

Titolo articolo / Article title:

La qualificazione giuridica del tempo in regime di reperibilità passiva nel comparto sanitario: analisi delle sentenze europee e nazionali, implicazioni normative e controversie applicative.

The Legal Qualification of Time during On-Call Regime in the Healthcare Sector: Analysis of European and National Case Law, Regulatory Implications, and Application Controversies.

Autori / Authors: Mattia La Rovere Petrongolo.

Pagine / Pages: 174-199, N.1, Vol.9 - 2025

Submitted: 20 January 2025 – *Revised:* 1 February 2025 – *Accepted:* 19 May 2025 – *Published:* 23 June 2025

Contatto autori / Corresponding author: Mattia La Rovere Petrongolo,

mattialarovere.ch@gmail.com



Opera distribuita con Licenza Creative Commons.
Attribuzione – Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale.

Open Access journal – www.ojs.unito.it/index.php/jbp – ISSN 2532-7925

Questa Rivista utilizza il [Font EasyReading®](https://www.easyreading.com/), carattere ad alta leggibilità, anche per i dislessici.

Periodico per le professioni biomediche e sanitarie a carattere tecnico - scientifico – professionale

Rivista scientifica ideata e fondata da / Scientific journal founded by:

Francesco Paolo SELLITTI

Direttore responsabile / Editor in chief: Francesco Paolo SELLITTI, Elisa PICCOLO (Condirettrice),
Domenico Riccardo CAMMISA (Condirettore).

Direzione di redazione / Editorial management: Elisa PICCOLO, Domenico Riccardo CAMMISA, Claudio POBBIATI.

Comitato di redazione / Editorial team:

Editors: Simone URIETTI, Luca CAMONI, Ilaria STURA, Cristina POGGI,
Elena DELLA CERRA, Luciana GENNARI, Patrizia GNAGNARELLA,
Alessandro PIEDIMONTE, Claudio POBBIATI, Elisa PICCOLO,
Domenico Riccardo CAMMISA, Irene NIERI, Alessia BORRELLI,
Jonathan NORA, Agnese FROLA, Luigi Umberto COLLOVÀ.

Journal manager e ICT Admin: Francesco P. SELLITTI, Simone URIETTI.

Book manager: Francesco P. SELLITTI

Graphic Design Editor: Simone URIETTI, Alessia BORRELLI, Jonathan NORA, Agnese FROLA.

Comitato scientifico / Scientific board:

Dott. Anna Rosa ACCORNERO
Prof. Roberto ALBERA
Dott. Massimo BACCEGA
Dott. Alberto BALDO
Prof. Nello BALOSSINO
Prof. Paolo BENNA
Prof. Mauro BERGUI
Dott. Salvatore BONANNO
Prof. Ezio BOTTARELLI
Prof. Gianni Boris BRADAC
Dott. Gianfranco BRUSADIN
Dott. Luca CAMONI
Prof. Alessandro CICOLIN
Dott. Laura DE MARCO

Dott. Patrizio DI DENIA
Dott. Chiara FERRARI
Prof. Diego GARBOSSA
Dott. Luciana GENNARI
Dott. Ramon GIMENEZ
Prof. Caterina GUIOT
Dott. Daniele IMPERIALE
Dott. Vincenzo INCHINGOLO
Prof. Leonardo LOPIANO
Dott. Giovanni MALFERRARI
Dott. Fabio MELIS
Prof. Daniela MESSINEO
Prof. Alessandro MAURO
Dott. Sergio MODONI

Dott. Alfredo MUNI
Dott. Grazia Anna NARDELLA
Dott. Christian PARONE
Prof. Niccolò PERSIANI
Dott. Luca Guglielmo PRADOTTO
Prof. Lorenzo PRIANO
Dott. Fabio ROCCIA
Dott. Carlo SCOVINO
Dott. Saverio STANZIALE
Dott. Ilaria STURA
Dott. Lorenzo TACCHINI
Prof. Silvia TAVAZZI
Dott. Irene VERNERO

Radiologia, medicina nucleare, radioterapia, fisica medica / Radiology, nuclear medicine, radiotherapy, medical physics

1

Variazione della percezione del dolore nelle donne sottoposte a screening mammografico in base alla conformazione del seno.

Deborah Esposito, Carmen Ludeno, Simona Marinelli, Anna Bertoldi, Valeria Selvestrel, Marianna Giannattasio, Laretta Rizzari, Vincenzo Marra, Luisella Milanesio, Alfonso Frigerio, Andrea Luparia, Adriana Aiello, Livia Giordano, Emanuela Bovo, Elisa Camussi, Franca Artuso.

14

Changes in pain perception in women undergoing Breast Screening Mammograms: a Study based on Breast structure.

Deborah Esposito, Carmen Ludeno, Simona Marinelli, Anna Bertoldi, Valeria Selvestrel, Marianna Giannattasio, Laretta Rizzari, Vincenzo Marra, Luisella Milanesio, Alfonso Frigerio, Andrea Luparia, Adriana Aiello, Livia Giordano, Emanuela Bovo, Elisa Camussi, Franca Artuso.

26

Analisi dei rischi clinici in radiologia domiciliare attraverso il metodo FMEA.
Analysis of Clinical Risks in Home-Based Radiology Using the FMEA Method.

Claudia Pinton, Riccardo Garavello.

Neuroscienze / Neuroscience

56

Dolore addominale e vomito per dissecazione dell'arteria vertebrale: un case report di stroke chameleon.

Sara Giannoni, Mariella Baldini, Maria Letizia Bartolozzi, Elisabetta Bertini, Ilaria Di Donato, Serena Colon, Elisa Grifoni, Elisa Madonia, Ira Signorini, Massimo Armellani, Andrea Pierfederico Sampieri, Luca Masotti, Leonello Guidi.

64

Abdominal Pain and Vomiting due to Vertebral Artery Dissection: A Case Report of Stroke Chameleon.

Sara Giannoni, Mariella Baldini, Maria Letizia Bartolozzi, Elisabetta Bertini, Ilaria Di Donato, Serena Colon, Elisa Grifoni, Elisa Madonia, Ira Signorini, Massimo Armellani, Andrea Pierfederico Sampieri, Luca Masotti, Leonello Guidi.

72

Aspetti genetici e biomarcatori nella demenza frontotemporale: stato dell'arte e prospettive future.

Genetic aspects and biomarkers in frontotemporal dementia: state of the art and future prospects.

Daniele Pendenza, Enrico Pendenza.

Scienze ostetriche e ginecologiche / Obstetric and gynecological sciences

109

Esiti materni e neonatali del parto in acqua e fuori dall'acqua nei travagli a basso rischio ostetrico: studio osservazionale retrospettivo presso l'Azienda USL di Piacenza.

Elisa Piccolo, Giacomo Biasucci, Mariasole Magistrali, Belinda Benenati, Daniela Russo, Marina Paola Mercati, Sonia Tesoriati, Marina Cicalla, Simona Illari, Cristiana Pavesi, Maurizio Beretta, Marina Bolzoni.

122

Maternal and neonatal outcomes of in-water and out-of-water births in low-obstetric-risk labour: a retrospective observational study at Piacenza hospital.

Elisa Piccolo, Giacomo Biasucci, Mariasole Magistrali, Belinda Benenati, Daniela Russo, Marina Paola Mercati, Sonia Tesoriati, Marina Cicalla, Simona Illari, Cristiana Pavesi, Maurizio Beretta, Marina Bolzoni.

Audiologia e Scienze Tecniche Audiometriche e Audioprotesiche / Audiology and Audiometric Hearing Engineering Sciences

135

Indagine sulle metodiche di screening uditivo neonatale implementate sul territorio nazionale italiano.

Survey on the methods of neonatal hearing screening implemented in Italy.

Federica Baldin, Giulia Rossato.

Legislazione e scienze giuridiche sanitarie / Health legislation and legal sciences

174	<p><i>La qualificazione giuridica del tempo in regime di reperibilità passiva nel comparto sanitario: analisi delle sentenze europee e nazionali, implicazioni normative e controversie applicative.</i></p> <p><i>The Legal Qualification of Time during On-Call Regime in the Healthcare Sector: Analysis of European and National Case Law, Regulatory Implications, and Application Controversies.</i></p>
-----	--

Mattia La Rovere Petrongolo.

Scienze sanitarie della prevenzione / Prevention health sciences

200	<p><i>Sanzioni e prevenzione sono un binomio vincente per la sicurezza sul lavoro?</i></p> <p><i>Are sanctions and preventive measures an effective strategy to ensure workplace safety?</i></p>
-----	--

Federica Ianieri, Laura Magnini.

Scienze della Nutrizione e Dietetica / Nutrition and dietetic sciences

220	<p><i>Indagine sulle conoscenze dei professionisti della nutrizione e professionisti sanitari sul Counseling e Counseling Nutrizionale.</i></p> <p><i>Survey on Counseling and Nutritional Counseling among nutrition professionals in particular and healthcare professionals in general.</i></p>
-----	--

Beatrice Pezzica, Emanuela Oliveri, Fabio Scaramelli.

Scienze fisiatriche, fisioterapiche e riabilitative / Physical medicine, physiotherapy and rehabilitation

242	<p><i>Riabilitazione Precoce in Pazienti con Frattura di Omero Proximale: Confronto dei Risultati Funzionali in Trattamenti Chirurgici e Non Chirurgici.</i></p>
-----	--

Maria Venera Menzo.

