

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 14/1921 SUL "RIPOSO SETTIMANALE" (INDUSTRIA)
Anno 2024

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, si rinvia a quanto riferito nei rapporti precedenti e, in particolare, in quello trasmesso nell'anno 2013 unitamente alle risposte fornite alle singole richieste formulate nella domanda diretta, in allegato al presente elaborato (All. 1).

Tuttavia, ad ulteriore aggiornamento, si riportano nuovamente in elenco i testi normativi e regolamentari contenenti le disposizioni di attuazione della Convenzione in oggetto, integrati dalle innovazioni legislative di maggiore rilievo intervenute nel lasso di tempo intercorso dal 2013 (evidenziate in grassetto).

- 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);
- Legge 17 ottobre 1967, n. 977 e successive modifiche - Tutela del lavoro dei ((bambini)) e degli adolescenti;
- Art. 19 della legge 13 novembre 1978, n. 727 - Attuazione del regolamento (CEE) n. 1463/70 del 20 luglio 1970, e successive modificazioni e integrazioni, relativo alla istituzione di uno speciale apparecchio di misura destinato al controllo degli impieghi temporali nel settore dei trasporti su strada;
- Decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 (Codice della strada) come successivamente modificato;
- 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 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 è 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;
- Decreto Dirigenziale N. 13 del 17/06/2013 *emanato dal Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti*;
- Articolo 14, comma 1, lett. c) Decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito con modificazioni, dalla Legge 21 febbraio 2014, n. 9;
- **Regolamento (UE) n. 165/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 febbraio 2014** relativo ai tachigrafi nel settore dei trasporti su strada, che abroga il regolamento (CEE) n. 3821/85 del Consiglio relativo all'apparecchio di controllo nel settore dei trasporti su strada e modifica il regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada;
- **Regolamento (UE) 2020/1054 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 luglio 2020** che modifica il regolamento (CE) n. 561/2006 per quanto riguarda gli obblighi minimi in materia di periodi di guida massimi giornalieri e settimanali, di interruzioni minime e di periodi di riposo giornalieri e settimanali e il regolamento (UE) n. 165/2014 per quanto riguarda il posizionamento per mezzo del tachigrafo;
- **Regolamento UE 2024/1258** del Parlamento Europeo e del Consiglio, che modifica il regolamento CE 561/2006 per quanto riguarda gli obblighi minimi in materia di interruzioni minime e di periodi di riposo giornalieri e settimanali nel settore del trasporto occasionale di passeggeri e per quanto riguarda il potere degli Stati membri di imporre sanzioni in caso di infrazioni al regolamento (UE) n. 165/2014 commesse in un altro Stato membro o in un paese terzo;
- **Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 10 luglio 2014, n. 12552** ;
- **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149** - Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- **Legge 30 dicembre 2018, n. 145 – Legge di bilancio 2019** – ha disposto, con l'art. 1, comma 445, lettera d)), l'aggravamento del regime sanzionatorio in caso di violazione delle norme sul riposo settimanale;
- **Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 29 aprile 2015, n. 37** - Riposo settimanale: interpretazione applicativa;
- **Circolare INL 14 gennaio 2019, n. 2** - maggiorazione sanzioni;
- **Nota integrativa INL 5 febbraio 2019**, prot. n. 1148 - Art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018 - Maggiorazioni sanzioni. Integrazione alla circolare n. 2/2019;

- Circolare Ministero dell'Interno 16 marzo 2021, n. 300;
- Circolare Ministero dell'Interno 22 settembre 2022, n. 300.

Articoli 1 e 2 della Convenzione
Aggiornamento quadro normativo.

La disciplina fondamentale in materia di riposo settimanale è contenuta, principalmente, come già ampiamente rappresentato, nelle disposizioni di cui all'articolo 36 della Costituzione, all'articolo **2109 Codice civile**, nonché al **decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66** e successive modifiche recante *“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”* - in particolare, articoli 2, 9, 17 (commi 1 e 5) e 18 - All. n. 4.

L'art. 36, comma 3, Cost, sancisce per il lavoratore - così come l'articolo 2109, comma 1, cod. civ. - il diritto al riposo settimanale retribuito, considerato irrinunciabile, in quanto necessario al recupero *psico-fisico* del lavoratore stesso.

L'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003, che disciplina in dettaglio il diritto al riposo settimanale, aggiunge, inoltre, che il periodo di riposo deve essere di almeno 24 ore consecutive, ogni 7 giorni, di regola in coincidenza con la domenica e da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

La norma su citata, nello stabilire, tra le altre condizioni, che il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo *«di regola in coincidenza con la domenica»*, ha implicitamente attribuito alla domenica un valore superiore rispetto agli altri giorni della settimana, da dedicare al riposo, alle attività ricreative per sé e la famiglia. Di conseguenza, in tali casi, va sempre riconosciuta una maggiorazione retributiva volta a compensare il sacrificio del prestatore di lavoro, che per esigenze aziendali, svolge la propria attività lavorativa nella giornata di domenica.

La Corte costituzionale ha affermato, inoltre, che la «consecutività delle ventiquattro ore è un elemento essenziale del riposo settimanale» (Corte Cost. n. 150/1967, n. 102/1976, n. 23/82) per consentire al dipendente di recuperare le energie psico-fisiche e per assicurargli un congruo periodo di tempo da destinare ad attività ricreative per sé e per la famiglia e affinché questo sia reso possibile è necessario che *«il riposo settimanale non coincida nemmeno in parte con il riposo giornaliero, ma da questo rimanga ben distinto. Frazionare il riposo settimanale (che deve essere di 24 ore consecutive) in modo da sovrapporre ogni frazione di esso al riposo giornaliero significa, infatti, frustrare la finalità del precetto voluto dal costituente»* (Corte Cost. n. 23/1982).

