

# Più flessibile la normativa in materia di orario di lavoro e riposi

**Gabriele Bonati** *Consulente aziendale in Lodi*

L'articolo 41 del decreto legge n. 112/2008 (cosiddetta manovra d'estate) apporta importanti modifiche alla disciplina, in materia di orario di lavoro e di riposi, contenuta nel decreto legislativo n. 66 del 2003.

Le modifiche legislative in argomento riguardano:

- l'abrogazione di alcuni adempimenti di tipo documentale;
- una maggiore flessibilità nella gestione dei riposi giornalieri e settimanali;
- la possibilità di intervenire, per alcune disposizioni derogabili, attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello;
- la rivisitazione di alcune definizioni;
- la rivisitazione delle sanzioni.

Le nuove disposizioni sono operative dalla data di entrata in vigore del decreto legge, vale a dire dal 25.6.2008.

## **L'abrogazione degli adempimenti documentali**

A decorrere dal 25.6.2008 le aziende non sono più tenute:

- ad informare la Direzione provinciale del lavoro-Servizi ispettivi riguardo al numero dei dipendenti che nel periodo di riferimento interessato (4 mesi per legge, ovvero diverso periodo fissato dalla contrattazione collettiva: 6 mesi o 12 mesi, per le unità produttive con più di 10 dipendenti), hanno superato le 48 ore settimanali (settimane prese singolarmente) attraverso ore di lavoro straordinario. Il termine per la presentazione della predetta informativa era fissato in 30 giorni dalla scadenza del citato periodo di riferimento;
- ad informare la Direzione provinciale del lavoro-Servizi ispettivi e le organizzazioni sindacali, con periodicità annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno (continuativo o in turni regolari) in assenza di regolamentazione collettiva.

## **La nuova flessibilità**

In materia di flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa, il decreto apporta significative modifiche alla normativa che regola la consecutività dei riposi giornalieri e settimanali in determinate situazioni.

In particolare:

### **a) Riposi giornalieri**

L'articolo 7 del decreto legislativo n. 66 del 2003 prevede che, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di 24 ore, che decorre dall'inizio della prestazione lavorativa (Ministero del lavoro Prot. n. 1769, 23 febbraio 2006).

Risultano esclusi dalla consecutività delle 11 ore di riposo le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata anche, come precisato dal Ministero del lavoro con la nota del 29 maggio 2008, in modalità di telelavoro.

Il decreto n. 112/2008 include, dal 25 giugno 2008, tra le possibili deroghe alla consecutività del riposo anche le attività eseguite in regime di reperibilità, superando quindi quanto precisato al riguardo, dal Ministero del lavoro con la citata nota del 29.5.2008 che aveva altresì evidenziato la non frazionabilità del godimento dei riposi al verificarsi di una prestazione lavorativa derivante dall'attuazione della clausola contrattuale della reperibilità (il periodo di riposo, secondo il Ministero, decorreva nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa derivante dalla chiamata per reperibilità).

Conseguentemente, dal 25 giugno 2008, per il lavoratore in regime di reperibilità, il riposo giornaliero di 11 ore può anche non essere consecutivo.

Con la modifica all'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, il decreto n. 112 fissa altresì un nuovo regime in materia di deroghe (tra queste anche in materia di riposi giornalieri), in particolare dal 25 giugno 2008, il riposo giornaliero come definito dall'articolo 7 del medesimo decreto legislativo n. 66/2003 può essere oggetto di deroga mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ovvero mediante contratti collettivi territoriali o aziendali (secondo livello di contrattazione) in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali di lavoro (le organizzazioni sindacali

devono in ogni caso essere quelle comparativamente più rappresentative).

### **b) Riposo settimanale**

L'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003 prevede che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive (dopo 6 giorni di lavoro occorre un giorno di riposo), di regola coincidente con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero (11 ore) di cui si è detto nel precedente punto a). Dal 25 giugno 2008, integrazione disposta dall'articolo 41 del Dl n. 112/2008 in commento, detto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Modifica (di flessibilità) che va incontro ad alcune particolari esigenze aziendali/settoriali, avvalorando altresì quello che alcuni contratti hanno già regolamentato, e superando quanto disposto dal Ministero del lavoro con la nota dell'1.9.2005.

*Per esempio, il contratto collettivo nazionale di lavoro Industria edile del 20 maggio 2004 (confermato in tale punto dal rinnovo 18 giugno 2008), all'articolo 7 (operai, riposo settimanale), comma 5, prevede:*

*«in conformità a quanto previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14».*

La predetta modifica consente quindi di organizzare turni di lavoro che possono prevedere prestazioni lavorative anche per più di 6 giorni consecutivi, purché nell'ambito di 14 giorni di calendario vi siano 48 ore di riposo (2 periodi di riposo di 24 ore consecutive ovvero di 48 ore consecutive).