248	<p><i>Early Rehabilitation in Patients with Proximal Humeral Fracture: A Comparative Analysis of Functional Outcomes Between Surgical and Conservative Treatments.</i></p>
-----	--

Maria Venera Menzo.

La qualificazione giuridica del tempo in regime di reperibilità passiva nel comparto sanitario: analisi delle sentenze europee e nazionali, implicazioni normative e controversie applicative.

The Legal Qualification of Time during On-Call Regime in the Healthcare Sector: Analysis of European and National Case Law, Regulatory Implications, and Application Controversies.

Mattia La Rovere Petrongolo¹

¹*UOC Radioterapia Oncologica, ASL 2 Lanciano-Vasto-Chieti, Abruzzo, Italy*

Contatto autori: Mattia La Rovere Petrongolo - mattialarovere.ch@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-8472-0466>

Come citare / How to Cite:

La Rovere Petrongolo, M. La qualificazione giuridica del tempo in regime di reperibilità passiva nel comparto sanitario: analisi delle sentenze europee e nazionali, implicazioni normative e controversie applicative. *Journal of Biomedical Practitioners*, 9(1).

<https://doi.org/10.13135/2532-7925/12023>

N. 1, Vol. 9 (2025) – 174:199

Submitted: 20 January 2025

Revised: 1 February 2025

Accepted: 19 May 2025

Published: 23 June 2025

Think **green** before you print



RIASSUNTO

INTRODUZIONE

La qualificazione del tempo in regime di reperibilità passiva rappresenta un tema di rilevante interesse per il diritto del lavoro, in particolare nel settore sanitario, dove la reperibilità passiva crea tensioni tra esigenze operative e diritti dei lavoratori. La giurisprudenza europea ha sancito l'importanza di distinguere chiaramente tra tempo di lavoro e periodo di riposo, escludendo la creazione di una categoria intermedia. Questo articolo analizza le implicazioni normative e applicative del regime di reperibilità alla luce delle principali sentenze europee e nazionali, con particolare attenzione alla sua applicazione nel comparto sanitario italiano.

MATERIALI E METODI

L'analisi si basa sull'esame delle principali pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, integrato con riferimenti alla direttiva 2003/88/CE e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del comparto sanitario. Sono stati approfonditi i casi giurisprudenziali chiave, come *Simap*, *Jaeger* e *Matzak*, e si è valutato l'impatto dei vincoli temporali e geografici sulla libertà dei lavoratori. Un'attenzione specifica è stata rivolta al tempo di reazione e alla soggezione del lavoratore ai vincoli imposti dal datore di lavoro.

RISULTATI

Il tema della reperibilità passiva nel settore sanitario è oggetto di un acceso dibattito giuridico e sindacale, poiché incide sull'equilibrio tra il diritto al riposo del lavoratore e la continuità assistenziale, principio cardine del servizio sanitario. La giurisprudenza europea ha chiarito come vincoli stringenti sul tempo di reazione e la mobilità possano qualificare tali periodi come orario di lavoro. In Italia, la contrattazione collettiva ha tentato di regolamentare la materia, senza tuttavia garantire un'armonizzazione applicativa, determinando quindi persistenti disomogeneità tra le aziende sanitarie. Inoltre, emergono come temi centrali la mancanza di uniformità normativa e la necessità di strumenti regolatori più efficaci.

CONCLUSIONI

Dall'analisi emerge che i periodi di reperibilità passiva possono compromettere significativamente il diritto al riposo, in particolare quando il lavoratore è soggetto a vincoli stringenti. La giurisprudenza europea ha fornito criteri per qualificare tali periodi come orario di lavoro, evidenziando l'importanza del tempo di reazione e del grado di libertà residuo del lavoratore. In Italia, la recente contrattazione collettiva ha introdotto alcuni miglioramenti, ma persistono criticità nell'uniformità applicativa a livello nazionale e nella piena tutela dei diritti dei lavoratori, soprattutto in materia di orario di lavoro e reperibilità.

Parole chiave: reperibilità passiva, diritto al riposo, Corte di Giustizia UE, contrattazione collettiva, orario di lavoro.

ABSTRACT

INTRODUCTION

The legal classification of on-call time represents a topic of significant interest for labor law, particularly in the healthcare sector, where on-call duty creates tensions between operational needs and workers' rights. European case law has emphasized the importance of clearly distinguishing between working time and rest periods, rejecting the creation of an intermediate category. This article analyses the regulatory and practical implications of the availability regime in light of key European and national rulings, with a specific focus on its application in the Italian healthcare sector.

MATERIALS AND METHODS

The analysis is based on the examination of major rulings by the Court of Justice of the European Union, complemented by references to Directive 2003/88/EC and the National Collective Labor Agreements (CCNL) in the healthcare sector. Key case law, including *Simap*, *Jaeger*, and *Matzak*, has been examined to assess the impact of time and geographical constraints on workers' freedom. Particular attention has been given to response time and the workers' degree of subjection to the restrictions imposed by the employer.

RESULTS

The on-call regime in the healthcare sector raises critical issues regarding the compatibility between the right to rest and professional obligations. European case law has clarified that strict constraints on response time and mobility may qualify such periods as working time. In Italy, despite the collective bargaining attempt to regulate these aspects, disparities in application persist among different healthcare institutions. Additionally, the lack of regulatory uniformity and the need for more effective legislative instruments emerge as key concerns.

CONCLUSIONS

The analysis highlights that on-call periods can significantly compromise the right to rest, particularly when workers are subject to strict constraints. European case law has provided criteria for classifying such periods as working time, stressing the importance of response time and the degree of residual freedom for workers. In Italy, improvements have been introduced by the recent collective bargaining agreements, but challenges regarding the harmonization of national regulations and the effective protection of workers persist.

Keywords: on-call, right to rest, Court of Justice of the EU, collective bargaining, working time.

INTRODUZIONE

La qualificazione del tempo in regime di reperibilità passiva

La qualificazione del tempo in regime di reperibilità passiva rappresenta una questione complessa nel campo del diritto del lavoro e solleva interrogativi cruciali riguardo alla definizione e alla distinzione tra tempo di lavoro e periodo di riposo. La problematica si manifesta nei casi in cui i professionisti sanitari, pur non essendo attivamente impegnati, sono chiamati a garantire una reperibilità continua per eventuali attivazioni di servizio. La difficoltà risiede nel determinare se tale disponibilità, che non implica un'azione lavorativa immediata, ma richiede comunque un livello di vigilanza e prontezza, debba essere considerata come un tempo di lavoro effettivo o se debba essere assimilata a un periodo di riposo, sebbene limitato. Questa distinzione è fondamentale non solo per garantire un'adeguata protezione dei diritti dei lavoratori, ma anche per stabilire il giusto equilibrio tra le esigenze operative dei datori di lavoro e il rispetto delle condizioni di lavoro e di riposo previste dalla normativa vigente.

Il Servizio di Pronta Disponibilità: aspetti normativi e impatto sul professionista sanitario

Nel comparto sanitario italiano, il servizio di pronta disponibilità (*rectius*, reperibilità), impone al professionista sanitario l'obbligo di essere costantemente raggiungibile [1] per l'eventuale espletamento di mansioni su chiamata, senza tuttavia richiedere la sua permanenza in un luogo specifico indicato dal datore di lavoro [2].

Nonostante la possibilità teorica di rimanere a casa e godere di una certa libertà personale, il professionista sanitario si trova comunque vincolato da precise condizioni imposte dal datore di lavoro.

In particolare, il professionista sanitario è tenuto a mantenere la propria localizzazione all'interno di un raggio geografico definito, determinato in funzione delle esigenze operative dell'azienda. Questa restrizione è finalizzata a garantire una risposta pronta e adeguata in caso di attivazione della reperibilità, nota anche come reperibilità attiva. Pertanto, sebbene il professionista sanitario abbia la facoltà di gestire autonomamente il proprio tempo, questa apparente libertà è, *de jure e de facto*, limitata dall'esigenza di garantire una pronta disponibilità per rispondere alle chiamate del datore di lavoro: una forma di libertà condizionata dall'essere sempre pronto a intervenire.

Il periodo di tempo entro il quale il lavoratore, ovunque si trovi, è tenuto a raggiungere il luogo assegnatogli dal datore di lavoro, c.d. tempo di reazione [3], è determinato dalle singole aziende sanitarie [4] previo processo di informazione e concertazione con le rappresentanze sindacali.

Il periodo durante il quale il professionista sanitario non espleta attivamente una prestazione lavorativa ma resta disponibile e in attesa di una chiamata viene definito "tempo di non lavoro" [5], in considerazione della più o meno intensa compromissione della possibilità di godere del riposo.