Attraverso tali pronunce, la Corte costituzionale ha segnato quindi il passaggio dal concetto di infungibilità intesa come «non sostituibilità» a quello di infungibilità intesa come «non sovrapponibilità»: non solo *«una pausa lavorativa determinata non può essere sostituita tout court da una pausa di altro tipo»* ma *«il riposo settimanale non può sostituirsi in nessuna sua parte al riposo giornaliero, rectius: non può sovrapporsi ad esso nemmeno parzialmente»*.

La giurisprudenza successiva si è uniformata a tale orientamento della Corte costituzionale.

Questo limite deve essere osservato anche dalla contrattazione collettiva e negli altri casi in cui è ammesso introdurre deroghe.

A tale riguardo, peraltro, è opportuno richiamare una recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (Sez. 2, 2 marzo 2023, n. 477 - C-477/21), che stabilisce la regola della necessaria cumulabilità e non sovrapponibilità tra riposo settimanale e riposo giornaliero, giungendo alla medesima conclusione cui è pervenuta già da tempo la Corte costituzionale in Italia, ovvero che il periodo di riposo giornaliero non fa parte del periodo di riposo settimanale, ma si aggiunge ad esso.

L'ordinamento giuridico italiano si trova quindi già pienamente in linea con i principi enunciati nella sentenza della CGUE sopra richiamata, alla luce delle citate pronunce della Corte costituzionale che avevano già accolto tale orientamento consolidandolo nel tempo nell'applicazione sul territorio nazionale.

Si ricorda, inoltre, richiamando quanto già riferito nell'ultimo rapporto (2013), che il periodo consecutivo di riposo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni, in forza di quanto stabilito dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (art. 41, co.5) – come convertito dalla Legge n.133/2008.

In merito la Cassazione ha ribadito che le fonti normative interne e sovranazionali non «... *impongono che il godimento del riposo, che deve essere assicurato in ragione di un giorno su sette, debba anche avvenire sempre nel settimo giorno consecutivo ...*» (Cass. ord. 25 agosto 2022, n. 25336; Cass. 29 dicembre 2021, n. 41889). La media costituisce criterio di calcolo dei due riposi settimanali di almeno 24 ore da usufruire nell'arco temporale di quattordici giorni.

Per quanto concerne i **lavoratori minorenni**, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, viene garantito a tali lavoratori il diritto a beneficiare di almeno due giorni di riposo settimanale, possibilmente consecutivi, comprendenti la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo di riposo può essere ridotto, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (*part time*).

In proposito si evidenzia che, nel caso di lavoro dei minori svolto in *part-time*, la Suprema Corte ha affermato che va applicato il principio di proporzionamento e che comunque il periodo di riposo settimanale non può essere inferiore a 24 ore.

Lavoratori mobili

Dal campo di applicazione dell'orario di lavoro e quindi della disciplina ordinaria sul riposo settimanale sono sottratti "*i lavoratori mobili*" - pur compresi nell'ambito della Convenzione in esame – ma soggetti, come noto, nell'ordinamento nazionale, ad una normativa speciale, di cui si riportano i relativi aggiornamenti intervenuti, in particolare, in relazione alla categoria dei ***lavoratori mobili che effettuano attività di autotrasporto di persone e merci su strada***.

A tale proposito, si rappresenta quanto segue.

Le fonti normative principali che disciplinano il settore in esame sono costituite, per quanto riguarda la legislazione europea, dal **Regolamento (CE) n. 561/2006** (sui tempi di guida e di riposo - *All. n. 5*)¹ e dal **Regolamento (UE) n. 165/2014** (relativo all'apparecchio di controllo nel settore dei trasporti su strada - *All.n. 6*)², da alcuni Regolamenti di esecuzione della Commissione europea (come i Regolamenti n. 799 del 2016, n. 502 del 2018 e n. 1228 del 2021) e sotto il profilo sanzionatorio, dalle disposizioni nazionali contenute nel Codice della Strada - Decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, consultabile sul seguente link [DECRETO LEGISLATIVO 30 aprile 1992, n. 285 - Normattiva](#).

¹ 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.

² Regolamento (UE) n. 165/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 febbraio 2014 relativo ai tachigrafi nel settore dei trasporti su strada, che abroga il regolamento (CEE) n. 3821/85 del Consiglio relativo all'apparecchio di controllo nel settore dei trasporti su strada e modifica il regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada.

In particolare, gli articoli **174** e **179** di tale decreto prescrivono sanzioni di diverso livello nei casi di inosservanza della disciplina dei tempi di guida, delle interruzioni, dei periodi di riposo, nonché in relazione al montaggio e all'utilizzo dell'apparecchio di controllo.

La normativa europea citata è stata, di recente, modificata con il **Regolamento (UE) 2020/1054** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 luglio 2020 (*All. n. 7*) - in vigore dal 20 agosto 2020 - che *“modifica il regolamento (CE) n. 561/2006 per quanto riguarda gli obblighi minimi in materia di periodi di guida massimi giornalieri e settimanali, di interruzioni minime e di periodi di riposo giornalieri e settimanali e il regolamento (UE) n. 165/2014 per quanto riguarda il posizionamento per mezzo del tachigrafo”* - adottato al fine di realizzare, come previsto negli obiettivi del cosiddetto primo *Pacchetto Mobilità* dell'Unione europea, una migliore regolamentazione nello svolgimento dei trasporti di merci su strada, soprattutto in quelli di ambito internazionale.

Tale pacchetto contiene norme di fondamentale importanza per il settore del trasporto e della logistica, mirando a favorire la competitività di questo settore, promuovendo un ambiente di lavoro equo e garantendo condizioni di concorrenza leale.

Promuove, inoltre, l'uso di tecnologie innovative nel settore dell'autotrasporto, quali, ad esempio, i *tachigrafi intelligenti*, menzionati in seguito, che consentono maggiori controlli e una maggiore tracciabilità delle operazioni di trasporto.

Il Regolamento CEE n. 561/2006, le cui norme devono «essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore, stabilisce che, nel corso di due settimane consecutive, i conducenti effettuano almeno:

- **due periodi di riposo settimanale “regolare”,**
oppure
- **un periodo di riposo settimanale regolare ed un periodo di riposo settimanale “ridotto” di almeno 24 ore.**

Il periodo di riposo settimanale comincia al più tardi dopo sei periodi di 24 ore (144 ore) dal termine del precedente periodo di riposo settimanale.

