



COMMISSIONE EUROPEA  
DIREZIONE GENERALE OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E INCLUSIONE

Condizioni di lavoro  
Il Capounità

Bruxelles  
EMPL.B.2/LK/kh CHAP(2018)00399

Avv. Anna Maria Serra  
Via Degioannis 25  
09025 Cagliari  
Italia

[avanser@libero.it](mailto:avanser@libero.it)

**Oggetto: Sua denuncia protocollata con il riferimento CHAP(2018)00399**

Gentile Avv. Serra,

Le scrivo in riferimento alla Sua denuncia del 3 febbraio 2018, presentata per conto di Co.A.S. Medici Dirigenti e da noi protocollata con il riferimento CHAP(2018)00399.

Nella denuncia si afferma che l'articolo 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66<sup>1</sup>, e l'interpretazione di tale disposizione da parte delle diverse autorità regionali e nazionali sono incompatibili con gli articoli 2, 3 e 5 della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (direttiva sull'orario di lavoro). Secondo la denuncia tale disposizione e le sue prassi applicative impediscono ai lavoratori impegnati in attività caratterizzate da regimi di reperibilità, tra cui i medici ospedalieri, di esercitare il loro diritto a fruire di 11 ore consecutive di riposo giornaliero per ogni periodo di 24 ore, il che incide anche sul loro diritto al riposo settimanale.

Abbiamo analizzato attentamente la Sua denuncia e riportiamo qui di seguito le nostre osservazioni.

A livello dell'Unione europea, la direttiva sull'orario di lavoro<sup>2</sup> disciplina taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro stabilendo una serie di disposizioni volte a proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori; in particolare, all'articolo 3, fissa il diritto dei lavoratori ad un periodo minimo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive per ogni periodo di 24 ore. L'articolo 5 della direttiva sull'orario di lavoro conferisce ai

---

<sup>1</sup> Testo attualmente in vigore come modificato dall'articolo 41, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).

<sup>2</sup> Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

lavoratori il diritto ad un periodo minimo di riposo settimanale ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero. I due articoli sono pertanto collegati tra loro.

Ai fini di tali disposizioni, comprese quelle relative al riposo giornaliero e settimanale, la direttiva sull'orario di lavoro definisce i concetti di orario di lavoro e periodi di riposo.

Per "orario di lavoro" si intende "*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali*" (articolo 2, paragrafo 1); per "periodo di riposo" si intende "*qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro*" (articolo 2, paragrafo 2).

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha ulteriormente interpretato tale disposizione nella propria giurisprudenza, affermando che tra gli elementi che caratterizzano il concetto di "orario di lavoro" devono ricorrere due condizioni: il lavoratore è costretto i) a essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e ii) a tenersi a disposizione del datore di lavoro per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno<sup>3</sup>. Nelle cause *SIMAP* e *Jaeger*<sup>4</sup> la Corte di giustizia ha pertanto affermato che il "**servizio di guardia**", periodo in cui i lavoratori devono essere presenti sul luogo di lavoro, deve essere interamente considerato rientrante nell'orario di lavoro ai sensi della direttiva sull'orario di lavoro. Viceversa, i servizi di guardia in cui i lavoratori devono essere reperibili ma non sono obbligati a restare in un luogo stabilito dal datore di lavoro (cosiddetto "**regime di reperibilità**") non devono essere considerati rientranti nell'orario di lavoro, ad eccezione dei periodi durante i quali è effettivamente prestato un servizio a seguito di una chiamata. Ciò significa che il periodo trascorso da un lavoratore in regime di reperibilità può essere considerato rientrante nel periodo di riposo, ad eccezione dei periodi in cui è stato chiamato a fornire la propria prestazione lavorativa.

In aggiunta, a norma degli articoli 17 e 18 della direttiva sull'orario di lavoro esistono diverse circostanze che rendono possibili deroghe al diritto al periodo di riposo giornaliero, ad esempio nel caso di attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, oppure in tutte le circostanze previste da contratti collettivi. Tali deroghe sono possibili a condizione che "*vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata*".

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha chiarito nella causa *Jaeger* che "*l'orario di lavoro giornaliero che, a norma dell'art. 17 della direttiva 93/104<sup>5</sup>, gli Stati membri o le parti sociali possono prevedere di aumentare, riducendo la durata del riposo concesso al lavoratore nel corso di una data giornata di lavoro, in particolare nei servizi presso gli ospedali e gli stabilimenti analoghi, in linea di principio dev'essere compensato dalla concessione di **analoghi periodi di riposo compensativo, costituiti da un numero di ore***

---

<sup>3</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 1° dicembre 2005, *Abdelkader Dellas e altri contro Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, punto 48.

