
Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



8. **ORARIO DI LAVORO**

8.1. SANZIONI SULL'ORARIO DI LAVORO

La normativa in materia di orario di lavoro si impone agli inizi del secolo passato come uno dei primari filoni di indagine dei neonati organismi ispettivi ministeriali, mentre la sanzione nel sistema dell'articolazione di orari ai quali deve essere assoggettata la prestazione lavorativa del dipendente rappresenta la prevalente (e spesso esclusiva) garanzia di effettività delle tutele, specie ove si presenti efficace, proporzionale e dissuasiva. In questa duplice prospettiva si analizzano le sanzioni penali e amministrative, così come individuate dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (che costituisce l'atto normativo con cui il Legislatore italiano ha recepito e attuato le Direttive comunitarie n. 93/104/CE del Consiglio, 23 novembre 1993 e n. 2000/34/CE del Parlamento e del Consiglio, 22 giugno 2000, in esecuzione della legge n. 39/2002), per effetto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 213/2004 (la Corte costituzionale, con la sentenza n. 153/2014, si è pronunciata sulla illegittimità costituzionale dell'art. 18-*bis*, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003 nel testo originario per violazione dei criteri di delega contenuti nella legge n. 39/2002).

Dopo i chiarimenti della prassi con Circolare n. 8/2005, sono seguiti gli interventi di modifica introdotti dapprima dall'art. 41 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e in seguito, più massicciamente, dall'art. 7 della legge n. 183/2010 che ha completato il lungo percorso di riforma dell'apparato sanzionatorio posto a garanzia di effettività delle disposizioni in materia di disciplina e organizzazione dei tempi di lavoro, tenendo conto delle interpretazioni offerte dalla prassi amministrativa che ha accompagnato l'implementazione normativa. Inoltre, la legge n. 9/2014, che ha convertito in legge il D.L. n. 145/2013, ha previsto l'**aumento delle sanzioni in materia di superamento dei limiti massimi di lavoro settimanale e mancata concessione del riposo settimanale e domenicale** (Circolare n. 5/2014). Da ultimo in materia è intervenuto il comma 445, lett. d), n. 1, dell'art. 1 della legge n. 145/2018 che ha introdotto apposite maggiorazioni alle sanzioni applicabili per la violazione delle disposizioni di cui all'art. 18-*bis*, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro massimo (medio) settimanale, ferie, riposi giornalieri e riposi settimanali (INL, Circolare n. 2/2019).

8.2. SUPERAMENTO DEL LIMITE MASSIMO (MEDIO) DELL'ORARIO DI LAVORO

Passando alla prima delle ipotesi di illecito amministrativo attualmente previste dal D.Lgs. n. 66/2003, sulla quale è intervenuto dapprima l'art. 7 della legge n. 183/2010 e da ultimo l'art. 14, comma 1, lett. c), del D.L. n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014, riguarda il superamento del limite massimo dell'orario di lavoro considerato nella media complessiva delle prestazioni svolte, come stabilito dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, è determinato nel senso che «*la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario*». In proposito, il Ministero del Lavoro con la Circolare n.

8. Orario di lavoro

8.2. Superamento del limite massimo (medio) dell'orario di lavoro

8/2005 ha chiarito che il periodo da assumere a riferimento come base di computo per la verifica del superamento (4 mesi “legali” ovvero 6 o 12 mesi “contrattuali”, se motivatamente determinato nell'accordo collettivo) e, quindi, per la sussistenza dell'illecito in argomento, deve ritenersi “fisso”, nel rispetto del principio di tassatività e di determinatezza al quale è naturalmente improntato tutto il sistema sanzionatorio amministrativo, sebbene esso debba essere considerato nella sua logica e connaturata “scorrevolezza individuale”.

Precisamente, infatti, i chiarimenti ministeriali osservano che l'arco temporale di riferimento deve considerarsi “scorrevole” per quanto riguarda le posizioni dei singoli lavoratori interessati da periodi di assenza motivati da una delle causali esplicitate dal D.Lgs. n. 66/2003 ovvero esplicitate, in via interpretativa ed estensiva, dalla Circolare n. 8/2005. Il riferimento è, anzitutto, all'art. 6, comma 1, secondo cui «*i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media*», il quale viene inteso nel senso che alle **assenze per causa di malattia** devono essere necessariamente **parificati anche i periodi di assenza per infortunio e per gravidanza**, tutte situazioni per le quali si ritiene sussista un collegamento «*allo stato di salute del lavoratore*» o della lavoratrice.

