

Commissione dei principi interpretativi delle leggi in materia di lavoro

PRINCIPIO N. 4

“L’orario di lavoro”

Con il 4° principio, la Fondazione Studi affronta lo spinoso problema dell’orario di lavoro, tema assai dibattuto soprattutto per le oggettive difficoltà interpretative, dovute ai numerosi interventi legislativi intervenuti; basti pensare che il primo tentativo di riforma intervenne con la legge 24 giugno 1997, n.196, dopo ben 74 anni dalla prima disciplina in merito, dettata dal RDL 15 settembre 1923, n.692.

Successivamente, per la necessità di adeguare la nostra legislazione alle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, fecero seguito i Dlgs n.66/2003 e n.214/2004.

La Categoria dei Consulenti del lavoro, proseguendo il lavoro interpretativo delle leggi in materia di lavoro si augura di fornire un valido e qualificato supporto a tutti coloro che hanno necessità di adeguare le proprie conoscenze giuslavoristiche all’evolversi della complessa normativa di riferimento.

Roma lì 17/12/2004

Alfio Catalano
*(Presidente del Consiglio nazionale
dell’Ordine Consulenti del lavoro)*

Giuseppe D’Angelo
*(Presidente vicario Fondazione Studi
Consiglio nazionale dell’Ordine
Consulenti del lavoro)*

Commissione dei principi interpretativi delle leggi in materia di lavoro

PRINCIPIO N. 4

“L’orario di lavoro”

1. Premessa.

Il decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 (d’ora in poi *decreto*), a partire dal 29 aprile 2003, ha riformato tutti i profili della disciplina del rapporto di lavoro connessi all’organizzazione dell’orario (orario normale di lavoro; limiti massimi di orario; lavoro straordinario; pause e riposi; ferie; lavoro notturno). Tale nuova disciplina organica dei tempi di lavoro abroga tutte le norme in materia, salvo quelle espressamente richiamate (art. 19, comma 2). Il riferimento costituzionale rimane sempre l’art. 36 della Costituzione, che si occupa della durata massima della giornata di lavoro, del riposo settimanale e delle ferie.

Il *decreto* applica la Direttiva comunitaria n. 93/104/Ce, e successive modifiche ed integrazioni (v. in particolare la direttiva n. 2000/34/Ce), concernente “taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”.

La disciplina di riforma, peraltro, è stata già oggetto di modifica per effetto del decreto legislativo n. 213/2004 il quale, con decorrenza dal 1° settembre 2004, ha provveduto principalmente a riformulare uno specifico regime sanzionatorio in materia oltre a modificare ulteriori aspetti disciplinati dal *decreto*.

Prima della riforma del 2003, la disciplina base in materia di limiti all’orario di lavoro era regolata dal R.d.l. 15 marzo 1923, n. 692, convertito con modificazioni nella legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive norme attuative. Tale provvedimento era stato negli ultimi anni modificato dall’art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196, che aveva portato il limite dell’orario normale di lavoro settimanale a 40 ore, nonché dall’art. 1 della legge 27 novembre 1998, n. 409, che aveva modificato la disciplina del lavoro straordinario. Il lavoro notturno era invece regolato dal D.lgs. 26 novembre 1999, n. 532, la cui disciplina viene in buona parte riproposta dall’attuale *decreto*.

Diverse erano poi le norme che regolavano ulteriori profili della materia in esame (si pensi, ad esempio, agli artt. 2107 e 2108 cod. civ.; alla legge n. 370/1934 sul riposo domenicale e settimanale; etc.).

Restano ancora in vigore le discipline speciali in materia di lavoro dei minori (legge n. 977/1967) e di lavoro a tempo parziale (D.Lgs. n. 61/2000), perché non regolate dal *decreto*.

Sul piano contrattuale, inoltre, le maggiori confederazioni sindacali hanno siglato l'Avviso comune del 12 novembre 1997 allo scopo di dare una prima attuazione convenzionale della direttiva comunitaria nel settore industriale.

2. Il campo di applicazione della nuova disciplina

L'art. 2 del *decreto* prevede che la riforma trovi applicazione per tutti i settori pubblici e privati fatti salvi quelli espressamente esclusi.

In particolare, l'esclusione riguarda (art. 2, comma 1) sia il personale di volo nella aviazione civile, inteso come il personale di aeromobili impiegato da un'azienda a bordo di un aereo civile (direttiva 2000/79/CE), sia la gente di mare, intesa come il personale occupato o impegnato a bordo, a qualunque titolo, di una nave marittima sia di proprietà pubblica sia di proprietà privata, registrate nel territorio dello Stato e normalmente destinata ad operazioni di marina mercantile (direttiva 1999/63/CE), sia i cosiddetti "lavoratori mobili".

La regolamentazione della materia dei tempi di lavoro per le prime due categorie di lavoratori è quindi rimessa ai provvedimenti di attuazione delle rispettive direttive europee.

Per i lavoratori mobili, invece, lo stesso art. 2, comma 1, del *decreto* dispone l'esclusione dal campo di applicazione della riforma soltanto con riferimento "ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE".

Il *decreto* definisce il lavoratore mobile come "qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario" (art. 1, comma 2, lett. h).

La definizione in questione accoglie una nozione ampia di lavoratore mobile, che secondo un'interpretazione preferibile comprende tutte le ipotesi in cui l'impresa offra un "servizio" di trasporto (passeggeri o merci) alla propria clientela, anche se tale servizio non rappresenti, in ipotesi, l'oggetto esclusivo o principale dell'attività imprenditoriale (si pensi, ad esempio, alle aziende commerciali che oltre la vendita offrono il servizio del trasporto a domicilio della merce venduta; oppure, nell'ambito dell'edilizia, ai lavoratori adibiti alla guida degli automezzi per il trasporto dei materiali).

Come detto, l'art. 2, comma 1, del *decreto* esclude l'applicazione soltanto dei "profili di cui alla direttiva 2002/15/CE", concernente "l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto". I profili esclusi sono quindi quelli relativi agli articoli 4, 5, 6 e 7 della Direttiva, cioè la "Durata massima settimanale della prestazione di lavoro" (art. 4), i "Riposi intermedi" (art. 5), i "Periodi di riposo" (art. 6), il "Lavoro notturno" (art. 7). Ne consegue che tutti i lavoratori mobili – come

definiti dall'art. 1, comma 2, lett. h), del *decreto* – sono esclusi dalla applicazione delle norme del *decreto* stesso che regolano tali aspetti.

Gli altri profili del rapporto di lavoro dei lavoratori mobili, come ad esempio l'individuazione dell'orario normale, le ferie e la disciplina dello straordinario, devono invece intendersi regolamentati dal *decreto* in esame.

Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del *decreto* i seguenti settori pubblici (art. 2, comma 2):

- i servizi di protezione civile compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- le strutture giudiziarie;
- i penitenziari;
- le strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- le biblioteche;
- i musei e aree archeologiche dello Stato;

Con riferimento a tali settori, è previsto che le disposizioni del *decreto* non trovino applicazione “unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco”, esigenze che devono essere individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del *decreto* (allo stato tale decreto non risulta ancora emanato).

Inoltre, per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché per gli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, è prevista l'esclusione dall'applicazione del *decreto* in relazione alle “attività operative specificamente istituzionali”.

Infine, le disposizioni del *decreto* non si applicano al personale della scuola disciplinato dal decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 (art. 2, comma 3).

