

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 14/1921 SUL "RIPOSO SETTIMANALE" (INDUSTRIA)

Anno 2013

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, ad integrazione di quanto già comunicato con i rapporti precedenti, si riportano di seguito i testi normativi e regolamentari contenenti le disposizioni attuative della Convenzione in oggetto, nonché le innovazioni legislative di maggiore rilievo intervenute nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto (2008) e menzionate nelle risposte al questionario ed alla domanda diretta.

- Art. 36 Costituzione;
- Art. 2109 codice civile;
- Legge 22 febbraio 1934, n. 370 – Riposo domenicale e settimanale;
- Regio Decreto Legge 10 settembre 1923, n.1955 - Approvazione del regolamento per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alle aziende industriali o commerciali di qualunque natura;
- Decreto Ministeriale 22-6-1935 - Determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale (riposo per turno del personale);
- Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 aggiornato- Attuazione delle direttive 93/104 e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;
- Decreto Ministeriale 4 dicembre 2003 - Modifica della voce 16 della tabella II annessa al decreto ministeriale 22 giugno 1935, concernente la determinazione delle attività alle quali e' applicabile l'art. 9, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
- Decreto Ministeriale 7 ottobre 2004 - Modifica della tabella I annessa al decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modificazioni e integrazioni, concernente deroghe all'obbligo del riposo domenicale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
- Circolare Ministero del Lavoro 3 marzo 2005, n. 8;
- Decreto legislativo 27 maggio 2005, n. 108 – Attuazione della direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST);
- Regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 Marzo 2006 relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98 e abroga il regolamento (CEE) n. 3820/85 del Consiglio;

- Decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 234 – “Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l’organizzazione dell’orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti”;
 - Art. 41, co.5 e 6 Decreto legge n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 di modifica del d.lgs 66/2003;
 - Decreto legislativo 4 agosto 2008, n. 144 – Attuazione della direttiva 2006/22/CE, sulle norme minime per l’applicazione dei regolamenti n. 3820/85/CEE e n. 3821/85/CEE relativi a disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che abroga la direttiva 88/599/CEE;
 - Art. 7 legge n. 183/2010 (collegato lavoro) ha modificato il regime sanzionatorio ex art. 18 bis co.3 dlgs 66/2003;
 - Art. 174 d.lgs 30 aprile 1992, n. 285 (Codice della strada), come modificato dall’art. 30 della legge n. 120 del 29 luglio 2010, che ha introdotto la tecnica sanzionatoria per fasce di gravità;
 - Decreto Dirigenziale N. 13 del 17/06/2013 *emanato dal Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti.*
- *Articoli 1 e 2 della Convenzione*

Le novità del quadro normativo

L’orario di lavoro, in base alla normativa vigente, deve essere distribuito nell’arco della settimana, in modo tale che il lavoratore possa fruire di un giorno di riposo secondo le modalità previste dalla disciplina legale e contrattuale.

Il diritto al riposo settimanale, come noto, è costituzionalmente garantito (art. 36 Costituzione¹) ed è irrinunciabile (art. 2109 cod.civ².), poiché necessario al recupero psico-fisico del lavoratore. Pertanto, ogni pattuizione collettiva od individuale che implichia la rinuncia istituzionalizzata al riposo settimanale è nulla per contrasto con norme imperative.

In particolare, la disciplina giuridica del risposo settimanale, come già riferito nei rapporti precedenti, è contenuta nell’art. 9 del d.lgs 66/2003, che sancisce il diritto del lavoratore ad avere ogni 7 giorni, un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero ex art. 7 dello stesso decreto.

La disciplina introdotta dal precitato decreto è diretta a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale e nel pieno rispetto del ruolo dell’autonomia

¹ Art. 36 (comma 3): “Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi».

² Art. 2109 (comma 1): “Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana di regola in coincidenza con la domenica”.

negoziata collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro.

Appare necessario evidenziare che, in forza di quanto recentemente stabilito dal **decreto legge 25 giugno 2008, n. 112** (art. 41, co.5 – *All. n. 11*) come convertito dalla **Legge n.133/2008**, il riposo settimanale consecutivo è “*calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni*”. La previsione normativa, che modifica il dettato dello stesso articolo 9, comma 1 del d.lgs n. 66/2003, introduce dunque una maggiore flessibilità della manodopera, rispondendo almeno in parte alle esigenze di datori di lavoro e lavoratori senza che, sul punto, sia necessario alcun intervento della contrattazione collettiva. Tale modifica è coerente non solo con la normativa comunitaria, ma anche con gli orientamenti prevalenti della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione (*cfr Circolare n. 8/2005 - All. n.7* e risposta ad interpello n. 29/2007 - *All. n. 10*). Attraverso tale consolidata giurisprudenza si è precisato come la regola del riposo settimanale possa essere derogata, mediante accordi collettivi o individuali, in caso di sussistenza di interessi apprezzabili della produzione e garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di 6 giorni di lavoro e 1 di riposo con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare o eludere la periodicità tipica della pausa, arco temporale che la novella apportata al d.lgs n. 66/2003 ha fissato, appunto in quattordici giorni.

