prevede un diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Peraltro, predetto riposo può anche essere derogato – anche *in peius* – dalla contrattazione collettiva e la regola della consecutività conosce eccezioni in relazione alle (sole) attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Di conseguenza, un lavoratore obbligato a essere presente e disponibile sul luogo di lavoro per prestare la sua opera professionale è pacificamente considerato nell'esercizio della sue funzioni e si colloca pertanto nell'area dell'orario di lavoro, anche per il tempo in cui non svolge concretamente alcuna attività lavorativa; l'«orario di lavoro» prescinde, dunque, da un reale intervento di assistenza e dall'effettuazione di prestazioni lavorative, sulla considerazione che l'obbligo di pernottamento presso il luogo di lavoro non è da considerarsi tempo di riposo, dal momento che tale obbligo realizza comunque una significativa restrizione della libera gestione del proprio tempo, in quanto il lavoratore è costretto, per tale periodo, a stare lontano dal proprio ambiente familiare e sociale.

In altri termini, tali intervalli di reperibilità devono essere qualificati come «orario di lavoro», sia nel caso in cui la reperibilità non richieda una permanenza sul luogo di lavoro da parte del dipendente sia, a maggior ragione, nel caso in cui – come in quello di specie – il lavoratore sia obbligato alla presenza fisica sul luogo indicato dal datore al fine di essere in grado poter intervenire prontamente nel caso ce ne fosse bisogno. Da questo punto di vista, dunque, anche in punto di retribuzione, la reperibilità costituisce parte integrante dell'orario di lavoro.

Tuttavia, la Suprema Corte ha chiarito che la direttiva 2003/88/CE si limita a disciplinare solo alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, spettando invece al diritto nazionale dettare le modalità di retribuzione dei lavoratori per i periodi di guardia (Cass. civ., Sez. Lav., 22 novembre 2023, n. 32418).

Infatti, ai fini della retribuzione di tali servizi di guardia, ogni Stato membro o ogni contratto collettivo può prendere in considerazione in modo differente i periodi durante i quali sono state effettivamente rese prestazioni di lavoro e quelli nel corso dei quali, invece, non è stata prestata alcuna attività. Nonostante il fatto che tutti questi periodi di reperibilità e turni di pernottamento presso il luogo di lavoro rientrino nella nozione di «orario di lavoro» in base al diritto dell'Ue, ciò comunque *«nemmeno giustifica la loro mancata considerazione ai fini retribuitivi (o quantomeno adeguatamente indennitari), approdo al quale sembra, invece, giunta la sentenza gravata sussumendo la fattispecie nella previsione di cui all'art. 57 CCNL applicato al rapporto»*.

La Corte territoriale, con l'impugnata sentenza, aveva esaminato il compendio probatorio e aveva correttamente ritenuto che esso fosse tale da far ritenere le prestazioni sussumibili nell'art. 57 circa la reperibilità con pernottamento, rientrante – come visto – all'interno del normale orario di lavoro e non nell'art. 53 sul lavoro straordinario; tuttavia, i giudici non avevano preso in considerazione, ai fini di un'eventuale disapplicazione, l'entità dei compensi (giornalieri o mensili) previsti dal contratto collettivo per i servizi di reperibilità not-

turna prestati presso il luogo di lavoro, non considerando che anch'essi devono essere conformi al principio di retribuzione proporzionata e dignitosa in attuazione e conformemente ai criteri dell'art. 36 Cost., al pari di ciò che avviene per l'orario di lavoro.

La Corte di Cassazione ha concluso così nel senso che, in base alla normativa e alla giurisprudenza europee, il tempo di reperibilità notturna con obbligo di presenza fisica presso il luogo di lavoro, a prescindere dal se ci sia stata un'effettiva attività lavorativa, è da considerarsi a tutti gli effetti come «orario di lavoro» e deve essere pertanto retribuito in modo proporzionato e sufficiente *ex art. 36 Cost.*, senza però che ne derivi automaticamente il diritto alla retribuzione prevista per il lavoro straordinario.

Lucrezia Nardi, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 23 aprile 2025, n. 10648](#)