Un'ulteriore modifica che ha interessato il riposo settimanale è quella che ha esteso la deroga legislativa alla consecutività delle 24 ore del riposo settimanale anche al caso in cui un lavoratore inserito in un'attività a turni cambi turno. La deroga è così strutturata:

*«fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1 (regola del riposo settimanale):*

*a) Attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire,*

*tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale».*

Resta confermato (si veda la nota del Min. lav. prot. 13039, 11.10.2007) che il cumulo dei riposi giornaliero (11 ore) e settimanale (24 ore) non è vincolato al concetto di consecutività, vale a dire che la consecutività va vista con riferimento ai singoli riposi ma non al periodo complessivo di 35 ore.

### **La contrattazione collettiva di secondo livello**

Il Dl n. 112/2008 (art. 41) modifica anche l'art. 17, comma 1, in materia di deroghe stabilendo (oltre alla deroga già citata nel precedente punto alla lettera a) quanto segue:

*«Le disposizioni di cui agli articoli 7 (riposi giornaliero), 8 (pause), 12 (modalità organizzativa del lavoro notturno) e 13 (durata del lavoro notturno) possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».*

Trattasi di una modifica importante, in quanto in assenza di una regolamentazione derogatoria nazionale ci si può attivare, per introdurre specifiche deroghe, in sede aziendale o territoriale.

### **Le nuove definizioni**

Il decreto legge n. 112/2008 (art. 41) provvede anche a modificare alcune definizioni indirizzate ad individuare particolare figure di lavoratori, in dettaglio:

- lavoratore notturno: dal 25 giugno 2008 è considerato lavoratore notturno, in difetto di disciplina collettiva, qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno (periodo dalle ore 24 alle ore 5) per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno (il predetto limite minimo - si ritiene riferito agli 80 giorni - deve essere riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale);

- lavoratore mobile: dal 25.6.2008 è considerato lavoratore mobile qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a un impianto fisso non ferroviario.

Detta modifica comporta che le nuove disposizioni

**Due esempi di turnistica che rispettano le nuove condizioni del riposo settimanale inteso come media**

Giorni		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Calen.		L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
1° turno	Ore	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	
	Riposi								R					R										R					R
2° turno	Ore	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8
	Riposi													R	R									R	R				

ni in materia di tempi di lavoro dei lavoratori mobili (decreto legislativo n. 234 del 2007) sono estese alle aziende che effettuano attività di auto-transporto per conto proprio e non più solo per conto terzi.

Gli obblighi di registrazione (nota Min. lav. n. 9009, 2.7.2008) relativi ai lavoratori mobili si assolveranno mediante le relative scritturazioni sul libro unico del lavoro (quando sarà operativo). Il Ministero del lavoro, con la medesima nota del 2.7.2008, ha altresì precisato che è venuto meno l'obbligo di istituire il registro dell'orario di lavoro di cui all'art. 8 del citato Dlgs n. 234/2007, conseguentemente risulta sufficiente, in attesa del libro unico del lavoro, la tenuta del foglio delle presenze utile al libro paga, che continua a trovare applicazione fino alla data dell'entrata in vigore del più volte citato libro unico.

**Vigilanza privata**

Il medesimo articolo 41 del decreto legge n. 112 del 2008, modificando l'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003, ha disposto l'esclusione (dal 25 giugno 2008) dall'ambito di applicazione del citato decreto legislativo n. 66 del 2003 degli addetti ai servizi di vigilanza privata.

Per tale modifica occorrerà che il Ministero del lavoro chiarisca quale disciplina legislativa, oltre a quella contrattuale, dal 25.6.2008 debba essere

applicata ai predetti lavoratori (la nota ministeriale del 2.7.2008, ha ignorato il problema).

**Sanzioni**

Il decreto legge, come menzionato all'inizio, ha apportato anche alcune modifiche al sistema sanzionatorio, in particolare:

- la sanzione da 130 a 780 euro (per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento) viene estesa anche alla violazione relativa alla mancata fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica; mentre non è più sanzionata (per effetto della nuova formulazione sul riposo settimanale come media nei 14 giorni) la violazione alla norma (salvo le possibile deroghe) sul riposo settimanale coincidente con la domenica. In sostanza, la domenica può essere un giorno lavorativo sempre che venga rispettato l'obbligo di concedere al lavoratore il riposo in un altro giorno;
- la sanzione per le violazioni ai riposi giornalieri risulta, dal 25.6.2008, da 25 a 100 euro per lavoratore e singolo periodo di 24 ore;
- non viene più sanzionata l'inosservanza alla norma (art. 3, comma 1) relativa al normale orario di lavoro;
- è stata eliminata (vista l'abrogazione del relativo adempimento) la sanzione per la mancata o tardiva informativa alla direzione provinciale del lavoro (Dpl) del superamento delle 48 ore nelle singole settimane.