E' possibile derogare a questa organizzazione del riposo, ma sempre rispettando un riposo di almeno 48 ore ogni 14 giorni, per motivi organizzativi e produttivi, ed in considerazione dei limiti di ragionevolezza e della naturale cadenza del riposo ogni 6 giorni di lavoro. Questo sempre per tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore.

Di conseguenza, le clausole contrattuali, individuali o collettive, che derogano a questi principi, sono nulle. E il datore di lavoro che non rispetta questi limiti e il diritto al riposo del lavoratore, a meno che non conceda al lavoratore dei riposi compensativi, può essere condannato a risarcire il lavoratore per la perdita definitiva del riposo settimanale.

La mancata concessione del riposo settimanale è illecita.

– *Articolo 4*

In merito alle modalità di consultazione delle organizzazioni sindacali di categoria, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, riguardo la determinazione delle eccezioni alle disposizioni sul riposo settimanale, si fa presente quanto segue.

L'art. 9, ai commi 2 e 3 del d.lgs n.66/2003, elenca le eccezioni al regime generale del riposo settimanale, tuttavia la *lett.d)* del comma 2 prevede la possibilità che la contrattazione collettiva stabilisca previsioni diverse.

Le attività lavorative soggette alle eccezioni e previste dai contratti collettivi ai sensi dell'art.9 co.2 *lett.d)* rientrano in un'organizzazione del lavoro programmata, oggetto di confronto in sede decentrata con le organizzazioni sindacali ed in cui si tiene conto delle opportune valutazioni sia sul piano umanitario che economico, al fine di consentire il contemporamento degli interessi dei lavoratori alla tutela delle condizioni di lavoro, con

l'esigenza delle imprese di mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza delle attività produttive.

Pertanto, solo in ragione di particolari situazioni organizzative o di eccezionalità e, soprattutto, per alcune tipologie lavorative che richiedono una presenza 24 ore su 24 ore dei lavoratori, per eventuali lavorazioni a ciclo continuo, per stabilimenti e posti di lavoro con soluzione di continuità nell'arco della settimana, i contratti collettivi stessi prevedono in modo esplicito e puntuale i limiti e gli ambiti entro i quali è possibile derogare a tale diritto, nonché le modalità e i tempi per il recupero psico-fisico garantito dalla Costituzione (art.36), conformemente, inoltre, all'orientamento giurisprudenziale formatosi sull'argomento (Corte Costituzionale n. 146/1971; Cass. N. 8820/2001).

Si veda, ad ogni buon fine quanto più approfonditamente riferito successivamente in risposta all'art.6.

– *Articolo 5*

In riferimento alla disposizione dell'articolo in esame, si fa presente che l'art. 10 della legge n. 370/1934 ancora vigente prevede per le industrie con periodi di "eccezionale attività" la sospensione per sei settimane all'anno dell'obbligo del riposo.

– *Articolo 6*

Nell'ordinamento nazionale le eccezioni al regime generale del riposo settimanale sono elencate nei commi 2 e 3 dell'art. 9 del d.lgs n. 66/2003.

Nel comma 2, sono previsti i casi, di seguito riportati, in deroga alla cadenza dei 7 giorni del riposo settimanale:

- a) *attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambia turno o squadra e non può usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale* (come modificato dall'art. 41, co.6 del Decreto Legge n.112/2008);
- b) *le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;*
- c) *per il personale che lavora nel settore di 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;*
- d) *deroghe previste dai contratti collettivi, a condizione che la concreta soluzione organizzativa individuata dall'azienda non faccia sovrapporre i due riposi. Fermo restando il divieto di sovrapposizione, pertanto, il riposo settimanale e quello giornaliero possono anche essere fruiti non consecutivamente.*

In particolare, in riferimento a quanto previsto dalla lettera *d*), si fa presente che la cadenza del riposo ogni 7 giorni può essere derogata, dalla contrattazione collettiva, in conformità anche agli orientamenti consolidati e prevalenti in giurisprudenza già citati, in presenza di una triplice condizione: che *esistano degli interessi apprezzabili; che si rispetti, nel complesso, la cadenza di un giorno di riposo ogni sei di lavoro; che non si superino i limiti di ragionevolezza richiesti dalla specialità del lavoro e con particolare riguardo alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.*

