



## I TEMPI DI LAVORO E DI RIPOSO NEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA\*

DI SILVIO BOLOGNA

**Abstract** - *The present work analyses the EU legislative framework on working time (dir. 2003/88/EC) and the related interpretation made by the European Court of Justice. More precisely, the paper focuses on the legal concepts of working time, night work, daily and weekly rests, holidays and special regulations; moreover, a particular attention is given to the waivers that – in compliance with the directive – are attributed to collective bargaining and to the individual (“opt-out”), in order to highlight that EU law has highly liberalised the regulation of working time.*

**Riassunto** - *L'articolo analizza la normativa europea in materia di orario di lavoro (dir. 2003/88/CE) per come interpretata dalla Corte di Giustizia. Più in particolare vengono discusse le nozioni di orario e tempi di lavoro e la regolamentazione di ferie, lavoro notturno, riposi giornalieri e settimanali, e le discipline speciali; specifica attenzione è dedicata alle deroghe che secondo la direttiva possono essere apportate dall'autonomia collettiva ed individuale (“opt-out”) alla disciplina legale, per sottolineare come il diritto dell'Unione abbia determinato una marcata liberalizzazione dei tempi di lavoro.*

**Resumen** - *El ensayo analiza la disciplina de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo (dir. 2003/88/CE) y la relativa jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En particular, el artículo se centra en los conceptos de tiempo de trabajo, trabajo de noche, descansos diarios y semanales, vacaciones anuales y las reglamentaciones especiales; además, analiza todas las posibilidades de derogación colectiva e individual (“opt-out”) otorgadas por la directiva, que contribuyen a la liberalización del tiempo de trabajo en la Unión Europea.*

**Résumé** - *L'article analyse la discipline de l'Union Européenne sur le temps de travail (dir. 2003/88/CE) et la relative jurisprudence de la Court de Justice: à ce propos, l'essai focalise son attention sur les concepts de temps de travail, travail de nuit, répos quotidien et hebdomadaire, congés annuels et disciplines spéciales; en outre, on décrit toutes les facultés de dérogation collective et individuelle (“opt-out”) prévues par la directive, qui contribuent à libéraliser l'architecture du temps de travail dans le droit européen.*

**Keywords** – *Working time; European Court of Justice; dir. 2003/88/EC; rests; annual leave; night work; waivers; special regulations; liberalisation.*

---

\*Il presente lavoro trae spunto e rielabora la relazione su «L'orario di lavoro nel diritto dell'Unione Europea», tenuta all'Università di Palermo il 5 ottobre 2015 nell'ambito del convegno «[WELL@WORK](mailto:WELL@WORK). Negoziare il benessere in azienda».

**Parole chiave** – *Orario di lavoro; Corte di Giustizia; dir. 2003/88/CE; riposi; ferie; lavoro notturno; deroghe; discipline speciali; liberalizzazione.*

**Palabras llave** - *Tiempo de trabajo; Tribunal Europeo de Justicia; dir. 2003/88/CE; vacaciones; descansos; trabajo de noche; derogaciones; disciplinas especiales; liberalización.*

**Mots clés** – *Temps de travail; Cour de Justice de l'Union Européenne; dir. 2003/88/CE; congés; répos; travail de nuit; dérogation; secteurs spéciaux; libéralisation.*

**SOMMARIO.** 1. Profili storici. Dalle prime iniziative alla direttiva sull'orario di lavoro. – 2. Ambito di applicazione della direttiva 2003/88/CE. – 3. I tempi di lavoro. – 4. I riposi e le pause. – 5. Le ferie. – 6. Il lavoro notturno. – 7. Le deroghe. – 8. Discipline speciali: cenni. – 9. Le proposte di modifica della direttiva.

## 1. PROFILI STORICI. DALLE PRIME INIZIATIVE ALLA DIRETTIVA SULL'ORARIO DI LAVORO.

I primi passi a livello europeo in materia di orario di lavoro<sup>1</sup> risalgono agli anni '70, e si limitavano a meri *desiderata* rivolti dalle istituzioni comunitarie (*recitius* dal Consiglio) agli Stati membri: al riguardo, la raccomandazione n. 75/47 sanciva i principi della settimana di 40 ore e delle 4 settimane di ferie retribuite. In progresso di tempo la raccomandazione n. 82/57 in materia di pensionamento intravedeva – tra l'altro – nella riduzione dell'orario di lavoro uno degli «strumenti di politica economico-sociale» sulla falsariga della coeva legislazione francese in materia di riduzione del *temps de travail*. Purtroppo nessuna delle due raccomandazioni sfociò in atti normativi vincolanti a livello comunitario; anzi, nel caso dei *desiderata* del 1975 il Consiglio riconosceva come le riforme dovessero pur sempre tener conto dei costi e della capacità produttiva delle imprese. In tale contesto si registravano soltanto delle regolamentazioni settoriali, il cui fondamento era da ravvisare nelle politiche comunitarie comuni: si pensi al regolamento sull'orario di lavoro degli autotrasportatori su gomma, da ricondurre alla politica in materia di trasporti, o alla raccomandazione sulla durata del lavoro nel settore dell'agricoltura e dell'allevamento, quale corollario della politica agricola comune.

L'inazione di Bruxelles in materia di orario di lavoro era dovuta all'assenza di specifiche disposizioni nel Trattato di Roma sulla materia: infatti l'unico appiglio

---

<sup>1</sup> Per una ricostruzione dei profili storici dell'orario di lavoro nel diritto dell'Unione Europea cfr. C. Barnard, *EU employment law*, Oxford University Press, Oxford 2012, pp. 533-534; V. Ferrante, *Il tempo di lavoro tra persona e produttività*, Giappichelli, Torino 2008, pp. 82-90; M. Roccella, T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, Padova 2016, pp. 341-342; P. Rodière, *Traité de Droit Social de l'Union Européenne*, Lextenso, Issy-les-Moulineaux Cedex 2014, pp. 527-529; G. Thüsing, *European Labour Law*, Beck Hart Nomos, München 2013, pag. 137.

interpretativo era rappresentato dall'allora art. 118A<sup>2</sup>, che si limitava ad incoraggiare una stretta collaborazione tra gli Stati Membri su tutti gli aspetti relativi alle condizioni di lavoro<sup>3</sup>; in ogni caso tale articolo presentava l'indubbio vantaggio della maggioranza qualificata, che avrebbe portato ad una spedita approvazione della direttiva a fronte della prevedibile contrarietà del Regno Unito<sup>4</sup>.

In una temperie culturale, come quella degli anni '80, in cui a livello nazionale si registrarono le prime politiche legislative di marcata flessibilità in materia di orario di lavoro<sup>5</sup>, merita di essere segnalata la Carta Sociale Europea del 1989: quest'ultima, nell'individuare tra le proprie finalità «il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro», sancisce il diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite (art. 7), auspicando nuovamente un avvicinamento delle legislazioni nazionali sul punto.

Ed è proprio facendo riferimento agli obiettivi della Carta Sociale Europea, oltre che all'art. 118A dell'allora TCE<sup>6</sup> in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, che nel 1990 la Commissione presentava una proposta di direttiva su «alcuni aspetti» della gestione dell'orario di lavoro, poi modificata nell'aprile del 1991 sulla base dei suggerimenti formulati dal Parlamento Europeo. La direttiva veniva adottata dal Consiglio il 23 novembre 1993 a maggioranza qualificata, per poi essere modificata dalla direttiva 2000/34 del 22 giugno 2000, che vi ricomprendeva taluni settori ed attività in precedenza esclusi: entrambe venivano poi abrogate dalla direttiva 2003/88 del 4 novembre 2003, che ad oggi è la fonte principale di disciplina della materia<sup>7</sup>.

La *ratio* della direttiva era quella di fissare alcune prescrizioni minime in materia di orario di lavoro a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori da far valere in tutti gli Stati membri, che sarebbero stati liberi di declinarle conformemente al principio di sussidiarietà<sup>8</sup>. Tuttavia, come si vedrà diffusamente, la direttiva è per

<sup>2</sup> Oggi art. 156 TFUE.

<sup>3</sup> Un ulteriore ausilio interpretativo era l'allora art. 120 TCE (oggi art. 158 TFUE) che impegnava gli Stati membri «a mantenere l'equivalenza esistente nei regimi di congedi retribuiti».

<sup>4</sup> Cfr. A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino 2010, pag. 25.

<sup>5</sup> Per una ricostruzione del contesto storico e per una panoramica delle legislazioni di vari Stati membri negli anni '80 cfr. J. E. Ray, *Flexible Working Time*, in *IJLLIR*, 3/1989, pp. 128-142.

<sup>6</sup> Oggi trasfuso nell'art. 153.2 TFUE.

<sup>7</sup> Vi sono taluni settori con una specifica regolamentazione: cfr. *infra* par. 8.

