



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

RETRIBUZIONE
ORARIO DI
LAVORO E
PERIODI DI
RIPOSO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 8810/2019

- Dott. GUIDO RAIMONDI - Presidente - Cron.
Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Consigliere - Rep.
Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere - Ud. 05/10/2023
Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere - PU
Dott. GUALTIERO MICHELINI - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 8810-2019 proposto da:

(omissis)

(omissis)

(omissis) in qualità di

2023 erede di (omissis)

4114 (omissis) in qualità di erede di

(omissis)



(omissis)

(omissis)

tutti

elettivamente domiciliati i (omissis)

presso lo studio dell'avvocato (omissis) ,

rappresentati e difesi dagli avvocati (omissis)

(omissis)

**- ricorrenti -**

**contro**

STATI UNITI D'AMERICA, in persona del legale

rappresentante pro tempore, elettivamente

domiciliati in (omissis) presso lo

studio dell'avvocato (omissis) che li

rappresenta e difende unitamente all'avvocato

(omissis)

**- controricorrenti -**

avverso la sentenza n. 7128/2018 della CORTE

D'APPELLO di (omissis) epositata il 08/01/2019

R.G.N. 3798/2014;

udita la relazione della causa svolta nella

pubblica udienza del 05/10/2023 dal Consigliere

Dott. GUALTIERO MICHELINI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. RITA SANLORENZO, che ha concluso per

il rigetto del ricorso;

udito l'avvocato (omissis) .



## Fatti di causa

1. La Corte d'Appello di (omissis) ha confermato la sentenza del Tribunale della stessa sede di rigetto delle domande dei lavoratori (o loro eredi) in epigrafe, vigili del fuoco addetti ai servizi antincendio e dipendenti della base (omissis) di stanza a (omissis) in forza del Trattato del Nord Atlantico.

2. Le domande azionate erano dirette a ottenere la condanna del datore di lavoro alla modifica della turnazione di lavoro e alla corresponsione delle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario per le 8 ore di prestazione notturna svolte per ogni turno di lavoro, con detrazione dell'indennità di pernottamento percepita, previa declaratoria di nullità degli artt. 18 e 54 delle Condizioni di impiego (Normativa per il personale civile non statunitense dell' (omissis) (omissis) n Italia, stipulato con le rappresentanze sindacali ed assimilabile, per quanto qui rileva, a contratto collettivo nazionale di lavoro).

3. La Corte distrettuale (qui limitando la sintesi a quanto ancora in discussione tra le parti in questa sede), esaminata la turnazione prevista e rilevato, in particolare, che ciascun turno copriva 24 ore, compreso l'orario dalle 22 alle 6, 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 prestazione aggiuntiva), escluso il superamento dei limiti massimi di orario nel quadrimestre, riteneva non fondata la rivendicazione degli appellanti, nel senso che tale pernottamento sul luogo di lavoro, remunerato con indennità di pernottamento, dovesse essere considerato orario di lavoro effettivo, e



riteneva, al contrario, trattarsi di periodo di riposo intermedio.

4. Avverso la predetta sentenza i lavoratori hanno proposto ricorso per cassazione affidato ad unico articolato motivo, cui ha resistito con controricorso lo Stato estero; entrambe le parti hanno depositato memoria; la causa, originariamente chiamata all'udienza camerale del 12/4/2023, è stata fissata per il suo rilievo nomofilattico all'odierna pubblica udienza; le parti hanno comunicato ulteriore memoria ex art. 378 c.p.c.

5. Il PG ha concluso per il rigetto del ricorso.

### **Ragioni della decisione**

1. I ricorrenti sostengono la nullità della sentenza impugnata, ex art. 360, n. 4, c.p.c., per violazione e falsa applicazione dell'art. 1 d. lgs. n. 66/2003, ed erroneità e contraddittorietà della motivazione della sentenza, in relazione all'interpretazione della nozione di orario di lavoro operata dalla Corte di merito, che ha qualificato il pernottamento presso la base militare in termini di disagio e non di orario di lavoro, anche in relazione ad altri contratti collettivi (non prodotti) e alla giurisprudenza dell'Unione europea in materia.