Pertanto, il **personale ispettivo** dovrà prestare la massima attenzione nell'operare il computo dell'arco temporale da sottoporre ad osservazione ai fini della verifica del rispetto degli obblighi di legge, con la inevitabile delicatezza e complessità dell'operazione, in ragione della molteplice diversificazione dei periodi da investigare, diversi, potenzialmente, per ciascun lavoratore. Viene inoltre specificato, sempre con riguardo al **calcolo della media delle ore ai fini del superamento o del rispetto dei limiti**, che il computo dei periodi di assenza con diritto alla conservazione del posto diversi da quelli sopra indicati sono ricompresi nel **periodo quadrimestrale** (semestrale o annuale) **di riferimento**, anche se vanno valorizzati «*con indicazione delle ore pari a zero*», con rigoroso rispetto dell'effettivo criterio sostanziale del calcolo delle ore lavorative, corrispondenti al reale svolgimento di prestazioni di lavoro.

D'altra parte, per questo profilo oggettivo, qualora il datore di lavoro si trovi a superare il limite massimo fissato dalla norma, per aver dovuto computare con valore zero le assenze non eliminabili dalla media, specie quando ciò accada in coda di periodo, potrà in ogni caso invocare la non rimproverabilità della condotta obiettivamente illecita. Conclusivamente, sulla questione, deve segnalarsi che il personale ispettivo al fine di accertare l'illecito amministrativo di cui trattasi dovrà altresì verificare se le ore di lavoro straordinario effettuate dal singolo lavoratore siano state o meno compensate, all'interno dello stesso periodo di riferimento, con corrispondenti ore di riposo “compensativo” (art. 5, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003), giacché in tal caso le ore di lavoro straordinario non dovranno essere calcolate ai fini della media.

Con la Circolare n. 5/2014 il Ministero del Lavoro ha puntualizzato che la durata media dell'orario di lavoro settimanale va calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi ovvero superiore se previsto dalla contrattazione collettiva.

Sul piano squisitamente sanzionatorio, il comma 3 dell'art. 18-*bis* del D.Lgs. n. 66/2003 punisce la violazione del comma 2 dell'art. 4 con la sanzione pecuniaria amministrativa che, secondo una distinzione per soglia di punibilità, misura, dal 1° gennaio 2019 (art. 1, comma 445, lett. d), n. 1, della legge n. 145/2018, maggiorazione del 20%):

- **da euro 240 a euro 1.800 fino a 5 lavoratori**, anche per un solo periodo di riferimento, e fino a 2 periodi di riferimento, anche solo per un lavoratore;
- **da euro 960 a euro 3.600 da 6 a 10 lavoratori** anche per un solo periodo di riferimento, e da 3 a 4 periodi di riferimento anche solo per un lavoratore;
- **da euro 2.400 a euro 12.000 da 11 lavoratori in su** anche per un solo periodo di riferimento, e da 5 periodi di riferimento in su anche per un solo lavoratore (art. 18-*bis*, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003).

Il superamento del limite massimo dell'orario di lavoro considerato nella media complessiva delle prestazioni svolte viene punito in modo differenziato, per gli importi sopra evidenziati, a seconda che riguardi:

- **fino a 5 lavoratori** (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a 2 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);
- **da 6 a 10 lavoratori** (anche per un solo periodo di riferimento) e da 3 a 4 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);
- **da 11 lavoratori in su** (anche per un solo periodo di riferimento) e da 5 periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore).

In breve, le tre fasce consentono di determinare l'**unica sanzione applicabile** al datore di lavoro in base al numero dei lavoratori coinvolti e ai periodi in cui gli illeciti sono stati commessi, senza **nessuna moltiplicazione per il numero di violazioni o di lavoratori**.

Si rammenta, da ultimo, che qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto è stato sanzionato per lo stesso illecito, la maggiorazione è raddoppiata, sale quindi al 40% (art. 1, comma 445, lett. e), legge n. 145/2018).

