

Rinnovata la disciplina su riposi, attività notturna e deroghe alla contrattazione collettiva

Orario di lavoro, più flessibilità

Addio a obblighi comunicativi inutili. Sanzioni al restyling

PAGINA A CURA
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Abolizione di alcune sanzioni, meno adempimenti formali e maggiore flessibilità nei tempi di lavoro. Sono questi i frutti della cosiddetta manovra d'estate varata dall'esecutivo con dl n. 112/2008. In attesa che il decreto completi l'iter di conversione, ecco le principali novità in materia di orario di lavoro.

Lavoratore notturno. È possibile individuare la definizione di lavoratore notturno facendo ricorso a tre distinti criteri. Il dlgs n. 66/2003 afferma che è tale il lavoratore che svolge durante il periodo notturno:

- tre ore del suo orario giornaliero normale;
- almeno una parte del suo orario di lavoro secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- in mancanza di disciplina collettiva, almeno tre ore del suo orario di lavoro giornaliero per un minimo di 80 gg. lavorativi all'anno.

L'art. 41, del dl 112/08, è andato a incidere proprio su quest'ultima definizione ponendo, di fatto, il limite (tre ore) di durata minima della prestazione lavorativa durante il periodo notturno al di sotto della quale il dipendente non può essere considerato lavoratore notturno. Poiché il lavoro notturno è considerato dal legislatore fattore di rischio aggiuntivo rispetto alla normale attività, si fa presente che il riconoscimento dello status di «lavoratore notturno» a favore di un dipendente comporta, a carico del datore di lavoro, alcuni adempimenti aggiuntivi fra i quali rientra l'obbligo della visita medica preventiva e periodica (almeno ogni due anni) per la verifica della specifica idoneità del lavoratore.

Riposo giornaliero. Per il recupero delle energie psicofisiche spettano al lavoratore, ogni 24 ore, almeno 11 ore di riposo fruito in modo consecutivo. In precedenza rappresentavano un'eccezione a questa regola le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (es. addetti alle pulizie, camerieri ecc.). In virtù delle modifiche introdotte è stata prevista una ulteriore eccezione rappresentata dai lavoratori in regime di reperibilità (periodo nel corso del quale il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro in quanto deve essere raggiungibile, può gestire il proprio tempo in modo libero e dedicarsi ai propri interessi) per i quali, quindi, il suddetto limite minimo di riposo quotidiano può essere ridotto. Dal 25 giugno, inoltre, al personale delle aree dirigenziali degli enti e delle aziende del Ssn, non si applicano né le disposizioni in tema di riposo giornaliero né le disposizioni in tema di durata massima dell'orario settimanale di lavoro.

Riposo settimanale. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coinci-

denza con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. Il fondamento di questo istituto va ricercato nelle Convenzioni Oil prima che nell'art. 36 della Costituzione che lo definisce diritto «irrinunciabile» del lavoratore. La novità introdotta dal recente provvedimento sta nel fatto che, d'ora innanzi, il rispetto del suddetto diritto potrà essere verificato non più ogni sette giorni, bensì come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Questo, in concreto, consentirà una maggior flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro a favore del datore di lavoro che potrà concentrare, all'occorrenza, due giornate di riposo al termine di 12 giorni consecutivi di lavoro (fatto salvo ovviamente il rispetto dei riposi giornalieri).

Soppressione degli obblighi comunicativi. Una notevole semplificazione deriva dall'abolizione di due adempimenti formali di scarsa utilità pratica sotto il profilo amministrativo. Si tratta dell'obbligo, per i datori di lavoro che occupano più di dieci dipendenti in una stessa unità produttiva, di comunicare periodicamente al servizio ispettivo della Dpl il superamento delle 48 ore di lavoro set-

timanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, e dell'obbligo di informare annualmente la stessa Dpl e le Oo.Ss. dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici. Conseguentemente dalla data di entrata in vigore del decreto non sarà più necessario procedere all'effettuazione delle suddette comunicazioni con la conseguente abrogazione delle sanzioni connesse.

Le deroghe dei contratti collettivi. In precedenza la possibilità di fissare le deroghe ad alcuni degli istituti (riposi giornaliero, pause, organizzazione e durata del lavoro notturno) era concessa o ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale o tramite accordi collettivi di secondo livello ma comunque in conformità alle regole fissate dai contratti di livello superiore. Adesso, invece, a seguito delle modifiche apportate all'art. 17, comma 1, è prevista la possibilità per la contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) di stabilire direttamente, anziché su esclusiva delega della contrattazione nazionale, le deroghe in materia.