2. Segnatamente, i ricorrenti argomentano che, in base ai principi espressi dalla Corte di Giustizia UE (Sentenze *Simap* - 3 ottobre 2000, causa C- 303/98; *Jaeger* - 9 settembre 2003, causa C-151/02), i periodi di reperibilità, anche senza permanenza sul luogo di lavoro, devono essere qualificati come "orario di lavoro"; a maggior ragione, se il lavoratore è obbligato alla presenza fisica sul luogo indicato dal datore di lavoro, manifestando una sostanziale disponibilità nei confronti di quest'ultimo, al fine di



Intervenire immediatamente in caso di necessità. Sottolineano nelle memorie conclusive che, con le recenti decisioni del 9 marzo 2021 (causa C-344/19 - *D.J. contro Radiotelevizija Slovenija* e causa C-580/19 - *R.J. contro Stadt Offenbach am Main*), è stato riaffermato che la reperibilità costituisce orario di lavoro (con le corrispondenti obbligazioni datoriali sul pagamento della retribuzione) nel caso in cui i vincoli imposti al lavoratore in regime di reperibilità comprimano significativamente la facoltà del medesimo lavoratore di gestire liberamente, nel corso dello stesso periodo, il proprio tempo libero. Evidenziano che, secondo la nozione UE, la definizione di "orario di lavoro" va intesa in opposizione a quella di "riposo", con reciproca esclusione delle due nozioni.

3. Osserva il Collegio che dagli atti risulta che la turnazione contestata è stata modificata dal 2012 e che non sono state espresse quantificazioni della somma rivendicata, sicché la domanda e il perimetro della controversia devono ritenersi delimitati all'accertamento del diritto alla corresponsione delle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario per le 8 ore di prestazione notturna svolte per ogni turno di lavoro, con detrazione dell'indennità di pernottamento percepita, con condanna generica del datore di lavoro al pagamento delle differenze.

4. La ricostruzione dei ricorrenti in termini di dicotomia tra orario di lavoro e periodo di riposo, in base alla normativa dell'Unione europea, come interpretata dalla Corte di Giustizia e come attuata nella normativa italiana, è condivisibile, ma non determina l'accoglimento della domanda, rimanendo il dispositivo conforme a diritto, salva la correzione della motivazione della sentenza gravata ai sensi dell'art. 384, ult. comma, c.p.c.; ciò in quanto il sillogismo dei ricorrenti, secondo cui il turno di reperibilità



notturmo dovrebbe essere retribuito come lavoro straordinario, è monco, ossia mancante della base normativa per la condanna del datore al pagamento di tale voce retributiva anziché della diversa indennità di pernottamento riconosciuta.

5. È utile richiamare in proposito alcuni significativi passaggi delle conclusioni dell'Avvocato Generale nella causa C- 580/19, che riassumono e aggiornano i principi elaborati dalla giurisprudenza CGUE in materia: "38. *La direttiva 2003/88 ha come obiettivo quello di fissare prescrizioni minime destinate a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, obiettivo che viene raggiunto, tra l'altro, mediante il ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti l'orario di lavoro.* 39. *Questa aspirazione è un elemento chiave nella costruzione del diritto sociale europeo (...)* 41. *Attraverso le suddette previsioni è attuato l'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali, che, dopo avere riconosciuto, al suo paragrafo 1, che «ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose», dispone, al paragrafo 2, che «ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie retribuite». Tale diritto si collega direttamente al rispetto della dignità umana tutelata in modo più ampio nel titolo I della Carta (...)* 48. *Come precisato in più occasioni dalla Corte, le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo», ai sensi della direttiva 2003/88, costituiscono nozioni di diritto dell'Unione che occorre definire secondo criteri oggettivi, facendo riferimento al sistema e alla finalità di tale direttiva, intesa a stabilire prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti (...)* 49. *La Corte adotta, dunque, un approccio decisamente binario: il tempo*