Da tale contesto emerge una raffinata illusione di riposo che cela, in realtà, una disponibilità continua, dove il tempo libero si trasforma in una perpetua attesa: dedicarsi liberamente al proprio *otium* [6] (comprensivo di interessi individuali, familiari e sociali) o impegnarsi in altre attività presuppone l'assenza di costrizioni in ordine alla gestione del tempo [7-10]. Sebbene i professionisti sanitari possano trovarsi in situazioni in cui non sono attivamente impegnati, la loro disponibilità continuativa impedisce una fruizione autentica del tempo libero. L'*otium*, che dovrebbe consentire loro di dedicarsi liberamente a interessi personali, familiari e sociali, è compromesso dalla necessità di essere sempre pronti a rispondere a eventuali chiamate di servizio. Questa condizione di attesa costante genera una restrizione nella gestione del proprio tempo, limitando la possibilità di intraprendere attività significative e riducendo la qualità della vita personale e professionale. La mancanza di libertà nella gestione del tempo, pertanto, non solo mina il diritto al riposo, ma influisce negativamente sul benessere complessivo dei lavoratori.

L'evoluzione giurisprudenziale europea: criteri generali e obiettivi fondamentali della Corte di Giustizia.

La qualificazione del tempo in regime di reperibilità passiva solleva rilevanti questioni riguardo alla delimitazione tra tempo di lavoro e tempo di riposo. La giurisprudenza comunitaria ha ripetutamente affermato che non vi è spazio per un *tertium genus* [11-18], delineando una netta dicotomia tra tempo di lavoro e periodo di riposo [15-17], [19-24]. In questo contesto, è degno di nota l'impegno della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che ha affrontato tali questioni in diverse pronunce, impedendo che la pronta disponibilità si trasformasse in una sofisticata forma di lavoro invisibile, alterando così la natura del riposo. La Corte ha esplorato la distinzione tra tempo di lavoro e tempo di riposo, stabilendo principi giuridici fondamentali che mirano a garantire la tutela dei diritti dei lavoratori, in particolare in settori caratterizzati da elevata reperibilità, come quello sanitario.

Alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale della Corte di Giustizia Europea e degli orientamenti forniti in applicazione a periodi di tempo specifici, emerge l'importante questione della qualificazione del tempo in regime di reperibilità passiva: se debba essere considerato parte integrante dell'orario di lavoro e, quindi, essere computato come tale, ovvero se debba essere considerato come periodo di riposo [24].

Nel contesto dell'analisi giuridica dei periodi di reperibilità (c.d. Pronta disponibilità), si evidenzia la necessità di approfondire l'interpretazione teleologica delle nozioni contenute nella direttiva 2003/88/CE, con particolare riferimento alla loro potenziale applicazione nel settore sanitario.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha affrontato tali tematiche attraverso diverse pronunce, delineando criteri generali e obiettivi fondamentali per distinguere tra il tempo considerato come "lavoro" e quello qualificato come "riposo" [25].

MATERIALI E METODI

Le sentenze fondamentali, il servizio di guardia medica e l'impatto della presenza fisica sul luogo di lavoro.

Nella sentenza *Simap*, concernente il personale medico operante nelle unità di pronto soccorso, si è affrontata la questione dei turni di guardia presso un centro sanitario. Il giudice nazionale si è rivolto alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea per ottenere chiarimenti sulla corretta qualificazione di tale tempo, chiedendo se dovesse essere considerato come "orario di lavoro". In tale contesto, i medici erano tenuti a essere fisicamente presenti sul luogo di lavoro per una parte del loro tempo (turni di guardia attiva), mentre per la restante parte erano solamente tenuti a essere reperibili [26].

La Corte ha ritenuto, pertanto, che le ore durante le quali un medico presta servizio di guardia in una struttura ospedaliera debbano essere considerate come ore di lavoro ai sensi e per gli effetti della direttiva 1993/104/CE (poi abrogata e sostituita dalla direttiva 2003/88). Diversamente, nel caso in cui il lavoratore sia in regime di reperibilità, sono computabili come ore di lavoro esclusivamente quelle in cui si svolge effettivamente l'attività lavorativa [27].

Questa interpretazione si basa sul fatto che l'impegno del lavoratore in regime di reperibilità, durante il quale può dedicarsi ai propri interessi e alla famiglia e, in alcuni casi, riposare, è notevolmente inferiore a quello del lavoratore obbligato a essere presente sul posto di lavoro, il quale non può dedicarsi ai propri interessi e viene sottratto alla vita familiare. La netta differenza tra le due situazioni impedisce che esse possano essere trattate allo stesso modo nel computo delle ore di lavoro [27-28].

Tuttavia, la pronuncia non si sofferma dettagliatamente sul tema del trattamento delle ore residue di vigile riposo.

Secondo le conclusioni dell'Avvocato Generale Saggio nella causa *Simap*, il tempo di reperibilità non può essere qualificato come periodo di riposo, in quanto il lavoratore, sebbene non svolga attività lavorativa, non dispone liberamente del proprio tempo [28]. La differenza fra le due nozioni (di guardia attiva e di reperibilità) non consente di considerare orario di riposo il tempo in cui il lavoratore è in regime di reperibilità e non esercita alcuna attività lavorativa poiché l'impossibilità per il lavoratore di avere totale disponibilità del proprio tempo rende inappropriata un'interpretazione normativa che includa tali periodi nel riposo [29].

Una possibile obiezione a tale tesi potrebbe sollevarsi, ai sensi dell'art. 2, punto 2 della Direttiva 93/104, in relazione alla definizione di "orario di riposo". In particolare, si è ritenuto che "il periodo che non rientra nell'orario di lavoro" e, quindi, il tempo di mera reperibilità, non

computato come ore di lavoro, dovrebbe essere considerato periodo di riposo. Tuttavia, questa interpretazione non è fondata [29].

Le nozioni di orario di lavoro e di riposo non possono essere interpretate in modo da includere necessariamente il regime di reperibilità nel concetto di riposo.

L'art. 2, punto 1, della stessa direttiva, rinvia agli ordinamenti nazionali la definizione di orario di lavoro, consentendo agli Stati membri di regolare le modalità della prestazione lavorativa in conformità alle proprie normative. Questo rinvio consente agli Stati membri di definire le modalità della prestazione lavorativa pur rispettando i criteri generali stabiliti dalla direttiva. Di conseguenza, la qualificazione del tempo di reperibilità dipende dalla tipologia e dalle condizioni specifiche del regime di reperibilità applicato.

Non tutte le forme di reperibilità sono equiparabili al tempo di lavoro effettivo e non ogni periodo di reperibilità deve essere considerato come "orario di riposo" [30].

Pertanto, sebbene nel computo delle ore lavorative vengano considerate esclusivamente le ore di lavoro effettivo, lo stato di reperibilità non può essere escluso dalla nozione di "lavoro". Le ore di reperibilità, durante le quali il lavoratore non svolge alcuna attività (c.d. Tempo di non lavoro), non possono pertanto qualificarsi come ore di riposo (c.d. Riposo vigile) [30]. Sebbene possano apparire una ripetizione superflua, le conclusioni dell'Avvocato Generale Saggio costituiscono un elemento cruciale per il riconoscimento della reperibilità come parte integrante dell'orario di lavoro. Da questa sottile ma significativa conclusione si è, infatti, delineata una prospettiva di apertura verso il futuro riconoscimento della reperibilità come orario di lavoro, a condizione che vengano rispettate specifiche circostanze che ne giustifichino l'inclusione. Esse rappresentano l'origine del dubbio sul concetto di *tertium genus*, ovvero l'idea di una terza categoria temporale che si collocherebbe tra il tempo di lavoro e il tempo di riposo.

La sentenza *Jaeger*, similmente, concerneva un medico ospedaliero impegnato nel servizio di guardia all'interno della struttura del datore di lavoro, ma con accesso a una stanza per il riposo. La legislazione tedesca considerava gli intervalli di tempo in cui i medici non operavano come periodo di riposo; tuttavia, il Sig. Jaeger sosteneva che tali periodi dovessero essere considerati come lavoro e, quindi, retribuiti o compensati. Di conseguenza, il giudice tedesco si rivolse alla Corte di giustizia per ottenere un'interpretazione di specifiche disposizioni della direttiva comunitaria riguardanti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. In particolare si chiese di stabilire, in via definitiva, la ricomprensione o meno del servizio di guardia nell'orario lavorativo, salva la possibilità di riposare nel centro stesso negli intervalli di tempo disponibili. Anche in questo caso, la Corte ha ribadito [20], [31] che la presenza fisica sul luogo di lavoro e la disponibilità immediata a prestare servizio escludono la possibilità di considerare il lavoratore "a riposo". La sentenza *Jaeger*, rispetto a quella *Simap*, introduce un elemento aggiuntivo, chiarendo che la facoltà di riposare o dormire all'interno della struttura non incide sulla qualificazione di tale tempo come orario di lavoro [32], evidenziando così l'importanza della presenza fisica e della disponibilità immediata del lavoratore [33], applicandosi a situazioni

in cui quest'ultimo deve mantenere una "presenza fisica in ospedale", con significative limitazioni nella gestione del proprio tempo e separazione dall'ambiente familiare e sociale [27], [34].

Per potersi riposare, il lavoratore deve avere la possibilità di allontanarsi dal suo ambiente di lavoro ininterrottamente per un certo numero di ore, il che si ottiene unicamente evitando la tensione che comporta la permanenza sul posto di lavoro in situazione di disponibilità [31], [35].