Il nuovo regime sanzionato-

rio. L'art. 18-bis del dlgs n. 66/2003 è stato profondamente riformato dal recente decreto. Sparisce, difatti, la sanzione (d'improbabile concreta applicazione) prevista in caso di superamento del limite della durata dell'orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali, ovvero del minor numero di ore eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva. Così pure è stata abrogata la sanzione relativa al mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive. Al riguardo, tuttavia, non si può che restare sconcertati osservando le modalità con le quali il legislatore abbia deciso di incidere su questo particolare istituto; difatti come detto, da un lato, ha modificato l'originario precetto (riposi settimanale non più ogni sette giorni, ma come media in un periodo di 14 giorni), e dall'altro ha eliminato in radice la sanzione prevista a carico del trasgressore in caso di violazione: questa rinnovata impostazione appare, invero, un po' azzardata e meriterebbe probabilmente di essere riconsiderata in quanto potrebbe, nelle mani di datori di lavoro privi di scrupoli, cagionare il totale pregiudizio del

diritto in questione. In contrasto con la suddetta abrogazione risulta, invece, la previsione di una nuova sanzione amministrativa da applicare nel caso in cui il datore di lavoro conceda al lavoratore il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica. Paradossalmente, difatti, adesso converrà di più al datore di lavoro non concedere del tutto ai propri dipendenti il riposo settimanale piuttosto che concederlo, in mancanza di una causa giustificatrice, in un giorno diverso dalla domenica.

La sanzione per la violazione del diritto del lavoratore al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore è stata drasticamente ridotta con la precisazione, tuttavia, che la stessa troverà applicazione oltre che in relazione ad ogni singolo lavoratore anche con riferimento ad ogni periodo di 24 ore in cui viene constatata la violazione. Continua, infine, ad essere priva di specifica sanzione la violazione del diritto alla pausa di almeno 10 minuti posta a favore del lavoratore che svolge un orario di lavoro giornaliero superiore a sei ore.

Le sanzioni in materia di tempi di lavoro

(D.Lgs. n. 66/2003 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 213/2004 e dal D.L. n. 112/2008)

ILLECITI AMMINISTRATIVI			
Fonte Normativa	Illecito	Importo Sanzione	Diffidabile
Art. 4, co. 2, 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003	Superamento del limite previsto per la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento compreso lo straordinario)	Da Euro 130 a Euro 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.	NO
Art. 5, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003	Superamento del limite massimo di 250 ore annuali di lavoro straordinario (limite che può essere surrogato dalla disciplina collettiva applicabile)	Da Euro 25 a Euro 154. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 5 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da Euro 154 a Euro 1.032 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	NO
Art. 5, co. 5, D.Lgs. n. 66/2003	Mancato computo e/o mancata remunerazione del lavoro straordinario svolto con le maggiorazioni retributive previste dal CCNL	Da Euro 25 a Euro 154. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 5 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da Euro 154 a Euro 1.032 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	SI
Art. 7, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Mancata rispetto del diritto del lavoratore al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore	Da Euro 25 a Euro 100 per ciascun lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore	NO
Art. 9, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003	Mancata rispetto del diritto del lavoratore al riposo domenicale	Da Euro 130 a Euro 780 per ciascun lavoratore	NO
Art. 10, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Mancata rispetto del diritto del lavoratore a fruire di un periodo annuale minimo di ferie retribuite	Da Euro 130 a Euro 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione	NO
Art. 13, co. 1 e 3, D.Lgs. n. 66/2003	Superamento del limite massimo di 8 ore di lavoro notturno in media nelle 24 ore (periodo che può essere surrogato dalla disciplina collettiva applicabile)	Da Euro 51 a Euro 154 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre il limite.	SI
ILLECITI PENALI			
Fonte Normativa	Illecito	Pena Prevista	Prescrizione Obbligatoria
Art. 11, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003	- Violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo compreso tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; - Violazione del divieto di adibire al lavoro notturno, nonostante il loro espresso dissenso, le categorie di lavoratori individuate dalla norma	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da Euro 516 a Euro 2.582	SI
Art. 14, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Violazione dell'obbligo di sottoporre a controllo sanitario preventivo e periodico (almeno ogni 2 anni) i lavoratori notturni.	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da Euro 1.549 a Euro 4.131	SI