La durata del riposo settimanale *“regolare”* (od *ordinario*) è di almeno 45 ore (Art. 4, Regolamento (CE) 15 marzo 2006, n. 561).

Si considera invece *“ridotto”*, un periodo di riposo settimanale inferiore a 45 ore, ma pari ad almeno 24 ore (Art. 4, Regolamento (CE) 15 marzo 2006, n. 561).

In quest'ultimo caso, la riduzione del periodo di riposo settimanale è compensata da un periodo di riposo equivalente effettuato interamente entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione e consecutivo ad un altro periodo di riposo di almeno 9 ore³.

Il Ministero del lavoro, con la **Circolare 29 aprile 2015, n. 37** (*All. n.9*), puntualizza che la fruizione del recupero compensativo deve avvenire in un'unica soluzione (*en bloc*), alle stesse condizioni sopra richiamate - *fruizione prima della fine della terza settimana successiva a quella in cui il previsto riposo di 45 ore non sia stato integralmente fruito e consecutività con un altro periodo di riposo di almeno 9 ore*) - così come riportato nel testo del Regolamento redatto in altre lingue ufficiali dell'UE.

Ha sottolineato, altresì, come la Corte di Giustizia ritenga, *«per giurisprudenza costante, che in casi simili il resto di una disposizione non vada considerato isolatamente ma “interpretato e applicato alla luce dei testi redatti nelle altre lingue ufficiali” e che “in caso di difformità tra le diverse versioni linguistiche di un testo dell'Unione, la disposizione di cui trattasi deve essere intesa*

³ *Esempio*: se nel secondo fine settimana il conducente ha osservato un periodo ridotto di sole 24 ore, dovrà recuperare le 21 ore non effettuate entro la terza settimana successiva agganciandole o a un periodo di riposo settimanale regolare o giornaliero ordinario, oppure almeno al riposo giornaliero ridotto di 9 ore (quindi osservando 30 ore di riposo: 21+9).

in funzione del sistema e della finalità della normativa di cui fa parte” in modo cioè da preservarne il c.d. "effetto utile".»

In deroga alla disposizione di carattere generale che impone di *effettuare, nel corso di due settimane consecutive, due periodi di riposo settimanale regolare, oppure un periodo di riposo settimanale regolare ed uno ridotto di almeno 24 ore*, il nuovo Regolamento (UE) 2020/1054 consente, dal 20 agosto 2020, che il conducente impegnato in trasporti internazionali di merci al di fuori dello Stato membro di stabilimento, possa effettuare **due riposi settimanali ridotti consecutivi**.

La deroga è ammessa a condizione che:

- nel corso di quattro settimane consecutive, il conducente effettui almeno quattro periodi di riposo settimanale, di cui almeno due sono periodi di riposo settimanale regolari. Sotto questo profilo è importante precisare che, ai fini della corretta previsione della deroga i riposi settimanali ridotti siano necessariamente preceduti e seguiti da due riposi settimanali regolari (*Esempio: 1^ settimana=45 ore di riposo; 2^ settimana=24 ore di riposo; 3^ settimana=24 ore di riposo; 4^ settimana=45 ore di riposo*);
- i periodi di riposo ridotti devono essere fruiti nel corso di un trasporto internazionale e iniziati al di fuori dello Stato membro di stabilimento dal datore di lavoro e al di fuori del Paese in cui si trova il luogo di residenza del conducente.

A tale proposito, la circolare del Ministero dell'Interno 16 marzo 2021, n.300 (*All. n. 12*) ricorda che, dopo tale inizio, al di fuori dello Stato membro di stabilimento e al di fuori del Paese in cui si trova il luogo di residenza del conducente, non si esclude la possibilità per l'autista di concludere il riposo nel Paese di residenza o di stabilimento del datore di lavoro, raggiunto, ad esempio, con un mezzo pubblico.

Con l'introduzione del paragrafo 6-ter all'articolo 8 del Regolamento CE n. 561/2006, si è intervenuti sull'istituto della *"compensazione"*, prevedendo che ogni riduzione del periodo di riposo settimanale debba essere compensata da un periodo di riposo equivalente:

- la compensazione di un singolo periodo di riposo settimanale ridotto deve essere effettuata *interamente* entro la fine della terza settimana successiva a quella in cui si è fruito della riduzione;
- la compensazione di due riposi settimanali ridotti consecutivi deve essere effettuata subito prima del periodo di riposo regolare successivo ai due ridotti consecutivi.

Altra novità introdotta dal Pacchetto Mobilità è quella volta a vietare espressamente la possibilità di effettuare a "bordo del veicolo" i periodi di riposo settimanale regolari e i periodi di riposo settimanali che, per effetto della compensazione di precedenti periodi di riposo settimanale, sono superiori a 45 ore.

La modifica è stata attuata con la sostituzione del par. 8, dell'articolo 8, del Reg. 561/2006, secondo cui: *"I periodi di riposo settimanale regolari e i periodi di riposo settimanale superiori a 45 ore effettuati a compensazione di precedenti periodi di riposo settimanale ridotti non si effettuano a bordo del veicolo, bensì in un alloggio adeguato, che tenga conto delle specificità di genere e sia dotato di adeguate attrezzature per il riposo e appropriati servizi igienici. Eventuali spese per l'alloggio fuori dal veicolo sono a carico del datore di lavoro"*.

A chiusura del pacchetto di disposizioni a tutela dei conducenti, il par. 8 bis del citato art. 8 Reg. 561/2006 ha prescritto l'obbligo, a carico delle imprese di trasporto, di organizzare l'attività degli autisti in modo tale che essi possano effettuare almeno un periodo di riposo settimanale regolare (o regolare superiore a 45 ore per effetto di compensazione) presso la sede di attività del datore di lavoro nello Stato di stabilimento, o presso il luogo di loro residenza, nell'arco di 4 settimane consecutive.