Le peculiarità del caso *Matzak* e nuove interpretazioni giurisprudenziali: la soggezione del lavoratore ai vincoli del datore di lavoro

Il caso *Matzak* presenta ulteriori peculiarità di rilevante interesse. In questa circostanza, il lavoratore non era obbligato a essere fisicamente presente sul luogo di lavoro, bensì doveva trovarsi in un luogo determinato dal datore di lavoro, specificamente il proprio domicilio, con l'obbligo di intervenire entro otto minuti in condizioni di traffico normali. Nella fattispecie, il luogo di lavoro era definito indirettamente attraverso un raggio geografico di mobilità fortemente limitato, comportando, di fatto, che il vigile del fuoco risiedesse nelle immediate vicinanze della stazione di servizio, con conseguenti limitazioni alle proprie attività personali durante i periodi di reperibilità [36].

La Corte ha, pertanto, stabilito che un servizio di reperibilità come quello del Sig. *Matzak* dovesse essere considerato integralmente come orario di lavoro, in ragione dei vincoli geografici e temporali imposti, che limitavano in modo significativo la libertà del lavoratore nel gestire il proprio tempo [37].

Tale interpretazione ha ampliato il concetto di "essere al lavoro" delineato dalla direttiva, includendo non soltanto la presenza fisica presso il luogo di lavoro, ma anche in altri siti designati dal datore di lavoro, sia in modo diretto che indiretto [38]. La Corte ha interpretato in modo flessibile l'espressione usata dalla direttiva che, tra i requisiti dell'orario di lavoro, introduce quello di essere "al lavoro", intendendo non solo il luogo di lavoro ma anche un diverso luogo stabilito dal datore di lavoro. Quando il lavoratore non si trova sul luogo di lavoro è la soggezione ai vincoli imposti dal datore stesso, e in particolare il tempo di reazione alla chiamata, a svolgere un ruolo determinante e non già il trovarsi in un luogo determinato dal datore di lavoro o in prossimità del luogo di lavoro.

È emerso un nuovo scenario interpretativo riguardante la configurazione della reperibilità passiva come parte dell'orario di lavoro. Un nuovo approccio che non si limita più alla mera constatazione della presenza fisica del lavoratore nel luogo di lavoro ma che si focalizza invece sulla soggezione, del lavoratore, ai vincoli imposti dal datore di lavoro e sul tempo di reazione richiesto alla chiamata [39].

Le sentenze *Grigore* e *Tyco*: valutazione della qualità del tempo in regime di reperibilità passiva

Le pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nei casi *Tyco* e *Grigore* offrono un'interpretazione rilevante in merito alla qualificazione del tempo trascorso dai lavoratori in regime di reperibilità passiva, ai fini della determinazione dell'orario di lavoro ai sensi della Direttiva 2003/88/CE.

Nel caso *Tyco*, la questione giuridica concerneva la qualificazione del tempo impiegato dai lavoratori per gli spostamenti tra il domicilio e i clienti dell'azienda. La società resistente sosteneva che tale periodo non costituisse orario di lavoro, in quanto i dipendenti non esercitavano in quel frangente le loro mansioni specifiche di installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza.

Nel caso *Grigore*, invece, la controversia verteva sulla qualificazione del tempo di sorveglianza svolto da una guardia forestale, obbligata a garantire la tutela dell'area boschiva di competenza, con assunzione di responsabilità patrimoniale, amministrativa o penale per eventuali danni. Il nodo interpretativo atteneva alla necessità di valutare se la sorveglianza continua, in assenza di una presenza fisica obbligatoria sul luogo di lavoro, potesse integrare il concetto di orario di lavoro.

La Corte ha ritenuto irrilevante se il lavoratore si trovasse o meno in un luogo specifico designato dal datore di lavoro o nelle sue immediate vicinanze per la qualificazione del periodo di reperibilità [40]. In tali pronunce, la Corte ha sottolineato l'importanza del grado di libertà di cui il lavoratore godeva durante il periodo di reperibilità [41-42].

Il fatto che, in ciascun caso concreto, un lavoratore possa essere tenuto a trascorrere il servizio di reperibilità entro un raggio relativamente vicino al proprio luogo di lavoro non elimina la necessità di prendere debitamente in considerazione la qualità del tempo [41] che egli può trascorrere. Ad eccezione dei casi in cui un lavoratore possa intervenire a distanza, è nella natura di tale obbligo che egli debba rimanere nelle vicinanze del luogo di lavoro. Con accortezza [43], possiamo affermare che è la qualità del tempo trascorso, piuttosto che il grado di prossimità al luogo di lavoro, a rivestire un'importanza decisiva nei diversi contesti.

La qualità del servizio di reperibilità può essere compromessa da vincoli temporali e geografici tali da limitare in modo oggettivo le possibilità del lavoratore di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali [44]. Restrizioni di tale livello, imposte dal datore di lavoro, possono qualificare detto servizio come orario di lavoro [45].

La sentenza *Stadt Offenbach am Main*: reperibilità passiva senza vincoli geografici qualificata come orario di lavoro

Nella sentenza *Stadt Offenbach am Main*, la Corte ha esaminato i periodi di reperibilità del ricorrente *RJ*, vigile del fuoco presso il Corpo di Offenbach am Main, in un contesto lavorativo privo di specifiche restrizioni di luogo imposte dal datore di lavoro. Durante tale servizio, *RJ*

era tenuto a essere costantemente reperibile, avere a disposizione gli indumenti di lavoro e l'automezzo di pronto intervento, rispondere alle chiamate e raggiungere l'unità operativa o il proprio luogo di servizio entro 20 minuti in caso di necessario intervento [46]. Anche in questa circostanza, la Corte ha concluso che tali periodi di reperibilità passiva possono essere qualificati come orario di lavoro qualora le indagini di fatto, rimandate al giudice nazionale, dimostrino l'esistenza di elementi indiziari che, insieme alla durata del tempo di reazione, non assicurino adeguatamente il riposo effettivo del lavoratore [47].

L'influenza dei vincoli temporali e geografici sul tempo di riposo e criteri suppletivi per la qualificazione del tempo in regime di pronta disponibilità passiva

Sebbene vi siano differenze specifiche tra le varie fattispecie, alcune similitudini emergono chiaramente. In tutte le circostanze, la Corte ha evidenziato che la presenza fisica, intesa come guardia attiva, e la disponibilità immediata del lavoratore, caratterizzata da un tempo di reazione brevissimo, rappresentano elementi fondamentali per la qualificazione del periodo di reperibilità come orario di lavoro. Inoltre, la Corte ha riconosciuto che vincoli temporali e geografici estremamente stringenti imposti ai lavoratori, in regime di reperibilità passiva, limitano significativamente la loro libertà di gestione del tempo e, pertanto, tali periodi non possono essere considerati ore di riposo.

La Corte di Giustizia ha elaborato criteri generali e oggettivi [48] applicabili a ciascun contesto esaminabile, fornendo altresì esemplificazioni di criteri suppletivi da adottare nelle circostanze caratterizzate da incertezza, deferendo piuttosto ai giudici nazionali la valutazione delle specifiche condizioni di fatto. Tali criteri sono riconducibili all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e al connesso stato di soggezione del lavoratore, soggetto debole del rapporto, e non derivanti da situazioni oggettive estranee alla sfera di controllo del datore di lavoro [49].

I criteri suppletivi, a titolo esemplificativo, consistono nel margine di manovra del lavoratore di fronte alla chiamata [50], nelle conseguenze previste in caso di ritardato o mancato intervento [51], nella necessità di indossare un abbigliamento tecnico per il lavoro [52], nella disponibilità di un veicolo di servizio per raggiungere il luogo dell'intervento [53], nella collocazione temporale e nella durata del periodo di reperibilità [54], nonché nella probabile frequenza degli interventi.

Per quanto concerne la probabile frequenza degli interventi, essa può essere considerata tra le circostanze valutabili in situazioni di incertezza, senza però dar luogo a un automatismo: una bassa frequenza di interventi non consente di qualificare il periodo di reperibilità continuativa come riposo, così come una frequenza maggiore non ne permette la qualificazione come orario di lavoro [55]. Un elemento cruciale per una valutazione complessiva è la consuetudine del lavoratore di essere attivato durante il servizio di reperibilità [56]. Questa circostanza rientra in parte sotto il potere direttivo del datore di lavoro, il quale, nell'ambito della sua organizzazione aziendale, può effettuare previsioni sulle necessità di intervento [57]. Se gli interventi si ripetono frequentemente durante i periodi di reperibilità, il coinvolgimento del lavoratore diventa

così significativo da limitare quasi completamente la sua capacità di pianificare il tempo libero. Inoltre, se questa circostanza si associa a un breve tempo di reazione alle chiamate, si corre il rischio di compromettere gravemente l'effettività del suo riposo [58]. Tuttavia, il fatto che, in media, il lavoratore sia chiamato ad intervenire solo raramente durante i periodi di reperibilità non può essere considerato un elemento sufficiente a classificare tali periodi come "periodi di riposo" ai sensi dell'articolo 2, punto 2, della direttiva 2003/88. Anche in questo caso, sarà comunque necessario valutare se il tempo imposto al lavoratore per riprendere le sue attività professionali limiti in modo oggettivo e significativo la sua capacità di gestire liberamente il tempo durante il quale non sia richiesta la sua presenza professionale [59-60].

