

La disciplina delle soste giornaliere e settimanali dopo i chiarimenti del ministero del lavoro

## Riposi, deroghe in casi eccezionali

### Principi inflessibili su diritto, durata, cumulo e fruizione

DI DANIELE CIRIOLI

**R**iposi al riparo della flessibilità. Sono principi inderogabili, se non in casi eccezionali, infatti, quelli previsti sul riposo giornaliero e settimanale. E non è concesso di trattare nemmeno sulla loro durata: 11 ore per il primo e 24 per il secondo, consecutive in entrambi i casi e non cumulabili tra loro. È il quadro aggiornato delle regole sui riposi dal lavoro, la cui disciplina normativa risale al 2003, alla riforma operata dal dlgs n. 66. Una materia in continua evoluzione e che vede numerosi interventi di chiarimento da parte del ministero del lavoro (tre interpellati solo nell'ultimo mese).

#### L'orario di lavoro

La vigente disciplina sull'orario di lavoro è in vigore dal 29 aprile 2003. Relativamente alla durata della prestazione lavorativa, fissa di principio che l'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, rimettendo ai contratti collettivi di lavoro la possibilità di stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore o anche di riferire l'orario alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

La disciplina vale per tutti i settori di attività, pubblici e privati, con le sole eccezioni della gente di mare, del personale di volo e dei lavoratori mobili, nonché di alcune ipotesi riconducibili al settore pubblico (forze armate e di polizia, servizi di protezione civile, vigili del fuoco ecc.) deroghe, peraltro, subordinate all'emanazione di appositi decreti ministeriali.

#### I periodi di non lavoro

Un periodo di riposo, secondo la definizione normativa (articolo 1 del dlgs n. 66/2003), è qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro. Tra le varie possibilità, l'attuale disciplina ne contempla quattro di fondamentali: riposo

giornaliero, pause (vedi box in pagina), riposo settimanale e ferie annuali (vedi box in pagina).

#### Il riposo giornaliero

È un diritto spettante al lavoratore, consistente nella fruizione di 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. È un riposo che deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Per determinare il riposo giornaliero, ossia quelle 11 ore consecutive di non lavoro, il ministero del lavoro ha spiegato (nota protocollo n. 1769/2006) che bisogna riferirsi alla normale giornata di calendario. È questo, dunque, un periodo fisso, non derogabile. La precisazione è arrivata in merito alla richiesta di legittimità dell'organizzazione del lavoro di un'impresa in doppi turni nella stessa giornata, intervallati da uno stacco di 6 ore tra un turno e l'altro (sei ore di lavoro, sei ore di riposo e sei ore di lavoro), nonché da 11 ore di riposo consecutive dopo il secondo turno prima della ripresa di un nuovo turno (sei

ore di lavoro, sei ore di riposo e sei ore di lavoro). In tal modo, varia in continuazione l'ora di inizio del primo turno; tuttavia, su ogni «periodo» di 24 ore dall'inizio della prima prestazione risulta osservato un riposo consecutivo di 11 ore. Chiedendo al ministero se una tale organizzazione di lavoro rispondesse o meno alle prescrizioni normative, la risposta è stata negativa perché il calcolo del riposo «ogni 24 ore» non va interpretato «per ogni periodo di 24 ore», come fosse per ogni periodo di 24 ore a partire dall'inizio delle prestazioni.

#### Il riposo settimanale

Il riposo settimanale dà al lavoratore il 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. La disciplina non si applica in alcune situazioni individuate dalla legge (attività discontinue, servizi a bordo treni ecc.).

Nella nota protocollo n. 2186/2005 il ministero del lavoro ha individuato, rileggendo l'articolo 9 del dlgs n. 66/2003, i seguenti requisiti cardini del riposo settimanale:

- la periodicità (ogni 7 giorni);
- la durata (24 ore);
- la coincidenza (di regola) con la domenica;
- la consecutività con il riposo giornaliero.