Quanto al parametro temporale la legge n. 183/2010 conferma quanto già previsto dall'art. 41, comma 8, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, seguendo a collegare l'ammontare della sanzione pecuniaria e quindi la ricorrenza dell'ipotesi di illecito al «*periodo di riferimento di cui all'art. 4, commi 3 o 4 cui si riferisce la violazione*», sciogliendo il riferimento al periodo di ricorrenza, con l'identificazione in quello nel quale matura il superamento del limite legale dell'orario massimo in media, non già, dunque, la settimana o le settimane interessate, ma l'intero periodo (quadrimestrale, semestrale o annuale) considerato nella sua unicità.

Con riferimento alla possibilità di estinguere l'illecito in modo agevolato con la conciliazione amministrativa di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981, quindi con il pagamento della sanzione nella misura ridotta, deve evidenziarsi che il terzo periodo dell'art. 18-*bis*, comma 3, prevede che il datore di lavoro che viola l'art. 4, comma 2, non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento. Per quanto attiene alla **diffida a regolarizzare**, poiché si tratta di un illecito a condotta

8. Orario di lavoro

8.2. Superamento del limite massimo (medio) dell'orario di lavoro

commissiva è impedito ogni recupero dell'interesse sostanziale protetto, la stessa Circolare n. 8/2005 conclude per la non applicabilità dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Tavola 8.1. - Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio

Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003</i> Per avere fatto superare il limite previsto per la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, vale a dire la media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento di 4, 6 o 12 mesi, comprese le ore di lavoro straordinario fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).</p>	<p><i>Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. a), della L. n. 183/2010 e dall'art. 14, comma 1, lett. c), del D.L. n. 145/2013, conv. in L. n. 9/2014 - Art. 1, comma 445, L. n. 145/2018</i> Sanzione amministrativa da 240 a 1.800 euro</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile.</p> <p>Sanzione ridotta (art. 16, L. n. 689/1981): è pari a 480 euro, in caso di recidiva è pari a euro 560.</p>
<p><i>Art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003</i> Per avere fatto superare il limite previsto per la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, vale a dire la media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento di 4, 6 o 12 mesi, comprese le ore di lavoro straordinario da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).</p>	<p><i>Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. a), della L. n. 183/2010 e dall'art. 14, comma 1, lett. c), del D.L. n. 145/2013, conv. in L. n. 9/2014 - Art. 1, comma 445, L. n. 145/2018</i> Sanzione amministrativa da 960 a 3.600 euro.</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile.</p> <p>Sanzione ridotta (art. 16, L. n. 689/1981): è pari a 1.200 euro, in caso di recidiva è pari a euro 1.400.</p>
<p><i>Art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003</i> Per avere fatto superare il limite previsto per la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, vale a dire la media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento di 4, 6 o 12 mesi, comprese le ore di lavoro straordinario da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore).</p>	<p><i>Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. a), della L. n. 183/2010 e dall'art. 14, comma 1, lett. c), del D.L. n. 145/2013, conv. in L. n. 9/2014 - Art. 1, comma 445, L. n. 145/2018</i> Sanzione amministrativa da 2.400 a 12.000 euro.</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile.</p> <p>Sanzione ridotta (art. 16, L. n. 689/1981): non è applicabile.</p>

8.3. LAVORO STRAORDINARIO

Si delineano di seguito quattro distinte ipotesi di violazioni di carattere amministrativo, volte a tutelare sotto un profilo formale (di procedura e di quantità) e sostanziale (di merito e di qualità) lo svolgimento delle prestazioni in regime di orario di lavoro straordinario.

8.3.1. Lavoro straordinario al di fuori dei limiti previsti

Rileva, anzitutto, la violazione del **divieto** posto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 al datore di lavoro **di non fare eseguire ai dipendenti prestazioni di lavoro straordinario oltre le 250 ore annue** o, in alternativa, **oltre il diverso limite stabilito dal contratto collettivo applicabile**, fatte salve le ipotesi espressamente previste in deroga dai predetti limiti (eventi eccezionali, particolari o forza maggiore).