Viceversa, le nuove regole sull'orario di lavoro si applicano agli apprendisti maggiorenni i quali, a partire dal 29 aprile 2003, non hanno più alcuna distinzione con i pari età assunti con un contratto a tempo indeterminato o a termine.

Per gli apprendisti minorenni continua, invece, ad applicarsi l'orario valido per tutti i minori. Resta infatti in vigore la disciplina speciale riguardante la durata massima della giornata e della settimana lavorativa prevista per i bambini pari a 7 ore giornaliere e 35 settimanali, e per gli adolescenti, pari a 8 ore

giornaliere e 40 settimanali (v. l'art. 18 della legge 17 ottobre 1967, n. 977). Come è noto, per bambino si intende il minore sotto i 15 anni, ovvero il minore che comunque è ancora soggetto agli obblighi scolastici; per adolescente si intende il minore tra i 15 e i 18 anni, se non più soggetto agli obblighi scolastici (così l'art. 1 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, e successive modifiche).

Va segnalato, infine, che per una serie di categorie di lavoratori e di settori il *decreto* si applica soltanto parzialmente, cioè con esclusione di alcuni vincoli, come si rileva in particolare (ma non solo) dal Capo V relativo alle “Disposizioni finali e deroghe”.

3. Definizione di orario di lavoro

La nuova disciplina introduce per la prima volta una definizione di “orario di lavoro” in luogo di quanto regolamentato dal citato R.d.l. n. 692/1923 che si limitava a disporre esclusivamente una definizione di “lavoro effettivo”.

Il *decreto* stabilisce che per orario di lavoro si intende “*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*” (art. 1, comma 2, lett. a). Al contrario, qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro è definito periodo di riposo (art. 1, comma 2, lett. b).

L'orario di lavoro, quindi, rappresenta il confine tra il momento in cui il dipendente è soggetto al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro e il momento in cui è sottratto a tale potere.

In generale rientra nella nozione di orario di lavoro il tempo in cui il lavoratore esegue la propria prestazione lavorativa strettamente intesa, ovvero ogni attività che sia comunque funzionale all'esecuzione della prestazione lavorativa principale.

Alla luce della nuova definizione di orario di lavoro si pone quindi la questione se debbano essere computati nell'orario di lavoro particolari situazioni che possono verificarsi in azienda.

Questo è il caso, ad esempio, del tempo necessario per indossare gli indumenti da lavoro (*c.d. tempo tuta*) compresi quelli previsti dalla legislazione prevenzionistica.

In questa ipotesi il lavoratore è soggetto all'ordine impartito dal datore di lavoro e pertanto, il tempo fisiologico necessario per tale attività deve computarsi nell'orario di lavoro.

Con riferimento alla definizione di orario di lavoro è intervenuta anche la Corte di Giustizia Europea (sentenza 9 settembre 2003, n. C-151-03), stabilendo che il servizio di guardia che un medico svolge secondo il regime della presenza fisica in ospedale, va considerato come interamente rientrante nell'orario di lavoro, anche qualora all'interessato sia consentito riposare sul luogo di lavoro durante i periodi in cui non è richiesta la sua opera.

In effetti, il servizio di permanenza obbligatoria identifica una situazione in cui il lavoratore deve tenersi a disposizione del proprio datore di lavoro sul luogo di lavoro ed è, inoltre, tenuto a restare costantemente vigile per poter intervenire immediatamente in caso di necessità.

Tuttavia devono essere considerate nel computo del lavoro effettivo quelle soste, anche se di durata superiore ai quindici minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro.

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi non si computano come orario di lavoro i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro; le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al lavoratore (articolo 9, comma 3).

4. L'orario normale di lavoro

L'art. 3, comma 1 del *decreto* riproducendo la previsione già contenuta nell'art. 13 della legge n. 196/1997 dispone che *“l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali”*.

Tale disposizione, quindi, non introduce novità rispetto al passato lasciando inalterata la definizione legale del limite “normale” della prestazione lavorativa.

In assenza di una specifica previsione normativa in materia, e fatta salva diversa previsione dei contratti collettivi, il parametro ordinario della settimana è quello riferito al calendario civile, vale a dire dal lunedì alla domenica.

Il successivo comma 2 stabilisce che *“I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno”*.

Quest'ultima disposizione pur ricalcando quella contenuta sempre nel citato articolo 13 introduce rispetto al passato due novità.

La prima, riguarda il riferimento ai “contratti collettivi” e non più ai contratti “nazionali”, che possono stabilire una durata normale della prestazione in misura inferiore alle 40 ore e disciplinare il lavoro multiperiodale. Ne consegue che i contratti di qualsiasi livello possono in autonomia prevedere una legittima regolamentazione in materia.

Una seconda novità riguarda, invece, l'inciso in base al quale la durata minore dell'orario di lavoro trova applicazione solo *“ai fini contrattuali”*.

La disposizione prevede espressamente, quindi, che l'eventuale minor orario settimanale stabilito dai contratti collettivi non incide nella definizione legale di “*orario normale di lavoro*” che va individuata, in ogni caso, in 40 ore settimanali.

Ne consegue, pertanto, che le previsioni contenute nel *decreto* che limitano il ricorso al lavoro straordinario devono essere sempre riferite alle ore eccedenti la 40a, e non anche a quelle comprese tra il minor orario normale settimanale fissato su base contrattuale e l'orario normale settimanale fissato dalla legge (vale a dire 40 ore).

Non può essere escluso, tuttavia, che la contrattazione collettiva anche dopo la riforma possa prevedere un orario normale su base giornaliera.

In questo contesto, dunque, in assenza di un limite di prestazione “normale” giornaliera fissata dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro per effetto del potere direttivo può distribuire liberamente le 40 ore normali di prestazione durante la settimana lavorativa fermo restando il rispetto delle norme sui riposi giornalieri e settimanali.

4.1 Le deroghe all'orario normale

L'articolo 16 del *decreto* elenca una serie di prestazioni o settori nei confronti dei quali, in deroga all'ordinaria disciplina, non si applica la disposizioni sull'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3.

Al contrario, invece, per le stesse prestazioni o settori trova applicazione la norma contenuta nell'articolo 4 del *decreto* in materia di durata massima della prestazione.

Nei confronti di tali fattispecie, dunque, sul piano legale non sussiste distinzione tra la prestazione “normale” e quella “straordinaria” con la conseguenza che le ipotesi in esame sono escluse da qualsiasi adempimento introdotto dalla legge connesso alla prestazione straordinaria.

In particolare, il comma 1 del citato articolo 16 recita “*Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3:*

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al rd n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del rd n. 1955/1923;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;

d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con rd 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;

g) gli operai agricoli a tempo determinato;

h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

i) il personale poligrafico (operai e impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;

j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;

k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;

l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

- personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

- personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua;

- personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

- personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e pisciali”.

E' opportuno sottolineare che i contratti collettivi possono prevedere l'applicazione dell'orario normale di lavoro anche per le fattispecie sopra elencate trattandosi nel qual caso di disposizione più favorevole per il lavoratore.

Il comma 2 del richiamato articolo 16 introduce una specifica previsione secondo cui le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a n) di cui sopra verranno aggiornate e armonizzate mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro per la funzione pubblica.

5. La prestazione massima

L'art. 4, comma 1 del *decreto* prevede che *“I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro”*.

Nel successivo comma 2, inoltre, il legislatore introduce un limite legale inderogabile secondo il quale *“La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario”*.

Dalla lettura combinata delle due disposizioni emerge che spetta ai contratti collettivi di introdurre un limite settimanale assoluto della prestazione lavorativa ed esso può eccedere anche le 48 ore, fermo restando comunque l'ulteriore obbligo di non eccedere le 48 ore medie ogni 7 giorni compresi in un periodo individuato con le modalità di seguito descritte.