<sup>8</sup> Cfr. G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, Milano 2005, pag. 98, che parla di discipline «"leggere", di natura soft e/o riflessiva»; M. Tremolada, voce *Disposizioni generali*, in C. Cester, M. G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Giuffrè, Milano 2003,

così dire “schizofrenica”<sup>9</sup>: se nella prima parte enuncia dei principi minimi (artt. 1-16), subito dopo nella seconda parte consente all'autonomia sia individuale sia collettiva un'ampia facoltà di deroga agli stessi (artt. 17-18), sancendo una marcata liberalizzazione della disciplina dell'orario di lavoro. In ogni caso, sempre in virtù della direttiva gli Stati membri sono liberi di mantenere in vigore eventuali previsioni più favorevoli ai lavoratori<sup>10</sup> conformemente alla clausola sul livello di protezione (c.d. di non regresso)<sup>11</sup>, onde evitare che la trasposizione formale della normativa dell'Unione nel diritto interno possa rappresentare il pretesto per diminuire il livello di tutela accordato al lavoratore<sup>12</sup>.

In progresso di tempo nel diritto dell'Unione i principi generali in materia di orario di lavoro vengono “costituzionalizzati” con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (c.d. Carta di Nizza)<sup>13</sup>, che in virtù del Trattato di Lisbona dal 1<sup>o</sup> dicembre 2009 ha lo stesso valore giuridico dei Trattati pur non facendone parte: più in particolare l'art. 31.2 della Carta prevede il diritto di ogni lavoratore «a una limitazione della durata massima di lavoro, a periodi di riposo giornaliero e settimanale e alle ferie annuali retribuite». Sulla base del dato letterale è evidente come la Carta si inserisce in una temperie culturale di flessibilizzazione dei tempi di la-

---

pag. 30.

<sup>9</sup> L'espressione è di A. Supiot, *On-the-Job Time: Time for Agreement*, in *IJCLLIR*, 1/1996, pag. 195. In termini simili cfr. A. Fenoglio, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli 2012, pag. 10, secondo cui la direttiva contempla varie eccezioni che snaturano il sistema di regole introdotte.

<sup>10</sup> Art. 15 dir. 93/104/CE.

<sup>11</sup> Art. 18.3 dir. 93/104/CE, oggi art. 23 dir. 88/2003/CE.

<sup>12</sup> Sulla clausola di non regresso cfr. U. Carabelli, V. Leccese, *L'attuazione dell'orario di lavoro tra vincoli comunitari e costituzionali*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, n. 38, 2004, pag. 13: per appurare un'eventuale violazione della clausola di non regresso l'interprete deve effettuare una comparazione complessiva tra la vecchia e la nuova disciplina istituito per istituto (es., ferie, pause) con riguardo agli aspetti essenziali e caratterizzanti; P. Ichino, L. Valente, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, in F. D. Busnelli (diretto da), *Il codice civile. Commentario*, Giuffrè, Milano 2012, pag. 214, secondo cui la verifica va effettuata alla luce del criterio del conglobamento, cioè in relazione all'insieme del sistema delle prescrizioni in materia di orario. Cfr. inoltre P. Rodière, *Traité de Droit Social de l'Union Européenne*, cit., pp.140-141. In giurisprudenza cfr. Corte di Giustizia 23 marzo 2009, C-380/07, *Angelidaki*, secondo cui il decremento delle tutele deve, per essere censurabile, rivestire «un'ampiezza tale da incidere globalmente sulla disciplina nazionale». Da ultimo cfr. Corte di Giustizia 24 giugno 2010, C-98/09, *Sorge*.

<sup>13</sup> Sulla tutela dei diritti fondamentali nell'Unione Europea cfr. G. Tesaro, *Diritto dell'Unione Europea*, Cedam, Padova 2012, pp. 123-136.

voro, in perfetta sintonia con la direttiva<sup>14</sup>: il tutto è ancor più evidente se l'enunciato testuale di cui all'art. 31.2 è comparato con quelli di varie costituzioni nazionali degli Stati "euro-mediterranei", che nel contesto della cittadinanza democratico-sociale di marca weimeriana fissano prescrizioni rigide in materia di orario di lavoro<sup>15</sup>. A titolo paradigmatico si pensi alla costituzione italiana, il cui art. 36 (commi 2<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup>) prevede che «la durata massima della giornata lavorativa è stabilita per legge» e che «il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi»<sup>16</sup>.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA 2003/88/CE.

Come detto in precedenza, in materia di orario di lavoro la direttiva 2003/88 codifica delle prescrizioni minime e in larga parte derogabili da far valere in tutti gli Stati membri dell'Unione, a fronte di contesti regolatori fortemente differenziati tra di loro<sup>17</sup>. Si applica tanto al settore pubblico quanto a quello privato, fatte salve alcune eccezioni dovute alla peculiarità dell'attività lavorativa svolta (ad es., forze armate, polizia, o alcuni specifici servizi della protezione civile).

E' controverso se le prescrizioni si applichino oltre che al lavoro subordinato anche a quello autonomo e parasubordinato: sul punto va osservato come la direttiva del 2003 faccia riferimento all'art. 3 della direttiva 89/391/CE sulla tutela della

---

<sup>14</sup> Cfr. P. Ichino, L. Valente, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, cit., pag. 31. In senso conforme cfr. A. Di Florio, voce *Art. 31. Condizioni di lavoro giuste ed eque*, in G. Bisogni, G. Bronzini, V. Piccone (a cura di), *La Carta. Casi e materiali*, Chimienti, Taranto 2009, pp. 375-376: l'A. sottolinea l'atteggiamento "cauto" della Carta nella tutela dei tempi di lavoro.

<sup>15</sup> Cfr. G. Ricci, *Il diritto alla limitazione dell'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie nella dimensione costituzionale integrata (fra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)*, WP. CSDLE "Massimo D'Antona". Int. 79-2010, pag. 4.

<sup>16</sup> Sempre in chiave comparata si pensi all'art. 40.2 della costituzione spagnola del 1978 secondo cui «ogni lavoratore ha diritto al riposo e al tempo libero, attraverso la limitazione dell'orario di lavoro e la determinazione di un periodo di ferie retribuite, la cui attuazione è rimessa ai pubblici poteri». In termini analoghi si esprime l'art. 59.1 lett. d della costituzione portoghese del 1976 secondo cui «ogni lavoratore ha diritto al riposo e al tempo libero, ad un limite massimo alla giornata lavorativa, ad un periodo di riposo settimanale e a un periodo di ferie retribuite». Più generica invece la carta fondamentale francese: all'art. 11 il *Préambule* della costituzione del 27 ottobre 1946 si limita al riconoscimento del diritto al «riposo» e al «tempo libero».

<sup>17</sup> Per una ricostruzione in chiave comparata della disciplina dell'orario di lavoro in vari Stati dell'UE cfr. S. Hardy, *La armonizzazione della disciplina comunitaria in materia di orario: un tentativo fallito di «umanizzazione»* in *DRI*, n. 2, 2007, pp. 559-579.

sicurezza dei lavoratori, in virtù della quale è lavoratore «ogni persona alle dipendenze di un datore di lavoro, ivi compresi i tirocinanti e gli apprendisti e con l'esclusione dei lavoratori domestici». Nell'interpretare la disposizione la Corte ha precisato che «la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione»<sup>18</sup>. Per la Corte di Giustizia si è quindi in presenza di una nozione “autonoma” di diritto dell'Unione, che cioè prescinde dalle letture che possono essere offerte dai diritti nazionali, e che interessa anche i lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori occasionali e stagionali<sup>19</sup>. Sulla scorta di un'interpretazione letterale è dunque preferibile circoscrivere il perimetro della direttiva alla sola area della subordinazione; tuttavia, parte della dottrina ha prospettato una soluzione opposta facendo leva sull'art. 1, c. 3 della direttiva 89/391/CE, che ritiene lavoratore «qualsiasi persona impiegata dal datore di lavoro» senza fare riferimento al requisito della subordinazione<sup>20</sup>.

In relazione ai contenuti la direttiva fissa un decalogo di prescrizioni minime, peraltro derogabili (artt. 17-18), su: riposo giornaliero (art. 3) e settimanale (art. 5), durata settimanale della prestazione (art. 6), ferie annuali (art. 7), lavoro notturno (artt. 8-12), ritmi di lavoro (art. 13) e pause intermedie (art. 4).

### 3. I TEMPI DI LAVORO.

Ai sensi dell'art. 2.1 della direttiva 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»<sup>21</sup>. Il dettato normativo contempla tre elementi (presenza fi-

<sup>18</sup> Corte di Giustizia 23 marzo 2004, C-138/02, *Collins*, punto 26; Corte di Giustizia 7 aprile 2011, ord. n. 509/09 *GUUE*, C-211/06; Corte di Giustizia 3 maggio 2012, C-337/10, *Neidel*, punto 23.

<sup>19</sup> Corte di Giustizia 14 ottobre 2010, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère* (punti da 19 a 33).

<sup>20</sup> Cfr. P. Ichino, L. Valente, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., pp. 22-24.

<sup>21</sup> La definizione italiana di orario di lavoro ricalca letteralmente quella europea, riproposta dall'art. 1, co. 2 lett. a del d.lgs. 66/2003. Più precisa invece la formulazione del *code du travail* francese, che distingue tra *temps de travail effectif* («le temps pendant lequel le salarié est mis à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles», art. L. 212-4, *code du travail*) e *temps d'astreinte* («la période pendant laquelle le salarié... a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme temps de

sica sul luogo di lavoro, disponibilità ed esercizio dell'attività), senza peraltro precisare se debbano ricorrere congiuntamente o alternativamente: la questione non è peregrina, soprattutto ai fini della determinazione di cosa costituisce – *a contrario* – periodo di riposo, che secondo l'art. 2.2 della direttiva è «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro».

