



Roma, 9 novembre 2006

## **Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*All'Ordine dei Consulenti del lavoro di Teramo  
Via Trento e Trieste 24  
64100 – Teramo*

*Prot. n. 25/I/0005817*

Oggetto: art.9, D.Lgs. n. 124 del 2004 – risposta ad istanza di interpello avanzata dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Teramo - orario massimo settimanale per i dipendenti di aziende del settore lapidei che svolgono mansioni di autisti.

Con istanza di interpello, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124 del 2004, l'Ordine dei Consulenti del lavoro di Teramo chiede di conoscere la corretta interpretazione della disciplina vigente in materia di orario di lavoro, in relazione all'orario massimo settimanale per i dipendenti di aziende del settore lapidei, che svolgono mansioni di autisti.

In particolare l'interpellante chiede se sia corretto, ai sensi della normativa vigente, applicare a tali lavoratori un orario di lavoro pari a 50 ore settimanali articolato, in base all'art. 53 del CCNL vigente di categoria, su 10 ore giornaliere distinte in sette ore di guida e tre di riposo a disposizione del datore di lavoro.

In proposito, acquisito il parere di della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Occorre anzitutto segnalare che l'interpellante qualifica correttamente le tre ore di "riposo" come orario di lavoro, atteso che nel corso di queste tre ore il lavoratore è a tutti gli effetti a disposizione del datore di lavoro.

Peraltro l'orario di lavoro praticato dall'azienda in oggetto è evidentemente superiore alla durata massima media di 48 ore settimanali su un periodo di quattro mesi prevista dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003. Tale superamento dei limiti massimi previsti dalla legge viene invero giustificato sostenendo che i lavoratori in oggetto sarebbero "*lavoratori mobili*" ai quali, di conseguenza non si applicherebbe la disciplina derivante dalla Direttiva 93/104/CE, bensì la diversa disciplina prevista dalla Direttiva 2002/15/CE.

Tuttavia, poiché la Direttiva 2002/15/CE non è ancora stata recepita nel nostro ordinamento, al momento l'unica disciplina applicabile sarebbe quella di cui al Regolamento CEE n. 3820/1985, relativo ai periodi di guida e di riposo degli autotrasportatori che, come noto, ha efficacia diretta nel nostro ordinamento. Dunque, poiché il Reg. CEE 3820 autorizza esplicitamente un orario pari a quello applicato nel caso di specie, non vi sarebbe alcun contrasto tra l'orario praticato e la disciplina vigente.

La soluzione prospettata dallo scrivente, tuttavia, non può essere accolta. Occorre, infatti segnalare che la premessa del ragionamento proposto, secondo la quale i lavoratori in oggetto (autisti di camion dipendenti da aziende del settore lapideo) sarebbero da considerarsi *lavoratori mobili* e, pertanto, sottratti all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 66 del 2003, è da ritenersi infondata.

Lo stratificarsi di normative comunitarie relative all'orario di lavoro dei lavoratori mobili e la formulazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 66 comporta infatti che nel nostro ordinamento non vi sia una definizione unica di *lavoratore mobile* utilizzabile in tutte le situazioni, con la conseguenza che occorre valutare ogni singola fattispecie per verificare se essa rientri o meno nel campo di applicazione delle diverse norme.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 66 del 2003 sono infatti esclusi dal campo di applicazione del decreto esclusivamente “*i lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE*”. Per “*lavoratori mobili*” deve poi intendersi, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. h), “*qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non navigabile*”. Atteso che la direttiva 2002/15 si occupa esclusivamente dei lavoratori mobili che effettuano operazioni di autotrasporto, l'esclusione di cui all'art. 2 deve ritenersi evidentemente limitata ai suddetti lavoratori e, peraltro, per i soli profili di cui alla medesima direttiva (vale a dire tutti quelli previsti dalla direttiva 93/104 ad eccezione delle ferie, nonché, con riferimento al D.Lgs. n. 66 del 2003, della disciplina dell'orario normale e dello straordinario). A questi lavoratori, in attesa che venga recepita la direttiva del 2002, si applicherà il Regolamento CE 3820 del 1985.