Anche in questo caso “la settimana” va individuata con le modalità descritte nel paragrafo 4.

Rispetto al passato, in cui era presente il solo limite settimanale assoluto stabilito dal legislatore in 52 ore, l'azienda può modulare la prestazione lavorativa in modo più flessibile potendo, nei casi permessi dalla contrattazione collettiva, anche superare le 52 ore settimanali purché assicurati il rispetto del limite medio di 48 ore ogni sette giorni a garanzia della tutela della salute del lavoratore.

I commi 3 e 4 del medesimo articolo 4 stabiliscono che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Con l'intervento dei contratti collettivi sarà possibile elevare quest'ultimo periodo fino a sei mesi, ovvero fino a 12 mesi ma solo a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro specificate negli stessi contratti collettivi.

5.1 Il meccanismo di calcolo della media

Il limite medio previsto dal richiamato comma 2 dell'articolo 4 è il frutto di un rapporto matematico laddove, con riferimento al medesimo periodo di riferimento, la variabile del denominatore è

rappresentata dai multipli di 7 giorni e al numeratore la variabile è rappresentata dalle ore effettive di lavoro.

L'articolo 6, comma 1 del *decreto* prevede che “*I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media*”.

Pertanto, esclusivamente le assenze per malattia e per ferie non dovranno essere prese in considerazione ai fini del calcolo del rapporto di cui sopra.

A partire dal 29 aprile 2003, dunque, il quadrimestre di riferimento va individuato con un criterio “mobile” che consente di recuperare le giornate di assenza previste dall'articolo 6 nel periodo successivo con la conseguenza di avere a disposizione sempre su un quadrimestre completo.

Individuato tale periodo, il datore di lavoro dovrà procedere a calcolare i multipli di 7 giorni in esso contenuti (per il denominatore del rapporto) e le corrispondenti ore di lavoro effettivo (per il numeratore).

Per quanto riguarda le assenze diverse da quelle espressamente richiamate dall'articolo 6 (ad esempio, per infortunio o per maternità), le stesse devono essere considerate da un lato, come giornate utili ai fini della determinazione della variabile posta al denominatore, dall'altro lato, di valore pari a zero le ore da computare al numeratore in considerazione della totale assenza di lavoro effettivo.

Se il risultato del rapporto è superiore a 48 ore deve ritenersi applicabile la specifica sanzione prevista per tale inadempimento di cui meglio si dirà nel paragrafo 12.2.2.

Per espresse previsione di cui all'articolo 6 comma 2 le ore di lavoro straordinario utilizzate in compensazione non concorrono alla formazione del calcolo della media. Pertanto le stesse non devono essere computate al numeratore del predetto rapporto.

A questi fini si precisa che la norma fa riferimento alle ore di lavoro straordinario di cui ha “beneficiario” il lavoratore. Si ritiene, quindi, che per poter essere escluse dal calcolo della media le ore di lavoro straordinario devono essere compensate con riposi nel medesimo periodo preso a base ai fini del calcolo.

5.2 Le deroghe alla durata massima della prestazione

L'articolo 17, comma 5 del *decreto* riproduce anche se in modo parziale, l'esclusione dalla disciplina dell'orario di lavoro per alcuni lavoratori di seguito descritti. In particolare si tratta di lavoratori la cui attività non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

- a) dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) manodopera familiare;

c) lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro.

Con riferimento a questi soggetti non trovano applicazione le norme in materia di orario normale di lavoro (articolo 3), durata massima della prestazione (articolo 4), riposo giornaliero e pause (articolo 7 e 8), modalità di organizzazione del lavoro notturno (articolo 12) e durata del lavoro notturno (articolo 13).

Al contrario, si applica ogni altra disposizione del *decreto* in esame.

Circa i soggetti di cui al sub a) secondo un orientamento consolidato si tratta di personale non soltanto con qualifica di dirigente o gli institori che rivestono qualità rappresentative o vicarie, bensì anche di gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro manuale (in quanto strumentale).

Rientrano altresì in questa nozione anche il personale direttivo rappresentato dagli impiegati con funzioni direttive, i capi di singoli servizi o sezioni di aziende.

L'articolo 17, comma 2 stabilisce che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto per stabilire deroghe all'articolo 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

- di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
- del personale portuale o aeroportuale;
- di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

- di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
- di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
- di attività di ricerca e sviluppo;
- dell'agricoltura;
- di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14). 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

- nell'agricoltura;
- nel turismo;
- nei servizi postali,

e) per personale che lavora nei settore dei trasporti ferroviari:

- per le attività discontinue;
- per il servizio prestato a bordo dei treni;
- per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

6. Orario multiperiodale

L'orario multiperiodale è stato previsto per la prima volta dall'art. 4 del R.d.l. 15 marzo 1923, n. 692. La norma in questione si riferiva ai lavori agricoli ed ai lavori nei quali ricorressero necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali, nei limiti stabiliti dal R.d. 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modificazioni.

Dopo molti anni, l'art. 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, aveva esteso detta previsione a tutti gli altri settori economici stabilendo che la contrattazione collettiva nazionale di lavoro poteva

“riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno”.

Attualmente, l'art. 3 del *decreto* fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali e prevede che i “contratti collettivi” possono “riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno”.

Il criterio di determinazione dell'orario della prestazione su un multiperiodale è quindi costituito dalla possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali (o alla durata minore prevista dai contratti collettivi) con riferimento a un periodo non superiore all'anno. In tale ipotesi, il datore di lavoro che rispetta mediamente il limite della prestazione normale settimanale non è ovviamente tenuto a corrispondere la retribuzione con la maggiorazione per il lavoro straordinario, trattandosi appunto di un'articolazione dell'orario su base multiperiodale.

Da notare che ormai anche la contrattazione collettiva anche diversa da quella nazionale può autorizzare l'imprenditore ad utilizzare l'orario multiperiodale.

La determinazione in concreto dell'articolazione oraria è di solito predeterminata ed è rimessa al contratto collettivo ovvero, in mancanza, alla regolamentazione unilaterale aziendale (pur non ritenendosi più vigente l'obbligo di indicare in azienda l'orario di lavoro ai sensi dell'art. 12 del R.d. 10 settembre 1923, n. 1955). La predeterminazione dell'articolazione oraria multiperiodale consente di conoscere giorno per giorno l'eventuale sussistenza di lavoro straordinario, che sarà quello effettuato oltre l'orario quotidianamente prestabilito per il rispetto della media finale.

7. I riposi giornalieri

L'articolo 7, comma 1 del *decreto* prevede che “*ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore*”.

Il riposo deve essere, dunque, continuativo a meno che il lavoro sia caratterizzato da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (comma 1, secondo periodo).

La deroga trova applicazione solo nel caso in cui le attività abbiano quale caratteristica intrinseca l'interruzione del servizio durante la giornata (ad esempio le imprese di pulizia o quelle di ristorazione) e non anche quelle nelle quali, per volontà del datore di lavoro, viene osservato un riposo intermedio.

Per talune attività di carattere discontinuo (come quelle di guardia medica), in cui il lavoratore deve essere disponibile a prescindere dalla prestazione effettiva di attività, la già citata sentenza 9/09/2003, n.

C-151/03 della Corte di Giustizia, ha chiarito che comunque deve essere almeno garantito un periodo equivalente di riposo compensativo laddove nella giornata la messa a “disposizione” comprima, fatti comunque salvi gli altri limiti di legge, le undici ore di riposo quotidiano.