La giurisprudenza della Corte è stata investita di numerose questioni interpretative al riguardo, specialmente in relazione ai servizi di guardia medica e pronto soccorso<sup>22</sup>, ed ha costantemente ritenuto che i tre requisiti debbano concorrere congiuntamente, pur interpretando il terzo in modo *soft*, ovvero l'esercizio delle attività o delle funzioni. Secondo i giudici di Lussemburgo l'arco temporale in cui il medico è presente sul luogo di lavoro ed è a disposizione del datore di lavoro rientra nella nozione di orario di lavoro, anche a fronte di prestazioni discontinue. Viceversa, se il lavoratore è a disposizione del datore ma non è obbligato a permanere nel luogo di lavoro (come nel caso della reperibilità), è orario di lavoro la sola prestazione eventualmente effettuata<sup>23</sup>. In altri termini, secondo la Corte *tertium non datur*: il tempo di disponibilità è considerato come tempo di lavoro ad ogni effetto purché all'interno dei locali aziendali. Tale ragionamento qualifica pertanto il tempo di attesa come orario di lavoro sulla base di un criterio “fisico-materiale”, quale è la presenza sul luogo di lavoro<sup>24</sup>: il duplice corollario è che da un lato la Corte non riconosce rilevanza giuridica ai tempi intermedi tra lavoro effettivo e sfera del riposo (i c.d. “tempi del terzo tipo”<sup>25</sup> conosciuti dalla letteratura sociologica); e che

---

*travail effectif*», art. L. 3121-5 *code du travail* ).

<sup>22</sup> Cfr. E. Ales, *Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.INT – 120/2015 , pp. 24-27.

<sup>23</sup> Cfr. Corte di Giustizia 3 ottobre 2000, C-303/98, *Sindacato de Médicos de Asistencia publica (Si-map)*; Corte di Giustizia 9 settembre 2003, C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel vs Norbert Jaeger*, in *Foro it.*, IV, 2003, pp. 433 ss. In termini analoghi cfr. Corte di Giustizia, 11 gennaio 2007, C-435/07, *Vorel*, in *Foro it.*, 2007, IV, pag. 227; Corte di Giustizia, 1° dicembre 2005, C-14/04, *Dellas*; Corte di Giustizia 6 marzo 2011, C-258/10, *Grigore*, punto 53.

<sup>24</sup> Cfr. V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivizzazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari 2008, pag. 211.

<sup>25</sup> Ad esempio rientrano nei tempi del terzo tipo, oltre alla reperibilità, i tempi di vestizione e svestizione, quelli di missione, trasferta o per recarsi al luogo di lavoro. Cfr. V. Ferrante, *Il tempo di lavoro tra persona e produttività*, cit., pp. 236-237. M. Ferraresi, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *RIDL*, 1/2008, pp. 93 ss. In giurisprudenza cfr. Corte di Giustizia 2 giugno 2014, C-266/14, *Federación de Servicios Privados*: nelle proprie conclusioni presentate l'11 giugno 2015 l'Avvocato generale Bot – in relazione ai tecnici di due imprese di installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza – ha ritenuto che «costituisce «orario di lavoro»(...) il tempo che i lavoratori

dall'altro la reperibilità è ricondotta alla categoria dei periodi di riposo per il sol fatto che il prestatore non si trovi sul luogo di lavoro, senza considerare che in tal caso il dipendente non è completamente libero di dedicarsi al recupero delle energie psico-fisiche (dovendo recarsi prontamente sul luogo di lavoro ove richiesto).

In ultima analisi, secondo la Corte il criterio discretivo tra orario di lavoro e tempi di non lavoro risiede nella presenza fisica sul posto di lavoro (anche dormendo in un letto fornito dal datore): tale requisito implica maggiori limitazioni rispetto ad un dottore in reperibilità, posto che in tal caso il lavoratore deve «rimanere distante dal proprio ambiente sociale e familiare ed ha minore libertà nella gestione del tempo in cui le sue prestazioni professionali non sono richieste»<sup>26</sup>.

La lettura “binaria” è stata di recente confermata in relazione ai lavoratori mobili, che in ragione della natura della prestazione e delle indicazioni fornite *ad horas* dal soggetto datoriale devono continuamente spostarsi da un luogo ad un altro<sup>27</sup>: secondo la Corte costituisce orario di lavoro l'arco temporale impiegato dal lavoratore per recarsi dal proprio domicilio a quelli del primo e dell'ultimo cliente indicati dal datore. La Corte opera una condivisibile lettura dei parametri di cui all'art. 2.1 della direttiva, e segnatamente dell'«essere al lavoro» e «a disposizione del datore», sulla base della circostanza che il prestatore non può liberamente disporre del proprio tempo, in quanto tutti gli spostamenti sono frutto delle istruzioni datoriali.

Tanto premesso, in materia di estensione temporale della prestazione la direttiva prevede che la durata massima dell'orario di lavoro – includendo lo straordinario – non può eccedere le 48 ore ogni sette giorni all'interno di un periodo di riferimento di quattro mesi. Sul punto, la stessa Corte di Giustizia ha affermato come il limite massimo di 48 ore dell'orario di lavoro rientra nel novero dei principi fondamentali di diritto sociale dell'Unione, di cui ogni lavoratore deve beneficiare<sup>28</sup>.

Indipendentemente dalle proclamazioni di principio, è opportuno effettuare alcune precisazioni, che depongono a favore della marcata liberalizzazione dei tempi

---

itineranti, ossia i lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale, impiegano per spostarsi dal loro domicilio al primo cliente indicato dal loro datore di lavoro e dall'ultimo cliente indicato dal loro datore di lavoro al loro domicilio».

<sup>26</sup> Corte di Giustizia, *Jaeger*, cit.

<sup>27</sup> Cfr. Corte di Giustizia 10 settembre 2015, causa C-266/14, *Tyco Integrated Security SL*, in *Foro it.*, 2016, IV, pag. 202 con nota adesiva di Ricci.

<sup>28</sup> Corte di Giustizia 5 ottobre 2004, da C-397/01 a C-403/01, *Pfeiffer v Deutsches Rotes Kreuz*, punto 69.



di lavoro<sup>29</sup>: infatti la direttiva non fissa la durata massima della prestazione lavorativa, ma quella media, da rispettare in un arco di quattro mesi. Per di più, tale lasso temporale è elevabile o dalla legge o dall'autonomia collettiva sino a sei mesi (art. 19.1); come se non bastasse, gli Stati membri hanno la facoltà di consentire alla contrattazione collettiva di calcolare le 48 ore medie nell'arco di 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, pur nel rispetto del principio generale di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 19.2).

#### 4. I RIPOSI E LE PAUSE.

In materia di riposi, gli articoli 3 e 4 della direttiva prevedono che il lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive per ogni periodo di 24 ore, e per ogni periodo di 7 giorni ad un «periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero». Stando così le cose, e leggendo la normativa europea sui riposi in combinato disposto con quella sulla durata media della prestazione, ai sensi del diritto UE è pienamente legittimo lavorare 6 giorni su 7, 13 ore al di per un ammontare complessivo di 78 ore settimanali al netto delle 11 ore di riposo giornaliero e con esclusione delle pause<sup>30</sup>. Sono ovviamente fatte salve disposizioni più favorevoli previste dai singoli Stati membri<sup>31</sup>. Per di più, la direttiva precisa che il riposo settimanale potrà essere calcolato dagli Stati membri in relazione a «un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni» (art. 16 lett. a). Pertanto il datore di lavoro può legittimamente chiedere lo svolgimento della prestazione lavorativa per ben dodici giorni consecutivi, fatto salvo il diritto del lavoratore di fruire di due giorni consecutivi di riposo, rispettivamente il tredicesimo ed il quattordicesimo di riferimento: vengono così meno sia il principio della tendenziale coincidenza del riposo settimanale con la domenica sia quello della periodicità ebdomadaria dello stesso.

---

<sup>29</sup> Cfr. P. Ichino, *Il tempo di lavoro nell'Unione Europea*, in *RIDL*, 1/1998, pag. 155, secondo cui «la disposizione concernente l'estensione massima della prestazione è invece caratterizzata da una marcatissima flessibilità».

<sup>30</sup> Cfr. M. Miné, *Le droit du travail à l'épreuve de la Charte Sociale*, in *SSL*, n. 1228, 17 janvier, pag. 8.

<sup>31</sup> I paesi che oggi non prevedono espressamente una durata massima della giornata lavorativa sono Italia, Regno Unito, Cipro, Danimarca ed Irlanda. Cfr. Eurofound, *Developments in collectively agreed working time 2014*, in <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2014-0>, pag. 16 (ultimo accesso 13 aprile 2017).

In termini più generali la portata culturale della direttiva è senza dubbio dirompente: il centro di gravità dei tempi di lavoro si sposta infatti dal binomio massimo-minimo al concetto di media, anche se funzione di riposi minimi e di orari massimi<sup>32</sup>; da ciò consegue una sempre più crescente individualizzazione dell'orario di lavoro a detrimento dei tempi collettivi sottostanti non solo il lavoro ma anche la vita sociale<sup>33</sup>.