A tale proposito, il Ministero del Lavoro ha precisato in una risposta ad interpello³ del 1° settembre 2005, che, con riferimento alla facoltà di deroga concessa alla contrattazione collettiva dal secondo comma dell'art. 9, non può escludersi che *"l'accordo collettivo possa disciplinare ipotesi eccezionali di superamento dei sei giorni lavorativi. Quello che invece l'accordo collettivo non può fare è prevedere un regime ordinario di prolungamento delle giornate lavorative. Va peraltro sottolineato che la possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva deve concernere, sulla base del citato orientamento giurisprudenziale, solo casi eccezionali connessi ad oggettive ed imprescindibili esigenze aziendali."*

In applicazione di queste disposizioni, pertanto, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata è calcolata come media in un periodo non superiore a 14 giorni. In pratica, la media è calcolata partendo a ritroso nei 13 giorni precedenti: in tale arco temporale il lavoratore deve aver goduto di un altro giorno di riposo.

Il comma 3 dell'art. 9 del d.lgs 66/2003 disciplina, invece, le fattispecie in cui si esercita la facoltà di deroga al principio della coincidenza con la domenica per alcune lavorazioni, fermo restando il rispetto delle ulteriori regole riferibili a periodicità, durata e consecutività, come precisato dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello del 10 luglio 2009, n.60 (*All. n.13*).

Si richiama a tale riguardo la sentenza n. 84/1996 della Corte di Giustizia della UE, che, pur riferendosi al quadro normativo anteriore all'entrata in vigore del d.lgs n. 66/2003, ha rilevato come la disciplina del riposo settimanale sia finalizzata, in via prioritaria, alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, rispetto alla quale non appare giustificabile la scelta di far coincidere "obbligatoriamente" il riposo stesso con la domenica piuttosto che con un altro giorno della settimana.

Pertanto, ai sensi del comma 3 sopra citato il riposo settimanale di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni nei confronti del personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare (compreso quello addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge), a prescindere dal settore produttivo di appartenenza, ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

³Il diritto di interpello (art. 9, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dal D.L. n. 262/2006) consiste nella facoltà da parte di organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, enti pubblici nazionali, nonché organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e consigli nazionali degli ordini professionali, di inoltrare alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza del Ministero del Lavoro.

- *operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;*
- *attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;*
- *industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;*
- *servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;*
- *attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;*

Ulteriori attività aventi le caratteristiche di quelle sopra descritte e non ricomprese nel D.M. 22 giugno 1935 (*All. n.3*), che individua le attività alle quali si applica il riposo settimanale per turno del personale, sono individuate e, nel tempo aggiornate, con decreto ministeriale (cfr. D.M. 4 dicembre 2003, *All.n.5* e D.M. 7 ottobre 2004, *All. n.6*), adottato dopo aver sentito le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Pertanto, qualora, un contratto collettivo finisca per identificare una nuova attività, diversa da quelle già previste, si dovrà attivare la procedura di cui all'art. 9.

Infine, l'art. 9 comma 4, del D.lgs n. 66/2003 fa salve dall'abrogazione, senza elencarle, tutte le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 (*All. n. 2*) e a cui si rimanda.

Per i dipendenti di religione ebraica è prevista, inoltre, ex art. 4, Legge n.1010/1989, la possibilità di fruire su loro richiesta del riposo sabbatico - in luogo del riposo domenicale - come riposo settimanale. Tale diritto va esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro e nella salvaguardia dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico. In ogni caso, le ore lavorative non prestate di sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi.

Si rimanda, ad ogni buon fine, agli articoli di alcuni dei Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) vigenti, di seguito riportati, relativi a settori di attività di cui alla Convenzione in oggetto, in cui si evidenzia il ruolo delle organizzazioni sindacali (in alcuni casi RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie), nell'attività di negoziazione con i datori di lavoro, al fine di concordare le eventuali deroghe al riposo settimanale nei termini sopra indicati:

- CCNL per le attività minerarie, 6 luglio 2004 (*All. n. 19*) – Art. 22 (orario di lavoro), in particolare paragrafi 4 e 5;
- CCNL Energia e Petrolio, 30 marzo 2006 (*All. n. 20*) – B) Orario di lavoro - Art. 19 e seguenti, in particolare art. 24;
- CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini, 18 giugno 2008 (*All. n.21*) - Art. 5 (orario di lavoro); Art. 7 (Riposo settimanale);
- CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti..., 5 marzo 2004 (*All. n.22*) – Art. 33 (Orario di lavoro);
- CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti, 15 ottobre 2009 (*All. n.23*) – Art. 5 (orario di lavoro); Art. 8 (Riposo settimanale);
- CCNL della Mobilità/ Area contrattuale Attività Ferroviarie del 28 giugno 2012 di rinnovo del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 (*All. n.24*) – Art. 28 (orario di lavoro), in particolare punto 1.5 e punto 2.9 (procedura negoziale per l'elaborazione dei turni di servizio);

– *Articolo 7*

Si rimanda a quanto riportato nella risposta alla domanda diretta con riferimento al presente articolo.