Quanto chiarito è perfettamente in linea con il disposto dall’art. 17, comma 4 del *decreto*, in base al quale le deroghe previste in materia di riposo giornaliero sono ammesse soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata (v. anche art. 17, comma 3 direttiva n. 93/104/CE).

Per espressa previsione dell’articolo 9, comma 1 il riposo giornaliero deve essere cumulato con il riposo settimanale di cui al medesimo articolo 9.

7.1 Le deroghe al riposo giornaliero

L’articolo 17, comma 1 prevede che le disposizioni in esame possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

Il successivo comma 2 stabilisce che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto per stabilire deroghe all’articolo 7, con riferimento:

- a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
- b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
- c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

- di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
- del personale portuale o aeroportuale;
- di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
- di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
- di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
- di attività di ricerca e sviluppo;
- dell'agricoltura;
- di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14). 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

- nell'agricoltura;
- nel turismo;
- nei servizi postali,

e) per personale che lavora nei settore dei trasporti ferroviari:

- per le attività discontinue;
- per il servizio prestato a bordo dei treni;
- per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

Ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 17 si può altresì derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
- b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

Le disposizioni di cui all'articolo 17 comma 5 esclude dall'applicazione dell'articolo 7 in esame i medesimi soggetti illustrati nel paragrafo 5.2.

Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui all'articolo 7 non si applicano al personale mobile. Inoltre, per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

Infine, la disciplina del riposo giornaliero non si applica ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

8. Pause

L'art. 8 del *decreto* stabilisce che, se l'orario di lavoro giornaliero eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a una pausa per recuperare le energie psico-fisiche, per consumare il pasto ed anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Le modalità di fruizione e la durata di tali pause sono determinate dai contratti collettivi; in mancanza, al lavoratore deve comunque essere concessa una pausa da fruirsi tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro e della durata non inferiore a 10 minuti. La collocazione di questa pausa deve, comunque, tener conto delle esigenze produttive.

In difetto di contrattazione collettiva, la norma precisa che la pausa deve essere collocata "tra l'inizio e la fine" di ogni periodo giornaliero di lavoro. Tenuto conto del dettato letterale nonché quello di "attenuare il lavoro monotono e ripetitivo", si ritiene che la pausa di almeno 10 minuti non potrà essere fruita né all'inizio né alla fine dell'orario di lavoro giornaliero ma la stessa deve collocarsi in una fase intermedia della prestazione giornaliera. Sulla scorta delle stesse considerazioni si ritiene altresì che la pausa di almeno 10 minuti debba essere fruita in modo continuativo.

Restano comunque salve le specifiche disposizioni in materia di pause giornaliere previste per i lavoratori addetti ai videoterminali di cui all'art. 5 commi 1, 2, 3, 4 e 5 del Decreto Legislativo n. 626/1994. Queste ultime, infatti, stabiliscono che, qualora detto lavoratore presti la propria attività per

almeno quattro ore consecutive, “ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività” (comma 1).

In assenza di disciplina contrattuale, la durata di dette pause non può essere inferiore a 15 minuti ogni 120 di applicazione continuativa al videoterminale.

Tali pause, per espressa precisazione normativa (comma 7), sono considerate “a tutti gli effetti parte integrante dell’orario di lavoro”, fermo restando che è disposta la non cumulabilità all’inizio e al termine dell’orario di lavoro (comma 5).

9. Orario straordinario

L’articolo 1 lettera c) del *decreto* definisce il lavoro straordinario quel “*lavoro prestato oltre l’orario normale di lavoro, come definito dall’articolo 3*”.

Pertanto, affinché una prestazione possa essere definita straordinaria, è necessario che il lavoratore, nella settimana o nel diverso periodo eventualmente stabilito dall’accordo collettivo, abbia completato l’orario normale.

Al riguardo, come precisato nel paragrafo 3 per orario di lavoro si intende il periodo durante il quale il lavoratore sia, congiuntamente:

- al lavoro,
- a disposizione del datore di lavoro
- nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

E’ qualificato come orario straordinario la prestazione resa dopo che il lavoratore è stato al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività e delle sue mansioni per il tempo che la legge o i contratti collettivi definiscono come orario normale.

Ne deriva che, in via generale, non si computano ai fini del raggiungimento dell’orario “normale” tutti i periodi, non lavorati, ancorché retribuiti, compresi nel periodo di riferimento, quali ad esempio le assenze per malattia, per infortunio, per maternità, per ferie e per permessi, oltre alle soste e ai periodi di cui all’articolo 8, comma 3 del *decreto*.

Ad esempio, se il periodo di riferimento è la settimana e l’orario normale è fissato in 40 ore (distribuite in cinque giorni), nel caso in cui un lavoratore utilizzi 8 ore di permesso retribuito le eventuali ore di prestazione richieste negli altri 4 giorni, fino al raggiungimento delle 40 ore effettive, non possono essere qualificate come ore straordinarie.

Questo principio è valido in via generale, ma esso può essere derogato dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello.

9.1 Disciplina legale e contrattuale del lavoro straordinario

L'articolo 5, comma 1 del *decreto* stabilisce che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed attribuisce alla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) la facoltà di stabilire le modalità di esecuzione del lavoro straordinario nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 4.

Solo in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso esclusivamente previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali. Ciò vale a dire che i contratti collettivi possono prevedere sia l'obbligatorietà, in situazioni espressamente previste, di effettuare prestazioni straordinarie, sia limiti massimi diversi da quanto stabilito dal legislatore (quindi, anche superiori al tetto delle 250 ore annuali).

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso (pertanto al di fuori dei limiti numerici eventualmente stabiliti) in relazione a:

1. casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
3. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.

Analizzando i contratti collettivi, limitatamente a quelli rinnovati successivamente all'entrata in vigore del *decreto* diverse sono le soluzioni adottate al riguardo, soprattutto nel settore dell'industria, nel quale l'attuale disciplina era già stata anticipata per effetto dell'accordo interconfederale 12 dicembre 1997 e della legge n. 409/1999.

Generalmente resta salvaguardato il principio secondo cui i periodi non lavorati non si computano ai fini del raggiungimento dell'orario normale, ma se ne fanno salvi, con riferimento ad alcune assenze, gli effetti ai fini retributivi.

In particolare alcuni contratti stabiliscono che “ai soli fini delle maggiorazioni dello straordinario” si computano le ore non lavorate per alcune tipologie di assenze, quali le festività infrasettimanali, ferie, permessi, malattie etc.

Quasi tutti i contratti rinnovati successivamente alla entrata in vigore del *decreto*, si allineano alle disposizioni normative e fissano l’orario normale in “40 ore settimanali”.

In ogni caso anche i contratti che stabiliscono un orario settimanale inferiore, definiscono “straordinario” la prestazione lavorativa resa oltre l’orario normale contrattuale.

9.2 Trattamento economico

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. Le nuove disposizioni relative al trattamento economico non prevedono più una maggiorazione minima “legale”, ma si rinvia la sua determinazione alla contrattazione collettiva.

Molti contratti collettivi prevedono la corresponsione delle maggiorazioni per prestazioni straordinarie a fronte di ore che conformemente alle nuove disposizioni legali e contrattuali non possono essere considerate tali.

I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi. Si ufficializza in questo modo l’istituto adottato dalla quasi totalità dei contratti collettivi, sia pure con modalità diverse, della “Banca Ore”.