In sostanza, è la valutazione globale delle circostanze, anche specifiche, della fattispecie a poter determinare che i vincoli imposti al lavoratore durante il servizio di reperibilità incidano in modo oggettivo e significativo sulla sua facoltà di gestire liberamente il tempo non dedicato ai servizi professionali e di destinarlo ai propri interessi personali [61]. L'analisi teleologica delle nozioni di orario di lavoro e riposo, così come delineata dalla Corte, evidenzia la necessità di un bilanciamento tra la tutela del diritto al riposo del lavoratore e le esigenze operative del datore di lavoro.

Gli Stati membri, attraverso le proprie legislazioni e prassi nazionali, devono garantire che tali principi siano applicati in modo da proteggere adeguatamente i lavoratori senza compromettere l'efficienza operativa delle organizzazioni interessate.

La qualificazione del periodo di reperibilità passiva come orario di lavoro: distinzione tra tempo di lavoro e periodo di riposo, il tempo di reazione alla chiamata, l'influenza delle restrizioni sul tempo di riposo

La valutazione della soggezione ai vincoli imposti dal datore di lavoro, con particolare riguardo al tempo entro il quale il lavoratore deve rispondere a una chiamata, è cruciale per la corretta qualificazione dei periodi di reperibilità. Il grado di limitazione della libertà del lavoratore durante questi periodi, così come la necessità di rimanere entro un determinato raggio geografico o di essere costantemente raggiungibile, incide direttamente sulla distinzione tra tempo di lavoro e periodo di riposo. Se i vincoli sono tali da limitare significativamente la capacità del lavoratore di gestire il proprio tempo in modo autonomo, i periodi di reperibilità potrebbero essere considerati come tempo di lavoro. Al contrario, se tali vincoli risultano meno stringenti, si potrebbe più facilmente ritenere che tali periodi costituiscano riposo.

In un contesto di reperibilità passiva, è proprio il tempo di reazione alla chiamata che assume un ruolo cruciale, indipendentemente dalla localizzazione geografica del lavoratore [62]. Tale vincolo temporale, infatti, condiziona significativamente la libertà del lavoratore, imponendo, di fatto, la necessità di permanere all'interno di un determinato raggio geografico [63], implicitamente stabilito dal datore di lavoro. In tal senso, a differenza di parametri normativi specificamente definiti, come il limite di velocità, la reperibilità si configura come una condizione priva di confini temporali e geografici prestabiliti, la cui qualificazione dipende dal contesto concreto

in cui si inserisce. Un tempo di reazione brevissimo impone un confine visibile alla libertà del lavoratore: una trappola temporale che limita la mobilità sotto la superficie di un'illusoria autonomia.

Il tempo di reazione alla chiamata, dunque, non solo incide sulla possibilità del lavoratore di dedicarsi ai propri interessi personali, ma anche sulla sua capacità di riposare [64]. Un tempo di reazione esiguo, misurato in pochi minuti, preclude ogni possibilità di programmazione, anche minima, del proprio tempo libero, rendendo la distinzione tra periodo di lavoro e periodo di riposo estremamente labile.

Pertanto, è l'intensità delle restrizioni derivanti dalle direttive del datore di lavoro a svolgere un ruolo determinante nella qualificazione del periodo di reperibilità come periodo di lavoro o di riposo. I vincoli possono variare, ma il tempo di reazione alla chiamata rappresenta l'elemento decisivo, poiché influenza oggettivamente la libertà del lavoratore di dedicarsi alle proprie attività personali e, essenzialmente, di godere di un adeguato riposo [65].

Stabilito che il tempo di reazione alla chiamata costituisce l'elemento cardine per determinare se il periodo di reperibilità debba essere qualificato come tempo di lavoro o di riposo, si rende necessario dotare i giudici nazionali di criteri integrativi da adottare nei casi in cui questo vincolo primario non sia talmente rigoroso da impedire al lavoratore un reale riposo [66].

Quando il tempo di reazione alla chiamata è brevissimo, ossia confinato a pochi minuti [67-68], tale circostanza è sufficiente a qualificare il periodo di reperibilità come orario di lavoro, senza ulteriori indagini [69]. In queste condizioni, la libertà di movimento del lavoratore è così fortemente limitata che il luogo di permanenza risulta implicitamente vincolato dalle direttive del datore di lavoro.

Tuttavia, qualora il tempo di reazione alla chiamata non sia così stringente da negare completamente al lavoratore la libertà di decidere dove trascorrere il periodo di reperibilità, ma risulti comunque breve, si rende necessario applicare criteri integrativi valutati in modo congiunto, con particolare attenzione all'effetto complessivo che le condizioni del sistema di reperibilità esercitano sul riposo del lavoratore [70].

Quando il tempo di reazione è particolarmente limitato, la libertà di movimento del professionista sanitario subisce una delicata metamorfosi, conferendo alla reperibilità una dimensione potenziale di lavoro.

La qualificazione giuridica del periodo di reperibilità nel comparto sanitario deve tenere conto principalmente dell'intensità dei vincoli imposti dal datore di lavoro, con particolare riferimento al tempo di reazione alla chiamata, che rappresenta un elemento cruciale nell'incidere sulla libertà personale e sul diritto al riposo del lavoratore.

L'impatto della Direttiva 2003/88/CE sul settore sanitario

Esaminate le principali decisioni della Corte Europea, costantemente orientate a tutelare gli obiettivi e le finalità della direttiva 2003/88/CE, si rende necessario contestualizzarle nella specificità del comparto sanitario italiano, tenendo conto delle peculiarità del settore, al fine di garantire la tutela dei diritti dei lavoratori e il miglioramento dell'efficienza dei servizi sanitari pubblici.

L'ordinamento italiano ha subito un impatto significativo dalla giurisprudenza comunitaria, in particolare nel settore sanitario, nel quale il legislatore, invece di affrontare le difficoltà pratiche imposte dai vincoli europei, ha cercato, con scarsa abilità, di eluderle, causando in seguito un'inevitabile retromarcia che ha, tuttavia, lasciato irrisolti numerosi problemi [18].

Il legislatore italiano, nel tentativo di ottenere maggiore flessibilità oraria, ha forzato il regime delle deroghe speciali in materia di riposo giornaliero e di durata settimanale dell'orario di lavoro previsto dalla direttiva europea, inizialmente generalizzando l'esenzione dal riposo giornaliero per il personale sanitario tramite una modifica al decreto legislativo n. 66/2003 [71], e successivamente, con il decreto-legge n. 112/2008 [72], estendendo la disapplicazione anche alla durata massima settimanale del lavoro per tutti i dirigenti dell'area della sanità pubblica, comprendendo quindi tutti i medici dipendenti pubblici. Tuttavia, la procedura di infrazione avviata dalla Commissione Europea ha obbligato il legislatore italiano ad abrogare tali deroghe [73], facendo decadere le norme collettive vigenti in materia, e a rimandare la regolazione dei riposi al rinnovo contrattuale del comparto, con la contraddizione di dover gestire le conseguenze del nuovo regime legale senza gravare ulteriormente sulle finanze pubbliche, attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili.

Il provvedimento correttivo introdotto dalla l. n. 161/2014 (legge europea 2013-bis) ha innescato una risposta sistemica da parte delle aziende sanitarie, le quali hanno progressivamente convertito i tradizionali turni di guardia in regimi di reperibilità. Tale trasformazione, adottata per evitare ulteriori oneri sulle finanze pubbliche attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane, ha però lasciato i lavoratori privi di un'adeguata tutela, determinando un ampio ricorso a tali regimi.

RISULTATI

L'evoluzione della giurisprudenza italiana sulla reperibilità passiva: la revisione giurisprudenziale in conformità con le pronunce della Corte Europea

La Corte di Cassazione ha storicamente classificato la reperibilità passiva come una prestazione strumentale e accessoria, non rientrante nell'orario ordinario di lavoro. Tale interpretazione considerava la reperibilità passiva come una forma di disponibilità che, pur influenzando in maniera parziale sul godimento del riposo legale, non costituiva un'attività lavorativa effettiva [74]. In questo contesto, il lavoratore in regime di reperibilità al di fuori dell'orario ordinario non aveva

diritto a un riposo compensativo, ma solo a un'indennità, poiché la semplice disponibilità a intervenire non era considerata gravosa per le sue energie psicofisiche al pari di un'attività lavorativa effettiva.

Tuttavia, tale ermeneutica ha subito modifiche significative in seguito alle pronunce della Corte Europea di Giustizia, che ha sempre sottolineato l'importanza della salute e sicurezza sul lavoro, e in particolare della corretta definizione dell'orario di lavoro.

In conformità con le pronunce comunitarie, la Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 16582 del 23 maggio 2022 [75], ha stabilito che il periodo di reperibilità deve essere qualificato come orario di lavoro qualora il lavoratore sia soggetto a vincoli tali da limitare in modo sostanziale la sua capacità di gestire liberamente il proprio tempo, anche in assenza di un obbligo di permanenza presso il luogo di lavoro. La qualificazione di tale periodo dipende da una serie di elementi, tra cui il tempo di reazione richiesto, la frequenza delle chiamate e le eventuali agevolazioni concesse, richiedendo quindi una valutazione complessiva e concreta dell'incidenza di questi vincoli sulla libertà di autodeterminazione del lavoratore.