Domanda diretta della Commissione di esperti

Articoli 1 e 2 della Convenzione. Campo d'applicazione

In merito al presente punto della domanda diretta sollevato dalla Commissione, riguardante le misure adottate a garanzia del riposo settimanale ai lavoratori mobili, si comunica quanto segue.

Per quanto concerne, in particolare, la categoria dei *lavoratori mobili che effettuano attività di autotrasporto di persone e merci su strada*, si evidenzia che, con **decreto legislativo 4 agosto 2008, n. 144** (All. n.12), è stata recepita la Direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/22/CE, che definisce le norme minime che consentono agli Stati membri di garantire un'applicazione adeguata delle disposizioni di cui ai regolamenti n. 3820/85/CEE e n. 3821/85/CEE del Consiglio, nonché di definire un'interpretazione armonizzata delle discipline normativa in materia sociale nel settore dei trasporti su strada, al fine di ridurre e prevenire le relative infrazioni.

Infatti in base all'art. 2 del d.lgs n. 144/2008, per lo Stato italiano, le funzioni dell'Ufficio di coordinamento sono attribuite al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, il quale svolge le seguenti funzioni:

- a) assicura il coordinamento con gli organismi corrispondenti degli altri Stati membri nelle azioni intraprese ai sensi dell'articolo 8;
- b) definisce gli obiettivi dell'attività nazionale di controllo;
- c) trasmette alla Commissione i dati statistici biennali, ai sensi dell'articolo 17 del regolamento (CE) n. 561/2006;
- d) rappresenta l'organismo principale di riferimento per la Commissione e le autorità competenti degli altri Stati membri.

Le attività di controllo su strada e quelle presso i locali delle imprese sono pianificate e coordinate rispettivamente, dal Ministero dell'interno e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'art. 7 del D.lgs n. 144 demanda agli organi preposti al controllo anche la verifica concernente i periodi di riposo settimanale, nonché i periodi di guida tra i citati periodi di riposo.

I controlli nei locali delle imprese, in particolare, sono svolti dal personale ispettivo delle Direzioni territoriali del lavoro (diramazioni locali del Ministero del Lavoro), che verificano, tra l'altro, la tipologia di trasporto (nazionale/internazionale, per conto proprio o per conto terzi, trasporto di persone o trasporto merci), i periodi di guida e di riposo giornaliero e settimanale, le interruzioni durante i periodi di guida, i fogli di registrazione, gli apparecchi di controllo (analogico e cronotachigrafo digitale).

In particolare, la tutela dei conducenti dallo sfruttamento lavorativo è assicurata dalla *Direttiva 2002/15/CE*, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro degli addetti alle operazioni mobili di autotrasporto - recepita nell'ordinamento nazionale con il decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 234 - e dal *Regolamento (CE) n. 561/2006* (All. n.9), relativo

alla disciplina dei periodi di guida, interruzioni e periodi di riposo delle categorie dei conducenti che rientrano nel campo di applicazione del Regolamento medesimo.

Il riposo settimanale viene disciplinato, in particolare, dall'art. 8, par.6 del Reg. CE n.561/2006, considerando il corso di due settimane consecutive. Nell'arco delle due settimane gli autisti devono effettuare due periodi di riposo settimanale regolare, vale a dire con due riposi di almeno 45 ore ciascuno, oppure un periodo di riposo settimanale regolare (almeno 45 ore) e un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore (riduzione compensata da un tempo di riposo equivalente preso entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione).

Il riposo settimanale comincia al più tardi dopo sei giorni dal termine del precedente riposo settimanale.

L'intervallo di tempo che separa due riposi settimanali è calcolato, quindi, su periodi di 24 ore ciascuno e non più su sei periodi di guida.

I riposi di compensazione devono essere attaccati ad un altro periodo di riposo di almeno 9 ore.

Deroghe specifiche ai limiti di guida e ai riposi minimi sono riconosciute dall'art. 12 del Reg. CE n. 561/2006 nei casi in cui il conducente si trovi costretto a proseguire la marcia per raggiungere un posto di sosta adeguato e sicuro per la propria persona, per l'automezzo o per il carico; a condizione che non si trovi in situazione da compromettere la sicurezza stradale e annoti tempestivamente sul foglio di registrazione del cronotachigrafo analogico o sul nastro di stampa del cronotachigrafo digitale il motivo esatto della deroga.