Se è vero che risulterà illecita e, perciò, sanzionabile soltanto la condotta del datore di lavoro che faccia superare il limite legale e non anche quello contrattuale (a meno che non risulti superiore al limite legale delle 250 ore annuali), la Circolare n. 8/2005 richiama anche l'ipotesi delle previsioni contrattuali con valore scriminante e cioè giustificativo e derogatorio, con riguardo alle ipotesi in cui il contratto collettivo prevede specifici e ulteriori limiti tipologici, individuando casi in cui è possibile ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario senza incorrere nel limite massimo temporale, ovvero fissa un limite temporale superiore alle 250 ore, innalzando in tal modo la soglia oltre la quale si concretizza la violazione amministrativa.

Il superamento dei limiti previsti integra un'ipotesi di **illecito amministrativo** soggetta alla sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 18-*bis*, comma 6, che anche nella versione in vigore dal 25 giugno 2008, a seguito della novella di cui all'art. 41, comma 10, del D.L. n. 112/2008, è stabilita nella **misura da euro 25 a euro 154** e che ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 50.

La **violazione è più grave** quando l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori oppure è venuta a verificarsi nel corso dell'anno solare per oltre cinquanta giornate lavorative: in tal caso la sanzione amministrativa è aggravata e **va da euro 154 a euro 1.032**, senza che sia ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. Infine, come correttamente chiarito dalla Circolare n. 8/2005, non può trovare applicazione la diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, trattandosi di illecito a condotta commissiva che impedisce qualsiasi recupero dell'interesse giuridicamente tutelato.

8.3.2. Computo e retribuzione del lavoro straordinario

Le altre tre ipotesi di illecito amministrativo in materia di lavoro straordinario si cumulano nell'unitaria previsione contenuta nell'art. 5, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003. Si tratta dell'**omesso adempimento** dell'obbligo di:

- evidenziare separatamente le ore di lavoro straordinario;
- retribuire le ore di lavoro straordinario con le maggiorazioni stabilite dalla contrattazione collettiva;

8. Orario di lavoro

8.3. Lavoro straordinario

- concedere le ore di riposo compensativo, in aggiunta o in sostituzione della maggiorazione retributiva.

Con riguardo alla violazione relativa alla mancata maggiorazione retributiva, la Circolare n. 8/2005 ha precisato che dal venire meno della misura legale della maggiorazione minima (10%) della retribuzione per lavoro straordinario, consegue che la violazione si configura con l'omessa corresponsione della maggiorazione retributiva stabilita dal contratto collettivo (fermo restando il regime dei riposi compensativi).

Sotto il profilo sanzionatorio il D.Lgs. n. 213/2004 ha confermato l'impianto delle sanzioni previgenti: la violazione della norma citata è assoggettata alla sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 18-*bis*, comma 6, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 41, comma 10, del D.L. n. 112/2008, che **va da euro 25 a euro 154** e che ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 50.

Nell'ipotesi aggravata (inosservanza riferita a più di cinque lavoratori o a più di cinquanta giornate lavorative) la sanzione amministrativa va da euro 154 a euro 1.032 e non è ammesso il pagamento della sanzione nella misura ridotta.

In merito alla **concreta applicazione della sanzione** in argomento è intervenuto il Ministero del Lavoro con risposta ad Interpello 10 luglio 2009, n. 56, chiarendo che dalla formulazione letterale della norma discende che l'entità della sanzione applicabile, sia nella fattispecie base (fino a cinque lavoratori) che in quella aggravata (sei o più lavoratori ovvero più di cinquanta giornate lavorative), non va commisurata al numero dei singoli lavoratori interessati, l'ammontare della sanzione prevista non deve essere moltiplicato per ciascun lavoratore interessato, ma irrogato una sola volta, siano essi in numero inferiore o pari a cinque ovvero superiore a cinque.

Peraltro, trova in tal caso piena applicazione (anche nell'ipotesi più grave), come precisato dalla Circolare n. 8/2005, la diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, vista la natura strumentale degli adempimenti richiamati e il carattere assolutamente "recuperabile" degli interessi tutelati.