In merito al giorno settimanale di riposo va precisato che la scelta della domenica non è più imposta dalla direttiva<sup>34</sup>, che per di più nell'originaria formulazione si limitava a prevedere che quest'ultimo doveva coincidere «in linea di principio» con la domenica (art. 5.2); tuttavia, in progresso di tempo la previsione normativa venne dichiarata nulla dai giudici di Lussemburgo: la Corte accolse il ricorso del Regno Unito nel caso *Working Time*, in cui il governo di oltremarica lamentava l'assenza di alcun nesso logico-funzionale tra il riposo domenicale ed una maggiore protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, come invece argomentato dalla Commissione<sup>35</sup>. La pronuncia ed il nuovo testo della direttiva sono del resto in linea con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione (art. 31.2) e col dettato costituzionale italiano (art. 36), che si limitano a prevedere il diritto al riposo settimanale senza alcun riferimento alla domenica. In ogni caso, gli Stati hanno piena libertà nel mantenere o nell'introdurre *ex novo* la domenica quale giorno di riposo settimanale; vari principi fondamentali del diritto dell'Unione depongono in tal senso, e segnatamente quelli di proporzionalità e sussidiarietà di cui all'art. 5 TFUE<sup>36</sup>, e quello di provenienza di cui all'art. 351 del Trattato istitutivo della Co-

<sup>32</sup> A. Occhino, *Orari flessibili e libertà*, in *RIDL*, 1/2012, pag. 170.

<sup>33</sup> Cfr. A. Supiot, *On-the-job Time: Time for Agreement*, cit., pag. 202.

<sup>34</sup> Cfr. A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, cit., pag. 124.

<sup>35</sup> Corte di Giustizia 12 novembre 1996, C-84/1994, *Regno Unito v. Consiglio*. Subito dopo la sentenza della Corte il Parlamento europeo ribadì il riposo domenicale come principio di carattere generale con risoluzione del 12 dicembre 1996. Trattasi in ogni caso di risoluzione, e quindi di atto giuridicamente non vincolante. La coincidenza del riposo settimanale in linea tendenziale con la domenica venne abrogata dalla direttiva 2000/34. In ogni caso l'art. 2 della Carta Sociale Europea sancisce il diritto a «fruire di un riposo settimanale che coincida per quanto possibile con il giorno della settimana generalmente ammesso come giorno di riposo dalla tradizione o dagli usi del paese o della regione».

<sup>36</sup> Ai sensi dell'art. 5 TFUE, in virtù del principio di sussidiarietà «nei settori che non sono di sua esclusiva competenza l'Unione interviene soltanto se e in quanto gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ...» ed in virtù di quello di proporzionalità «il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei trattati».

munità economica europea<sup>37</sup>: quest'ultimo fa salve le obbligazioni contratte dagli Stati membri prima dell'entrata in vigore del TCE (25 marzo 1957) purché non successivamente denunciati, tra cui rientra il riposo domenicale affermato da varie convenzioni OIL<sup>38</sup>.

E' interessante osservare come il riposo domenicale sia stato oggetto di varie pronunce della Corte di Giustizia non tanto in relazione alla direttiva sull'orario di lavoro, quanto in merito ad una eventuale incompatibilità con le libertà fondamentali garantite dal Trattato, segnatamente la libera circolazione delle merci (art. 30 TFUE): alla Corte era stato chiesto se una normativa nazionale che vietava l'apertura domenicale delle drogherie (lo *United Kingdom Shops Act* del 1950) rappresentasse una restrizione quantitativa all'esportazione ai sensi dell'allora art. 28 TCE. I giudici di Lussemburgo hanno ritenuto pienamente conforme al diritto comunitario la misura legislativa, adottata in ragione di un peculiare contesto socio-politico nazionale, per nulla ostativa alla libera circolazione delle merci nel mercato unico europeo<sup>39</sup>. In casi analoghi la Corte ha basato il proprio ragionamento sulla circostanza che il divieto di apertura domenicale degli esercizi commerciali si applica a tutti gli operatori economici di una nazione, ed interessa tanto i prodotti "autoctoni" quanto quelli provenienti dagli altri Stati membri<sup>40</sup>.

Infine, va ricordato come l'art. 4 della direttiva prevede che il prestatore di lavoro ha diritto ad una pausa, i cui presupposti e durata verranno determinati dalla contrattazione collettiva o in mancanza dalla legge, se l'orario di lavoro giornaliero supera le sei ore.

## 5. LE FERIE.

L'art. 7 della direttiva prevede che le ferie annuali devono avere una durata minima di 4 settimane e devono essere retribuite<sup>41</sup>, e che le stesse non possono es-

---

<sup>37</sup> Oggi art. 351 del TFUE. Sul punto cfr. T. Renzi, S. Bellumat, voce *I riposi*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino 2007, pp. 1124-1125.

<sup>38</sup> Cfr. Convenzione OIL 14/1921 per il settore industriale, e Convenzione OIL 106/1957 per il settore terziario, secondo cui ogni periodo di sette giorni deve prevedere 24 ore consecutive di riposo, coincidenti per quanto possibile col giorno che nella settimana è dedicato convenzionalmente al riposo.

<sup>39</sup> Corte di Giustizia 23 novembre 1989, C-145/88, *Torfaen Borough Council*.

<sup>40</sup> Corte di Giustizia 20 giugno 1996, C-418/93, *Semeraro casa uno*.

<sup>41</sup> Nella proposta originaria di direttiva l'art. 7 si riferiva in termini assai generici a «ferie retribuite per un periodo minimo». La menzione espressa del periodo minimo di 4 settimane avvenne su proposta del Parlamento Europeo. Inoltre, l'art. 18 della direttiva sanciva che gli Stati membri avevano la possibilità

sere in alcun modo monetizzate, tranne che nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro (dimissioni, licenziamento, risoluzione consensuale, pensionamento<sup>42</sup> e decesso del lavoratore<sup>43</sup>), poiché in tal caso il mancato godimento delle ferie pre-scinde dalla volontà del lavoratore. La non commutabilità in denaro è stata ribadita nel caso *Federatie Nederlandse Vakbeweging* dalla Corte, che ha affermato come al datore di lavoro è vietato corrispondere emolumenti in luogo delle ferie non godute nell'anno precedente<sup>44</sup>. La norma rappresenta un notevole passo in avanti nell'ordinamento sovranazionale, se si tiene a mente che la convenzione OIL n. 132 del 1970<sup>45</sup> prevede un periodo minimo di ferie retribuite di tre settimane<sup>46</sup>.

Il diritto alle ferie è l'unica disposizione della direttiva non suscettibile di essere derogata, come del resto ribadito dalla Corte di Giustizia, che a più riprese ha circoscritto gli spazi di adattabilità concessi dalla direttiva stessa agli Stati membri in modo tale da non compromettere la tutela del tempo libero del lavoratore<sup>47</sup>: nel caso *Bectu*<sup>48</sup> la Corte, facendo leva sulla formulazione letterale dell'art. 7, ha statuito che il diritto alle ferie annuali rientra nel novero dei principi fondamentali di diritto sociale dell'Unione, si configura quale «obbligazione di risultato chiara e pre-

---

di prevedere un periodo transitorio di tre anni (1996-1999) in cui consentire una durata massima delle ferie annuali di tre settimane. Cfr. M. Roccella, T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, cit., pag. 359.

<sup>42</sup> Corte di Giustizia 3 maggio 2012, C-337/10, *Neidel*; Corte di Giustizia 20 luglio 2016, C-341/15, *H.M. c. Direzione dell'amministrazione comunale della città di Vienna*, in *Diritto & Giustizia*, 21 luglio 2016, con nota di G. Milizia.

<sup>43</sup> Corte di Giustizia 12 giugno 2014, C-118/14, *B. C. K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG*, in *Diritto comunitario e degli scambi internazionali*, n. 3/2014, pag. 419. Nel caso di specie la Corte ha dichiarato la contrarietà al diritto dell'Unione di una legge tedesca, che negava alla moglie ed erede universale di un lavoratore il riconoscimento delle indennità di ferie non godute dal coniuge, che si era assentato dal lavoro per gravi motivi di salute.

<sup>44</sup> Corte di Giustizia 6 aprile 2006, C-124-05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden*. La vicenda traeva spunto da una *brochure* del Ministero olandese del lavoro in materia di riposi, in cui si contemplava la possibilità per il prestatore di lavoro di abdicare al diritto alle ferie in cambio di un'indennità.

<sup>45</sup> Convenzione OIL n. 132/1970, ratificata dall'Italia con legge 157/1981.

<sup>46</sup> Per una ricostruzione delle fonti sull'irrinunciabilità delle ferie nel diritto internazionale ed europeo cfr. F. V. Ponte, *La tutela del diritto alle ferie: dalla protezione della salute alla realizzazione delle esigenze della vita non lavorativa della persona*, in *ADL*, nn. 4-5, 2014, pp. 1208-1209.

<sup>47</sup> Cfr. A. Fenoglio, *Le ferie: dalle recenti sentenze della Corte di Giustizia nuovi spunti di riflessione sulla disciplina italiana*, in *ADL*, 2/2010, pag. 455.