Si evidenzia che il sistema sanzionatorio, previsto dall'ordinamento italiano nell'ipotesi di violazione delle disposizioni vigenti, in materia di periodi di guida, interruzioni e periodi di riposo di cui al Regolamento CE n. 561/2006, è applicato sia al conducente e sia all'impresa, in base a quanto stabilito dall'art. 174 del D. lgs n. 285 del 30 aprile 1992, c.d. "Codice della Strada", recentemente modificato dall'art. **30** della legge **29 luglio 2010, n. 120** (entrato in vigore il 13 agosto 2010), che ha introdotto la tecnica sanzionatoria per *fasce di gravità*.

Con specifico riferimento al conducente, nell'ipotesi di violazioni dei periodi minimi di riposo settimanale di cui all'art. 8, par. 6 del citato Regolamento comunitario, il decreto legislativo n. 285/1992, all'art. 174, comma 7 prevede la sanzione amministrativa del pagamento di una somma proporzionata alla gravità dell'inosservanza delle disposizioni in materia di riposo, ossia del pagamento di una somma da 350 a 1.400 euro in caso di mancato rispetto, oltre il 10 %, del limite minimo dei periodi di riposo settimanale. Se, invece, i limiti dei predetti periodi non sono rispettati per oltre il 20%, si applica una sanzione amministrativa da 400 a 1600 euro.

Le suddette sanzioni, poi, a norma dell'art. 195 comma 2 *bis* del medesimo Decreto legislativo, sono aumentate di un terzo quando la violazione è commessa dopo le ore 22 e prima delle ore 7, ipotesi nella quale è prevista l'ulteriore misura cautelare-restrittiva del ritiro della patente e della carta di circolazione del veicolo.

Alle violazioni delle disposizioni comunitarie relative all'autotrasporto (superamento dei limiti massimi dei tempi di guida settimanali e giornalieri, omesso

riposo settimanale e giornaliero) fanno seguito, oltre le sanzioni amministrative richiamate, in capo a ciascun conducente, anche la decurtazione dei "punti" della patente di guida o dalla carta di qualificazione del conducente, da 1 a 10, in modo graduato rispetto alla gravità della condotta illecita. Per la contestuale sussistenza di più violazioni si possono decurtare al massimo 15 punti (art.126-bis d.lgs n. 285/1992).

Nel caso in cui l'autista, a seguito dell'intimazione da parte degli organi di polizia stradale di proseguire il viaggio ed effettuare i prescritti periodi di riposo in luogo adeguato, trasgredisca tale prescrizione e venga verificato e colto nell'atto di commettere tale trasgressione, viene punito:

- con la pena accessoria del ritiro della patente e della carta di circolazione;
- con la sanzione pecuniaria da Euro 1.685,00 a Euro 6.741,00.

Per quanto concerne, inoltre, la responsabilità delle imprese di trasporto di cui all'art. 174, comma 14, del D.lgs n. 285/1992, nell'ipotesi di inosservanza delle disposizioni contenute nel regolamento CE n. 561/2006, ovvero nel caso di scadenza, incompletezza o mancata tenuta dei documenti prescritti, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 307 euro fino ad un massimo di 1.228 euro per ciascun dipendente a cui le violazioni si riferiscono. Alla citata sanzione devono, inoltre, essere aggiunte le eventuali sanzioni penali, civili ed amministrative prescritte in relazione ai doveri di organizzazione, informazione e controllo ovvero in caso di adozione di politiche imprenditoriali "incentivanti", l'effettuazione di percorsi tali da contrastare con la sicurezza stradale o la trasgressione ai limiti massimi di guida o minimi di riposo.

Per quanto concerne l'attività di vigilanza nel corso dell'anno 2012, i controlli del personale ispettivo delle Direzioni territoriali e regionali del lavoro sono stati effettuati su n. **5.030** imprese e su più di **17.000** conducenti.

Il numero dei giorni di lavoro controllati è stato complessivamente pari a n. **1.352.680**.

Si evidenzia, inoltre, una significativa riduzione delle infrazioni accertate pari a n. **125.972** rispetto alle 137.9652 dell'anno 2011, dato che conferma l'efficacia deterrente dei controlli e la sensibilizzazione delle imprese operanti nel settore dell'autotrasporto ad un maggiore rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, nonché alla promozione della cultura di prevenzione della salute e sicurezza dei conducenti.

In merito alle misure adottate per garantire il riposo settimanale, nel rispetto delle disposizioni della Convenzione in esame, al personale mobile appartenente alla categoria dei *lavoratori marittimi*, si rinvia a quanto riportato più specificamente nei rapporti del Governo italiano del 2004 e 2009 sulla Conv. OIL n. 147.

