

AIDP



Riviste e libri

Condividi su:

Orario di Lavoro

di Mario Fusani, Studio Associato Gandolfi Fusani [m.fusani@gandolfi-fusani.it]

Il 25 giugno u.s. è entrato in vigore il decreto legge n°112/2008 (cd. Manovra d'estate). La manovra ha introdotto importanti modifiche alla normativa in materia di lavoro prevedendo una semplificazione degli adempimenti formali ed una maggiore flessibilità nei tempi di lavoro.

Di seguito riportiamo le principali novità in materia:

Lavoratore notturno

A seguito delle modifiche introdotte dall'art. 41 del d.l. 112/2008 viene considerato lavoratore notturno: chiunque svolga, durante il periodo notturno, almeno tre ore del suo orario di lavoro giornaliero, per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno.

A differenza del testo previgente, che definiva lavoratore notturno chiunque svolgesse alternativamente, durante il periodo notturno: almeno tre ore del suo orario giornaliero; una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dalla contrattazione collettiva oppure, in mancanza di disciplina collettiva, un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, la recente modifica ha inteso tutelare il lavoratore da possibili deroghe peggiorative da parte dei CCNL, vincolando tutti i contratti collettivi al rispetto dello stesso limite orario di tre ore di lavoro per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno.

Riposo giornaliero

Per il recupero delle energie psicofisiche spettano al lavoratore, ogni 24 ore, almeno 11 ore di riposo consecutive.

In precedenza costituivano un'eccezione a questa regola le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (es. attività di pulizie, di ristorazione collettiva). Il nuovo decreto ha invece introdotto un'ulteriore eccezione anche per i lavoratori in regime di reperibilità, per i quali il suddetto limite minimo di riposo giornaliero può essere ora ridotto.

Modifiche sono state apportate anche in tema sanzionatorio. La sanzione prevista per la violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di rispettare il diritto al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, in precedenza fissata da un minimo di 105 Euro ad un massimo di 630,00 Euro, è stata oggi ridotta e definita da un minimo di 25 Euro ad un massimo di 100 Euro per lavoratore per ogni singolo periodo di 24 ore.

È stato invece previsto che le disposizioni in tema di riposo settimanale non si applicano al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale. Ciò in ragione della qualifica posseduta e delle necessità di conformare l'impegno di servizio al pieno esercizio della responsabilità propria dell'incarico dirigenziale affidato. A tal proposito il decreto ha comunque rimesso alla contrattazione collettiva il compito di definire le modalità per garantire ai dirigenti delle condizioni di lavoro che consentano una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psicofisiche.



Riposo settimanale

Per quanto concerne i riposi settimanali, ai sensi dell'art. 9, comma 1, D.Lgs. n.66/2000, ogni lavoratore ha diritto di fruire, ogni 7 giorni, di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero.

Ai fini del computo della consecutività, il decreto ha precisato che il suddetto periodo di riposo consecutivo debba essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

D'ora innanzi, pertanto, il rispetto di tale diritto potrà essere verificato non più ogni sette giorni, ma su una media di un periodo non superiore a 14 giorni, consentendo così una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro a favore del datore di lavoro che, all'occorrenza e nel rispetto dei riposi giornalieri, potrà concentrare due giornate di riposo al termine di 12 giorni consecutivi di lavoro.

E' stata invece introdotta una nuova sanzione amministrativa, variabile da un minimo di 130 Euro ad un massimo di 780 Euro a lavoratore, per l'ipotesi in cui il datore di lavoro conceda al dipendente il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica.

Deroghe da parte della contrattazione collettiva

In precedenza la possibilità di prevedere deroghe ai seguenti istituti: riposo giornaliero, pause, organizzazione e durata del lavoro notturno, era prevista solo per i contratti collettivi nazionali o tramite accordi collettivi di secondo grado, secondo le regole fissate dalla contrattazione di livello superiore.

Le recenti modifiche introdotte dal già citato decreto legge n.112/08 hanno invece previsto che, in mancanza di specifiche disposizioni da parte dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, sia rimessa alla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale), la facoltà di introdurre deroghe direttamente, anziché dietro esclusiva delega della contrattazione nazionale.

Soppressione degli obblighi comunicativi

La manovra d'estate ha inoltre previsto l'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 10 dipendenti in una stessa unità operativa, di comunicare periodicamente al servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro il superamento delle 48 ore di lavoro settimanali per prestazioni di lavoro straordinario e dell'obbligo di informare annualmente la stessa DPL e le Organizzazioni Sindacali dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici.

Dalla data di entrata in vigore del predetto decreto non è infatti più necessario procedere all'effettuazione di tali comunicazioni, con la conseguente abrogazione delle connesse sanzioni.

Sospensione dell'attività imprenditoriale

E' stata inoltre abrogata la previsione normativa che consentiva agli organi di vigilanza del Ministero del lavoro di sospendere l'attività imprenditoriale in caso di reiterate violazioni di superamento dei tempi di lavoro, riposo giornaliero e settimanale.

La misura della sospensione dell'attività imprenditoriale continua, invece, a trovare applicazione per l'impiego di personale, non risultante da scritture o documentazione obbligatoria, in misura superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, e di reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

Con riferimento, invece, alle condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, già previste dall'art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, la manovra d'estate ha eliminato dal novero l'ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei limiti dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale. Resta, invece, invariata la possibilità di provvedere alla revoca della sospensione in presenza: della regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria; dell'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nell'ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

[Indietro](#)