L'obiettivo della misura è quello di migliorare le condizioni di lavoro dei conducenti nel trasporto su strada evitando che trascorran periodi eccessivamente lunghi lontano da "casa".

Il Regolamento (UE) 2020/1054 ha modificato anche l'art. 12 del Regolamento (CE) 561/2006, introducendo alcune deroghe relative al limite del periodo di guida giornaliero e settimanale per raggiungere **la sede di attività del datore di lavoro o il proprio luogo di residenza**.

In particolare, con l'introduzione del comma 3 al citato art. 12, i conducenti, in presenza di circostanze eccezionali, possono superare di due ore il periodo di guida giornaliero e settimanale per raggiungere i luoghi suindicati, per effettuare un periodo di riposo settimanale regolare.

A tale proposito, nella Circolare n. 300 del 22 settembre 2022 (*All. n. 13*), il Ministero dell'Interno ha fornito alcuni chiarimenti in merito a tale deroga, precisando che, in presenza delle condizioni indicate, i conducenti possono superare fino a due ore "il limite massimo" di guida giornaliero e settimanale, derogando anche alle regole relative al riposo giornaliero⁴, potendolo concludere, quindi, al massimo, nell'arco di 26 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale.

Ultima rilevante modifica introdotta dal pacchetto mobilità riguarda la regolamentazione dei riposi nell'ambito dei trasporti cd "intermodali" strada/mare o strada/ferrovia.

In tali casi si è disposto che il conducente a bordo di un veicolo trasportato da una nave o da un convoglio ferroviario e che effettua un periodo di *riposo giornaliero regolare* (11 ore o 3+9 ore) o un *periodo di riposo settimanale ridotto* (24 ore) può compiere altre attività al massimo in due occasioni e per non più di un'ora complessivamente. Ciò ovviamente per consentire allo stesso di svolgere le operazioni di guida necessarie a salire o a scendere dalla nave o dal vagone ferroviario e sempre a condizione che, su tali mezzi di trasporto, l'autista abbia a disposizione una *cabina letto*, una *branda* o una *cuccetta*.

Per fruire della deroga la durata prevista della tratta *marittima/ferroviaria* deve essere pari almeno a 8 ore.

Questa possibilità è stata ora prevista anche in caso di fruizione del riposo settimanale regolare (45 ore), ma, in tale ipotesi, il conducente deve poter disporre di una *cabina letto* (non essendo sufficiente la disponibilità di una branda o una cuccetta), e la durata prevista della tratta deve essere pari a 8 o più ore. In questo caso, per la parte di riposo non fruita a bordo di un traghetto o treno, il conducente deve disporre di un *alloggio adeguato*.

Per quanto riguarda le altre categorie di lavoratori mobili di cui si è fatta menzione nel rapporto 2013, si evidenzia che non è intervenuta nessuna variazione di rilievo nel quadro normativo di riferimento nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto (2013), (salvo quanto previsto dai Contratti collettivi di categoria con disposizioni di maggior favore)⁵. Si rinvia, pertanto, a quanto ivi riportato.

Articolo 4

Si rinvia a quanto rappresentato nel precedente rapporto (2013), nella parte relativa al presente articolo.

⁴ Contenute nell'articolo 8, par. 2, del Regolamento (CE) 561/2006, secondo il quale "i conducenti devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero nell'arco di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale".

⁵ Es: il CCNL del settore ferroviario prevede un'apposita disciplina in materia di riposi con riferimento ai macchinisti (figura appartenente al personale mobile). In particolare, l'art. 27, punto 2.4 del CCNL del 16 dicembre 2016, stabilisce che «Il periodo di riposo settimanale non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro giornaliero, comprendente il giorno di riposo settimanale come definito al punto 1 dell'art. 30 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL ed il riposo giornaliero». Riposo giornaliero e settimanale sembrerebbero quindi conservare ciascuno una propria autonomia e rilevanza, andando a formare un periodo complessivo di riposo non inferiore a quarantotto ore consecutive.

Articolo 5

Si rinvia a quanto rappresentato nel precedente rapporto (2013) in relazione a tale articolo, nonché a quanto riportato nel presente elaborato in relazione all'aggiornamento del quadro normativo, con particolare riferimento alla "*compensazione*" del mancato riposo settimanale dei lavoratori mobili nel settore dell'autotrasporto di merci e persone.

Articolo 6

Si rinvia a quanto rappresentato nel precedente rapporto (2013) in relazione a tale articolo, nonché a quanto riportato nel presente elaborato in relazione all'aggiornamento del quadro normativo, con particolare riferimento alle "*deroghe*" previste al riposo settimanale dei lavoratori mobili nel settore dell'autotrasporto di merci e persone.

Articolo 7

Si rinvia a quanto rappresentato nel precedente rapporto (2013), in particolare, nella risposta fornita in riscontro alla domanda diretta relativa al presente articolo.

Parte V del questionario. Applicazione pratica **Aggiornamento del quadro sanzionatorio.**

Nei casi di violazione dell'obbligo di garantire al lavoratore il diritto al riposo settimanale di cui all'articolo 9, comma 1, D.lgs. n. 66/2003 è prevista, ai sensi dell'art. **18 bis, comma 3**, del medesimo decreto legislativo, l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da **240 a 1.800** euro, a carico del datore di lavoro.

A tale riguardo, si segnala che, con l'intervento della **legge 30 dicembre 2018, n. 145⁶**, il regime sanzionatorio disciplinato a norma del sopra citato art. 18 bis (co.3) si è ulteriormente aggravato, in particolare, attraverso la disposizione di cui all'art. 1, comma 445, *lettera d)*, che così recita: "*gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura di seguito indicata:*

1) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui [...] all'articolo 18-bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66."

..omissis...

Si rinvia, in proposito, a quanto chiarito nella Circolare 14 gennaio 2019, n. 2 (*All. n.10*) e nella nota integrativa 5 febbraio 2019 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (*All. n. 11*).