Si fa presente, tuttavia, che in data 17-6-2013 è stato emanato il Decreto Dirigenziale n. 13 - 2013 (*All. n.15*), che ha istituito il Servizio Ispettivo del Lavoro marittimo.

Al riguardo, verranno fornite notizie più dettagliate nel prossimo rapporto sull'applicazione della Conv. n. 147.

Riguardo *il personale che svolge, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia*, si precisa che a tale personale,

soggetto alla disciplina ordinaria contenuta nel d.lgs 66/2003 (salvo quanto disposto dai Contratti collettivi di categoria), si applica l'art. 18 bis del medesimo decreto, così come modificato dall'art.7, comma 1, della legge n. 183/2010 (c.d Collegato lavoro), introducendo introdotto un criterio di proporzionalità crescente, stabilendo gli importi delle sanzioni amministrative pecuniarie in funzione della gravità della violazione (*cfr.* risposta successiva alla *Parte V del questionario*).

Rispetto a tale categoria di lavoratori, non si è in grado di fornire i dati sull'attività ispettiva svolta, in assenza di un sistema di rilevazione di tali dati.

Articolo 5. Riposo compensativo.

In merito al rilievo mosso dalla Commissione di esperti sul mancato godimento del riposo compensativo e sulle ragioni oggettive addotte a giustificazione, occorre chiarire quanto segue.

Le ragioni oggettive che giustificano il mancato godimento da parte del lavoratore nel momento in cui ne avrebbe diritto, si individuano solitamente in situazioni improrogabili di necessità della produzione lavorativa di volta in volta identificabili. Pertanto, in tali circostanze non viene completamente a mancare il diritto a beneficiare del riposo, come inteso dalla Commissione, ma ne è soltanto differita la fruizione.

Come più volte comunicato (in particolare nella premessa e nella risposta all'art.6 della Conv.) e va ulteriormente ribadito, il periodo di riposo consecutivo va calcolato in media su un periodo non inferiore a 14 giorni, per cui è possibile, organizzare turni di lavoro che prevedano anche più di sei giorni di lavoro consecutivi, purché nell'arco di 14 giorni vi siano **48 ore** di riposo.

Qualora esistano disposizioni che prevedano la durata del riposo al di sotto di tale soglia, le stesse dovranno prevedere un recupero compensativo.

Si è già evidenziato, a tale riguardo, che se il datore di lavoro non rispetta i limiti sopra indicati e il diritto del lavoratore al pieno godimento del riposo settimanale, a meno che non conceda al lavoratore dei riposi compensativi, può essere condannato a risarcire il lavoratore per la perdita definitiva del riposo settimanale.

In tal caso, il risarcimento spettante al lavoratore è diretto ad indennizzare l'usura psicofisica conseguente alla perdita del riposo, che, secondo la Corte di Cassazione, rappresenta una lesione del diritto alla salute. L'entità dell'attribuzione patrimoniale di carattere risarcitorio sarà valutata caso per caso dal giudice, cui il lavoratore può rivolgersi, in caso di lesione del diritto al godimento del riposo settimanale.

A tale riguardo, si riporta un consolidato orientamento giurisprudenziale, secondo il quale *"il lavoratore turnista, che lavora oltre il sesto giorno o in coincidenza con la domenica, ha diritto ad un compenso specifico, consistente, oltre in supplementi di paga e specifiche indennità, anche nell'attribuzione di vantaggi e benefici economici contrattuali di diversa natura, come ad esempio la concessione di un maggior numero di riposi"* (Cassazione 7 giugno 2011 n. 12318; Cass. 29 luglio 2010 n. 17725; Cass. 7 giugno 2010 n. 13674).

Si fa presente, inoltre, che in alcuni casi, gli stessi contratti collettivi possono prevedere un trattamento retributivo maggiorato per il caso del riposo settimanale differito, includendo nel compenso anche l'indennizzo.

Articolo 7. Registri e affissioni/pubblicazioni.

Riguardo l'obbligo per il datore di lavoro di affiggere in modo visibile i giorni e gli orari di riposo settimanale, nonché di tenere un registro conformemente all'articolo in oggetto, si forniscono ulteriori chiarimenti in ordine alle osservazioni formulate dalla Commissione.

Va evidenziato, in via preliminare, che la legislazione nazionale prevede espressamente l'obbligo di indicazione generale dell'orario di inizio e di termine del lavoro, della durata degli intervalli e dei riposi del personale (compreso quello settimanale), da affiggere in un luogo stabilito. Se non è possibile esporre l'orario di lavoro, deve essere comunque visibile nel luogo in cui viene corrisposta la retribuzione.

