

# Riposi giornalieri e settimanali: flessibilità e nuove sanzioni

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

*Confermate le modifiche, in termini di flessibilità, alla normativa sui riposi giornalieri e settimanali introdotta dal Dl n. 112/2008*

La legge di conversione n. 133/2008 ribadisce le importanti modifiche apportate dall'art. 41 al Dlgs n. 66/2003, in materia di flessibilità e semplificazione nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi giornalieri e settimanali; inoltre, per quanto riguarda il regime sanzionatorio, reintroduce la sanzione amministrativa (la cui esatta portata dovrà essere chiarita dal Ministero) per le violazioni in materia di riposi settimanali.

**Definizioni** - Confermato che, dal 25.6.2008:

□ per lavoratore notturno, in difetto di disciplina collettiva, deve intendersi qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno (questa è la novità) nel periodo temporale considerato notturno (dalle ore 24 alle ore 5) per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno;

□ per lavoratore mobile deve intendersi 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 (questa è la novità) che per conto terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario.

La modifica comporta che il Dlgs n. 234/2007, che disciplina i tempi di lavoro dei lavoratori mobili, risulta ora applicabile anche all'impresa che effettua i servizi di trasporto per conto proprio.

**Esclusioni dal Dlgs n. 66/2003** - Viene confermato che le disposizioni concernenti l'orario di lavoro e i riposi ex Dlgs n. 66/2003 non trovano più applicazione non solo per il personale della scuola e delle Forze armate e per gli addetti al servizio di Polizia municipale provinciale (attività operative istituzionali), ma anche - sempre dal 25.6.2008 - per gli addetti ai servizi di vigilanza.

**Riposi giornalieri** - Viene confermato, con decorrenza 25.6.2008, quanto segue:

□ sono esclusi dall'obbligo del riposo giornaliero di 11 ore consecutive (vale a dire che le 11 ore possono essere godute frazionate), oltre ai soggetti

occupati in attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (compreso il telelavoro - Min. lav., nota 29.5.2008), anche i lavoratori occupati in regime di reperibilità, superando così la nota ministeriale nella parte in cui vietava il riposo frazionato in detta situazione;

□ le eventuali deroghe alla normativa sui riposi giornalieri possono essere contenute, in assenza di specifiche disposizioni nei Ccnl, anche in contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**Riposi settimanali** - La legge n. 133 conferma altresì la flessibilità introdotta dal Dl n. 112/2008 in materia di riposi settimanali:

□ dal 25.6.2008, il periodo di riposo settimanale (ogni 7 giorni un periodo di riposo di 24 ore consecutive) è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. La predetta modifica permette di organizzare turni di lavoro che regolamentano prestazioni lavorative anche per più di 6 giorni consecutivi (esigenze riscontrate in alcuni settori: ad esempio Ccnl industria edile 20.5.2004, art. 7), purché nell'ambito di 14 giorni di calendario vi siano almeno 48 ore di riposo (2 periodi di riposo di 24 ore consecutive ovvero di 48 ore consecutive; si vedano gli esempi in *Guida al Lavoro* n. 28/2008, pag. 57);

□ sempre dal 25.6.2008, la deroga alla consecutività delle 24 ore di riposo settimanale può essere applicata anche nel caso in cui un lavoratore inserito in un'attività a turni cambi turno (in precedenza era previsto solo al cambio squadra);

□ le eventuali deroghe alla normativa sui riposi settimanali possono essere contenute, in assenza di specifiche disposizioni nei Ccnl, anche in contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**Abrogazioni di adempimenti documentali** - Viene confermato che dal 25.6.2008 le aziende non sono più tenute ad informare:

□ la Dpl, 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), 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;

□ La Dpl (servizi ispettivi) e le organizzazioni sindacali, con periodicità annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno (continuativo o in turni regolari) in assenza di regolamentazione collettiva.

**Le sanzioni** - La legge di conversione n. 133 riconduce nell'ambito della sanzione amministrativa da € 130 a € 780 le violazioni all'obbligo del riposo settimanale così come regolamentato dopo le modifiche apportate dal Dl n. 112/2008. Il Ministero dovrà però chiarire come si concilia tale sanzione (violazione al riposo settimanale) con il

rinvio al periodo di riferimento di cui all'art. 4, commi 2, 3 e 4 (vale a dire 4 mesi o diverso periodo fissato dalla contrattazione collettiva).

