

Vademecum per i datori di lavoro - 14 Marzo 2014 Ore 06:00

# Nuove sanzioni sull'orario di lavoro: come si calcolano?

di **Anastasio Guglielmo** - Avvocato, funzionario ispettivo D.T.L. di Reggio Emilia

Dalla decuplicazione delle sanzioni in materia di orario di lavoro si é passati ad una semplice duplicazione. Questa variazione in aumento delle sanzioni, tuttavia, non ha coinvolto tutte le violazioni contemplate dal D.Lgs. n. 66/2003, ma solo quelle sulla durata massima dell' orario settimanale nonché sui riposi giornalieri e settimanali.

## La durata massima dell'orario di lavoro settimanale

L'orario normale di lavoro è fissato in **40 ore settimanali**; alla contrattazione collettiva è assegnata la facoltà sia di stabilire un orario inferiore che di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative ad un periodo non superiore a 12 mesi (art. 3 D.Lgs. n. 66 del 2003, che riprende i contenuti dell'art. 13 della legge n. 196 del 1997). Quest'ultimo regime orario (c.d. multiperiodale) comporta che, nell'ipotesi di **superamento delle 40 ore settimanali**, il datore di lavoro non sia obbligato a pagare le maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario, purchè mantenga, nell'unità di tempo considerata, una media lavorativa di 40 ore settimanali. Tuttavia, a prescindere dalla presenza di un regime c.d. multiperiodale, il datore non potrà **mai superare il limite delle 48 ore medie settimanali** svolte nell'arco di **quattro mesi di lavoro**, o nel più ampio lasso di tempo (**6 o 12 mesi**) considerato dalla contrattazione collettiva.

## Come determinare il periodo ai fini dell'orario medio settimanale

Ai fini della **determinazione del periodo** nel quale andare a calcolare l'orario medio settimanale, non vanno prese in considerazione le ferie, malattie, infortuni e gravidanze le quali, pertanto, sono considerati neutri. Non sono considerate, invece, neutre le assenze diverse come ad esempio i permessi e gli scioperi.

## Come calcolare l'orario medio settimanale

Ai fini del **calcolo dell'orario medio settimanale**, invece, vanno considerati tutti i momenti definibili come lavoro ai sensi dell'art. 1, D.Lgs. n. 66/2003. Non vanno, pertanto, presi in considerazione i riposi intermedi, le pause e gli spostamenti casa-lavoro.

La **violazione del limite delle 48 ore medie settimanali** comporta l'applicazione di una sanzione che, a seguito della duplicazione prevista dalla L. n. 9/2014,

- va da un **minimo di 200** ad un **massimo di 1.500 euro**;
- **varia da 800 a 3.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 5 lavoratori** ovvero si è verificata per almeno tre periodi di riferimento;
- **varia da 2.000 a 10.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori** ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di riferimento.

## I riposi giornalieri

Il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutive ogni 24 (art. 7 d.lgs. n. 66/2003); pertanto, *a contrario*, si desume che l'**orariomassimo giornaliero** non può superare le **13 ore**.

Occorre ribadire che le 11 ore previste, costituiscono un riposo minimo e che, pertanto, ogni accordo peggiorativo sarà tacciato di nullità per contrarietà a norme imperative.

L'arco temporale di 24 ore decorre inderogabilmente dall'inizio della prestazione lavorativa; pertanto, eventuali accordi che intercettino un **arco temporale diverso** non varrà ad esonerare il datore di lavoro da possibili conseguenze sanzionatorie.

Il riposo in questione, inoltre, deve essere **consecutivo**.

## Eccezioni

Fanno eccezione per quelle attività intrinsecamente caratterizzate da **periodi lavorativi frazionati** durante la giornata, (come ad esempio gli addetti alle pulizie), per le attività rese in regime di reperibilità o più in generale non predeterminabili nella loro durata o determinabili dai lavoratori stessi ( come avviene per i lavoratori con funzioni direttive, a domicilio e per la manodopera familiare).