Si evidenzia, altresì, che gli originari importi delle sanzioni erano già stati raddoppiati in base all'art. 14, comma 1, *lett. c)*, Decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145 convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 febbraio 2014, n. 9⁷.

Pertanto, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da **960 a 3.600** euro.

⁶ Legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 (c.d. Legge di bilancio 2019).

⁷ La Corte costituzionale, con sentenza n.153 del 21 maggio-4 giugno 2014, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 18-bis, c. 4, della legge n. 66/2003 nel testo introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera f), del D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

Se, invece, la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da **2.400** a **12.000** euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta di cui all'art. 16 L. 689/81.

La sanzione è irrogata anche laddove, pur consentendo la fruizione del riposo per 24 ore consecutive, non sia stato concesso il cumulo con le 11 ore di riposo giornaliero nei termini sopra specificati.

Il periodo di riferimento non può essere superiore a 4 mesi, salva diversa previsione dei contratti collettivi che possono elevarlo «fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi» (art. 4, c. 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003).

Come chiarito a suo tempo dal Ministero del Lavoro (Nota 14 dicembre 2009), una pluralità di violazioni riferite al medesimo lavoratore all'interno di uno stesso periodo di riferimento comporta l'irrogazione di una sola sanzione. Diversamente, quando la violazione riguarda più lavoratori, sarà contestata una sanzione per ciascuno di essi.

Si ricorda inoltre che la citata Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019) ha previsto che la maggiorazione del 20% sia raddoppiata in caso di "*recidiva*", ossia allorquando il datore di lavoro sia stato già destinatario di sanzioni per le medesime violazioni nei tre anni precedenti.

Ai fini della valutazione della recidiva si fa riferimento agli illeciti definitivamente accertati, che sono tali (Nota INL 5 febbraio 2019 n. 1148):

- *allo spirare del termine per impugnare l'ordinanza-ingiunzione ex art. 18 L. 689/81;*
- *all'avvenuto pagamento della sanzione derivante dall'ordinanza-ingiunzione;*
- *al passaggio in giudicato della sentenza che respinga l'impugnazione dell'ordinanza-ingiunzione.*

Solo in tali casi si applica la maggiorazione raddoppiata, che è invece esclusa in caso di estinzione dell'illecito amministrativo derivante dal pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 L. 689/81, a seguito dell'emissione del verbale di contestazione dell'illecito amministrativo.

Attività ispettiva e dati aggiornati.

La verifica della regolare applicazione della normativa sul riposo settimanale, da parte del personale ispettivo, consiste *in primis* nell'individuare il periodo di riferimento oggetto di accertamento (normalmente quattro mesi). Dopodiché, partendo dall'ultimo giorno di riposo settimanale fruito dal lavoratore (c.d. *dies a quo*) e procedendo a ritroso, si accerta se, nei 13 giorni precedenti, il medesimo lavoratore abbia goduto almeno di un altro giorno di riposo e così via per l'intero arco temporale oggetto di controllo.

Data la possibilità da parte della contrattazione collettiva di introdurre delle deroghe, si rende necessario, prima di applicare la sanzione, verificarne l'eventuale esistenza.

La violazione, da parte del datore di lavoro, della normativa sul riposo settimanale, solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata, è causa ostativa al rilascio del Durc (Documento unico di regolarità contributiva) per un periodo di 3 mesi.

Per quanto riguarda l'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro⁸, si riportano, di seguito i risultati relativi a tale attività realizzati in riferimento al triennio 2021-2023,

⁸ Con decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, è stata istituita una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata «Ispettorato nazionale del lavoro», che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

in materia di orario di lavoro, ribadendo che, ancora allo stato attuale, i sistemi di rilevazione utilizzati presso gli uffici territoriali ispettivi non consentono una specifica individuazione del dato sul riposo settimanale.

Sono state accertate n.**7.505** violazioni nell'anno 2021, n.**7.410** nel 2022 e n. **7.416** nel 2023 in materia di disciplina dell'orario di lavoro; la concentrazione maggiore si rileva nel settore terziario con un numero di illeciti pari a **4.435** nel 2021, a **4.696** nel 2022 e a **4.218** nel 2023.

Significativa anche l'incidenza nel settore industria con un rilevamento di n. **2.221** violazioni nel 2021, n. **1.485** nel 2022 e n. **1.816** nel 2023.

Più contenuto il numero degli illeciti in edilizia pari a **347** nel 2021, **725** nel 2022 e **378** nel 2023, così come in agricoltura, pari a **502** nel 2021, **504** nel 2022 e **922** nel 2023.

Accanto alle sanzioni amministrative sopra riportate, le violazioni in materia di riposi settimanali possono aver conseguenze di ben altra entità.

È importante, infatti, ribadire 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.

L'inosservanza delle disposizioni sul riposo settimanale dei lavoratori minorenni è punita con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a euro **5.164**. (art. 26, c. 2, L. n. 977/1967).

Sistema sanzionatorio in materia di periodi di guida, di riposo e interruzioni.

Il sistema sanzionatorio, previsto dall’ordinamento italiano nell’ipotesi di violazione delle disposizioni vigenti, in materia di *periodi di guida, di riposo e interruzioni* di cui al Regolamento (CE) n. 561/2006, come modificato dal Regolamento (UE) 2020/1054, è applicato sia al conducente e sia all’impresa, in base a quanto stabilito dall’art. 174 del citato Decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 - *“Nuovo Codice della Strada”* - come successivamente modificato, in particolare, 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, come già evidenziato nel rapporto 2013.

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 europeo, il decreto legislativo n. 285/1992, all’art. 174, comma 7 (come successivamente modificato), 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 **379 a 1.519** 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 **408 a 1.634** 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 europee relative all’autotrasporto (superamento dei limiti massimi dei tempi di guida settimanali e giornalieri (v. artt 178 e 179 D.lgs n. 285/1992), 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 (si veda l’articolo art.126-bis, co. 1 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 **1.914,00** a Euro **7.679,00**.

