

# LA FRUIZIONE DEL RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE È UN DIRITTO INDISPONIBILE RICONOSCIUTO DALLA COSTITUZIONE: lo ricorda il Tribunale di Milano

“**L**a mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale, in assenza di previsioni leghittimanti la scelta datoriale, è fonte di danno non patrimoniale che deve essere presunto, perché l'interesse del lavoratore leso dall'inadempimento del datore ha una diretta copertura costituzionale nell'articolo 36 Cost., sicché la lesione del predetto interesse espone direttamente il datore medesimo al risarcimento del danno”: è quanto pronunciato dal Tribunale di Milano nella sentenza dell'8 agosto 2022.

Ripercorriamo i fatti.

La controversia vede quale ricorrente un lavoratore subordinato assunto con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale (20 ore settimanali) e con mansioni di commesso di banco inquadrato nel livello 7° del Ccnl Terziario.

Diverse le questioni oggetto del contendere: in primo luogo, il lavoratore chiedeva il riconoscimento, per il periodo in cui il rapporto di lavoro è stato formalizzato (il rapporto di lavoro è sorto in data 10/04/2017, tuttavia la formalizzazione del contratto avveniva solo con decorrenza dal 21/07/2017) dell'assegnazione a un livello di inquadramento superiore (livello 4° o in via subordinata al livello 5°), in quanto, per tutta la decorrenza del rapporto di lavoro, lo stesso aveva svolto la mansione di commesso di banco, inquadrabile, secondo la declaratoria del Ccnl del Terziario, a un livello superiore rispetto a quello formalmente assegnato (livello 7°).

In secondo luogo, il lavoratore rivendicava il pagamento delle spettanze di fine rapporto (e in particolar modo del trattamento di fine

rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso), dovute per effetto dell'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di licenziamento, nonché il versamento dei contributi previdenziali obbligatori ai sensi di legge per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Da ultimo, il ricorrente richiedeva risarcimento del danno subito per non aver fruito di alcun giorno di riposo durante tutto il rapporto di lavoro e per aver lavorato, nel corso di ciascuna giornata, per complessive 15 ore (il turno aveva inizio alle 9.30 e finiva all'una di notte con solo una pausa di 30 minuti).

Con riferimento a quest'ultimo punto, il Tribunale di Milano accoglieva la domanda del ricorrente, seppur riconoscendo come orario di lavoro giornaliero solo 13 ore delle 15 ore effettivamente lavorate.

In particolare, sulla base anche delle prove testimoniali, il Tribunale accertava la sussistenza di un orario di lavoro sensibilmente superiore a quello formalizzato nel contratto, nonché la mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale (e di periodi di ferie) per tutta la durata del rapporto intercorso fra le parti, ricordando che la mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale, in assenza di accordi collettivi che consentano di derogare alle norme di legge o del Ccnl, costituisce diritto al risarcimento del danno non patrimoniale presunto, essendo leso un diritto indisponibile del lavoro che trova tutela nella carta costituzionale (art. 36 Cost.) nonché nei principi comunitari (art. 5, Direttiva 2003/88/CE).



## LA FRUIZIONE DEL RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE È UN DIRITTO INDISPONIBILE RICONOSCIUTO DALLA COSTITUZIONE: LO RICORDA IL TRIBUNALE DI MILANO

In termini di definizione del risarcimento dovuto a fronte del danno subito, contestualmente il Tribunale ha chiarito che *“la quantificazione del danno da «usura psicofisica» derivante dalla mancata fruizione del riposo può avvenire in via equitativa prendendo, quale parametro, le disposizioni della contrattazione collettiva applicabile”*.

A conclusione, la sentenza oggetto di analisi ricorda come il diritto al riposo e la durata massima dell'orario di lavoro sono diritti indisponibili che trovano tutela in fonti normative di rango costituzionale e in quanto tali non possono es-

sere in alcun modo oggetto di rinuncia.

L'eventuale violazione di tali diritti impone l'obbligo di risarcimento del danno in capo al datore di lavoro, un danno di natura non patrimoniale, che può essere definito, in assenza di un pregiudizio specifico dimostrabile, mediante l'applicazione dei parametri contenuti nella contrattazione collettiva in materia di prestazioni di lavoro straordinario.

Questo vuol dire che il risarcimento del danno potrebbe raggiungere anche somme più sostanziose, laddove la parte lesa sia in grado di dimostrare la sussistenza di un pregiudizio specifico.