<sup>48</sup> Corte di Giustizia 26 giugno 2001, C-173/99, *Bectu*.

cisa» di prendere «le misure necessarie affinché un lavoratore goda di ferie annuali di almeno 4 settimane», ed ha altresì precisato che gli Stati membri non possono subordinare a nessuna condizione l'esercizio di un diritto la cui esistenza dipende direttamente dalla direttiva. Pertanto i giudici di Lussemburgo hanno dichiarato la contrarietà al diritto dell'Unione di una disposizione delle *Working Time Regulations* britanniche, che subordinava il diritto alle ferie ad un periodo minimo di anzianità di servizio pari a tredici settimane, di fatto escludendo dall'istituto i lavoratori precari con contratti dall'esigua durata<sup>49</sup>.

L'iter argomentativo del caso *Bectu* è stato ripreso nel corso degli anni e la Corte – in virtù della formulazione sufficientemente precisa ed incondizionata dell'art. 7 della direttiva – ha ritenuto che lo stesso possa essere eventualmente invocato dal lavoratore innanzi al giudice nazionale, che potrà disapplicare qualsiasi disposizione nazionale che vanifichi il diritto al tempo libero; lavoratore che potrà anche chiedere il risarcimento dei danni allo Stato per la non conformità del diritto nazionale a quello dell'Unione sulla scorta della giurisprudenza *Franovich*<sup>50</sup>.

Individuata la natura indisponibile del diritto in oggetto, sono due i principali problemi applicativi posti dalla direttiva: la retribuzione da corrispondere al lavoratore in ferie, e le conseguenze che scaturiscono da un'eventuale coincidenza temporale tra ferie e malattia. In entrambi i casi la Corte ha offerto una interpretazione tendenzialmente *pro labour* della norma ed ha arginato le politiche legislative di deregolazione competitiva perseguite dagli Stati membri.

In merito alla prima questione, la Corte ha più volte ribadito come l'art. 7.1 della direttiva deve essere letto nel senso che il lavoratore in ferie deve beneficiare di un trattamento economico eguale a quello corrisposto durante i periodi di lavoro. Per la determinazione del *quantum* si deve tenere conto di tutti gli elementi retributivi collegati alle mansioni per come specificate nel contratto di lavoro, ed anche di quelli relativi allo *status* professionale e personale del lavoratore<sup>51</sup>. In termini ancora più puntuali e specifici, e facendo proprio leva sull'art. 7.1 della direttiva, i giudici di Lussemburgo hanno ritenuto che nel caso di retribuzione dalla struttura va-

---

<sup>49</sup> Da ultimo cfr. Corte di Giustizia 24 gennaio 2012 n. 282, *Dominguez C. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique*, in *RIDL*, n. 2/2012, pag. 557, con nota di Riccardi: la Corte ritiene contrarie all'art. 7.1 della direttiva norme o a prassi nazionali che prevedono che il diritto alle ferie annuali retribuite sia subordinato ad un periodo di lavoro effettivo minimo di dieci giorni o di un mese durante l'arco temporale di riferimento.

<sup>50</sup> Corte di Giustizia 24 gennaio 2012 n. 282, *Dominguez C. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique*, cit.

<sup>51</sup> Corte di Giustizia 1 luglio 2010, C-471/08, *Parviainen*.

riabile (es., lavoro remunerato in parte a provvigione) gli elementi variabili dello stipendio debbono concorrere ad integrare il *quantum* dovuto a titolo di ferie annuali retribuite<sup>52</sup>. Parimenti la Corte ha “cassato” un'altra disposizione legislativa britannica che pregiudicava l'effettività del diritto alle ferie, il c.d. *rolled up holiday pay*: trattasi di una prassi largamente consolidata oltremarina, per cui il compenso per le ferie veniva distribuito sull'arco annuale e corrisposto congiuntamente alla retribuzione per i periodi di lavoro effettivo; secondo la Corte in tal modo alla retribuzione si sostituiva un'indennità finanziaria, privando il prestatore, nel corso delle ferie, di godere di una situazione retributiva analoga a quella dei periodi lavorativi<sup>53</sup>. In ultima analisi, seguendo l'*iter* argomentativo della Corte la retribuzione feriale deve corrispondere a quella ordinaria avuto riguardo sia al *quantum* sia al *quando*.

In relazione alla seconda questione, la Corte si è a più riprese pronunciata sulle conseguenze dell'eventuale coincidenza tra ferie e periodo di malattia o maternità: più in particolare la Corte era stata investita della questione pregiudiziale se una legge nazionale potesse prevedere l'estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite, qualora il lavoratore fosse stato in malattia nel periodo di riferimento per la fruizione delle ferie stesse. Secondo i giudici di Lussemburgo il diritto alla ferie non può in alcun modo essere subordinato alla circostanza di avere lavorato nel periodo di riferimento<sup>54</sup>, e quindi la relativa fruizione può essere postergata<sup>55</sup>, eventualmente al di fuori del periodo di riferimento corrispondente<sup>56</sup> purché sia previsto un termine massimo per l'esercizio del diritto<sup>57</sup>.

<sup>52</sup> Corte di Giustizia 15 settembre 2011, C-155/08, *Williams*, in *Foro it.*, n. 10, IV, 2011, pag. 429. Nel caso di specie oggetto del contendere era la retribuzione dei piloti della *British Airways*, strutturata in una parte fissa ed in una variabile. In termini analoghi cfr. Corte di Giustizia, 22 maggio 2014 n. 539, *Z.J.R. Lock C. British Gas Trading Ltd*, in *RIDL*, 4/2014, pag. 959 con nota adesiva di Danieli: la Corte riconosce che il sig. Lock, consulente vendite presso la *British gas*, ha diritto nel periodo di ferie ad un trattamento economico complessivo che comprenda anche l'ammontare delle provvigioni, che rappresentano il 60% della retribuzione. Tuttavia, la Corte afferma come è compito del giudice nazionale determinare metodi e regole con cui operare direttamente tale calcolo.

<sup>53</sup> Corte di Giustizia 16 marzo 2006, C-131/04, *C. D. Robinson Steele c. R. D. Retail Services Ltd*.

<sup>54</sup> Corte di Giustizia 20 gennaio 2009, cause riunite C-350/06 e C-520/06, *Schultz-Hoff*.

<sup>55</sup> Corte di Giustizia 30 giugno 2016, C-178/15, *Sobczyszyn c. Szkoła Podstawowa w Rzeolinie*, in *Foro it.*, 2016, IV, pag. 400, con nota di Ricci.

<sup>56</sup> Corte di Giustizia 10 settembre 2009, C-277/08, *Pereda*, in *DRI*, n. 2, 2010, pag. 548, con nota di Grieco. Cfr. Corte di Giustizia 21 febbraio 2013, C-194/2012, *Mg. c. Centros Comerciales Carrefour SA*, in *DRI*, 4/2013, pag. 1193 con nota di Napolitano.

<sup>57</sup> I giudici di Lussemburgo hanno ritenuto che un periodo di riporto delle ferie di quindici mesi, rispetto allo spirare dell'anno di riferimento, sia pienamente ragionevole. Cfr. Corte di Giustizia 22 novembre

La posticipazione delle ferie in caso di coincidenza con la malattia è stata giustificata facendo leva sulla diversità di scopo dei due istituti: secondo la Corte la *ratio* delle ferie annuali retribuite risiede nel riposo e nel godimento di un periodo di piacere e *relax*; viceversa nel caso della malattia il lavoratore non presta la propria opera per guarire da un evento che pregiudica il suo stato di salute<sup>58</sup>. Lo stesso dicasi nel caso della maternità, dove l'assenza della lavoratrice è giustificata dalla tutela della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza oltre che dal peculiare rapporto che si instaura col neonato<sup>59</sup>.

In tale ipotesi le ferie potranno quindi essere godute in un altro periodo, purché calendarizzato dal datore di lavoro<sup>60</sup>, a nulla rilevando eventuali ragioni di ordine organizzativo e/o produttivo, come ad esempio la circostanza che il periodo originariamente previsto coincidesse con la chiusura d'ufficio di tutto lo stabilimento<sup>61</sup>. Ovviamente il principio fissato soffre alcune limitazioni in un'ottica di ragionevolezza: un soggetto inabile al lavoro nell'arco di più anni consecutivi non può pretendere di «accumulare, in modo illimitato, tutti i diritti alle ferie annuali retribuite accumulate durante la propria assenza»<sup>62</sup>. Sul punto la Corte, in un'ottica di tutela multilivello dei diritti fondamentali<sup>63</sup>, ha temperato il godimento del diritto alle ferie sulla scorta della Convenzione OIL 132/1970 in materia di congedi pagati: in particolare l'art. 9.1 della convenzione prevede che le ferie annuali retribuite «devono essere accordate e godute entro il termine di 18 mesi al massimo, a partire dalla fine dell'anno in cui è maturato il diritto alle ferie».

---

2011, C-214/10, *KHS, AG C. S.*, in *Diritto e Giustizia online*, 25 novembre 2011. Al contrario un periodo di nove mesi è insufficiente. Cfr. Corte di Giustizia 3 maggio 2012, C-337/10, *Neidel*.