A tal riguardo, è stato affermato che "qualora il dipendente sia soggetto, durante i suoi servizi in regime di reperibilità, a vincoli di un'intensità tale da incidere, in modo oggettivo e molto significativo, sulla sua facoltà di gestire liberamente il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare detto tempo ai propri interessi, si impone la qualificazione del periodo di guardia come orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88". Tale valutazione deve tenere conto "del termine di cui dispone il lavoratore, nel corso del periodo di guardia, per riprendere le proprie attività professionali a partire dal momento in cui il datore di lavoro lo richieda, unitamente alla frequenza media degli interventi che detto lavoratore sarà effettivamente chiamato a garantire durante detto periodo". Inoltre, secondo la disciplina collettiva applicabile, "l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, senza che sia previsto l'utilizzo di un veicolo di servizio che gli consenta di fare uso di diritti in deroga al codice della strada e di diritti di precedenza; trattasi di disciplina riferibile a tutte le aree di pronto intervento e, dunque, anche a quelle soggette a frequenti richiami in servizio ed interventi di durata media significativa".

Tale interpretazione deve essere considerata in correlazione con le prescrizioni specifiche eventualmente previste dalla contrattazione collettiva applicabile, confermando che il diritto al riposo effettivo non può essere pregiudicato da restrizioni che, pur non imponendo una presenza fisica sul luogo di lavoro, condizionano in modo significativo la gestione autonoma del tempo libero del lavoratore.

Il ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione della pronta disponibilità

In riferimento ai CCNL stipulati successivamente all'entrata in vigore della l. n. 161/2014, il più recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 2 novembre 2022 ha dedicato particolare attenzione alla disciplina del servizio di pronta disponibilità nell'articolo 44. Tale

disposizione fornisce ulteriori dettagli e chiarimenti su come devono essere gestiti i periodi di reperibilità, integrando e aggiornando le indicazioni fornite dalle pronunce della Corte di Cassazione e dalle direttive comunitarie.

Nello specifico, il servizio di pronta disponibilità impone al professionista sanitario la reperibilità immediata e l'obbligo di raggiungere la struttura [76] nel più breve tempo possibile, o comunque entro i limiti temporali stabiliti dal piano annuale predisposto dalle Aziende ed Enti per la gestione delle situazioni di emergenza [77].

Le disposizioni stabiliscono che il servizio di pronta disponibilità debba essere generalmente limitato ai turni notturni e ai giorni festivi [78], assicurando al contempo il rispetto del riposo settimanale. Su richiesta del lavoratore, vi è il diritto a una giornata di riposo compensativo in caso di servizio svolto, anche in modalità passiva, durante un giorno festivo, senza riduzione del debito orario settimanale.

Inoltre, è consentito l'impiego di due turni di pronta disponibilità di dodici ore ciascuno esclusivamente nei giorni festivi [79].

La distribuzione temporale e la durata del periodo di reperibilità rappresentano elementi determinanti ai fini della sua qualificazione come orario di lavoro o periodo di riposo. In particolare, qualora tale periodo ricorra con frequenza nelle ore notturne o nei giorni festivi, oppure si protragga per un lasso di tempo particolarmente esteso, l'onerosità per il lavoratore risulta sensibilmente accentuata rispetto a un regime di reperibilità limitato alle ore diurne o ai giorni feriali [54].

Un turno di reperibilità durante la notte o nei giorni festivi implica una maggiore interferenza con il tempo che il lavoratore potrebbe altrimenti dedicare al riposo, alla famiglia o ad altre attività personali. Durante questi periodi, il grado di disponibilità richiesto al lavoratore è elevato, e la possibilità di riposo effettivo è notevolmente ridotta. La durata del periodo di reperibilità, quando prolungata, accentua ulteriormente questi effetti. Due turni di reperibilità di dodici ore, soprattutto se festivi, richiedono al lavoratore di rimanere in un costante stato di allerta e di essere pronto a intervenire in caso di necessità, limitando drasticamente la possibilità di un riposo reale. Questo stato di continua vigilanza e disponibilità può comportare un elevato livello di stress e fatica, con potenziali ripercussioni sul recupero psico-fisico del lavoratore.

Nel caso in cui una chiamata in servizio interrompa le undici ore di riposo consecutivo previste, il dipendente ha diritto al recupero immediato e consecutivo delle ore mancanti; se ciò non fosse possibile per ragioni eccezionali, il recupero dovrà avvenire nei tre giorni successivi, completando così le undici ore di riposo [80].

Viene anche stabilito che non possono essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese [81].

La disparità di trattamento tra le varie aziende sanitarie: questioni di equità e certezza giuridica

Rilevato che la disciplina della pronta disponibilità costituisce oggetto di confronto tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali titolari della Contrattazione Integrativa [82], emerge chiaramente la potenziale disparità di trattamento dei lavoratori appartenenti allo stesso comparto nazionale, i quali potrebbero essere soggetti a regolamentazioni differenti tra le varie Aziende Sanitarie Locali (ASL) regionali o tra diverse Regioni. Questa flessibilità normativa, se da un lato può sembrare vantaggiosa per la gestione operativa delle emergenze, dall'altro solleva questioni rilevanti in merito all'equità di trattamento tra i lavoratori e alla certezza giuridica delle disposizioni contrattuali.

Nello specifico, di norma, i regolamenti aziendali sanitari prevedono che il servizio di reperibilità richieda un'immediata disponibilità del dipendente; tuttavia, la definizione del tempo di reazione e del luogo da raggiungere oscilla tra una precisa determinazione e una confusa indeterminazione. Vi sono casi in cui i regolamenti, nella loro sfuggente vaghezza, si limitano a richiedere al professionista sanitario di raggiungere il "luogo dell'intervento" [83-84] nel "più breve tempo possibile". Talvolta, ci si affida alla nebulosa indicazione di raggiungere "la struttura" [85-86] entro un tempo massimo di 30 minuti [87] ovvero di "assumere servizio" [88] o raggiungere il "luogo di lavoro" [89] nel minor tempo possibile, creando una certa flessibilità interpretativa e lasciando ampio spazio all'interpretazione soggettiva. In un'ulteriore e curiosa ipotesi, si richiede di raggiungere il "luogo di lavoro o dell'intervento" entro, massimo, un'ora [90] dal momento della chiamata, un termine che, pur essendo più definito, sembra rivelare una gestione delle emergenze piuttosto singolare.

È necessario rammentare che il professionista sanitario, per adempiere adeguatamente alla prestazione di carattere urgente o emergente, deve indossare apposite divise.

Le operazioni di vestizione e svestizione devono obbligatoriamente svolgersi all'interno dei locali aziendali in ottemperanza alle normative in materia di igiene e sicurezza [91] e comportano un riconoscimento di orario di lavoro che include un tempo massimo complessivo e forfettario di 10 minuti. Questo periodo viene contabilizzato tra l'orario di ingresso e di uscita, come rilevato dalle timbrature, salvo la previsione di condizioni più favorevoli stabilite da eventuali accordi collettivi.

È altresì prevista la possibilità di elevare i tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per vestizione e svestizione di ulteriori 7 minuti complessivi [92], in situazioni di elevata complessità dei reparti o qualora gli spogliatoi non siano ubicati in prossimità dei reparti stessi. La determinazione precisa del luogo da raggiungere risulta, quindi, cruciale per chiarire se i tempi di reazione alla chiamata debbano includere o escludere i tempi necessari per la vestizione, il che assume una rilevanza non trascurabile in termini di tempistica e organizzazione.

Nel settore sanitario, pochi minuti possono fare la differenza tra la vita e la morte, e la responsabilità morale e penale che grava sui professionisti è particolarmente elevata. Il grado

di pressione psicologica è notevole, considerando che un ritardo può comportare il rischio di incorrere nel reato di rifiuto di atti d'ufficio [93], con le conseguenze penali e disciplinari che ne derivano. Inoltre, il professionista sanitario in servizio di pronta reperibilità non ha alcuna possibilità di sindacare la necessità e l'urgenza della chiamata [94-95], dovendo intervenire prontamente senza discutere l'opportunità dell'intervento richiesto.

La questione dei veicoli di servizio per il professionista sanitario in regime di reperibilità: la "scelta" obbligata di un veicolo privato

L'esame dei regolamenti delle varie strutture sanitarie italiane non rileva, per il professionista sanitario, la possibilità di utilizzare veicoli di servizio che godano di esenzioni o privilegi rispetto alle prescrizioni del codice della strada.

La mancata previsione di un veicolo di servizio, congiunta al breve tempo di reazione richiesto, conduce il lavoratore al possesso di un veicolo personale e a stabilire la propria residenza (o domicilio) in un'area geografica circoscritta, secondo i dettami pratici imposti dal datore di lavoro, rendendo l'autonomia decisionale *de facto* una pura formalità. La decisione che nasce dall'imposizione è l'inganno più sottile del libero arbitrio. Quando il vincolo si traveste da scelta, l'autonomia diventa un'elegante imposizione. La libertà di scegliere è ben diversa dal dovere di adeguarsi: una sottile distinzione che non di rado sfugge.