9.3 Lavoratori esclusi dall’ambito di applicazione delle prestazioni straordinarie

Gli articoli 16 e 17 prevedono l’esclusione di alcuni lavoratori dall’ambito di applicazione della disciplina dell’orario “normale”. Questo comporta che nei loro confronti non si applica la distinzione tra orario normale e orario straordinario (per approfondimenti si rinvia al paragrafo 4.1).

9.4 La comunicazione del superamento delle 48 ore settimanali

L’articolo 4, comma 5 del *decreto* stabilisce che “*In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio*”.

La finalità della disposizione è quella di consentire agli organi ispettivi di monitorare il ricorso alla prestazione straordinaria da parte delle aziende tenuto conto della circostanza che esso per espressa previsione legislativa “*deve essere contenuto*” (articolo 5, comma 1).

Per unità produttiva deve intendersi ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo dell'impresa, vale a dire ogni articolazione autonoma dell'impresa funzionalmente idonea ad espletare in tutto o in parte l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa (articolo 35 della legge n. 300/1970).

Con riferimento, invece, della verifica del limite dimensionale non devono essere computati, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, gli apprendisti, i contratti di formazione e lavoro e i contratti di inserimento, nonché in base ad un consolidato orientamento giurisprudenziale, gli assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, ed infine i lavoratori somministrati.

Devono essere computati nell'organico aziendale come unità i lavoratori a tempo indeterminato. I lavoratori con contratto part-time, invece, si computano in proporzione all'orario svolto; mentre, i lavoratori intermittenti vanno computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

In assenza di una specifica previsione di legge, un'interpretazione preferibile porta a ritenere che l'organico aziendale di almeno 11 dipendenti deve emergere in base alla media dei lavoratori (come sopra computati) presenti nel periodo quadrimestrale di riferimento (o il maggior periodo stabilito dai contratti collettivi).

Salva diversa previsione dei contratti collettivi, ai fini dell'individuazione della settimana oggetto di comunicazione si deve fare riferimento alla settimana di calendario come individuata nel paragrafo 4.

La settimana a cavallo della data di scadenza del periodo di riferimento deve essere computata nel periodo in cui ricade la domenica.

Per effetto delle modifiche apportate all'art. 4, comma 5 del *decreto* da parte del D.Lgs. n. 213/2004, l'obbligo di comunicazione deve essere adempiuto entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4 del citato articolo 4; vale a dire, il medesimo periodo di 4 mesi (ovvero, fino a 6, o fino a 12 in caso di deroghe collettive) previsto ai fini del calcolo della durata media dell'orario di lavoro.

Se il termine coincide con un giorno festivo o non lavorativo esso si intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Tuttavia, a differenza di quanto precisato per il calcolo della media, il periodo di riferimento a questi fini deve ritenersi fisso atteso che nel caso di specie non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 del *decreto* (confronta paragrafo 5).

Nel caso di lavoro multiperiodale la comunicazione non deve essere inoltrata nel caso in cui il superamento delle 48 ore di lavoro nel corso della settimana avviene a seguito solo di prestazioni ordinaria anche se essa viene calcolata per effetto di una media.

Ai fini della determinazione delle 48 ore settimanali al superamento delle quali si deve procedere alla comunicazione rimane valido rispetto al passato l'utilizzo del "lavoro effettivo".

Ne consegue che devono essere oggetto di comunicazione le settimane nelle quali i lavoratori hanno superato le 48 ore di lavoro senza computare i periodi di mancata prestazione lavorativa (esempio, assenze per malattia, per sciopero, i permessi non retribuiti, infortunio).

La comunicazione non riguarda, in base a quanto disposto dall'articolo 16 e 17 del *decreto*, i lavoratori nei confronti dei quali non si applicano le disposizioni in materia di orario normale di lavoro (confronta il paragrafo precedente). Pertanto, tra gli altri, non sono oggetto di comunicazione gli operai agricoli a tempo determinato, il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre e i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con Rd 6 dicembre 1923, n. 2657.

10. I periodi di interruzione dell'attività lavorativa

10.1 Ferie annuali

L'articolo 10 del *decreto* nell'introdurre nuove disposizioni sulla disciplina legale dell'istituto del riposo annuo (ferie), conferma innanzitutto la piena validità di quanto disposto dall'articolo 2109 del codice civile. Secondo il citato articolo del codice civile, al lavoratore spetta un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. La durata di questo periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità. Le integrazioni rispetto alla disciplina legale previgente apportate dall'articolo 10 del *decreto* riguardano:

- la durata minima
- il periodo di godimento
- il divieto di monetizzazione
- la frazionabilità.

10.1.1 Durata

Con decorrenza 29 aprile 2003 viene fissato per tutti i lavoratori subordinati un periodo minimo di riposo annuo non inferiore a 4 settimane riproporzionato se il periodo di occupazione è inferiore all'anno.

Devono considerarsi pertanto annullate tutte le disposizioni legali e contrattuali che dispongono periodi inferiori. Si devono considerare invece ancora valide le disposizioni legali che prevedono periodi maggiori quali:

Impiegati: R.D.L. 1825/24

“ Eccettuato il caso di avvenuta disdetta, l'impiegato durante il contratto d'impiego, ha diritto ad un periodo minimo annuale di riposo, con decorrenza della retribuzione. Tale periodo non può essere minore di:

d) trenta giorni, in caso di anzianità di servizio di oltre venticinque anni. “

Minori L. 977/67

I bambini e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite che non può essere inferiore a giorni 30 per coloro che non hanno compiuto i 16 anni.

Molti contratti collettivi prevedono periodi minimi più lunghi con differenziazioni in relazione alle differenti situazioni dei lavoratori (anzianità, qualifica ecc.). I periodi eccedenti le quattro settimane minime previste dal *decreto* restano fuori dal campo di applicazioni delle disposizioni ivi contenute.

10.1.2 Periodo di godimento delle ferie

L'articolo 10 così come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004, dispone con decorrenza 1 settembre 2004, anche sui tempi di godimento delle ferie stabilendo che il periodo minimo di 4 settimane, “salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie escluse dal campo di applicazione del suddetto decreto” va goduta, per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione. Tale periodo deve essere consecutivo se lo richiede il lavoratore. Le restanti due settimane devono essere godute nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

I termini di cui sopra dovranno in ogni caso essere rispettati compatibilmente con le vicende del rapporto di lavoro. In caso di sospensioni prolungate (malattia, maternità, infortunio, integrazione salariale etc) che si protraggono oltre i limiti dei periodi indicati dal legislatore il periodo di godimento delle ferie potrà essere differito fino al rientro del lavoratore stesso.

Si ritiene inoltre che il periodo di riferimento (e cioè l'anno) debba essere inteso quale periodo di 12 mesi. Pertanto, con riferimento ai rapporti in essere alla data del 1° settembre 2004, la data di scadenza del primo periodo di 12 mesi è fissata al 31 agosto 2005. In caso, invece, di assunzione del lavoratore dopo tale data, il primo periodo di due settimane in argomento deve essere usufruito durante i primi 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione.

In entrambi i casi sopra esposti le ulteriori due settimane devono essere fruito entro i 18 mesi successivi dalla fine dei primi dodici.

Fatto salvo quanto sopra, resta attribuito all'imprenditore, ai sensi dell'articolo 2109 del codice civile, la facoltà di decidere il periodo delle ferie tenendo conto però, oltre che delle esigenze dell'impresa, anche dell'interesse del lavoratore.

