

## Il diritto alla fruizione della pausa nell'ottica dell'onere di allegazione e prova. Quali i fatti costitutivi e quali i fatti estintivi?\*

*di L. Sposato - 18 Aprile 2024*

L'ordinanza della Corte di Cassazione 2 aprile 2024 n.8626, qui segnalata, affronta il tema delle pause lavorative delle guardie particolari giurate che svolgono un orario di lavoro «settimanale di 40 ore per otto ore giornaliere scandite su cinque giorni di lavoro e uno di riposo».

Per questi lavoratori sia l'articolo 8 del D.lgs. n.66/2003 sia l'articolo 74 del CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata prevedono un intervallo per una pausa retribuita di dieci minuti, qualora l'orario giornaliero ecceda il limite delle sei ore consecutive.

Vista la specificità del servizio svolto dalle guardie particolari giurate, il CCNL di riferimento prevede che «stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, nel caso in cui durante la pausa svolta sul posto di lavoro si evidenzino particolari esigenze di servizio, che richiedano comunque l'intervento della Guardia Particolare Giurata, la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio. Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di lavoro [...] al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi».

Nel merito, la sentenza riafferma un orientamento pacifico, anche in virtù della chiara lettera della legge e del CCNL: il dipendente ha diritto alla fruizione della pausa retribuita e, qualora, non sia possibile la fruizione in questa modalità ordinaria (decorse le sei ore), egli ha il diritto di goderne nella modalità alternativa (mediante riposo compensativo nei trenta giorni successivi) nel rispetto di quanto previsto dall'organizzazione datoriale e secondo quanto convenuto a livello aziendale.

La motivazione è di maggiore interesse – sempre in termini riepilogativi di principi consolidati – nella parte in cui l'analisi del diritto alla fruizione della pausa si intreccia con la logica del processo.

La Cassazione, difatti, delinea la struttura della fattispecie nell'ottica dell'individuazione dei fatti costitutivi del diritto, e ai fini dell'adempimento dell'onere di allegazione e prova.

Per il giudice di legittimità «l'onere di allegazione e prova del lavoratore del fatto costitutivo del proprio diritto alla pausa o, in mancanza, al riposo compensativo, investe la prestazione di un'attività eccedente nell'orario giornaliero il limite di sei ore consecutive, senza aver mai goduto della pausa di dieci minuti retribuita».

Al dipendente, dunque, «non compete [...] anche l'allegazione e la prova del “mancato godimento” dei riposi compensativi di pari durata, da godere nei trenta giorni successivi, “sostitutivi delle pause non godute”, integrando il riposo compensativo un fatto estintivo il cui onere di allegazione e prova incombe su chi l'eccepisce».

La Cassazione ribadisce, inoltre, che la predisposizione, anche in via unilaterale delle modalità alternative di fruizione del riposo, è espressione del potere datoriale di organizzazione e direzione, ai sensi degli articoli 2086 e 2104 c.c.

Si tratta di poteri datoriali che si manifestano con regole dotate di efficacia vincolante per i dipendenti e che devono essere esercitati, quindi, in modo che «non sconfinino con l'arbitrio, né perdano ogni collegamento con l'interesse all'ordinato svolgersi dell'attività lavorativa [e che il loro esercizio] sia effettivamente funzionale, a norma dell'articolo 1175 c.c., alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda».

Luigi Sposato, Ispettore del lavoro presso l'ITL di Cosenza

\* Le opinioni e le valutazioni espresse in questo articolo hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 2 aprile 2024, n. 8626](#)