Tuttavia, la successiva Circolare n. 9/2006 ha escluso l'applicabilità della diffida per quanto concerne l'ipotesi della mancata concessione e del mancato godimento dei riposi compensativi, non inserendo tale fattispecie di illecito nell'elenco allegato, inserendovi, invece, le altre due violazioni qui annotate.

Tavola 8.2. - Violazioni in materia di lavoro straordinario

Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003</i> Lavoro straordinario oltre i limiti temporali Per avere fatto eseguire ai dipendenti lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore annuali, in difetto di disciplina collettiva applicabile.</p>	<p><i>Art. 18-bis, comma 6, D.Lgs. n. 66/2003, come introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), del D. Lgs. n. 213/2004 nel testo sostituito dal D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008</i> Sanzione amministrativa da euro 25 a euro 154. Ipotesi aggravata: Sanzione amministrativa da euro 154 a euro 1.032 se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giorni.</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile (cfr: Circolare Ministero del Lavoro 23 marzo 2006, n. 9). Sanzione ridotta (art. 16, L. n. 689/1981): è pari a 50 euro nell'ipotesi base; nell'ipotesi aggravata non è ammessa</p>
<p><i>Art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003</i> Computo e retribuzione del lavoro straordinario Per aver omesso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) evidenziare separatamente, negli strumenti di rilevazione delle prestazioni lavorative, le ore di lavoro straordinario; (b) retribuire le ore di lavoro straordinario con le maggiorazioni stabilite dalla contrattazione collettiva; (c) concedere le ore di riposo compensativo, in aggiunta o in sostituzione della maggiorazione retributiva per il lavoro straordinario fatto svolgere ai dipendenti. 	<p><i>Art. 18-bis, comma 6, D.Lgs. n. 66/2003, come introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), del D. Lgs. n. 213/2004 nel testo sostituito dal D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008</i> Sanzione amministrativa da euro 25 a euro 154. Ipotesi aggravata: Sanzione amministrativa da euro 154 a euro 1.032 se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giorni.</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile (cfr: Circolare Ministero del Lavoro 23 marzo 2006, n. 9) nelle sole ipotesi di: omessa corresponsione delle maggiorazioni retributive, omesso riconoscimento dei riposi compensativi, omesso rilievo separato delle ore di lavoro straordinario; sanzione pari a euro 25. Sanzione ridotta (art. 16, L. n. 689/1981): è pari a 50 euro nell'ipotesi base; nell'ipotesi aggravata non è ammessa.</p>

8. Orario di lavoro

8.4. Riposi giornalieri

8.4. RIPOSI GIORNALIERI

In merito al regime dei riposi, per quanto concerne i profili sanzionatori, vanno richiamati i contenuti essenziali dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, sottolineando il divieto espressamente stabilito per il datore di lavoro di far svolgere ai lavoratori attività lavorativa la cui durata impedisca al prestatore di lavoro (Interpello 20 marzo 2009, n. 20) un riposo consecutivo di 11 ore nell'arco delle 24 ore (Circolare n. 8/2005), fatte salve le prestazioni che sono caratterizzate da periodi di lavoro frazionati (Circolare n. 34/2010), nonché, per effetto dell'art. 41, comma 13, del D.L. n. 112/2008, quelle caratterizzate da regimi di reperibilità. A questo proposito, d'altro canto, il Ministero del Lavoro è intervenuto, con apposita risposta ad Interpello n. 1769/2006, per ribadire che l'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 non può essere interpretato che nel senso di stabilire «un obbligo di riposo consecutivo di 11 ore per ogni periodo di 24 ore», vale a dire per ogni periodo di 24 ore «a partire dall'inizio della prestazione lavorativa».