D'altro canto, la sede di lavoro, quale parte delle scelte organizzative dell'imprenditore, è determinata dal potere direttivo del datore di lavoro. Pertanto, il lavoratore subordinato è obbligato ad adempiere alla propria prestazione lavorativa presso il luogo designato dall'azienda, nell'interesse dell'impresa [96]. Di conseguenza, il datore di lavoro non può essere vincolato a stabilire la sede di lavoro in base al domicilio del lavoratore [97]. Nella fattispecie in esame, le decisioni relative alla scelta del domicilio o della residenza, nonché la disponibilità di un veicolo privato, non sono condizionate dalla posizione della sede aziendale, che può essere agevolmente raggiunta quotidianamente anche da distanze significative e con diverse soluzioni di mobilità. Il problema sorge piuttosto dai vincoli temporali imposti dalla prestazione accessoria di pronta disponibilità. Non è la distanza della sede aziendale, per esempio 100 km, a rappresentare la criticità, ma piuttosto il vincolo di doverla raggiungere entro 30 minuti. Pertanto, la questione centrale non è la distanza della sede, bensì il vincolo temporale associato alla pronta disponibilità.

La mobilità sostenibile e le disposizioni normative: la divergenza tra politiche ambientali e pratiche di organizzazione aziendale sanitaria

In coerenza con gli obiettivi strategici dell'Agenda 2030 ONU per lo Sviluppo Sostenibile [98], il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, recante "Misure per incentivare la mobilità sostenibile", al comma 4 dell'articolo 229 dispone che "Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le

pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale nominando, a tal fine, un *mobility manager* con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile".

Con il Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021, sottoscritto dal Ministro della Transizione Ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, è stata data attuazione alla norma sopra richiamata, definendo le figure, le funzioni e i requisiti dei *mobility manager* aziendali e dei *mobility manager* d'area e indicando sommariamente i contenuti, le finalità e le modalità di adozione e aggiornamento del "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro - PSCL". La *ratio legis* mira alla riduzione strutturale e duratura dell'impatto ambientale generato dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane. Tale obiettivo è perseguito mediante l'implementazione di misure organizzative e gestionali che ottimizzano la domanda di mobilità, con l'intento di limitare l'utilizzo di veicoli privati a combustione termica per gli spostamenti sistematici tra abitazione e luogo di lavoro. Il Piano di Sostenibilità della Città Locale (PSCL) stabilisce i benefici derivanti dall'applicazione delle sue disposizioni, analizzando gli effetti positivi non solo per i dipendenti, in relazione a tempi e costi di trasporto e comfort, ma anche per l'organizzazione adottante, in termini economici e di produttività, e per la collettività nel suo complesso, sotto i profili ambientali, sociali ed economici.

In considerazione dell'orientamento prevalente a livello globale e nelle politiche italiane verso la sostenibilità ambientale e l'ottimizzazione della mobilità urbana, le Aziende Sanitarie Locali (ASL), in quanto enti rientranti tra le pubbliche amministrazioni [99], sembrano seguire una traiettoria contraria. Mentre la direzione strategica a livello nazionale e internazionale spinge per ridurre l'impatto ambientale e promuovere una gestione più efficiente dei trasporti, le ASL mostrano una tendenza a operare in modo divergente, non allineata con tali principi normativi e di policy.

Da un lato, vi sono l'indicazione normativa e le direttive generali che scoraggiano l'uso del veicolo privato per ridurre l'impatto ambientale e promuovere forme di mobilità sostenibile. Dall'altro lato, le attuali condizioni aziendali, in assenza di agevolazioni specifiche, comportano una "scelta" imposta di acquisire un'auto per soddisfare gli obblighi di reperibilità, creando così una contraddizione tra le politiche di sostenibilità e le esigenze pratiche di conformità alle disposizioni lavorative. Ridurre le auto per il bene del pianeta e acquistarne una per garantire la pronta disponibilità: un elegante paradosso che illumina la nostra sfida ambientale.

Confronto tra contesti lavorativi in luoghi isolati e il comparto sanitario: il vincolo temporale della reperibilità nel comparto sanitario

Nel contesto del lavoro marittimo o su piattaforme isolate, la prolungata assenza dal domicilio non rappresenta un vincolo contrattuale, ma una conseguenza inevitabile delle caratteristiche intrinseche e strutturali di tali contesti lavorativi [100]. Tali condizioni, tuttavia, non discendono direttamente dall'obbligo di reperibilità, bensì dalle peculiarità strutturali ed oggettive del luogo di prestazione dell'attività lavorativa [101]. Diverso appare il contesto inerente al comparto sanitario, poiché le strutture ospedaliere sono generalmente collocate in aree caratterizzate da elevata densità abitativa e risultano agevolmente accessibili. In tali circostanze, i lavoratori possono comodamente recarsi quotidianamente presso il luogo di lavoro e far ritorno al proprio domicilio al termine della giornata lavorativa, avvalendosi, ove necessario, di mezzi di trasporto pubblico, senza incontrare significative difficoltà logistiche.

La questione muta sensibilmente allorché i lavoratori siano sottoposti a regimi di reperibilità. In simili casi, la collocazione temporale della reperibilità – che può coincidere con le ore notturne o con i giorni festivi, periodi in cui la frequenza dei mezzi pubblici subisce una riduzione considerevole – la sua durata estesa (fino a 24 ore) e la necessità di rispondere con un tempo di reazione estremamente ridotto impongono scelte che incidono sulla gestione della vita personale e familiare che, in condizioni di ordinaria attività, non sarebbero richieste.

Mentre la distanza fisica di una piattaforma petrolifera rende naturale l'assenza da casa, la reperibilità nel comparto sanitario impone un vincolo temporale che trasforma la libertà in una mera apparenza.

I professionisti sanitari, infatti, non di rado, devono valutare l'opportunità di apportare modifiche logistiche al proprio domicilio o, in alternativa, di trascorrere lunghi periodi lontano dalla propria residenza abituale. Inoltre, qualora non dispongano già di tali strumenti, possono essere costretti ad acquisire una patente di guida e ad acquistare un veicolo privato per ottemperare alle prescrizioni imposte esclusivamente dal regime di reperibilità. Tali decisioni, che in condizioni ordinarie non sarebbero necessarie, sono rese obbligatorie dall'imposizione della pronta disponibilità e comportano oneri gravosi per il lavoratore, sia in termini economici sia sotto il profilo organizzativo.

CONCLUSIONI

L'analisi del regime di reperibilità passiva nel comparto sanitario evidenzia questioni complesse che toccano il delicato equilibrio tra le esigenze operative del datore di lavoro e i diritti dei lavoratori, in particolare il diritto al riposo. La giurisprudenza, tanto a livello nazionale quanto comunitario, ha più volte stabilito la necessità di garantire che la reperibilità non sia usata come strumento per erodere i tempi di riposo dei lavoratori, trasformando di fatto il loro tempo libero in una forma nascosta di tempo di lavoro. Questo equilibrio risulta particolarmente critico nel

settore sanitario, dove la disponibilità continua del personale può risultare essenziale per garantire la salute pubblica, ma dove allo stesso tempo è fondamentale rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con le sue pronunce, ha definito principi chiari in merito alla distinzione tra tempo di lavoro e tempo di riposo. L'applicazione di tali principi nel contesto del comparto sanitario italiano rivela diverse problematiche operative e organizzative. Da un lato, l'obbligo per il lavoratore di essere disponibile entro un determinato lasso di tempo impone vincoli oggettivi alla sua libertà di movimento e incide significativamente sulla qualità del tempo non lavorativo. Dall'altro, l'assenza di criteri uniformi a livello nazionale sulla gestione della reperibilità, in particolare riguardo ai tempi di reazione, crea disparità tra lavoratori in diverse aree geografiche e tra aziende sanitarie locali.

Le norme italiane, sebbene influenzate dalle direttive comunitarie, hanno tentato di armonizzare il diritto al riposo con le esigenze operative, ma la questione rimane parzialmente irrisolta.

Inoltre, le problematiche relative alla reperibilità passiva nel comparto sanitario sollevano questioni non solo di natura giuridica, ma anche organizzativa e sociale. Il lavoratore, per poter adempiere agli obblighi di reperibilità, spesso è costretto a riorganizzare la propria vita personale, con oneri economici e familiari non trascurabili.

Alla luce di queste considerazioni, appare evidente la necessità di un intervento legislativo più incisivo, che definisca in modo chiaro e uniforme i diritti e i doveri dei lavoratori in regime di reperibilità, garantendo un equilibrio tra le esigenze operative e il rispetto del diritto al riposo, nonché la tutela della libertà di movimento e della qualità del tempo non lavorativo.