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 **333** euro fino ad un massimo di **1.331** 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 maggior completezza sul sistema sanzionatorio vigente, si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 174 su citato, allegato al rapporto (All. n. 3).

Per quanto concerne l'attività di vigilanza svolta nel settore in esame nel corso del triennio 2021-2023, si riportano di seguito le informazioni fornite dal competente Ispettorato Nazionale del lavoro.

I controlli del personale ispettivo degli Uffici territoriali dell'INL sono stati effettuati su n. **2.036** imprese nel 2021, **1.915** imprese nel 2022 e **2.203** imprese nelle 2023, nonché su **7.598** conducenti nel 2021, **7.802** conducenti nel 2022 e **8.814** conducenti nel 2023.

Il numero dei giorni di lavoro controllati è stato pari complessivamente a **677.409, 753.875, 771.443**, riferiti, rispettivamente, agli anni 2021, 2022 e 2023.

Dati sulle violazioni accertate.

- Nell'anno 2021 sono state accertate n. **834** violazioni in materia di disciplina dell'orario di lavoro ai sensi del D. lgs. n. 66/2003 (codice ATECO H trasporto e magazzinaggio), n. **3.424** violazioni in materia di tempi di guida e di riposo dei conducenti ai sensi del Regolamento (CE) 561/2006 e n. **495** violazioni in materia di orario di lavoro dei lavoratori mobili ai sensi del D. lgs. n. 234/2007;
- Nel 2022 sono state accertate n. **1.182** violazioni in materia di disciplina dell'orario di lavoro ai sensi del D. lgs. n. 66/2003 (codice ATECO H trasporto e magazzinaggio), n. **3.543** violazioni in materia di tempi di guida e di riposo dei conducenti ai sensi del Regolamento (CE) 561/2006 e n. **515** violazioni in materia di orario di lavoro dei lavoratori mobili ai sensi del D. lgs. n. 234/2007;
- Nel 2023 sono state accertate n. **609** violazioni in materia di disciplina dell'orario di lavoro ai sensi del D. lgs. n. 66/2003 (codice ATECO H trasporto e magazzinaggio), n. **4.680** violazioni in materia di tempi di guida e di riposo dei conducenti ai sensi del Regolamento (CE) 561/2006 e n. **585** violazioni in materia di orario di lavoro dei lavoratori mobili ai sensi del D. lgs. n. 234/2007.

Si allega, ad ogni buon fine, a titolo meramente dimostrativo, copia di un verbale ispettivo sulla disciplina dell'orario di lavoro, con specifica violazione in materia di riposo settimanale (evidenziata in giallo), in attività di autotrasporto, in cui, per motivi legati al rispetto della legge sulla privacy, sono stati eliminati i dati personali (*nome dell'ispettore, del lavoratore e dati*

dell'azienda ispezionata...), mantenendo conformi all'originale le informazioni concernenti le violazioni accertate e l'importo delle sanzioni irrogate (*All. n. 14*).

Tachigrafo digitale.

In base alla regolamentazione europea richiamata e all'articolo 179 del citato Codice della Strada, i veicoli soggetti alle disposizioni sui tempi di guida e di riposo devono circolare provvisti di un apparecchio di controllo.

Tale apparecchio è stato obbligatoriamente previsto fin dal Regolamento (CE) n. 3821 del 1985, con la denominazione di *cronotachigrafo analogico*, in quanto costituito da un dispositivo in grado di registrare i dati del guidatore e della guida su un supporto fisico, tipicamente un disco di carta omologato.

Con Regolamento (CE) 561 del 2006, l'apparecchio di controllo cambia da *analogico* a *digitale*.

Dal 1° maggio 2006 diventa quindi obbligatorio installare su tutti gli autoveicoli di nuova immatricolazione la versione digitale.

Un *tachigrafo digitale* è un dispositivo delle dimensioni di una radio montato su veicoli merci e passeggeri, che registra digitalmente vari tipi di dati del conducente e del veicolo come *distanza percorsa, velocità, tempo di guida e attività del conducente*. I dati sono archiviati nella memoria dell'unità del veicolo e sulle carte del conducente.

Il suo scopo è garantire che tutti i conducenti e i datori di lavoro rispettino la normativa inerente agli orari di guida. Registra le ore di guida e di riposo dei conducenti e con un orologio interno e tramite gli impulsi che gli arrivano dal sensore può ricavare anche la distanza percorsa dal veicolo in un determinato periodo temporale.

Tutte queste informazioni vengono mantenute nella memoria interna per un anno, e vengono registrate per almeno 28 giorni sulla carta conducente.

Gli organi di controllo su strada sono in grado di verificare l'attività del conducente attraverso la lettura delle registrazioni effettuate con la carta di sua pertinenza, che ogni 28 giorni devono essere scaricate su idoneo supporto e consegnate all'impresa. Per l'azienda, quindi, sussiste l'obbligo – previsto dal Regolamento (UE) 581 del 2010 e da alcuni decreti ministeriali emanati sul territorio nazionale, di garantire:

- *lo scarico dei dati delle registrazioni effettuate dai conducenti almeno ogni 28 giorni;*
- *di acquisire le registrazioni effettuate dalla memoria di massa del tachigrafo ogni 28 giorni e di conservare tali dati presso la propria sede per dodici mesi, mettendoli a disposizione delle Autorità preposte al controllo dell'attività delle imprese sotto il profilo lavoristico e trasportistico.*

Le sanzioni relative al corretto uso del tachigrafo sono disciplinate sia dall'articolo **19** della **Legge 13 novembre 1978 n. 727** (*All. n. 2*) , sia dall'articolo 179 del Codice della Strada (*All. n.3*), in base al quale unitamente alla sanzione amministrativa pecuniaria viene applicata la sanzione accessoria della sospensione (o revoca nei casi di recidiva) della patente di guida del conducente.

In aggiornamento a quanto precedentemente comunicato, si indicano i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, attualmente vigenti, di alcuni settori produttivi coperti dalla Convenzione in esame e allegati al rapporto, con l'indicazione delle disposizioni specifiche sul riposo settimanale.

- CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, ecc, **24 novembre 2015** – Art. 33 (Orario di lavoro) (*All. n. 15*);

- CCNL della Mobilità/ Area contrattuale Attività Ferroviarie del **16 dicembre 2016** di rinnovo del CCNL Mobilità/Area AF del 20 luglio 2012 – Art. 27, consultabile al seguente link:
<https://www.fsitaliane.it/content/dam/fsi-lavora-con-noi/CCNL%20della%20mobilit%C3%A0.pdf>
- CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende metalmeccaniche e dell’installazione di impianti, **5 febbraio 2021**) - Art. 8 (Riposo settimanale) (*All. n. 16*);
- CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente), **18 maggio 2021** - Art. 10 (Riposo settimanale) (*All. n. 17*);
- CCNL Energia e Petrolio, **21 luglio 2022** – Parte III - Orario di lavoro. Art. 18 e seguenti, in particolare art. 24 (*All. n. 18*).

Orientamenti giurisprudenziali in materia di riposo giornaliero e settimanale.

In conclusione, appare utile riportare gli orientamenti giurisprudenziali consolidati nell’ordinamento nazionale in materia di riposi del lavoratore.

La mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale può essere fonte di **danno non patrimoniale** per il lavoratore.

La risposta fornita dalla giurisprudenza, di merito e di legittimità, può dirsi ormai univoca.

La mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale, in assenza di previsioni legittimanti la scelta datoriale, è fonte di danno non patrimoniale che può e deve essere presunto.

La giurisprudenza della Suprema Corte (Cassazione) ha da tempo evidenziato l’importanza, ed il carattere irrinunciabile, del diritto al riposo settimanale, il quale svolge la funzione di proteggere il lavoratore dall’usura psicofisica in relazione “non solo alla prestazione di lavoro già eseguita ma anche a quella ancora da rendere, trattandosi di uno strumento di ricostituzione delle energie via via impegnate in essa” (Cass. 27 luglio 2006, n. 17179).

Già una risalente giurisprudenza si era interrogata sugli effetti della ‘*definitiva perdita del riposo*’ (Cass. 12 marzo 1996, n. 2004). Tale fattispecie si intende realizzata in ogni ipotesi di mancata concessione del riposo che, “in assenza di previsioni legittimanti” (Cass. 25 ottobre 2013, n. 24180), determina la “definitiva perdita dello stesso in quanto dal lavoratore non recuperato – ancorché oltre la settimana – entro un tempo utile al recupero delle energie psicofisiche” (Cass. 11 luglio 1996, n. 6327), e che è distinta dal caso del semplice slittamento del riposo in giorno non consecutivo al sesto e non domenicale (cfr. già Cass. 16 novembre 1996, n. 10050).

Dunque, secondo la giurisprudenza più recente, la rilevanza costituzionale dell’interesse al riposo, settimanale o giornaliero, è in grado di giustificare non soltanto la risarcibilità del danno non patrimoniale, ma anche la giustificazione della presunzione di esistenza nell’*an* di tale danno.

Tale presunzione deriva, dunque, dal fatto che l’interesse del lavoratore leso dall’inadempimento del datore ha una diretta copertura costituzionale nell’art. 36 Cost. Sicché la sua lesione espone direttamente il datore al risarcimento del danno (cfr. in questo senso, Cass. 15 luglio 2019, n. 18884, nonché Cass., SS.UU. n. 142 del 2013; n. 24180 del 2013; n. 16665 del 2015; n. 24563 del 2016).

In questa prospettiva, è stato affermato che la previsione di un compenso maggiorato per l’attività prestata in giorno festivo non incide, neppure indirettamente, sulla disciplina della durata complessiva settimanale dell’attività lavorativa e sul diritto del lavoratore alla fruizione del necessario riposo, che dovrà essere garantito dal datore di lavoro, a prescindere da una richiesta, trattandosi di **diritto indisponibile**, riconosciuto dalla Costituzione oltre che dall’art. 5 della direttiva 2003/88/CE, le cui disposizioni sono confluite nel d.lgs n. 66/2003.

Tali principi sono stati fatti propri anche dalla giurisprudenza di merito. Tra le altre pronunce, si segnala la recente sentenza del Tribunale di Milano dell’8 agosto 2022 che,

premettendo la mancata fruizione da parte del lavoratore di ferie o riposi, durante tutto il rapporto di lavoro, ed a fronte di un orario di tredici ore giornaliere, ha espressamente dichiarato di condividere l'orientamento giurisprudenziale sopra richiamato, giungendo così ad accogliere la domanda risarcitoria formulata dal lavoratore.

Per quanto riguarda la quantificazione, tale risarcimento, in mancanza di criteri legali o di principi di razionalità che ne impongano la liquidazione in una somma pari ad un'altra retribuzione giornaliera, deve essere liquidato in concreto dal giudice del merito.

La relativa valutazione deve tenere conto della gravosità delle prestazioni lavorative, non essendo il danno per il sacrificio del riposo settimanale determinabile in astratto.

In tal senso si esprime la Corte di Cassazione con la sentenza **del 14 luglio 2015, n. 14710**, in cui ha affermato, in particolare, che la prestazione lavorativa, svolta in violazione della disciplina dei riposi giornalieri e settimanali (nella specie, la guida di autobus senza fruire di un riposo minimo di 11 ore giornaliere e un riposo settimanale di 45 ore consecutive) protrattasi per diversi anni, cagiona al lavoratore un danno da usura psico-fisica, di natura non patrimoniale (distinto da quello biologico) la cui esistenza è presunta, in quanto lesione del diritto garantito dall'art. 36 della Costituzione; mentre, ai fini della determinazione dell'ammontare, occorre tenere conto della gravosità della prestazione e delle indicazioni della contrattazione collettiva volta a disciplinare tale forma di risarcimento, da non confondere con la maggiorazione contrattualmente prevista per la coincidenza di giornate di festività con la giornata di riposo settimanale.