Infatti, il potere imprenditoriale di decidere il periodo feriale non può essere esercitato in modo da vanificare le finalità cui è preordinato l'istituto attesa la sua funzione reintegratrice delle energie fisiche.

10.1.3 Frazionabilità

Ulteriore limite posto all'imprenditore è quello relativo alla durata del periodo che deve essere possibilmente continuativo o comunque frazionato in maniera tale che non venga vanificata la funzione propria di questo istituto, tendente a consentire il recupero delle energie psicofisiche spese durante l'anno.

Al riguardo l'articolo 10 prevede il diritto del lavoratore di utilizzare in modo continuativo delle due settimane che deve usufruire entro l'anno di maturazione. L'attribuzione di tale diritto al lavoratore non consente al datore di lavoro, nel caso in cui venisse esercitato, di disporre altrimenti.

Va sottolineato, tuttavia, che il diritto in esame non è stato riconosciuto con riferimento al periodo di ferie eccedente le prime due settimane.

Molti contratti stabiliscono limiti minimi e massimi per le ferie collettive o comunque continuative.

10.1.4 Divieto di monetizzazione delle ferie

Il secondo comma dell'articolo 10 stabilisce *“Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro”*.

Il divieto opera per le quattro settimane minime previste dalla norma. Deve pertanto considerarsi possibile, in caso di oggettivi impedimenti alla fruizione, la corresponsione di un trattamento economico sostitutivo per l'eventuale quota stabilita dai contratti collettivi eccedente le quattro settimane.

10.2 Riposo settimanale

L'articolo 9, comma 1 del *decreto*, prevede che il lavoratore ha diritto “*ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero*”.

Il riposo settimanale ha la finalità di interrompere la prestazione lavorativa consentendo al lavoratore di occuparsi della famiglia, di coltivare i propri interessi e le proprie relazioni. Da ciò la volontà comune di far coincidere in via generale in un unico giorno, uguale per tutti, il riposo settimanale stesso. Il riposo settimanale è un diritto irrinunciabile, proprio per la sua finalità.

L'analisi di questa prima parte dell'articolo 9 evidenzia che:

- a) il lavoratore ogni settimana deve riposare almeno 35 ore (24 ore + 11 ore);
- b) l'intervallo tra attività lavorativa e riposo deve essere di sei giorni (salvo le deroghe previste);
- c) le ore di riposo devono essere consecutive;
- d) il riposo dovrebbe coincidere normalmente con la domenica (salvo le deroghe previste).

10.2.1 Cumulo del riposo settimanale con quello giornaliero

A tale riguardo si può ulteriormente affermare che l'orario massimo lavorativo per una settimana non può eccedere le 77 ore settimanali secondo lo schema che segue:

giorno	ore di lavoro	pausa	ore di riposo
lunedì	12,50	0,10	11
martedì	12,50	0,10	11
mercoledì	12,50	0,10	11
giovedì	12,50	0,10	11
venerdì	12,50	0,10	11
sabato	12,50	0,10	11
domenica	0	0	24
TOTALE ORE	77	1	90

Ne consegue che al lavoratore deve essere garantito un periodo di riposo settimanale minimo non inferiore a 91 ore.

10.2.2 Periodicità e consecutività del riposo

La formulazione legislativa impone il rispetto della periodicità del riposo settimanale che deve ripetersi ogni sei giorni di lavoro tranne le deroghe espressamente previste.

Inoltre, la stessa norma prevede la non frazionabilità del periodo di riposo settimanale e la sua obbligatoria cumulabilità con le 11 ore di riposo giornaliero.

10.2.3 Coincidenza con la domenica

Con riferimento alla coincidenza del riposo con la domenica va osservato che non sussiste una norma che vieti espressamente il lavoro domenicale. Ne consegue, pertanto, che la previsione normativa fa spazio a eventuali deroghe, nei termini di cui si dirà più avanti.

10.2.4 Le deroghe

L'articolo 9, comma 2 del decreto individua le deroghe alle disposizioni stabilite dal primo comma.

La genericità della formulazione “*fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1...*” utilizzata dal legislatore, anche se da una prima lettura potrebbe far ritenere che i quattro elementi sopra individuati (periodicità, durata, consecutività, coincidenza) siano tutti derogabili, trova applicazione solo con riferimento ai requisiti della periodicità e della coincidenza ma non anche alla durata e alla consecutività. Pertanto, possono essere derogate:

- la periodicità del riposo settimanale (anche dal contratto collettivo) purchè “*si tratti di casi di necessità a tutela di altri apprezzabili interessi; non venga snaturato od eluso il rapporto - nel complesso - di un giorno di riposo e sei di lavoro; non vengano superati i limiti di ragionevolezza sia rispetto alle esigenze particolari della specialità del lavoro, sia rispetto alla tutela degli interessi del lavoratore soprattutto per quanto riguarda la salute dello stesso*” (Corte Cost. 146/1971 – Cass. 8820/2001);
- la coincidenza con la domenica, nel pieno rispetto della Costituzione (Corte Cost. 105/72);

Viceversa, non possono essere oggetto di deroga:

- la consecutività, perché si tratta di “*un elemento essenziale del riposo settimanale, in quanto consente di distinguerlo e di non sovrapporlo al riposo giornaliero e a quello annuale*” (Corte Cost. 150/1967; 182/1976; 23/1982);
- la durata, in quanto le 24 ore costituiscono il periodo minimo che consente “*al dipendente il recupero delle energie fisiche e psichiche, per assicurargli un congruo periodo di tempo da destinare ad*

attività ricreative per se e per la famiglia - che é lo scopo umano e sociale del precetto costituzionale” (Corte Cost. 23/1982).

Le attività oggetto delle disposizioni di deroga sono:

a) Attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale

L'ipotesi è circoscritta al caso in cui il lavoratore, attribuito a una squadra di turnisti, sia assegnato a un'altra squadra che osserva un turno diverso. Tale passaggio può impedire, di fatto, il rispetto delle regole canoniche. L'uso improprio e l'abuso di tale circostanza è sconsigliato. In particolare si raccomanda di prevedere, al verificarsi della situazione, i meccanismi adeguati di recupero e di fare in modo che il lavoratore riposi sempre, almeno, un giorno su sei.

b) Attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Al riguardo si pone il problema di individuare quale siano le attività le cui caratteristiche sono quelle di un “lavoro frazionato” attesa l'assenza di una specifica definizione giuridica in tal senso.

Ad ogni modo, un esempio di lavoro frazionato può essere l'attività di pulizie o quella di ristorazione. Si ritiene, invece, che debbano essere esclusi dalla previsione in esame i lavoratori discontinui.

Sono altresì rientranti nell'ipotesi di deroga:

c) Personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario

d) I contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4

Con riferimento a questi ultimi si osserva che i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, ma devono assicurare ai lavoratori periodi equivalenti di riposo compensativo o, nei casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, offrire ai lavoratori interessati una protezione appropriata.

I contratti collettivi, a cui la previsione si riferisce, sono quelli stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative (art. 1, lettera m) del *decreto*).

L'articolo 9, comma 3 del *decreto*, stabilisce che *“il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto ad attività”* espressamente elencate nello stesso articolo. L'elencazione non è esaustiva in quanto potrà essere integrata da un apposito decreto ministeriale.

L'utilizzo del termine disgiuntivo *“ovvero”* porta a ritenere che rientrano nella previsione sia il personale interessato a *“modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare”* sia quello impiegato nelle specifiche attività richiamate nel medesimo comma 3.