La disposizione, inoltre, non vale per:

- il **personale di ruolo del S.S.N.**

- i lavoratori impegnati nei **turni** individuati dalla contrattazione di II livello, qualora siano costretti a cambiare squadra e non possano così usufruire del riposo tra la fine del periodo con una squadra e l'inizio del servizio con un'altra.

In ultimo, l'art. 17 del D.lgs. n. 66/2003, così come modificato dalla L. n. 133/2008, prevede una ulteriore possibilità di deroga all'art. 7 mediante **contratti collettivi stipulati a livello nazionale** con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Così come confermato dall'interpello del Ministero del Lavoro n.36/2009, tali **deroghe** trovano attuazione sia nell'ipotesi in cui siano cristallizzate unicamente nella contrattazione nazionale di categoria (senza essere recepite dalla contrattazione di livello inferiore), sia nell'ipotesi di silenzio degli accordi nazionali e contestuale regolamentazione ad opera dei contratti collettivi territoriali o aziendali.

La **violazione per il mancato riposo giornaliero** comporta l'applicazione di una sanzione che, a seguito della duplicazione prevista dalla L. n. 9/2014:

- varia da un **minimo di 100** a un **massimo di 300 euro**;

- varia **da 600 a 2.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 5 lavoratori** ovvero si è verificata per almeno tre periodi di 24 ore;

- varia **da 1.800 a 3.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori** ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di 24 ore.

## I riposi settimanali

Il lavoratore ha diritto **ogni sette giorni** a un periodo di **riposo di almeno ventiquattro ore consecutive**, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.lgs.n. 66/2003 (art. 9 del D.lgs. n. 66/2003); il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un **periodo non superiore a 14 giorni**.

Pertanto, la disposizione consente di organizzare dei periodi lavorativi per più di 6 giorni consecutivi, purchè ogni 14 giorni vengano previsti almeno 2 di riposo.

Sembra al quanto pacifico, a parere dello scrivente, che l'**organizzazione** del lavoro su un lasso di tempo **che superi i 6 giorni consecutivi**, debba fare i conti con il regime delle deroghe previste in tema di riposo settimanale domenicale. Quindi, la eventuale scelta datoriale che vada in tale direzione, non potrà non tenere in considerazione tutte quelle attività che abbiano le caratteristiche elencate nell'art. 9, comma 3, D.lgs. n. 66/2003 e negli artt. 5 e 7 della l. n. 370/1934.

## Eccezioni

Come per i riposi giornalieri, fanno **eccezione alla consecutività** del riposo settimanale quelle attività intrinsecamente caratterizzate da periodi lavorativi frazionati durante la giornata, (come ad esempio gli addetti alle pulizie), per le attività non predeterminabili nella loro durata o determinabili dai lavoratori stessi. Non valgono, tuttavia, in tale ipotesi le eccezioni previste per le prestazioni rese in regime di reperibilità. Pertanto, quell'interpretazione ministeriale, sancita nell'interpello n.13/2008, rimane attuale in ordine ai riposi

settimanali, con la conseguenza che, qualora tale riposo venga interrotto da una prestazione resa in regime di reperibilità, il tempo di decorrenza riprenderà a spirare *ex novo* dalla fine dell'attività lavorativa. Inoltre, fanno eccezioni alle disposizioni in tema di riposi settimanali:

- le 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;
  - quelle relative al 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;
  - tutte le ipotesi previste dalla **contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello**, sempre che vengano garantiti ai prestatori di lavoro periodi equivalenti di riposo compensativo, ovvero, quando non sia possibile concederli per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata un'adeguata protezione.
- La **violazione dei riposi settimanali** comporta l'applicazione di una sanzione che, a seguito della duplicazione prevista dalla L. n. 9/2014,
- va da un **minimo di 200** ad un **massimo di 1.500 euro**;
  - **varia da 800 a 3.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 5 lavoratori** ovvero si è verificata per almeno tre periodi di riferimento;
  - **varia da 2.000 a 10.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori** ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di riferimento.