In tale contesto, il ruolo dei sindacati rappresentativi si rivela cruciale. È essenziale che, nella fase di contrattazione collettiva, tali aspetti vengano dettagliatamente regolamentati. In attesa di una riforma legislativa, è opportuno considerare l'adozione di azioni legali, esaminando casi specifici di periodi di reperibilità passiva che potrebbero essere qualificati come "orario di lavoro", qualora emergano elementi indiziari che, insieme alla durata del tempo di reazione, compromettano il riposo effettivo, la libertà di movimento e la qualità del tempo non lavorativo del professionista sanitario.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Delgue JR. I rapporti di lavoro nell'era digitale. DRI. 2014;958.
- [2] C-151/02, Jaeger. 2003. Punto 16. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2003%3A437>
- [3] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 97. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [4] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 44. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>

- [5] Picunio ML. Il servizio di reperibilità può essere orario di lavoro: la Cassazione conferma il nuovo orientamento. *IL LAVORO NELLA GIURISPRUDENZA*. 2023;31(3):285-91.
- [6] Corso SM. La «pronta» reperibilità tra «orario di lavoro» e «periodo di riposo»: una questione che rimane aperta. *VARIAZIONI SU TEMI DI DIRITTO DEL LAVORO*. 2020(1):185-98.
- [7] Occhino A. *Il tempo libero nel diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli Editore; 2010. 263 p.
- [8] Ricci G. *Tempi di lavoro e tempi sociali*. Milano: Giuffrè editore; 2005. 556 p.
- [9] Bavaro V. *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*. Cacucci; 2008. 218 ss.
- [10] Ferraresi M. Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro. 2008; *RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO*:93-127.
- [11] C-437/05, Vorel. 2007. Punto 25. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62005CO0437>
- [12] C-14/04, Dellas e al. 2005. Punto 43. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62004CJ0014&qid=1737704192612>
- [13] C-258/10, Grigore. 2010. Punto 43. 1. C-258/10, Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62010CB0258>
- [14] C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras. 2015. Punto 26. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A62014CJ0266>
- [15] C-344/19, Radiotelevizija Slovenija. 2021. Punto 29. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=ecli%3AECLI%3AEU%3AC%3A2021%3A182>
- [16] C-580/19, Stadt Offenbach am Main. 2021. Punto 30. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0580&qid=1737705050456>
- [17] C-107/19, Dopravný podnik hl. m. Prahy. 2021. Punto 28. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0107&qid=1737705207915>
- [18] Ferraresi M. Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori. *Diritto delle relazioni industriali*. 2022;32(2):423-47.
- [19] C-303/98, Simap. 2000. Punto 47. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0303>
- [20] C-151/02, Jaeger. 2003. Punto 48. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2003%3A437>
- [21] C-437/05, Vorel. 2007. Punto 24. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62005CO0437>
- [22] C-14/04, Dellas e al. 2005. Punto 42. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62004CJ0014&qid=1737704192612>
- [23] C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras. 2015. Punto 25. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A62014CJ0266>

- [24] C-518/15, Matzak. 2018. Punto 55. Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=201104&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=24817355>
- [25] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 62. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [26] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 63. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [27] C-303/98, Simap. 2000. Punti 26, 50 e 52; dispositivo, punto 3. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0303>
- [28] Saggio A. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Simap, C-303/98. 1999. Punto 37. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CC0303>
- [29] Saggio A. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Simap, C-303/98. 1999. Punto 38. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CC0303>
- [30] Saggio A. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Simap, C-303/98. 1999. Punto 39. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CC0303>
- [31] C-151/02, Jaeger. 2003. Punti 49, 50, 51. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2003%3A437>
- [32] C-151/02, Jaeger. 2003. Punto 60. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2003%3A437>
- [33] C-151/02, Jaeger. 2003. Punto 71. Punto 1 del dispositivo della sentenza. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2003%3A437>
- [34] C-151/02, Jaeger. 2003. Punto 65. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2003%3A437>
- [35] Colomer RJ. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Jaeger, C-151/02. 2003. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62002CC0151&qid=1737708888117>
- [36] Sharpston E. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Matzak, C518/15. 2015. Punto 11. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62015CC0518&qid=1737709669329>
- [37] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 66. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [38] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 84. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [39] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 85. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [40] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 86. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [41] Sharpston E. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Matzak, C518/15. 2015. Punto 57. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62015CC0518&qid=1737709669329>

- [42] C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras. 2015. Punti 38 e 39. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A62014CJ0266>
- [43] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 101. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [44] C-518/15, Matzak. 2018. Punto 63. Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=201104&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=24817355>
- [45] C-518/15, Matzak. 2018. Punti 64, 65, 66. Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=201104&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=24817355>
- [46] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punti 13, 14, 15. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [47] C-580/19, Stadt Offenbach am Main. 2021. Punto 55. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0580&qid=1737705050456>
- [48] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 104. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [49] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 105. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [50] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 109. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [51] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 110. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [52] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 113. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [53] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 114. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [54] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 115. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [55] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 116. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [56] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 117. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [57] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 118. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [58] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Stadt Offenbach am Main, C-580/19. 2019. Punto 119. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0580>
- [59] C-580/19, Stadt Offenbach am Main. 2021. Punto 53. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0580&qid=1737705050456>

- [60] C-344/19, Radiotelevizija Slovenija. 2021. Punto 54. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=ecli%3AECCLI%3AEU%3AC%3A2021%3A182>
- [61] C-580/19, Stadt Offenbach am Main. 2021. Punto 61. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0580&qid=1737705050456>
- [62] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 94. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [63] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 101. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [64] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 99. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [65] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 104. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [66] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 107. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [67] C-580/19, Stadt Offenbach am Main. 2021. Punto 47. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0580&qid=1737705050456>
- [68] C-344/19, Radiotelevizija Slovenija. 2021. Punto 48. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=ecli%3AECCLI%3AEU%3AC%3A2021%3A182>
- [69] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 108. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [70] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 109. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [71] Ex art. 3, co. 85, l. n. 244/2007.
- [72] Ex art. 41, co. 13, d.l. n. 112/2008, conv. dalla l. n. 133/2008.
- [73] Ex art. 14, co. 1, l. n. 161/2014.
- [74] Cass. Civ., sez. lav., 7 giugno 1995, n. 6400.
- [75] Disponibile su: <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2022/09/Cass.-ordinanza-23-maggio-2022-n.-16582.pdf>
- [76] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 44, co. 1. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>

- [77] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 44, co. 2 e 3. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [78] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 44, co. 6. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [79] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 44, co. 8. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [80] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 44, co. 9. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [81] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 44, co. 10. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [82] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 6, co. 3, g. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [83] Regolamento per il servizio di pronta disponibilità, Ats Brescia. 2023. Disponibile su: <https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/75557814/Decreto+D.G.+n.+749+del+18.12.2023+-+Regolamento+per+il+servizio+di+pronta+disponibilit%C3%A0.pdf/2c944298-ad6f-a65b-02ce-62c3b8ac703e>
- [84] Regolamento per il servizio di pronta disponibilità per il personale del comparto della ASST Santi Paolo e Carlo. 2019. Disponibile su: <https://www.asst-santipaolocarlo.it/documents/810281/7999577/DEL-2019-1337-ADOZIONE+REGOLAMENTO+PRONTA+DISPONIBILITA%E2%80%99+PER+IL+PERSONALE+DEL+COMPARTO+DELLA+A.S.S.T.+SANTI+PAOLO+E+CARLO..pdf/d60772cf-81bb-1a3e-05bc-cc6e75739ac7>
- [85] Regolamento pronta disponibilità comparto sanità, Asl Sulcis Iglesiente. 2023. Art. 2. Disponibile su: <https://www.aslsulcis.it/wp-content/uploads/2023/12/regolamento-pronta-disponibilita-comparto-sanita.pdf>
- [86] Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del personale del Comparto, Asst Fatebenefratelli Sacco. 2023. Art. 13. Disponibile su: https://www.asst-fbf-sacco.it/uploads/default/attachments/amministrazione_trasparente/amministrazione_trasparente_m/105/files/allegati/2436/regolamento_per_disciplina_dell_orario_di_lavoro_comparto_-_del.963_del_6.07.2023.pdf
- [87] Piano per assicurare la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze, Asl Lanciano-Vasto-Chieti. 2019. Disponibile su: <https://lnx.asl2abruzzo.it/a/attachments/article/2649/Adozione%20%20Piano%20per%20assicurare%20la%20continuit%C3%A0%20assistenziale%20e%20le%20urgenze%20eme~.pdf>
- [88] Regolamento pronta disponibilità area sanità - area funzioni locali - comparto sanità Asl Avellino. 2022. Art. 7. Disponibile su: <https://www.aslavellino.it/attachments/article/1983/del%20pronta%20disp.pdf>
- [89] Regolamento pronta disponibilità personale del comparto sanità, Arnas G.Brotzu. 2022. Art 1, co.2. Disponibile su: https://www.aobrotzu.it/documenti/9_204_20220822122305.pdf
- [90] Regolamento pronta disponibilità personale del comparto sanità, Asl Medio Campidano. 2024. Art. 1. co.2. Disponibile su: https://www.aslmediocampidano.it/wp-content/uploads/2024/06/PDEL_2024_0000496_Regolamento_PRONTA_DISP_COMPARTO_-_ASL_MEDIO_CAMPIDANO.pdf
- [91] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 43, co. 11. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [92] CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Art. 43, co. 13. Disponibile su: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-della-sanita/contratti/13194-ccnl-2019-2021-del-comparto-sanita.html>
- [93] Art. 328 c.p.
- [94] Cass. pen., Sez. VI, 13 febbraio 2013, n. 12376.
- [95] Cass. pen., sez. VI, sentenza 27.11.2015, n. 47206.

- [96] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 78. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [97] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 80. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [98] Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. 2015 settembre. Disponibile su: <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>
- [99] Art. 1, co. 2, dl 165/2001.
- [100] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 81. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>
- [101] Pitruzzella G. Conclusioni dell'avvocato generale nella causa Radiotelevizija Slovenija, C-344/19. 2020. Punto 82. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CC0344&qid=1737712586016>