Nell'interpello n. 29/2007 il ministero ha precisato che la durata della settimana lavorativa non si tocca (sei giorni di lavoro) e che il giorno di riposo (il settimo) può anche non essere la domenica. In particolare, richiamando la circolare n. 8/2005, il ministero ha ricordato che la disposizione che stabilisce la cadenza del riposo ogni sette giorni (di norma la domenica) può essere derogata in presenza di tre condizioni: che esistano degli interessi apprezzabili; che si rispettino, nel complesso, la cadenza di un giorno di riposo ogni sei di lavoro; che non si superino i limiti di ragionevolezza con particolare riguardo alla sicurezza dei lavoratori.

#### Sui riposi non sono ammesse interruzioni

A prescindere dalla tipologia, si tratti di riposo giornaliero o settimanale, un dato è certo: non sono ammesse interruzioni. Il lavoratore che abbia cominciato la sua pausa non può interromperla e, ove ciò avvenga, il decorso del riposo (settimanale o giornaliero) riprenderà nuovamente a decorrere dal termine dell'interruzione. L'esempio tipico è quello della

reperibilità, obbligo previsto in genere nei contratti collettivi, e in virtù del quale il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa alla chiamata

del datore di lavoro (per esempio per interventi di manutenzione ecc.). Posto il principio che i riposi vanno fruiti integralmente, non sono ammissibili dunque possibilità di interruzioni/riprese.

#### Il cumulo dei riposi giornaliero e settimanale

Nel secondo interpello (n. 30), è stato chiesto al ministero la portata della disposizione che prevede il diritto al lavoratore al riposo settimanale «di almeno 24 ore consecutive... da cumulare con le ore di riposo giornaliero» di 11 ore anch'esse consecutive. E cioè se essa stabilisca la necessità di cumulare in maniera «continuativa» il riposo settimanale con quello giornaliero, in modo tale da ottenere 35 ore di riposo consecutive; oppure se voglia soltanto stabilire un divieto di assorbimento tra i due riposi (e cioè che il riposo settimanale di 24 ore venga a contenere anche quello giornaliero). Il ministero avalla la seconda soluzione. Cumulo, spiega, deve intendersi la possibilità di fruire entrambi i riposi. In questo senso, peraltro, il ministero precisa la portata delle istruzioni diramate nella circolare n. 8/2005 laddove ha affermato la ricorrenza della fattispecie sanzionatoria «in tutte quelle ipotesi in cui, pur concedendo il riposo delle 24 ore consecutive, il datore di lavoro non consenta il cumulo con il riposo giornaliero e cioè non aver concesso le 35 ore di riposo complessivo». Il riferimento alle 35 ore complessive, spiega il ministero, sta a favore di un cumulo «effettivo» e non puramente «formale» tra i diversi tipi di riposo. Una soluzione, aggiunge, che non comporta neanche eccessive rigidità alle imprese poiché, in talune specifiche ipotesi (previste dal comma 2 dell'articolo 9 del dlgs n. 66/2003, tra cui le attività a turni), è possibile la deroga ad opera dei contratti collettivi.

#### Le ferie annuali: irrinunciabili e non monetizzabili

Le ferie annuali sono, innanzitutto, regolate dalla Costituzione, che tutela questo periodo come un diritto del lavoratore, retribuito e irrinunciabile. Il codice civile, poi, dispone che la durata è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità; che il momento di godimento è stabilito dal datore di lavoro; che il periodo deve essere possibilmente continuativo e sempre retribuito.

La Convenzione Oit n. 132/1970 (con legge n. 157/1981), ancora, nel fissare un periodo di ferie minimo (3 settimane di cui 2 da godere ininterrottamente), dispone che la fruizione deve avvenire entro un anno e il resto entro i 18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione. Infine, il dlgs n. 66/2003 dispone che:

- ⇒ il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane;
- ⇒ tale periodo minimo di ferie (4 settimane) va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi;
- ⇒ tale periodo minimo di ferie (4 settimane) non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Due le novità sostanziali: periodo minimo di ferie, pari a 4 settimane; e divieto di monetizzazione dello stesso, se non alla cessazione del rapporto di lavoro