<sup>4</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 3 ottobre 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) contro Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528; Sentenza della Corte di giustizia del 9 settembre 2003, *Landeshauptstadt Kiel contro Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

<sup>5</sup> Successivamente sostituita dalla direttiva 2003/88/CE.

*consecutive corrispondenti alla riduzione praticata e di cui il lavoratore deve beneficiare prima di cominciare il periodo lavorativo seguente".<sup>6</sup>*

Per quanto riguarda il momento in cui i periodi equivalenti di riposo compensativo devono essere concessi, la Corte di giustizia ha chiarito che essi devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare<sup>7</sup>.

È inoltre possibile concedere un'ulteriore deroga al diritto di riposo giornaliero accordando ai lavoratori interessati una protezione appropriata. Tuttavia, la direttiva sull'orario di lavoro lo consente solo in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive.

Anche in tali situazioni la Corte ha ritenuto che, se l'articolo 17, paragrafo 2, della direttiva sull'orario di lavoro conferisce *"un certo margine di discrezionalità agli Stati membri e, eventualmente, alle parti sociali al fine di stabilire, in casi eccezionali, una protezione appropriata per i lavoratori interessati, nondimeno tale protezione, che riguarda la sicurezza e la salute dei lavoratori, è anche volta, come il periodo minimo di riposo giornaliero previsto all'art. 3 di tale direttiva o il periodo equivalente di riposo compensativo previsto al suo art. 17, n. 2, a consentire ai detti lavoratori di rilassarsi e smaltire la fatica connessa all'esercizio delle loro funzioni"*.<sup>8</sup>

## **Valutazione e conclusioni**

L'articolo 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, prevede quanto segue:

*"Riposo giornaliero*

*Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità."*

A nostro giudizio tale articolo prevede una deroga al diritto di riposo giornaliero nel caso di attività che richiedono reperibilità, nello specifico è prevista una deroga all'obbligo di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore.

Dalle informazioni da Lei fornite si evince inoltre che quando un lavoratore in regime di reperibilità è chiamato a fornire la propria prestazione lavorativa il suo periodo di riposo giornaliero può essere sospeso e riprendere alla fine del periodo di lavoro.

A norma dell'articolo 17, paragrafo 3, lettera c), punto i), della direttiva sull'orario di lavoro, gli Stati membri possono concedere deroghe al diritto di riposo giornaliero, in particolare quando si tratta *"di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri"*. Come spiegato in precedenza, essi possono concedere tale deroga solo a condizione che vengano accordati ai lavoratori interessati

---

<sup>6</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 9 settembre 2003, *Landeshauptstadt Kiel contro Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punto 97.

<sup>7</sup> Ibid., punto 94; Sentenza del 14 ottobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère contro Premier ministre e altri*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, punto 50.

<sup>8</sup> Sentenza del 14 ottobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère contro Premier ministre e altri*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, punto 59.

periodi equivalenti di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali, una protezione appropriata.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della sanità, relativo al triennio 2016/2018, del 19 dicembre 2019 (di seguito "CCNL") reca disposizioni in materia di regime di reperibilità negli ospedali. L'articolo 27, comma 3, del CCNL stabilisce che "*il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale*".

Dall'articolo 27, comma 8, del CCNL si evince che i lavoratori in regime di reperibilità chiamati a fornire la propria prestazione lavorativa ricevono un periodo equivalente di riposo compensativo per il loro periodo di riposo giornaliero ridotto oppure viene loro accordata una protezione appropriata nei casi in cui non sia possibile concedere tale riposo compensativo:

*"Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana."*

Ciò è in linea con le condizioni stabilite all'articolo 17 della direttiva sull'orario di lavoro, come chiarito dalle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea.

Non rileviamo pertanto alcuna incompatibilità dell'articolo 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, né dell'articolo 27, comma 8, del CCNL con quanto disposto dalla direttiva sull'orario di lavoro in merito alla concessione di periodi di riposo giornaliero in caso di regime di reperibilità. Essi sono conformi alla giurisprudenza della Corte di giustizia illustrata in precedenza.

Alla luce di quanto sopra intendiamo archiviare la presente denuncia. Qualora disponesse di informazioni che, a Suo avviso, potrebbero indurci a modificare la nostra decisione, La invito ad inviarcele quanto prima e comunque entro quattro settimane dalla presente lettera.

Distinti saluti.



Adam POKORNY