Per effetto della modifica apportata all'art. 14 Dlgs n. 81/2008, a decorrere dal 25 giugno 2008, non può essere disposta la sospensione dell'attività imprenditoriale per reiterate violazioni inerenti la durata massima della prestazione lavorativa settimanale (media nel periodo di riferimento), i riposi giornalieri e i riposi settimanali. Rimane invece confermata la disposizione contenuta nel Dm 24 ottobre 2007 che comporta il mancato rilascio del Durc per un periodo di 3 mesi in caso di violazioni alle disposizioni in materia di riposi giornalieri e settimanali che abbiano coinvolto un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente occupata.

**Tabella riepilogativa delle sanzioni dopo le modifiche apportate dalla legge n. 133/2008**

Violazione	Sanzione
- Divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza al compimento di un anno di età del bambino <sup>(2)</sup> - Divieto di adibire al lavoro notturno i soggetti non obbligati (art. 11, comma 2, Dlgs n. 66/2003) <sup>(2)</sup>	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da euro 516 a euro 2.582
- Inadempienze in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno <sup>(2)</sup>	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da euro 1.549 a euro 4.131
- Superamento della media delle 48 ore settimanali nel periodo di riferimento <sup>(3)</sup> - Inosservanza degli obblighi in materia di ferie <sup>(3)</sup> - Inosservanza dell'obbligo del riposo settimanale <sup>(3)</sup>	Sanzione amministrativa da euro 130 a euro 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento (4 mesi o diverso periodo fissato dalla contrattazione collettiva) cui si riferisce la violazione
- Inadempienze in materia di riposi giornalieri <sup>(3)</sup>	Sanzione amministrativa da euro 25 a euro 100, in relazione a ogni singolo lavoratore e a ogni singolo periodo di 24 ore
- Inadempienze in materia di lavoro straordinario <sup>(3)</sup>	Sanzione amministrativa da euro 25 a euro 154; se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da euro 154 a euro 1.032 <sup>(1)</sup>
- Superamento del normale orario di lavoro notturno (art. 13, commi 1 e 3, Dlgs n. 66/2003) <sup>(4)</sup>	Sanzione amministrativa da euro 51 a euro 154 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti

(1) Non è ammesso il pagamento in misura ridotta. (2) È applicabile l'istituto della «prescrizione» (Dlgs n. 124/2004; Min. lavoro, circ. n. 24/2004 e n. 8/2005). (3) Non è applicabile l'istituto della «diffida» (Dlgs n. 124/2004; Min. lavoro, circ. n. 24/2004 e n. 8/2005). (4) È applicabile l'istituto della «diffida» (Dlgs n. 124/2004; Min. lavoro, circ. n. 24/2004 e n. 8/2005).

## Lavoro intermittente: le novità della legge di conversione

La legge n. 133/2008 conferma (art. 39, comma 11) il ripristino, con decorrenza dal 25.6.2008, della tipologia contrattuale del lavoro a chiamata o intermittente. Dalla predetta data riacquisiscono valore ed efficacia le disposizioni contenute nel Dlgs n. 276/2003 (artt. da 33 a 40) permettendo quindi di instaurare nuovi rapporti con detta tipologia contrattuale, oltre che a mantenere quelli in corso. Cogliamo l'occasione per segnalare che il Ministero del lavoro (risposta a interpello 1.9.2008, n. 37; in questa rivista a pag. 52), in materia di contratto intermittente, ha precisato che la contrattazione collettiva è chiamata, a norma dell'art. 34, Dlgs n. 276/2003, ad individuare le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare detta tipologia contrattuale. In assenza di regolamentazione contrattuale le aziende devono fare riferimento al Dm 23.10.2004 che ha individuato le attività in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente attraverso il rinvio alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Rd n. 2657/1923 (occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia) mantenuto in vigore dopo la modifica apportata dalla legge di conversione al Dl n. 112/2008. Per quanto riguarda le ipotesi soggettive di ricorso al lavoro intermittente (soggetti con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni, anche pensionati) e al ricorso del contratto in periodi predeterminati (fine settimana, periodi di ferie estive, vacanze natalizie e pasquali), il Ministero ha precisato che la contrattazione collettiva ha potere di intervenire per integrare o ampliare il disposto normativo e non già di precluderlo.