## Regime sanzionatorio e successione di leggi nel tempo

Preliminarmente occorre osservare che tutte le violazioni in esame non sono sanabili e, pertanto, non sarà applicabile il meccanismo premiale della **diffida obbligatoria** che, in altri casi, consentirebbe ai trasgressori di essere ammessi al pagamento delle sanzioni minime, qualora ottemperino al provvedimento impartito dagli organi di vigilanza. Ne deriva che questi ultimi dovranno contestare le violazioni sopra indicate applicando direttamente le **sanzioni in misura ridotta**, pari al doppio del minimo o ad un terzo del massimo edittale. Passando alle questioni di diritto intertemporale, occorre premettere che nel corso degli ultimi tre mesi si sono succeduti **3 diversi regimi sanzionatori**:

- quello pregresso, in vigore **fino al 23 dicembre 2013**;
- quello previsto dal decreto legge n. 145/2013 che prevede la **decuplicazione delle sanzioni**;
- quello attualmente in vigore con la legge di conversione (L. n. 9/2014) al predetto decreto che prevede la sopra illustrata **duplicazione delle sanzioni**.

Stante il quadro esposto e considerato il principio "*tempus regit actum*", dovremmo parlare di una duplice successione di leggi nel tempo.

In realtà, l'art. 14 della legge di conversione ha disposto una sorta di abrogazione retroattiva della decuplicazione prevista dal decreto-legge n.145. Pertanto, la successione di leggi nel tempo in relazione alle fattispecie che si accavallano nel periodo pre e post 24 dicembre 2013, va verificata solo in relazione al regime sanzionatorio pregresso (quello in vigore fino al 23 dicembre) e quello attualmente in vigore. In altre parole, le violazioni commesse fino al 23 dicembre 2013 saranno trattate con il regime sanzionatorio pregresso, mentre quelle commesse successivamente a tale data saranno soggette ad importi sanzionatori raddoppiati.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 5/2014, ha avuto modo di precisare che, ai fini dell'individuazione del momento di commissione dell'illecito, occorrerà prendere in considerazione tutto il periodo di:

- **4 mesi** ( ovvero il periodo più lungo previsto dalla contrattazione collettiva) per la violazione riguardante la durata media settimanale dell'orario di lavoro;
- **14 gg.** per i mancati riposi settimanali;
- **24 h.** per i mancati riposi giornalieri.

Ne consegue che, spiega il Dicastero, l'applicazione delle nuove sanzioni raddoppiate presuppone che i periodi sopra indicati cadano interamente dopo il 24 dicembre 2013.

In concreto, il regime sanzionatorio sopra esposto sarà così schematizzabile:

## Tabella sanzioni

	Violazioni ante 24/12/2013	Violazioni post 24/12/2013
--	----------------------------	----------------------------

<b>Orario massimo settimanale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 100 a 750 euro</li> <li>- da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno tre periodi di riferimento</li> <li>- da 1.000 a 5.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di riferimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 200 a 1.500 euro</li> <li>- da 800 a 3.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno tre periodi di riferimento</li> <li>- da 2.000 a 10.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di riferimento</li> </ul>
<b>Riposi settimanali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 100 a 750 euro</li> <li>- da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno tre periodi di riferimento</li> <li>- da 1.000 a 5.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di riferimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 200 a 1.500 euro</li> <li>- da 800 a 3.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno tre periodi di riferimento</li> <li>- da 2.000 a 10.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di riferimento</li> </ul>
<b>Riposi giornalieri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 50 a 150 euro</li> <li>- da 300 a 1.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno tre periodi di 24 ore</li> <li>- da 900 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di 24 ore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 100 a 300 euro</li> <li>- da 600 a 2.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno tre periodi di 24 ore</li> <li>- da 1.800 a 3.000 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno cinque periodi di 24 ore</li> </ul>