*del lavoratore è lavoro o è riposo. 50. Le nozioni di «orario di lavoro» e «periodo di riposo», infatti, «si escludono a vicenda». Allo stato attuale del diritto dell'Unione, «le ore di guardia trascorse da un lavoratore nell'ambito delle sue attività svolte per il datore di lavoro devono essere qualificate come "orario di lavoro" o come "periodo di riposo"» (...) 59. La Corte, già dalle prime pronunce sul tema, ha distinto le due ipotesi di: 1) servizio di guardia svolto secondo un regime di presenza fisica sul luogo di lavoro (periodo di guardia sul luogo di lavoro) e 2) servizio di guardia secondo il sistema per cui i lavoratori devono essere reperibili in permanenza senza per questo essere obbligati ad essere presenti nel luogo di lavoro (periodo di reperibilità continuativa). 60. La prima ipotesi non crea particolari problemi interpretativi, essendo ormai pacifico che un lavoratore, obbligato a essere presente e disponibile sul luogo di lavoro per prestare la sua opera professionale, dev'essere considerato nell'esercizio delle sue funzioni e, pertanto, in orario di lavoro, anche per il tempo in cui non svolge in concreto attività lavorativa";*

6. Del resto, tale approdo binario era già stato fatto proprio da questa Corte, ad esempio, allorquando, occupandosi del regime di pronta disponibilità dei dirigenti medici (Cass. n. 34125/2019), ha specificato che, alla stregua del criterio di cui alla direttiva 2003/88/CE in base all'interpretazione resa dalla Corte di Giustizia UE (sentenza 10 settembre 2015, causa C-266/14), secondo cui non costituisce "orario di lavoro" il tempo in cui il lavoratore può liberamente dedicarsi alla cura dei propri interessi personali e sociali, il servizio di pronta disponibilità prestato dal dirigente medico in giorno festivo, ai sensi dell'art. 20 del c.c.n.l. del 5 dicembre 1996 e dell'art. 17 del c.c.n.l. del 3 novembre 2005, obbliga l'azienda sanitaria alla concessione



del riposo compensativo, indipendentemente dalla domanda del lavoratore, laddove limiti in modo oggettivo la possibilità del dirigente medico di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali, in relazione al vincolo derivante, da un punto di vista geografico e temporale, dalla disciplina aziendale sull'obbligo di essere fisicamente presente nel luogo di lavoro. Anche in tale arresto viene chiarito (§§ 26-27) che il criterio discrezionale oggettivo ai fini della reciproca delimitazione delle nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» — che si escludono a vicenda, come espresso nella sentenza CGUE 21/2/2018 in causa C 518/2015 – *Ville de Nivelles* (punto 55 della sentenza in esame e giurisprudenza ivi citata) — è quello del sistema e delle finalità della direttiva 2003/88/CE, intesa a stabilire prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti (punto 62 della sentenza, ove si richiama la sentenza 10 settembre 2015 in causa C 266/2014); l'obbligo di essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro ed il vincolo derivante, dal punto di vista geografico e temporale, dalla necessità di raggiungere il luogo di lavoro entro otto minuti sono di natura tale da limitare in modo oggettivo la possibilità del lavoratore di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali sicché le ore di guardia devono essere considerate come «orario di lavoro» (punto 63).

7. Ora, rammentata la multiforme casistica di cui alle sentenze CGUE e di questa Corte (vedi anche Cass. n. 30301/2021), deve considerarsi fermo il dato della ricomprensione nell'orario di lavoro del periodo di guardia presso il datore di lavoro.