Al contrario, il decreto legislativo n. 66 si applica espressamente ad una serie di lavoratori mobili che svolgono attività che comportano la guida o l'uso di mezzi di trasporto, come è dimostrato dalle deroghe previste per alcuni di essi dagli artt. 16 e 17 del decreto ed in particolare dalla deroga di cui all'art. 17, comma 6, del D.Lgs. n. 66. La formulazione di quest'ultima norma conferma dunque chiaramente che vi sono alcuni lavoratori mobili che non rientrano nell'esclusione dal campo di applicazione del decreto di cui all'art. 2.

Occorre dunque, in prima istanza, verificare se i lavoratori in oggetto, che sono senz'altro da considerarsi lavoratori mobili, rientrano o meno nell'esclusione di cui all'art. 2. A tal fine, come detto, occorre verificare l'ampiezza della definizione di *lavoratore mobile* prevista nell' art. 3, par. 1, lett. d) della Direttiva 2002/15/CE, secondo la quale “è *lavoratore mobile un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di passeggeri o di merci per conto proprio o di terzi*”. Ebbene, tale norma fa riferimento esclusivamente all' “*impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci*” attribuendo così rilevanza decisiva non già all'attività dei singoli lavoratori ma all'attività dell'impresa. Se dunque il criterio fondamentale deve ritenersi quello dell'attività svolta dall'azienda, ben difficilmente potrebbero considerarsi “*lavoratori mobili*” (con riferimento all'ambito di applicazione della direttiva n. 2002/15 e, quindi, del decreto) i dipendenti di un'azienda del settore lapideo.

La prevalenza, nella disciplina comunitaria, dell'attività dell'impresa sull'attività svolta dal lavoratore è peraltro dimostrata dalle affermazioni della Corte di Giustizia delle Comunità europee nella sentenza del 4 ottobre 2001 (caso *Bowden*), nella quale la Corte si è occupata di definire la portata della definizione “*lavoratore mobile*” di cui alla Direttiva 93/104. In quella sentenza (nella quale la Corte si occupava del caso speculare a quello in esame di alcune lavoratrici che svolgevano attività di ufficio per una azienda di trasporti e chiedevano la non applicazione della deroga per i lavoratori mobili e la conseguente applicazione della direttiva comunitaria 93/104), la Corte ha chiarito che la direttiva “*deve essere interpretata nel senso che tutti i lavoratori occupati nel settore dei trasporti stradali, compreso il personale d'ufficio, sono esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva*” (par. 44) e che “*l'esclusione dei lavoratori del settore dei trasporti stradali, in particolare, si estende quindi a tutti i lavoratori del settore*” (par. 39). Anche nella sentenza citata trova dunque conferma che il principio fondamentale per l'individuazione dei “*lavoratori mobili*” deve ritenersi quello del settore di attività dell'azienda (attività di trasporto di persone o cose).

In conclusione deve ritenersi che i suddetti lavoratori (lavoratori mobili dipendenti da un'azienda che non svolge attività di trasporto) devono essere qualificati come lavoratori mobili ai sensi del D.Lgs. n. 66 del 2003, ma che essi non rientrano tra i lavoratori mobili esclusi dal campo di applicazione del decreto stesso, ai sensi dell'art. 2. Di conseguenza, agli stessi si applicherà la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 66 del 2003, ad eccezione – come previsto dall'art. 17, co. 6 – degli artt. 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 9 (riposi settimanali) e 13 (limiti alla durata del lavoro notturno). Ne deriva, dunque, la piena applicabilità agli stessi del limite massimo medio di 48 ore settimanali su un periodo di computo di quattro mesi, previsto dall'art. 4, comma 2 del D.Lgs. n. 66,

con la conseguente nullità della clausola contrattuale oggetto del presente interpello per contrasto con norma imperativa.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

**PP**

GLe