<sup>58</sup> Da ultimo cfr. Corte di Giustizia 30 giugno 2016, C-178/15, cit.

<sup>59</sup> Corte di Giustizia 2004, C-342/01, *Merino Gómez v. Continental Industrias del Caucho SA*.

<sup>60</sup> Corte di Giustizia 10 settembre 2009, *Pereda*, cit.

<sup>61</sup> Corte di Giustizia 21 febbraio 2013 n. 194, *M.G. C. Centros Comerciales Carrefour SA*, cit.

<sup>62</sup> Corte di Giustizia, *KHS*, cit. Nel caso di specie un lavoratore tedesco, colpito da infarto, era rimasto assente dal lavoro per tre anni, prima di essere dichiarato definitivamente inabile al lavoro. Questi aveva poi chiesto di vedersi liquidata l'indennità sostitutiva delle ferie annuali, retribuite e non godute, per i tre anni di assenza.

<sup>63</sup> Sulla dialettica tra gli *standard* OIL e il diritto dell'Unione cfr. G. Casale, *International labour standards and EU labour law*, in N. Countouris, M. Freedland (eds.), *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, Cambridge University Press, Cambridge 2012, pp. 81-104.

## 6. IL LAVORO NOTTURNO.

Il lavoro notturno è l'ambito regolato in modo più analitico dalla direttiva, che vi dedica ben cinque articoli (8-12): la relativa definizione viene ricavata indirettamente sulla base delle nozioni di «periodo notturno» e «lavoratore notturno»<sup>64</sup>. Pertanto, per lavoro notturno si intende qualsiasi periodo di non meno di sette ore, come definito dal diritto nazionale, che in ogni caso include la fascia oraria tra la mezzanotte e le cinque antimeridiane. Ciò fa sì, ad esempio, che la legislazione del singolo Stato membro può qualificare come prestazione notturna quella resa nell'arco temporale tra le 22 e le 5<sup>65</sup>.

Se – come visto – la direttiva tace sulla durata massima della giornata lavorativa, al contrario la prevede nel caso di lavoro notturno<sup>66</sup>: è infatti lavoratore notturno chi lavora normalmente 8 ore in media per un periodo di 24 ore nell'ambito del periodo di riferimento, che potrà essere definito previa consultazione delle parti sociali o dalla contrattazione collettiva. Ad esempio, nelle conclusioni del caso *Simap* formulate dall'Avvocato Generale Saggio vengono ritenuti lavoratori notturni i medici che di notte prestano servizio negli ospedali o sono reperibili<sup>67</sup>.

Varie sono le garanzie a tutela del diritto alla salute, da intendere come benessere psico-fisico, di cui godono i lavoratori in questione: innanzitutto a questi spetta «una valutazione gratuita del loro stato di salute prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari»; in caso di problemi di salute, legati all'esecuzione della prestazione, devono essere trasferiti – ove possibile – ad un lavoro diurno al quale risultino idonei. Inoltre, il datore che impieghi lavoratori notturni deve informare periodicamente le competenti autorità pubbliche ove richiesto (art. 11). Come disposizione di chiusura l'art. 12 della direttiva prevede che tali lavoratori (al pari di quelli a turni) devono godere di una tutela appropriata alla natura della

<sup>64</sup> Cfr. M. G. Mattarolo, voce *Lavoro notturno*, in C. Cester, M. G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Giuffrè, Milano 2003, pag. 343.

<sup>65</sup> Ad esempio in Italia, ai sensi del d.lgs. 66/2003, art. 1, co. 2 lett. c è «periodo notturno» quello «di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino». In Francia in linea generale per *travail de nuit* si intende ogni prestazione lavorativa resa tra le 21 e le 6 (art. L. 3122-29 *code du travail*).

<sup>66</sup> A. Johansson, *Influence sur le droit français de la directive temps de travail 2003/88 (anc. 93/1004) et de la jurisprudence de la Cour de Justice y afférente (hors congés payés)*, in *DS*, 9/2012, pag. 824.

<sup>67</sup> Corte di Giustizia 3 ottobre 2000, C-303/98, *Simap*.



prestazione, e che non può mai essere inferiore a quella spettante agli altri prestatori.

In ogni caso le predette garanzie non devono mai pregiudicare il principio della parità di trattamento uomo-donna di cui all'art. 23 della Carta di Nizza e all'art. 5 della direttiva 76/207 sull'uguaglianza professionale. La Corte di Giustizia si pronunciò sul punto nei primi anni '90 nel caso *Stoeckel*<sup>68</sup>, e ritenne non conforme al diritto comunitario la legislazione francese, che proibiva *tout court* il lavoro notturno delle donne: secondo i giudici di Lussemburgo non vi erano dei rischi così gravi da vietare senza se e senza ma il lavoro notturno delle donne, tranne che nei casi di gravidanza e maternità, rischi diversi rispetto a quelli cui sono esposti gli uomini in analoghe condizioni. La Corte concludeva la propria decisione ritenendo che l'art. 5 della direttiva fosse sufficientemente circostanziato da determinare in capo al singolo Stato membro l'obbligo di non proibire *ex lege* il lavoro notturno femminile<sup>69</sup>, preoccupandosi di sottolineare che «... non vige alcun divieto del lavoro notturno per gli uomini»<sup>70</sup>. Va in ogni caso osservato che la Corte ha adottato una interpretazione eccessivamente rigorosa e formale del principio paritario<sup>71</sup>, tenuto anche conto della normativa internazionale sul punto: infatti la Convenzione OIL n. 89 del 1948 vieta il lavoro notturno femminile sotto certe condizioni<sup>72</sup>.

## 7. LE DEROGHE.

La direttiva consente di derogare largamente alle proprie disposizioni, o a livello sovra-individuale – cioè tramite legge, regolamentazione amministrativa o contratto collettivo – oppure col semplice consenso del singolo lavoratore (c.d. *opt-out*).

Le ipotesi sussumibili nella prima sottocategoria sono varie (artt. 17-18) e fanno riferimento a tutte le prestazioni lavorative senza un *quantum* predeterminato,

---

<sup>68</sup> Corte di Giustizia 25 luglio 1991, C-345-89, *Stoeckel*.

<sup>69</sup> La Francia a seguito della sentenza *Stoeckel* modificò a più riprese (2001, 2004 e 2005) il *code du travail* per abrogare il divieto generale di ricorso al lavoro notturno femminile (artt. L. 3122-29-3122-46).

<sup>70</sup> Corte di Giustizia 25 luglio 1991, *Stoeckel*, cit. (punto 20 motivazione).

<sup>71</sup> Cfr. M. Barbera, *Tutto a posto, niente in ordine. Il caso del lavoro notturno delle donne*, in *RIDL*, 1/1999, pag. 312.

<sup>72</sup> In progresso di tempo si è registrato un avvicinamento tra il diritto comunitario e quello dell'OIL: nel 1990 veniva approvata la Convenzione n. 171 relativa al lavoro notturno in generale, cui si aggiungeva lo stesso anno un protocollo addizionale che introduceva varie opzioni derogatorie al principio di carattere generale.

ovvero quelle di dirigenti, lavoratori domestici e addetti al culto: in tal caso gli Stati membri possono aumentare o diminuire il periodo di riferimento per determinare il riposo quotidiano o settimanale e la durata del lavoro. La deroga può anche essere giustificata dalla specificità dell'oggetto della prestazione lavorativa (servizi pubblici, di sicurezza e di assistenza<sup>73</sup>, ricerca e agricoltura) o dal tipo di produzione (ragioni tecniche che impediscono l'interruzione dell'attività lavorativa o della produzione<sup>74</sup>); infine, in ragione di circostanze eccezionali ed imprevedibili (casi di forza maggiore, aumento della produzione, incidenti o rischio di incidenti).

Inoltre, ed è questo l'aspetto fondamentale, esistono ulteriori deroghe che possono essere apportate indipendentemente dal tipo di attività lavorativa o settore. In questo caso la disciplina peggiorativa può essere introdotta solo dall'autonomia collettiva: ai sensi dell'art. 18.3 della direttiva il trattamento peggiorativo può essere deciso «tramite accordo concluso tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, in conformità con le regole fissate dalle parti sociali, ad un livello inferiore». In merito alla titolarità del potere di deroga ad opera della contrattazione decentrata si è in presenza di una liberalizzazione controllata, poiché il contratto aziendale deve essere “abilitato” dall'accordo di livello superiore<sup>75</sup>.

I trattamenti *in pejus* interessano praticamente tutti i profili di maggiore rilevanza dell'orario di lavoro, eccezion fatta per le ferie annuali retribuite, che in quanto principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione non è

<sup>73</sup> Ad es., nel caso di animatori in campi estivi per bambini, vista la funzione di vigilanza sui minorenni cui gli stessi sono preposti: Corte di Giustizia 14 ottobre 2010, C-428-09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punto 46.

<sup>74</sup> Ad es., le prigioni, gli ospedali, la stampa o i servizi pubblici essenziali.