Il Ministero, con risposta ad Interpello n. 31/2007, con riguardo ai lavoratori addetti alla manutenzione di impianti e macchinari con obbligo di reperibilità, ha sancito che, in caso di chiamate per interventi di manutenzione al di fuori dell'orario normale di lavoro, che comportino l'interruzione del riposo giornaliero, esso decorre nuovamente dal termine della prestazione resa in regime di reperibilità, rimanendo esclusa ogni ipotesi di cumulo con le ore godute precedentemente alla chiamata. Mentre, con risposta ad Interpello n. 13/2008 ha chiarito che il **principio della consecutività delle 11 ore di riposo giornaliero può essere derogato dai contratti collettivi**, alla luce della espressa previsione di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, e le eventuali deroghe devono prevedere periodi equivalenti di riposo compensativo o una protezione appropriata; pertanto, se la contrattazione collettiva di livello nazionale disciplina il regime delle deroghe al riposo giornaliero, prevedendo periodi equivalenti di riposo compensativo ovvero ne demanda la regolamentazione ad accordi di secondo livello, il principio della consecutività del riposo può ritenersi validamente derogabile. L'ulteriore risposta ad Interpello n. 36/2009 ha precisato, con riferimento alle novità introdotte dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, **l'ambito d'intervento della contrattazione di secondo livello**, nel settore privato, nella nuova formulazione della norma. Si è così affermato che, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, gli accordi di secondo livello possono stabilire le deroghe, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e fermo restando che le deroghe devono comunque prevedere «*periodi equivalenti di riposo compensativo*» o comunque una protezione appropriata. Nella Circolare n. 5/2014 il Ministero del Lavoro ha ribadito che il riposo giornaliero va fruito ogni ventiquattro ore. In base alle indicazioni ministeriali: «*Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità*».

Il **sistema sanzionatorio in materia di riposi** è profondamente mutato dapprima con il richiamato D.L. n. 112/2008, che ha distinto le violazioni sui riposi giornalieri da quelle sui riposi settimanali, in seguito con l'art. 7, comma 1, lett. a) e b), della legge n. 183/2010, con la conferma di sanzioni diverse, ma con la profonda ridefinizione delle sanzioni e l'introduzione di una differenziazione per soglia di punibilità, in base alla crescente gravità delle condotte illecite. Poi l'art. 14, comma 1, lett. c), del D.L. n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014, ha elevato ulteriormente gli importi delle sanzioni, duplicandole; infine, l'art. 1, comma 445, lett. d), n. 1, della legge n. 145/2018, ha previsto l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 20%, mentre se, nei 3 anni precedenti, il soggetto è stato sanzionato per lo stesso illecito, la maggiorazione è raddoppiata, pari al 40% (art. 1, comma 445, lett. e), legge n. 145/2018).

Quanto ai **riposi giornalieri**, dunque, il comma 4 dell'art. 18-*bis* del D.Lgs. n. 66/2003, prevede che per la violazione dell'art. 7, comma 1, si applica la sanzione pecuniaria amministrativa:

- **da euro 120 a euro 360 fino a 5 lavoratori**, anche per un solo periodo di riferimento, e fino a due periodi di riferimento, anche solo per un lavoratore;
- **da euro 720 a euro 2.400 da 6 a 10 lavoratori** anche per un solo periodo di riferimento, e da 3 a 4 periodi di riferimento anche solo per un lavoratore;
- **da euro 2.160 a euro 3.600 da 11 lavoratori** anche per un solo periodo di riferimento, e da 5 periodi di riferimento anche per un solo lavoratore.

Pertanto, se il datore di lavoro **viola gli obblighi in materia di riposo giornaliero** è punito in modo differenziato a seconda che la violazione interessi:

- **fino a 5 lavoratori** (anche per un solo periodo) e fino a 2 periodi (anche solo per un lavoratore);
- **da 6 a 10 lavoratori** (anche per un solo periodo) e da 3 a 4 periodi (anche solo per un lavoratore);
- **da 11 lavoratori in su** (anche per un solo periodo) e da 5 periodi in su (anche solo per un lavoratore).

In definitiva le soglie finiscono per determinare correttamente la sanzione unica da applicare al datore di lavoro in base al numero complessivo dei lavoratori coinvolti e dei periodi di tempo in cui le violazioni si sono svolte, senza alcuna moltiplicazione per le singole violazioni o per i singoli lavoratori.

Da ultimo, si tenga presente che per le violazioni in materia di riposi giornalieri **non opera l'istituto della diffida obbligatoria** (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004), in ragione della tutela diretta dell'integrità psico-fisica del lavoratore che, ai sensi della Circolare n. 9/2006 e della precedente Circolare n. 24/2004, rende non recuperabile e, quindi, non sanabile la violazione.

Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.