Con riferimento al primo si tratta di soggetti che svolgono un'attività che presentano (anche solo per scelta del datore di lavoro) particolari caratteristiche di turnazione tale da far cadere il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica. Pertanto, in questi casi si può derogare al principio del riposo collettivo a vantaggio di un riposo individualmente goduto con periodicità anche diversa.

Circa l'elencazione delle attività richiamate dal legislatore si tratta di quelle già previste dall'articolo 7 della legge 370/34, vale a dire la vendita al minuto ed in genere le attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico.

Vengono, poi, espressamente richiamate le attività previste dagli articoli 11, 12, e 13 della legge 114/98 cioè:

- gli esercizi di vendita al dettaglio;
- gli esercizi ubicati nei comuni ad economia prevalentemente turistica, nelle città d'arte o nelle zone del territorio dei medesimi;
- le rivendite di generi di monopolio; gli esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai complessi turistici e alberghieri; gli esercizi di vendita al dettaglio situati nelle aree di servizio lungo le autostrade, le stazioni ferroviarie, marittime ed aeroportuali; le rivendite di giornali; le gelaterie e gastronomie; le rosticcerie e le pasticcerie; gli esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori, piante e articoli da giardinaggio, mobili, libri, dischi, nastri magnetici, musicassette, videocassette, opere d'arte, oggetti d'antiquariato, stampe, cartoline, articoli da ricordo e artigianato locale, nonché le stazioni di servizio autostradali, qualora le attività di vendita siano svolte in maniera esclusiva e prevalente, le sale cinematografiche.

Infine, stante il richiamo dell'articolo 3 della legge 323/2000, la deroga si applica anche al settore termale.

Il comma 4 conferma la validità delle deroghe previste dalla legge n. 370/34, nonché di tutte quelle disposizioni speciali che consentono di spostare il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica.

A titolo non esaustivo si fa riferimento alla:

- legge n. 138/58, articolo 8, comma 2, che consente per i lavoratori autoferrotranvieri viaggianti, lo spostamento del riposo settimanale al giorno stabilito dal turno;
- legge n. 977/67, articolo 22, comma 3, in forza del quale per i minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica;
- legge n. 516/88, articolo 17, che riconosce agli appartenenti all'unione italiana delle chiese cristiane avventiste del settimo giorno, il diritto di osservare il riposo sabbatico biblico;
- legge n. 101/89 (si vedano anche – da ultimo - i DD.MM. 10/10/03 in G.U. 259/03 e 16/7/01 in G.U. 182/01) che concede agli ebrei il diritto di osservare il riposo sabbatico.

Il quinto e ultimo comma dell'articolo 9, prevede che le attività, per le quali si può prevedere la non coincidenza del riposo settimanale con la domenica, possano essere appositamente integrate con decreto. In tal senso il Ministero è già intervenuto sull'argomento integrando le attività elencate nel decreto ministeriale 22 giugno 1935 e successive modificazioni. Il DM 4/12/2003 ha aggiunto, a quelle già esistenti, il personale (addetto alla fabbricazione, al confezionamento, alla spedizione e alla distribuzione) di aziende che producono acque minerali naturali, acque di sorgente e bevande analcoliche a base di acqua e affini.

Il Decreto Ministeriale 7 ottobre 2004, integrando la tabella I contenuta nel decreto ministeriale 22 giugno 1935 ha aggiunto una nuova voce (più precisamente la n° 48) individuando un'ulteriore tipologia per la quale può trovare applicazione la deroga al riposo settimanale. Si tratta dell'attività di produzione e confezionamento di caffè in unita' predosate, per mono o pluriporzione (cialde, capsule, bustine, ecc.). I lavoratori oggetto di deroga sono quelli addetti alla tostatura, macinazione e confezionamento.

11. Le abrogazioni

L'art. 19 utilizzando una generica formulazione abroga tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal *decreto* stesso, con esclusione di quelle espressamente richiamate.

Con riferimento a queste ultime si citano:

- D. Lgs. 297/94, in quanto richiamato dal terzo comma dell'articolo 2 che esclude l'applicazione del decreto al personale della scuola;
- Regio decreto n. 1955/23, articolo 5; richiamato dal comma terzo, dell'articolo 8 del decreto. Si tratta, per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, di:
 - a) riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
 - b) tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro;

- (nelle miniere o cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita del pozzo);
- c) soste di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Sono considerate nel computo del lavoro effettivo le soste, anche se di durata superiore ai 15 minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi, allo scopo di rimmetterlo nelle condizioni fisiche di riprendere il lavoro;
- Regio decreto n. 1956/23, articolo 4; anch'esso richiamato dal comma terzo dell'articolo 8 del decreto. Si tratta, per il settore agricolo di:
 - a) i riposi intermedi;
 - b) tempo per l'andata al campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno, in conformità alle consuetudini locali;
 - c) tempo necessario per le martellature della falce salvo patto contrario;
 - Legge n. 370/34, art. 7; D. Lgs. 114/98, art. 11,12,13; legge 323/2000, art 3. I richiami sono contenuti nell'articolo 9 del decreto. Per la specificazione si veda quanto detto a proposito di deroga alla coincidenza con la domenica;
 - sono confermate tutte le disposizioni derogative contenute nella legge 370/34, in quanto richiamate dal comma 4 dell'articolo 9 del decreto;
 - le norme che seguono sono tutte richiamate all'articolo 16 del decreto:
 - I. regio decreto n. 692/23, articolo 4; la disposizione riguarda i lavori agricoli e quelli che presentano esigenze tecniche e stagionali;
 - II. regio decreto 10.09.1923, n. 1957; contenente la tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali é consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali di lavoro;
 - III. regio decreto n. 1955/23, articoli 8 e 10; indicanti i casi di superamento (per esigenze tecniche e stagionali) dell'orario massimo e settimanale;
 - IV. legge 154/78, art. 1; legge 59/66, art. 2; norme che forniscono una regolamentazione per il personale del Poligrafico e della Zecca di Stato;
 - legge 473/25; legge 138/58; si tratta di norme previste per il personale mobile alle dipendenze di aziende autoferrotranviarie. Il richiamo è contenuto negli articoli 17 e 19 del decreto, che aggiunge anche il RDL 2328/23. In particolare, l'articolo 19 stabilisce che le tre leggi richiamate sopravvivono per il personale dipendente da aziende

autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio. Il decreto ritiene le tre citate norme, in generale, compatibili. Viene, però, confermata la validità delle disposizioni contenute nell'articolo 9, comma 5 del decreto, cioè la speciale procedura di integrazione, da parte del Ministero, delle attività per le quali il riposo settimanale può non coincidere con la domenica. Inoltre, lo stesso articolo 19 del decreto, fa salva, anche per gli autoferrotranviari (che hanno le caratteristiche anzidette), l'applicazione degli articoli 16 e 17 del decreto; con ciò disponendo, anche per essi, la piena operatività delle deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario e quelle in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.

12. Disciplina generale del regime sanzionatorio

La prima stesura dell'articolo 19, comma 2, del *decreto* nell'abrogare tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia dell'orario di lavoro, faceva salve le disposizioni in esso espressamente richiamate e “*le disposizioni aventi carattere sanzionatorio*”.

Il decreto legislativo n. 213/2004 ha introdotto nel testo del *decreto* con decorrenza 1° settembre 2004, l'art. 18-bis contenente un organico regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro.

All'indomani dell'approvazione del *decreto* e fino alle modifiche apportate dal citato D.Lgs. n. 213/2004 la ricostruzione della nuova mappa sanzionatoria appariva piuttosto complicata e soprattutto con riferimento ad alcuni nuovi precetti introdotti dal *decreto* era completamente assente il regime sanzionatorio.