8. Come spiegato dalla CGUE (§ 36, sentenza del 9 marzo 2021 in causa C-580/19, cit.), la "Corte ha considerato che, nel corso di un periodo di guardia del





*genere, il lavoratore, tenuto a permanere sul luogo di lavoro all'immediata disposizione del suo datore di lavoro, deve restare lontano dal suo ambiente familiare e sociale e beneficia di una minore libertà di gestire il tempo in cui non è richiesta la sua attività professionale. Pertanto, l'integralità di siffatto periodo deve essere qualificata come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, a prescindere dalle prestazioni di lavoro realmente effettuate dal lavoratore nel corso di suddetto periodo (v., in tal senso, sentenze del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punto 65; del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e a., da C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, punto 93, nonché del 1° dicembre 2005, Dellas e a., C-14/04, EU:C:2005:728, punti 46 e 58)".*

9. Nella stessa decisione, peraltro, viene affermato (§ 56) che "è necessario ricordare che, eccezion fatta per l'ipotesi particolare di ferie annuali retribuite, di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, quest'ultima si limita a disciplinare taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, cosicché, in linea di principio, essa non si applica alla retribuzione dei lavoratori [sentenza in data odierna, Radiotelevizija Slovenija (Servizio di pronto intervento in regime di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, punto 57]". Pertanto (§ 57) "la modalità di retribuzione dei lavoratori per i periodi di guardia rientra nell'ambito non della direttiva 2003/88, bensì di quello delle disposizioni pertinenti di diritto nazionale. Suddetta direttiva non osta di conseguenza all'applicazione della disciplina di uno Stato membro, di un contratto collettivo di lavoro o di una decisione di un datore di lavoro il quale, ai fini della retribuzione di un servizio di guardia, prenda in



*considerazione in modo differente i periodi nel corso dei quali sono state realmente effettuate prestazioni di lavoro e quelli durante i quali non è stato realizzato nessun lavoro effettivo, anche quando i periodi in parola devono essere considerati, nella loro integralità, come «orario di lavoro» ai fini dell'applicazione della summenzionata direttiva [sentenza in data odierna, Radiotelevizija Slovenija (Servizio di pronto intervento in regime di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, punto 58 e giurisprudenza ivi citata]" (vedi anche, negli identici termini, CGUE – Grande Sezione - sentenza 15 luglio 2021 in causa C- 742/19, B. K. contro Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo).*

10. Rileva il Collegio che la fattispecie in esame rientra nelle ipotesi di cui sopra, di periodo di guardia presso il datore di lavoro, da considerarsi, per le sue modalità, orario di lavoro, preso in considerazione da accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro, ai fini della retribuzione, in maniera differente, quale periodo durante il quale non viene di regola svolto alcun lavoro effettivo, rispetto ai periodi nel corso dei quali vengono realmente effettuate delle prestazioni di lavoro.

11. Il mancato pagamento di tale porzione dell'orario di lavoro quale lavoro straordinario, ma bensì con indennità di pernottamento, non risulta contrario alla normativa europea e nazionale nei termini prospettati dai ricorrenti, con conseguente conferma del dispositivo di rigetto delle correlative domande.

12. In ragione della soccombenza, parte ricorrente deve essere condannata alla rifusione in favore di parte controricorrente delle spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo; sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte dei ricorrenti, dell'ulteriore



importo a titolo di contributo unificato pari a quello, ove dovuto, previsto per l'impugnazione.

Numero registro generale 8810/2019

Numero sezionale 4114/2023

Numero di raccolta generale 32418/2023

Data pubblicazione 22/11/2023

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna i ricorrenti alla rifusione delle spese del presente giudizio, che liquida in € 8.000 complessivi per compensi, € 200 per esborsi, spese generali al 15%, accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte dei ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 *bis* dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 5 ottobre 2023.

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

dott. Gualtiero MICHELINI

IL PRESIDENTE

dott. Guido RAIMONDI

