



Il riposo settimanale dei lavoratori non deve necessariamente essere concesso il giorno successivo a sei giorni di lavoro consecutivi

Esso può essere concesso in un qualsiasi giorno nel corso di ogni periodo di sette giorni

Il sig. António Fernando Maio Marques da Rosa ha lavorato dal 1991 al 2014 presso la società Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação («Varzim Sol»), la quale possiede e gestisce un casinò in Portogallo. Il casinò è aperto tutti i giorni, eccetto il 24 dicembre, dal pomeriggio fino al mattino seguente. Durante gli anni 2008 e 2009, il sig. Maio Marques da Rosa ha lavorato talvolta sette giorni consecutivi. A partire dal 2010, la Varzim Sol ha modificato l'organizzazione degli orari di lavoro, affinché i dipendenti lavorassero al massimo sei giorni consecutivi. Poiché il suo contratto di lavoro è stato risolto nel marzo 2014, il sig. Maio Marques da Rosa ha proposto un ricorso contro la Varzim Sol volto a far dichiarare, in sostanza, che quest'ultima non gli aveva concesso i giorni di riposo obbligatori cui egli riteneva di aver diritto. A tal riguardo egli ha chiesto il versamento di talune indennità e il risarcimento dei danni in misura pari al compenso per le ore straordinarie effettuate.

La direttiva sull'organizzazione dell'orario di lavoro¹ prevede che ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero.

Nutrendo dubbi sull'interpretazione della direttiva, il Tribunal da Relação do Porto (Corte d'appello di Porto) chiede alla Corte di giustizia se il periodo minimo di riposo settimanale ininterrotto di 24 ore cui un lavoratore ha diritto debba essere concesso al più tardi il giorno successivo a un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi².

Con la sua sentenza odierna, la Corte dichiara che il diritto dell'Unione richiede non già che il periodo minimo di riposo settimanale sia concesso entro il giorno successivo a un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi, bensì che sia concesso nell'ambito di ogni periodo di sette giorni.

La Corte considera, anzitutto, che l'espressione «per ogni periodo di 7 giorni» non contiene alcun rinvio al diritto nazionale degli Stati membri e costituisce quindi una nozione autonoma del diritto dell'Unione, che deve essere interpretata in modo uniforme.

La Corte procede, poi, a un'analisi del tenore letterale, del contesto e dell'obiettivo della direttiva. Per quanto riguarda il **tenore letterale**, la Corte dichiara che risulta dal testo stesso della direttiva che gli Stati membri hanno l'obbligo di garantire che ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore (a cui si sommano le 11 ore di riposo

¹ Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9). Tale direttiva ha proceduto, con effetto dal 2 agosto 2004, alla codificazione delle disposizioni della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 1993, L 307, pag. 18), come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 giugno 2000 (GU 2000, L 195, pag. 41).

² I governi portoghese, ungherese, polacco, finlandese e svedese nonché la Commissione europea hanno presentato osservazioni nella causa.

giornaliero previste), **senza precisare il momento in cui tale periodo minimo di riposo deve essere concesso.**

Per quanto riguarda, poi, il **contesto** nel quale si colloca l'espressione «per ogni periodo di sette giorni», la Corte ritiene che **detto periodo potrebbe essere considerato come un periodo di riferimento**, ossia un periodo fisso nell'ambito del quale deve essere concesso un certo numero di ore consecutive di riposo, indipendentemente dal momento in cui le stesse sono concesse.

Per quanto concerne, infine, l'**obiettivo** della direttiva, la Corte ricorda che quest'ultima è finalizzata a proteggere in modo efficace la sicurezza e la salute dei lavoratori. Ogni lavoratore deve quindi beneficiare di periodi di riposo adeguati. Tuttavia, **la direttiva consente una certa flessibilità nella sua attuazione, conferendo, infatti, agli Stati membri un margine di discrezionalità riguardo alla fissazione del momento in cui tale periodo minimo deve essere concesso.** Detta interpretazione può risultare favorevole al lavoratore, poiché consente di concedergli più giorni di riposo consecutivi alla fine di un periodo di riferimento e all'inizio di quello successivo.

Da ultimo, la Corte sottolinea che **la direttiva si limita a stabilire norme minime di protezione del lavoratore in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.** Gli Stati membri possono dunque applicare o introdurre disposizioni più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori oppure favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi più favorevoli conclusi fra le parti sociali.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106