<sup>75</sup> Tuttavia le leggi di molti Stati membri hanno conferito un potere generale di deroga al contratto aziendale sulla durata della prestazione lavorativa, senza che sia necessaria un'apposita previsione del contratto nazionale. È il caso, ad esempio, della *loi Khomri* francese del 2016, secondo cui l'*accord d'entreprise* può derogare alle disposizioni di legge su gestione e distribuzione del *temps de travail*; o dell'art. 8 della l. 148/2011 in Italia (che riprende il d.lgs. 66/2003), che consente agli accordi di prossimità di derogare alla disciplina dell'orario di lavoro nel rispetto dei limiti fissati dal diritto dell'Unione, dal diritto internazionale del lavoro e dalla Costituzione. Anche in Spagna la *ley* 3/2012 consente al *convenio de empresa* di modificare *in pejus* le disposizioni di legge e degli accordi di categoria in materia di orario e sua articolazione, lavoro a turni e relativa retribuzione, pagamento e compensazione del lavoro straordinario. Sul punto cfr. F. Favennec-Héry, *La négociation collective dans le droit de la durée du travail*, in *DS*, 11/2016, pag. 894; M. G. Mattarolo, *Disciplina dell'orario di lavoro*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Ipsoa, Milano 2012, pp. 397-404; J. Gorelli Hernández, *Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa*, in *RL*, 9/2013, pp. 56-57.

suscettibile di restrizioni<sup>76</sup>. Pertanto, possono essere modificate la durata normale del lavoro notturno su base giornaliera, il riposo minimo settimanale e la durata massima settimanale della prestazione lavorativa (artt. 3, 4, 5, 8 e 16). Tali modificazioni non devono comunque pregiudicare il rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori: devono essere accordati dei periodi equivalenti di riposo compensativo al prestatore o, in casi eccezionali in cui la fruizione del riposo non sia possibile, deve essere assicurata comunque «una protezione adeguata».

La Corte ha cercato di circoscrivere la portata delle modificazioni *in pejus* previste dalla direttiva, affermando da ultimo nel caso *Accardo* che le deroghe devono pur sempre rispettare il principio di proporzionalità, ovvero essere limitate «a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe permettono di proteggere»<sup>77</sup>. Inoltre, in materia di riposi compensativi i giudici di Lussemburgo hanno affermato che questi devono essere goduti nell'arco temporale di riferimento (rispettivamente 4, 6 o 12 mesi): diversamente violerebbe il diritto dell'Unione una norma di legge o un contratto collettivo che consentisse di sfiorare la durata massima settimanale di 48 ore consecutive<sup>78</sup>. Per quanto attiene alle modalità di godimento dei riposi compensativi, la Corte ha ulteriormente precisato che il lavoratore durante tali periodi non è soggetto nei confronti del datore di lavoro ad alcun obbligo che gli possa impedire di dedicarsi liberamente e senza interruzioni ai propri interessi<sup>79</sup>, e che i medesimi periodi devono essere «immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare»<sup>80</sup>.

La decostruzione del paradigma inderogabile dei tempi di lavoro può avvenire non soltanto a livello collettivo, ma anche tramite pattuizione individuale tra lavoratore e datore (c.d. *opt-out*): ai sensi dell'art. 22 della direttiva gli Stati membri possono non applicare la regola della durata massima media della prestazione lavorativa pari a 48 ore, ivi compreso lo straordinario<sup>81</sup>. Per l'operatività dell'*opt out* è

<sup>76</sup> Corte di Giustizia 22 novembre 2011, C-214/10, cit., punto 31.

<sup>77</sup> Corte di Giustizia 21 ottobre 2010, C-227/09, *Accardo*, punto 58. In senso conforme Corte di Giustizia 9 settembre 2003, C-151/02, *Jaeger*, punto 89.

<sup>78</sup> Corte di Giustizia, *Jaeger*, cit., punto 70.

<sup>79</sup> Corte di Giustizia, *Jaeger*, cit.

<sup>80</sup> Corte di Giustizia, *Union Syndicale Solidaires Isère*, cit., punto 50. In termini analoghi si è espresso il Tribunale della Funzione Pubblica dell'Unione Europea in merito ai riposi compensativi degli addetti all'unità di crisi della Commissione. Cfr. Tribunale della funzione pubblica UE 10 marzo 2011, n. 27, in *RIDL*, 4/2011, pag. 1241, con nota di Bernardini.

<sup>81</sup> La possibilità del c.d. *opt-out* venne introdotta per ottenere l'approvazione della direttiva ad opera del Regno Unito, che mal vedeva una normazione comunitaria sull'orario di lavoro a fronte di una regola-

necessario che ricorrano contestualmente più condizioni, la più rilevante delle quali è il consenso individuale del lavoratore: una previsione espressa nella legislazione nazionale; il rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori; il consenso del prestatore a lavorare per più di 48 ore in una media settimanale; la documentazione, in apposito registro aziendale, dei lavoratori soggetti a tale opzione derogatoria; il divieto per il datore di lavoro di licenziare il dipendente che non abbia accettato tale modificazione peggiorativa della durata della prestazione.

Tale previsione è soprattutto lontana dall'antropologia dei paesi euromediterranei, come Italia e Francia, in cui sino a pochi anni or sono la durata massima della prestazione lavorativa rientrava nella categoria storico-dogmatica della norma inderogabile o *norme d'ordre publique sociale*: norma non suscettibile di essere derogata in quanto finalizzata alla tutela del prestatore di lavoro quale contraente debole in un'ottica costituzionalmente orientata ed improntata al principio di eguaglianza sostanziale<sup>82</sup>.

Tramite il ricorso alla deroga individuale in molti Stati membri il pivot del sistema è rappresentato dal consenso del lavoratore, che non è mediato in alcun modo dall'autonomia collettiva quale contropotere in azienda: non a caso la Corte di Giustizia si è pronunciata proprio sui requisiti di validità dell'assenso del prestatore ad un incremento della prestazione. Per la Corte il consenso non può essere sostituito da una pattuizione collettiva, né tantomeno il contratto individuale può rinviare sul punto all'autonomia collettiva; al contrario, per non aversi una violazione della direttiva, il lavoratore deve manifestare la propria volontà in modo libero ed espresso<sup>83</sup>. Stando così le cose, ed in presenza di una specifica previsione di legge nel diritto nazionale, l'orario di lavoro è potenzialmente destinatario di una individualizzazione, con lo spostamento della fonte di disciplina da norme pur sempre generali ed astratte – per quanto derogabili – al contratto individuale<sup>84</sup>. Le preoccupazioni sul punto non sono mere dissertazioni teoriche, se si considera che ad oggi ben 16 Stati membri su 28 hanno riconosciuto per via legislativa il ricorso all'*opting-out*<sup>85</sup>.

---

zione nazionale rimessa prevalentemente all'autonomia collettiva.

<sup>82</sup> Va osservato come l'art. 22 della direttiva è applicato negli Stati con una legislazione lavoristica marcatamente liberale, come il Regno Unito e i paesi di più recente adesione all'UE (ad es., Malta).

<sup>83</sup> Corte di Giustizia 3 ottobre 2000, C-303/98, *Simap*. Corte di Giustizia 5 ottobre 2004, C-397/01, *Pfeiffer*.

<sup>84</sup> Cfr. A. Supiot, *On-the-Job Time: Time for Agreement*, cit., p. 203.

<sup>85</sup> Più in particolare, 5 dei 28 Stati membri dell'Unione consentono il ricorso all'*opt-out* previa autorizzazione del contratto collettivo, mentre in altri 11 la deroga individuale è possibile indipendentemente dal

## 8. DISCIPLINE SPECIALI: CENNI.

In materia di discipline speciali sull'orario di lavoro, escluse cioè dall'applicazione della direttiva 2003/88, è opportuno effettuare una bipartizione tra regolamentazioni *ad hoc* in ragione dell'età del prestatore di lavoro, ovvero in virtù della specifica categoria professionale coinvolta.

Nel primo caso si fa riferimento alla direttiva 94/33/CE in merito alla protezione dei giovani al lavoro: per giovani, ai fini della direttiva, si intendono quanti abbiano tra 15 e 18 anni. Questi possono sì lavorare, ma in ragione della loro condizione personale godono di una maggiore tutela: proibizione *tout court* del lavoro notturno, allungamento delle pause e divieto di essere adibiti a lavorazioni pericolose.

In relazione alla seconda macro-categoria, le professioni interessate sono quelle corrispondenti ad attività connesse alle politiche comuni dell'allora Comunità, ovvero i trasporti di terra e di mare e l'agricoltura. In merito al settore agricolo vanno segnalate le intese periodiche stipulate dalle parti sociali a livello europeo per l'orario di lavoro dei braccianti agricoli e degli allevatori. Tali intese, non giuridicamente vincolanti, sono spesso state trasposte in accordi collettivi a livello nazionale<sup>86</sup>.

Per quanto concerne il settore dei trasporti, si segnalano la direttiva 2000/79<sup>87</sup> in materia di orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile, che ha fissato un periodo massimo annuo di lavoro pari a 2000 ore; e la direttiva 2002/15<sup>88</sup> sull'orario di lavoro degli autotrasportatori mobili, da segnalare per le prescrizioni in materia di lavoro notturno e per la durata massima di 60 ore settimanali della prestazione a condizione che la media di 48 ore sia rispettata ogni 4 mesi. Sempre in materia di trasporti il Consiglio ha di recente adottato (dicembre 2014) una direttiva su taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro nel trasporto per vie navigabili interne, in cui ha recepito l'accordo quadro raggiunto dalle parti sociali<sup>89</sup>.