La normativa di riferimento è il **Regio Decreto 10 settembre 1923, n.1955 - Approvazione del regolamento per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alle aziende industriali o commerciali di qualunque natura (All. n.1)**, in particolare l'art. 12⁴;

Qualora, invece, l'orario di lavoro non sia comune a tutti i dipendenti, i diversi turni ed i relativi riposi devono essere comunicati direttamente a ciascun reparto e a ciascuna categoria professionale. Per una maggiore trasparenza e chiarezza nei rapporti di lavoro, l'orario individuale, come in precedenza riferito, deve essere sempre indicato nel contratto al momento dell'assunzione.

A supporto di quanto sopra evidenziato, si riportano, a titolo di esempio, le disposizioni pertinenti contenute nei contratti collettivi nazionali vigenti già citati allegati al presente rapporto e a cui si rimanda, di seguito riportate.

- Artt. 18 (Orario di lavoro) - CCNL Energia e Petrolio, 30 marzo 2006 (All. n. 20);
Ultimo paragrafo: *"L'orario di lavoro verrà esposto in apposita tabella da affiggere ai sensi dell'art. 12 R.D.L. 10 settembre 1923 n. 1955"*;

⁴ **Art. 12**

In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine del lavoro, del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.

Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.

- Art. 5 (Orario di lavoro) - CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini, 18 giugno 2008 (*All. n.21*) “*Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l’orario di lavoro con l’indicazione dell’ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell’orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro*”;
- Art. 33 (Orario di lavoro) - CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti..., 5 marzo 2004 (*All. n.22*)
 - 1A) Orario di lavoro settimanale – Flessibilità, cfr ultimo paragrafo: “*Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati l’orario di lavoro con l’indicazione dell’inizio e del termine di esso, nonché dell’orario e della durata degli eventuali intervalli di riposo*”.
- Art. 5 (Orario di lavoro) - CCNL per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata e all’installazione di impianti, 15 ottobre 2009 (*All. n. 23*) – “*L’orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge*”.

In ordine all’obbligo per il datore di lavoro di tenere un registro, si riportano di seguito alcune disposizioni che prevedono tale obbligo in alcuni settori coperti dalla Convenzione.

Per il personale che effettua operazioni mobili di autotrasporto, l’art. 8 del D.lgs n. 234/2007 dispone che l’orario di lavoro di tale personale debba essere soggetto a registrazione. I registri sono conservati per almeno due anni dopo la fine del relativo periodo ed i datori di lavoro sono responsabili della registrazione.

Gli obblighi di registrazione si assolvono mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro.

Anche per il personale marittimo è prevista una norma specifica, l’art. 4 del d.lgs n. 108/2005 (*All.n.8*), in base al quale l’armatore ha l’obbligo di adottare un registro dell’orario di lavoro a bordo delle navi mercantili, in cui sono riportate le ore giornaliere di riposo dei lavoratori marittimi.

Parte V del questionario. Applicazione pratica

Con riferimento alle informazioni richieste della Commissione sull'applicazione della Convenzione, si riporta quanto segue.

Si fa presente, *in primis*, che, in caso di violazione delle disposizioni sui riposi settimanali previsti dall'art. 9, comma 1, del D.lgs n. 66/2003, l'**art. 7, comma 1, della legge n. 183/2010**, (c.d. Collegato lavoro) ha modificato il regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 bis, comma 3, del D.lgs n. 66/2003.

La citata norma ha, infatti, introdotto un criterio di proporzionalità crescente, stabilendo gli importi delle sanzioni amministrative pecuniarie in funzione della gravità della violazione: nell'ipotesi in cui la fattispecie illecita coinvolga fino a cinque lavoratori ovvero in caso si sia verificata fino a due periodi di riferimento, è prevista una sanzione amministrativa di base compresa tra 100 e 750 euro; nell'ipotesi aggravata con il coinvolgimento da sei a dieci lavoratori, ovvero in caso di violazione verificata da tre a quattro periodi di riferimento, l'importo della sanzione è compreso tra 400 e 1.500 euro; nell'ipotesi ulteriormente aggravata con più di dieci lavoratori coinvolti in almeno cinque periodi di riferimento, l'importo viene ulteriormente elevato con una sanzione che va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Nel corso dell'anno **2012**, le violazioni rilevate dal personale ispettivo in servizio presso le Direzioni regionali e territoriali del lavoro, in materia di disciplina dell'orario di lavoro sono state pari a n. **25.807**, sostanzialmente equivalenti a quelle relative all'anno 2011; la concentrazione maggiore è stata riscontrata nel settore terziario (n. **18.760**) con una significativa incidenza anche nell'industria (n. **5.719**), mentre in edilizia gli illeciti rilevati sono stati pari a n. **1.014** ed in agricoltura n. **314**.

