



Dormire può essere un lavoro?

di **Evangelista Basile**

Il pernottamento sul posto di lavoro può essere considerato orario di lavoro? A questa domanda ha risposto una recente pronuncia della Corte di Cassazione, la n. 32418 del 2023, pubblicata lo scorso 22 novembre 2023.

Nel caso di specie, infatti, alcuni vigili del fuoco addetti ai servizi antincendio della base USA di stanza a Napoli ricorrevano al Tribunale affinché venissero loro riconosciute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario per le 8 ore di prestazione notturna svolte per ogni turno di lavoro e per le quali era, invece, stata loro erogata un'indennità di pernottamento.

In particolare, la turnazione a cui erano sottoposti copriva 24 ore, compreso l'orario 22:00/06:00, durante il quale i dipendenti erano tenuti a riposare in stanze da letto all'interno della base militare, per poter intervenire in caso di eventuale incendio (venendo in tali – infrequenti – casi remunerati per l'effettiva prestazione). La Corte d'appello rigettava la domanda dei ricorrenti, ritenendo il periodo non di effettivo lavoro ma quale riposo intermedio.

La Cassazione, sebbene con motivazione differente, ha confermato il rigetto del ricorso, ripercorrendo l'ormai consolidata giurisprudenza comunitaria sul punto. Secondo la Corte, infatti, alla stregua del criterio di cui alla direttiva 2003/88/CE, non costituisce "orario di lavoro" il tempo in cui il lavoratore può liberamente dedicarsi alla cura dei propri interessi personali e sociali. Di contro, deve confermarsi il dato della ricomprensione nell'orario di lavoro del periodo di guardia presso il datore di lavoro.

Ciononostante, secondo la Corte – sempre richiamando la Corte di Giustizia – la modalità di retribuzione dei lavoratori per i periodi di guardia rientra nell'ambito non già della direttiva 2003/88/CE, bensì di quello delle disposizioni pertinenti di diritto nazionale. La direttiva quindi non osta all'applicazione della disciplina di uno Stato membro, di un contratto collettivo, che preveda, ai fini della retribuzione di un servizio di guardia, una base retributiva differente rispetto a quella prevista nel caso di effettiva prestazione di lavoro, sebbene tali periodi debbano essere considerati quali "orari di lavoro" nella loro integralità.

Nel caso sottoposto all'attenzione della Corte, non può considerarsi l'accordo collettivo applicato (le Condizioni di impiego previste dalla Normativa per il personale civile non statunitense delle FF.AA Usa in Italia stipulato con le rappresentanze sindacali e dunque assimilabile a un contratto collettivo) in contrasto con la normativa europea né la previsione



del pagamento di tale porzione di orario di lavoro priva di svolgimento di lavoro effettivo con un'indennità di pernottamento in luogo della maggiorazione prevista per l'orario di lavoro straordinario.

Pertanto, la Corte ha rigettato le domande e condannato i ricorrenti al pagamento delle spese del giudizio.

Master di specializzazione

Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane

Scopri di più