12.1 Norme applicabili fino al 31 agosto 2004

- per aver fatto superare il limite massimo di 40 ore settimanali; sanzione prevista dall'art. 3 del D.Lgs. n. 758/1994;
- per aver fatto superare la durata media dell'orario di lavoro, nel periodo di 7 giorni, di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario; sanzione prevista dall'art. 3 del D.Lgs. n. 758/1994;
- per non aver computato a parte e remunerato con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro il lavoro straordinario; sanzione prevista dall'art. 3 del D.Lgs. n. 758/1994;

- per le sole aziende industriali. Per aver fatto eseguire lavoro straordinario fuori dai casi previsti dai contratti collettivi, ovvero non in casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, non nei casi di forza maggiore e non in occasione di eventi particolari; sanzione prevista dall'art. 3 del D.Lgs. n. 758/1994;
- per le sole aziende industriali. Per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti. Per aver omesso di comunicare alla Direzione Provinciale del lavoro, in caso di superamento delle 48 ore settimanali, con prestazioni straordinarie, alla scadenza del periodo di riferimento; sanzione prevista dall'art. 2 del D.Lgs. n. 758/1994;
- pur essendo l'attività dell'azienda compresa fra quelle determinate dal RD n. 1957/1923, per aver fatto superare nell'anno solare la media di 40 ore settimanali per un numero di mesi maggiore di quello previsto dal suddetto decreto; sanzione prevista dall'art. 4, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 758/1994;
- pur essendo l'attività dell'azienda compresa fra quelle determinate con Rd. n. 1957/1923, per aver omesso di notificare preventivamente alla Direzione provinciale del lavoro l'intendimento di superare l'orario normale massimo; sanzione prevista dall'art. 4, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 758/1994;
- In materia di ferie mancano la sanzione applicabile al precetto previsto dall'articolo 10 del *decreto*.

12.2 Norme applicabili dal 1° settembre 2004

L'art. 18 bis, del decreto legislativo n. 213/2004, opera una duplice azione di correzione e di riformulazione di sanzioni già presenti nella precedente normativa dell'orario di lavoro oltre ad introdurre *ex novo* profili sanzionatori precedentemente assenti, riguardanti nuove fattispecie disciplinate rimaste impunte.

Secondo le nuove previsioni del rivisitato *decreto*, il quadro delle sanzioni in vigore in materia di orario di lavoro è venuto così ad integrarsi e modificarsi.

12.2.1 Violazioni della normativa in materia di orario normale di lavoro, di orario straordinario

Le inosservanze dell'orario normale di lavoro fissato in 40 ore settimanali e del limite annuale di 250 ore per le prestazioni di orario straordinario rese in mancanza di contrattazione collettiva, sono punite con la sanzione amministrativa da 25 a 154 uro. La stessa sanzione opera in caso di mancato computo e mancata

remunerazione del lavoro straordinario con le maggiorazioni retributive previste dai Contratti collettivi di lavoro o, in alternativa, mancati riposi compensativi. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione ridotta prevista dall'istituto della diffida obbligatoria (D.Lgs. n. 124/2004).

Con riferimento alla violazione dell'orario normale di lavoro, trattasi di una sanzione che trova applicazione solo nei casi in cui i contratti collettivi vietino il ricorso alla prestazione straordinaria ovvero in quei casi in cui la prestazione straordinaria non è ammessa per espressa previsione di legge (come nel caso del lavoro minorile).

Diversamente, nel caso in cui la prestazione straordinaria non sia disciplinata nei contratti collettivi tale sanzione non potrà mai trovare applicazione dal momento che essa è espressamente ammessa nel *decreto*.

12.2.2 Violazione della durata media di 48 ore dell'orario di lavoro

Mentre le disposizioni degli articoli 5 e 5 bis del RDL 692/23 attenevano al superamento del solo limite stabilito per il lavoro straordinario, la nuova disciplina si riferisce, invece, ad un limite settimanale massimo di quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario, rinvenibile ad esito di una media da calcolarsi con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi (salvo diversa previsione dei contratti collettivi) e con l'adozione di precisi criteri di computo. In questo caso la misura della sanzione è pari a 130 a 780 euro. Non è ammesso il pagamento della sanzione ridotta prevista dall'istituto della diffida obbligatoria (D.Lgs. n. 124/2004).

12.2.3 Omessa comunicazione alla DPL del superamento delle 48 ore settimanali

L'art. 18-bis del *decreto* punisce la violazione dell'obbligo di comunicare alla Direzione provinciale del lavoro il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale quando esso avviene a causa di effettuate prestazioni in orario di lavoro straordinario. Va precisato che la nuova sanzione amministrativa, la cui misura va da 103 a 200 euro a prescindere dal numero dei lavoratori interessati alla comunicazione, riguarda solo le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti.

Al riguardo, rispetto all'analoga comunicazione prevista in passato nel settore industriale, si riscontrano due novità. La prima riguarda il campo di applicazione del precetto che non investe più le sole aziende industriali bensì tutte le aziende che occupano più di 10 dipendenti. La seconda agisce sullo spirito della norma che traduce il carattere della comunicazione da preventivo (entro le 24 ore dall'inizio della prestazione straordinaria) a consuntivo (entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento).

La sanzione che punisce la mancata comunicazione è di tipo omissivo per cui è possibile il pagamento della sanzione nella misura minima a seguito di procedura estintiva della diffida obbligatoria sempre che a seguito della quale venga dato corso alla prescritta trasmissione.

12.2.4 Violazione in materia di riposi

Il mancato rispetto delle norme sul riposo giornaliero e/o settimanale è punito con una nuova sanzione amministrativa da 105 a 630 euro.

La norma conferma la conclusione cui si era pervenuti in via interpretativa riguardo al possibile prolungamento dell'orario giornaliero di lavoro fino alla tredicesima ora di prestazione laddove, richiamando le disposizioni previste dall'art. 7, collega la sanzione al riposo giornaliero concesso in misura inferiore alle 11 ore consecutive. Non è ammesso il pagamento della sanzione ridotta prevista dall'istituto della diffida obbligatoria (D.Lgs. n. 124/2004).

12.2.5 Violazioni in materia di ferie

L'art. 18-bis, del decreto n. 213/2004 ha previsto con effetto dal 1° settembre 2004 che, in caso di mancato rispetto delle disposizioni che afferiscono l'istituto delle ferie, introduce una sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui la violazione si riferisce. Il decreto correttivo ha però introdotto rilevanti novità in materia di fruizione delle ferie.

Dal punto di vista sanzionatorio va precisato che qualora la contrattazione collettiva dovesse stabilire un periodo di ferie superiore alle quattro settimane, la sanzione deve considerarsi applicabile solo in caso di mancato rispetto del periodo legale.

Va, infine, osservato che la prevista sanzione si ritiene trovi applicazione nel caso in cui il datore di lavoro non rispetti sia il riconoscimento delle prime due settimane nei 12 mesi di attività sia il precetto che impone al datore di lavoro di concedere al lavoratore le ulteriori due settimane nei successivi 18 mesi. Non è ammesso il pagamento della sanzione ridotta prevista dall'istituto della diffida obbligatoria (D.Lgs. n. 124/2004).

Il coordinatore della Commissione
Enzo De Fusco

Il Presidente vicario della Fondazione Studi
Giuseppe D'Angelo

I contenuti del presente documento sono stati elaborati con l'unanimità dei componenti della Commissione