---

benessere dell'accordo collettivo. Cfr. Eurofound, *Opting out of the European Working Time Directive*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015, pag. 4, in [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1527en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1527en.pdf).

<sup>86</sup> Cfr. P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union Européenne*, cit., pag. 554.

<sup>87</sup> Direttiva n. 2000/79 del 27 settembre 2000, «relativa all'attuazione dell'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile».

<sup>88</sup> Direttiva n. 2002/15 dell'11 marzo 2002, «relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto».

Ciò posto, i lavoratori di mare rimangono l'unica categoria esclusa dal perimetro applicativo della direttiva 2003/88: il loro orario di lavoro è infatti disciplinato integralmente dalla direttiva 99/63 adottata dal Consiglio il 21 giugno 1999 a seguito di un accordo concluso a livello comunitario tra le contrapposte organizzazioni sindacali. La direttiva si caratterizza per un regime molto più pesante dei tempi di lavoro rispetto a quello ordinario: i marittimi possono lavorare per un massimo di 14 ore ogni 24 ore, e non più di 72 ore per ogni settimana. Va poi aggiunto che gli Stati membri possono autorizzare i contratti collettivi a derogare ai limiti fissati, e che il capitano del veicolo natante può esigere che i propri sottoposti prolunghino la durata della prestazione lavorativa nel caso in cui ciò sia imposto da ragioni di sicurezza della nave, del carico o dei passeggeri o per prestare soccorso ad altre navi o persone naufragate. Viene ovviamente fatto salvo il godimento dei riposi compensativi non appena possibile.

## 9. LE PROPOSTE DI MODIFICA DELLA DIRETTIVA.

Le prime proposte di riforma della normativa europea sull'orario di lavoro risalgono al 2004<sup>90</sup>: la Commissione presentò una bozza di testo volta a sostituire la direttiva 2003/88 dopo avere consultato – infruttuosamente – le parti sociali. La proposta era finalizzata a liberalizzare ulteriormente la disciplina dell'orario di lavoro, ed è per questo che ad oggi non si è arrivati ad una nuova direttiva. Più in particolare i sindacati auspicavano un'abrogazione dell'*opt-out*, difeso invece strenuamente da Regno Unito ed organizzazioni degli imprenditori.

Inoltre, la medesima proposta mirava a consentire che il periodo di riferimento per calcolare la media dell'orario di lavoro settimanale fosse esteso a un massimo di 12 mesi per legge (e non in base ad accordi collettivi come previsto attualmente); e a consentire una maggiore flessibilità per quanto concerne i tempi del riposo compensativo (da concedersi entro un «periodo ragionevole»). Da ultimo, la Commissione auspicava che gli eventuali periodi di inattività (come nel caso dei medici in servizio di guardia) non venissero computati nel tempo di lavoro, salvo

---

<sup>89</sup> Cfr. Direttiva 2014/112/UE del Consiglio, del 19 dicembre 2014, che attua l'accordo europeo concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro nel trasporto per vie navigabili interne, concluso tra la European Barge Union (EBU), l'Organizzazione europea dei capitani (ESO) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) Testo rilevante ai fini del SEE.

<sup>90</sup> In dottrina cfr. P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union Européenne*, cit., pp. 532 e 535. G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, cit., pp. 234-236; C. Moreno De Toro, *El tiempo de trabajo en la Unión Europea y las líneas directrices para su reforma*, in *REDT*, 2010, pp. 260 ss.

disposizioni nazionali contrarie. Le discussioni, arenatesi nel 2009, venivano riprese infruttuosamente nel 2011 per poi arrivare alla fine definitiva della procedura di dialogo tra le parti sociali nel febbraio 2013<sup>91</sup>.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Ales E., Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT – 120/2015;

Barbera M., Tutto a posto, niente in ordine. Il caso del lavoro notturno delle donne, in RIDL, 1/1999, pp. 301-317;

Barnard C., EU Employment Law, Oxford University Press, Oxford 2012;

Bavaro V., Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivizzazione del tempo-lavoro, Cacucci, Bari 2008;

Carabelli U., Leccese V., L’attuazione delle direttive sull’orario di lavoro tra vincoli comunitari e vincoli costituzionali, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” n. 38/2004;

Casale G., International labour standards and EU labour law, in N. Countouris, M. Freedland (eds.), Resocialising Europe in a Time of Crisis, Cambridge University Press, Cambridge 2012, pp. 81-104;

De Luca Tamajo R., La norma inderogabile nei rapporti di lavoro, Jovene, Napoli 1976;

Di Florio A., voce Art. 31. Condizioni di lavoro giuste ed eque, in Bisogni G., Bronzini G., Piccone V. (a cura di), La Carta. Casi e materiali, Chimienti, Taranto 2009, pp. 370-379;

Eurofound, Developments in collectively agreed working time 2014, in <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2014-0>;

Eurofound, Opting out of the European Working Time Directive, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015, in [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1527en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1527en.pdf);

---

<sup>91</sup> Cfr. European Commission, *Public consultation on the review of the working time directive. Background*, 2014, in [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20communication%20from%20EU%20Commission/20141205-112631\\_WTD-consultation-background\\_Nov14pdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20communication%20from%20EU%20Commission/20141205-112631_WTD-consultation-background_Nov14pdf.pdf) (ultimo accesso 13 aprile 2017).

European Commission, Public consultation on the review of the working time directive. Background, 2014, in [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20%20communication%20from%20EU%20Commission/20141205-112631\\_WTD-consultation-background\\_Nov14pdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20%20communication%20from%20EU%20Commission/20141205-112631_WTD-consultation-background_Nov14pdf.pdf);

Favennec-Héry F., La négociation collective dans le droit de la durée du travail, in DS, 11/2016, pp. 892-897;

Fenoglio A., Le ferie: dalle recenti sentenze della Corte di Giustizia nuovi spunti di riflessione sulla disciplina, in ADL, 2/2010, pp. 450-465;

Id., L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli 2012;

Ferrante V., Il tempo di lavoro fra persona e produttività, Giappichelli, Torino 2008;

Ferraresi, Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro, in RIDL, 1/2008, pp. 93-112;

Gorelli Hernández J., Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa, in RL, 9/2013, pp. 56-57;

Hardy S., L'armonizzazione della disciplina comunitaria in materia di orario: un tentativo fallito di «umanizzazione» in DRI, 2/2007, pp. 559-579;

Ichino P., Valente L., L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109, in Busnelli F. D. (diretto da), Il codice civile. Commentario, Giuffrè, Milano 2012;

Johansson A., Influence sur le droit français de la directive temps de travail 2003/88 (anc. 93/1004) et de la jurisprudence de la Cour de Justice y afférente (hors congés payés), in DS, 9/2012, pp. 821-831;

Mattarolo M. G., Disciplina dell'orario di lavoro, in F. Carinci (a cura di), Contrattazione in deroga, Ipsoa, Milano 2012, pp. 397-404;

Id., voce Lavoro notturno, in C. Cester, M. G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), La nuova disciplina dell'orario di lavoro, Giuffrè, Milano 2003, pp. 341-368;

Miné M., Le droit du travail à l'épreuve de la Charte Sociale, in SSL, n. 1228, 17 janvier 2011, pag. 8;

Moreno De Toro, El tiempo de trabajo en la Unión Europea y las líneas directrices para su reforma, in REDT, 2010, pp. 257-286;

Occhino A., Il tempo libero nel diritto del lavoro, Giappichelli, Torino 2010;



Id., Orari flessibili e libertà, in RIDL, 1/2012, pp. 169-183;

Ponte F. V., La tutela del diritto alle ferie: dalla protezione della salute alla realizzazione delle esigenze della vita non lavorativa della persona, in ADL, nn. 4-5, 2014, pp. 1205-1219;

Ray J. E., Flexible Working Time, in IJCLLIR, 3/1989, pp. 128-142;

Ricci G., Il diritto alla limitazione dell'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie nella dimensione costituzionale integrata (fra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), WP. CSDLE "Massimo D'Antona". Int., 79-2010, pp. 1-49;

Id., Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE, Giuffrè, Milano 2005;

Rocella M., Treu T., Diritto del lavoro dell'Unione Europea, Cedam, Padova 2016;

Rodière P., Traité de Droit Social de l'Union Européenne, Lextenso éditions, Issy-les-Moulineaux Cedex 2014;

Supiot A., On-the-job Time: Time for Agreement, in IJCLLIR, 1/1996, pp. 195-211;

Thüsing G., European Labour Law, Beck Hart Nomos, München 2013;

Tremolada M., voce Disposizioni generali, in C. Cester, M. G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), La nuova disciplina dell'orario di lavoro, Giuffrè, Milano 2003, pp. 1-36

#### ABBREVIAZIONI

DS: Droit Social

LIR: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations

RDET: Revista Española de Derecho del Trabajo

RL: Relaciones Laborales

SSL: Semaine Sociale Lamy

*Reviewed April 22<sup>th</sup>, 2017 - Accepted April 24<sup>th</sup>, 2017 - On line April 24<sup>th</sup>, 2017 - Words 10553 - Characters 71108*