

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 5 giugno 2023, n. 21

Disciplinare efficacemente istituti come quello della reperibilità del lavoratore, rappresenta per talune aziende e settori produttivi, un obiettivo strategico fondamentale per far fronte a specifiche esigenze organizzative peculiari di tali realtà. Si pensi, ad esempio, alle necessità peculiari delle strutture sanitarie, di piattaforme tecniche o di servizi di emergenza che richiedono, per sopravvenute necessità, la prestazione lavorativa di propri dipendenti nel periodo di riposo previsto dalla normativa vigente.

Proprio per le siffatte ragioni, come già precisato in un recente contributo per il Bollettino ADAPT, (vedi. L. Citterio, *La reperibilità: un istituto di diritto delle relazioni industriali*, in Bollettino ADAPT n. 7/2023), la reperibilità è inesorabilmente figlia del diritto delle relazioni industriali e perciò regolata quasi esclusivamente “*dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale*”.

Diventa quantomai necessario quindi, per gli addetti ai lavori, avere padronanza delle **coordinate normative e giurisprudenziali** che connotano tale peculiare istituto, al fine di negoziare delle regolamentazioni efficaci e, soprattutto, compatibili con le interpretazioni dei giudici nazionali ed eurounitari stratificatesi nel tempo.

Sul piano normativo, l’istituto della reperibilità è direttamente collegato alla disciplina legale sull’orario di lavoro di cui al d.lgs. n. 66/2003 la quale, a sua volta, recepisce le Direttive n. 93/104/CE e n. 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro.

Difatti, proprio all’art. 7, comma 1 del d.lgs. n. 66/2003 il legislatore si riferisce a tale istituto prevedendo, in materia di **diritto al riposo giornaliero del lavoratore**, che le attività caratterizzate da regimi di reperibilità, così come quelle caratterizzate da periodi di lavoro frazionati, costituiscono un’eccezione all’obbligo di fruizione “*in modo consecutivo*” del riposo

giornaliero che, come noto, è stato stabilito dalla normativa in undici ore continuative.

Nel solco del tenore letterale della sopracitata norma, la Corte di Cassazione ha tradizionalmente ritenuto che la mera reperibilità fuori dall'orario di lavoro, **non dovesse ritenersi rientrante nel perimetro dell'orario normale di lavoro**, considerando tale attività quale *“prestazione di carattere strumentale ed accessorio che differisce qualitativamente dalla prestazione di lavoro”* fosse idonea solo a limitare, senza escludere del tutto, il godimento del riposo previsto dalla legge. (Cass. Civ., sez. lav., 7 giugno 1995, n. 6400). In virtù di tale interpretazione, il lavoratore in regime di reperibilità fuori l'orario normale di lavoro, maturava **il diritto alla corresponsione di una indennità** ma non **un diritto alla fruizione di un riposo compensativo**, in quanto i giudici ritenevano che *“la mera disponibilità all'eventuale prestazione”* avesse una incidenza diversa *“sulle energie psicofisiche del lavoratore rispetto al lavoro effettivo”*.

Tale orientamento ha subito numerosi correttivi, recependo alcune rilevanti pronunce della Corte Europea di Giustizia, da sempre molto attenta al tema della **salute e sicurezza sul posto di lavoro**, e, più in generale, sul tema dell'**orario di lavoro**.

Nello specifico, con la sentenza [C-214/20](#), la Corte Europea ribadisce la rilevanza del **tempo d'intervento** eventualmente richiesto dal datore di lavoro al lavoratore reperibile, ritenendo, nei casi in cui lo stesso possa incidere **in modo oggettivo e molto significativo sulle facoltà del lavoratore nel gestire liberamente** il proprio tempo libero, che lo stato di reperibilità debba essere considerato alla stregua **dell'orario di lavoro**, rendendosi dunque necessaria la pianificazione del periodo di riposo giornaliero e settimanale, così come stabilito dalla Direttiva e recepita dal d.lgs. n. 66/2003.

Uniformandosi a siffatto principio, i giudici di legittimità nazionale, con l'ordinanza [Cass. Civ., sez. lav., ord. 23 maggio 2022, n. 16582](#), mutando il tradizionale orientamento sopra riportato, hanno sottolineato che *“qualora 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 sua facoltà di gestire liberamente il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti** e di dedicare detto tempo ai propri interessi si impone la qualificazione del periodo di guardia come “orario di lavoro” ai sensi della direttiva 2003/88”*.

L'interpretazione euro-unitaria e nazionale dell'istituto della reperibilità dovrà necessariamente leggersi in combinato con le (eventuali) prescrizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Difatti, alcuni contratti collettivi disciplinano minuziosamente l'istituto della reperibilità, sottoponendolo a dei limiti. Valga da esempio il caso del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (Federmeccanica-Assistal), ove le Parti hanno negoziato **precise limitazioni al servizio di reperibilità settimanale**, che, *"non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi."*

Pertanto, per non cadere in fallo o operare condotte illegittime che possano sfociare in **rivendicazioni per danno da usura psicofisica** per il mancato rispetto della disciplina in materia di riposi giornalieri e/o settimanali, risulterà quantomai fondamentale una attenta analisi, da parte del datore di lavoro, delle **caratteristiche della reperibilità richiesta al proprio dipendente**, con particolare riguardo al **tempo di intervento richiesto** ed alla valutazione dell'incidenza dello stesso sul diritto al riposo del lavoratore. Analisi che, ad ogni modo, mai potrà prescindere dalla conoscenza e consapevolezza delle prescrizioni individuate, per tale istituto, **in sede di contrattazione collettiva**.

Antonio Lamberti

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @ant_lamberti1