E' essenziale, inoltre, ricordare che le sanzioni relative al rispetto degli obblighi in materia di riposo settimanale sono applicabili anche ai *dirigenti* ed al *personale direttivo*, nonché alla *manodopera familiare*.

Accanto alle sanzioni amministrative sopra riportate, le violazioni in materia di riposo settimanali possono aver conseguenze di ben altra entità. E' necessario, infatti, ricordare che eventuali "*reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale*" possono dar luogo al provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili.

In ordine alla richiesta di fornire estratti di verbali di accertamento di illecito amministrativo redatti dai servizi ispettivi, relativi alla violazione delle disposizioni sul riposo settimanale nei settori in oggetto, si rimanda agli allegati di cui ai nn. 16, 17 e 18, epurati dei dati sensibili, nel rispetto della legge sulla privacy.

Di seguito si indicano i Contratti Collettivi Nazionali vigenti di alcuni dei settori produttivi coperti dalla Convenzione in esame e riportati in allegato al rapporto, con l'indicazione delle disposizioni specifiche sul riposo settimanale:

- CCNL per le attività minerarie, 6 luglio 2004 (*All. n. 19*) – Art. 29 (Riposo settimanale);

- CCNL Energia e Petrolio, 30 marzo 2006 (*All. n. 20*) – B) Orario di lavoro - Art. 19 e seguenti, in particolare art. 24;
- CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini, 18 giugno 2008 (*All. n.21*) - Art. 7 (Riposo settimanale);
- CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti...., 5 marzo 2004 (*All. n.22*) – Art. 33 (Orario di lavoro);
- CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti, 15 ottobre 2009 (*All. n. 23*) -- Art. 8 (Riposo settimanale);
- CCNL della Mobilità/ Area contrattuale Attività Ferroviarie del 28 giugno 2012 di rinnovo del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 (*All. n.24*) – Art. 28 (orario di lavoro), in particolare punto 1.11 (in generale) e punto 2, in particolare solo per il personale mobile.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato.

ALLEGATI

1. **Regio Decreto Legge 10 settembre 1923, n. 1955** - Approvazione del regolamento per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alle aziende industriali o commerciali di qualunque natura;
2. **Legge 22 febbraio 1934, n. 370 – Riposo domenicale e settimanale;**
3. **Decreto Ministeriale 22 giugno 1935** - Determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale (riposo per turno del personale);
4. **Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 aggiornato;**
5. **Decreto Ministeriale 4 dicembre 2003** - Modifica della voce 16 della tabella II annessa al decreto ministeriale 22 giugno 1935, concernente la determinazione delle attività alle quali e' applicabile l'art. 9, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
6. **Decreto Ministeriale 7 ottobre 2004** - Modifica della tabella I annessa al decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modificazioni e integrazioni, concernente deroghe all'obbligo del riposo domenicale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
7. **Circolare Ministero del Lavoro 3 marzo 2005, n. 8;**
8. **Decreto legislativo 27 maggio 2005, n. 108** – Attuazione della direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST);
9. **Regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio**, del 15 marzo 2006 relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98 e abroga il regolamento (CEE) n. 3820/85 del Consiglio;
10. **Interpello Ministero del lavoro 11 ottobre 2007, n.29;**
11. **Art.41, Decreto legge n. 112/2008** convertito in Legge n. 133/2008 di modifica del d.lgs 66/2003;
12. **Decreto legislativo 4 agosto 2008, n. 144** – Attuazione della direttiva 2006/22/CE, sulle norme minime per l'applicazione dei regolamenti n. 3820/85/CEE e n. 3821/85/CEE relativi a disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che abroga la direttiva 88/599/CEE.
13. **Interpello Ministero del Lavoro 10 luglio 2009, n. 60;**
14. **Art. 30 della legge n. 120 del 29 luglio 2010**, di modifica all'art. 174 d.lgs 30 aprile 1992, n. 285 (Codice della strada);
15. **Decreto Dirigenziale N. 13 del 17/06/2013 emanato dal Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti;**
16. **Verbale di accertamento illecito amministrativo su riposo settimanale n. 1;**
17. **Verbale di accertamento illecito amministrativo su riposo settimanale n. 2;**

- 18. Verbale di accertamento illecito amministrativo su riposo settimanale n.3;**
- 19. CCNL per le attività minerarie, 6 luglio 2004;**
- 20. CCNL Energia e Petrolio, 30 marzo 2006;**
- 21. CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini, 18 giugno 2008;**
- 22. CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti...., 5 marzo 2004;**
- 23. CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti, 15 ottobre 2009;**
- 24. CCNL della Mobilità/ Area contrattuale Attività Ferroviarie del 28 giugno 2012 di rinnovo del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003;**
- 25. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.**

CF