Si riporta, altresì, il contenuto di altre significative pronunce della Corte di Cassazione relative alla fattispecie di riposo settimanale in esame.

Cassazione Civile, Sez. Lav., 27 luglio 2015, n. 15699 - Il diritto al riposo costituzionalmente garantito

“L'attribuzione patrimoniale spettante al lavoratore a causa della perdita della cadenza settimanale del riposo, ex art. 36, comma 3, Cost., ha natura risarcitoria di un danno da usura psico-fisica e la sua quantificazione deve essere motivata tenendo conto della gravosità delle varie prestazioni lavorative e di eventuali strumenti ed istituti affini della disciplina collettiva, essa, comunque, non va confusa con la maggiorazione contrattualmente prevista per la coincidenza di festività con la giornata di riposo settimanale.”

Così ha deciso la Corte di Cassazione con la sentenza n. 15699/2015, depositata il 27 luglio, ripercorrendo lo stesso iter logico-giuridico esposto nella sentenza n. 15157/2015.

Il diritto al riposo è costituzionalmente garantito. Un autista, dipendente di un'azienda di trasporti pubblici, lamentava il mancato godimento del periodo di riposo previsto dal Reg. CEE 3820/1985, richiamato dall'art. 174 del Codice della strada e richiedeva il conseguente risarcimento del danno.

Nei primi due gradi di giudizio veniva accertato come il lavoratore venisse effettivamente adibito a turni di lavoro continui, senza l'esatta fruizione dei periodi di riposo previsti *ex lege*. La società datrice di lavoro, veniva, quindi, condannata al risarcimento del danno, calcolato sulla base della paga prevista per le ore di lavoro straordinario.

In primo luogo, la Corte di Cassazione riconduce il danno da mancato riposo al danno da stress o usura psico-fisica, pertanto precisa come esso debba iscriversi nella più ampia ed unitaria categoria del danno non patrimoniale causato da un inadempimento contrattuale del datore di lavoro. Ne consegue che, affinché si possa risarcire il danno, in mancanza di criteri legali o di principi di razionalità che ne impongano la liquidazione in una somma pari ad un'altra retribuzione giornaliera, tale danno deve essere liquidato in concreto dal giudice del merito, all'esito di una valutazione che - anche ricorrendo a strumenti ed istituti previsti dalla contrattazione collettiva -

tenga conto della gravosità delle varie prestazioni lavorative, non essendo il danno per il sacrificio del riposo settimanale determinabile in astratto.

Cass. Civ. sez. lav., 10 agosto 2015, n. 16665 - Il mancato riposo del lavoratore fa scattare il risarcimento del danno da usura psico-fisica.

Al lavoratore deve essere riconosciuto il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale e biologico in caso di mancato riposo infrasettimanale in relazione ad attività usurante.

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 16665/2015, depositata il 10 agosto 2015, ha affermato che il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno non patrimoniale e biologico in caso di mancato riposo infrasettimanale in relazione ad attività usurante.

Il tema è stato affrontato dalla Suprema Corte in ragione del ricorso presentato da una società di trasporti pubblici avverso la sentenza della Corte d'Appello che, confermando la pronuncia di primo grado, l'aveva condannata al risarcimento dei danni nei confronti di alcuni dipendenti per mancati riposi stabiliti dal Reg. CEE n. 3820/1985, richiamato oggi dall'art. 174 del nuovo Codice della Strada.

In punto “*an*” del danno (ossia se il danno è dovuto), la Corte, richiamando precedenti pronunce, ha ribadito come il danno da *stress*, o *usura psicofisica*, sia riconducibile alla categoria unitaria del danno non patrimoniale derivante da inadempimento contrattuale, la cui risarcibilità presuppone un pregiudizio concreto subito dal danneggiato (sul quale grava l'onere della relativa allegazione e prova). Ed inoltre, con riferimento al lavoro prestato oltre il sesto giorno consecutivo, la Corte compie un'ulteriore distinzione tra il danno da “*usura psico-fisica*” (derivante dalla mancata fruizione del riposo) e il danno alla salute o danno biologico, che si concretizza in una “*infermità*” del lavoratore, affermando poi che per il primo tipo di danno l'*an* deve ritenersi presunto, anche in relazione all'interesse del lavoratore costituzionalmente garantito dall'art. 36 Cost. Laddove risulti provata la violazione della disciplina dei riposi giornalieri e settimanali, deve dunque essere riconosciuto il danno da “*usura psico-fisica*”.

In punto “*quantum*” del danno da risarcire (ossia l'ammontare), la pronuncia in esame ha ritenuto corretta la valutazione della Corte territoriale, che ha provveduto ad una quantificazione in via equitativa utilizzando come parametro la retribuzione relativa al lavoro straordinario. La Suprema Corte (pur evidenziando i limiti di sindacabilità della liquidazione in via equitativa in sede di giudizio di legittimità) ha infatti ritenuto corretto il riferimento operato alla maggior penosità della prestazione lavorativa non accompagnata dai prescritti riposi giornalieri e settimanali, e dunque al maggior valore economico della prestazione eccedente i limiti di legge, richiamando il compenso previsto dalla contrattazione per l'ipotesi dello straordinario.

Si allega, infine, copia integrale della **Sentenza Corte Cass. Sez. Lav. 5 novembre 2020, n. 24785** (*All. n. 19*), nonché della recentissima **Ordinanza decisoria 5 luglio 2024, n. 18390** (*All. n. 20*).

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

ALLEGATI

1. Rapporto del Governo italiano sull'applicazione della Convenzione OIL n. 14/1921 -Anno 2013;
2. Articolo 19, Legge 13 novembre 1978, n. 727;
3. Articoli 174 e 179, Decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285;
4. Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – testo aggiornato con successive modifiche e integrazioni;
5. Regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 Marzo 2006 - testo consolidato;
6. Regolamento (UE) n. 165/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 febbraio 2014;
7. Regolamento (UE) 2020/1054 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 luglio 2020;
8. Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 10 luglio 2014, n. 12552;
9. Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 29 aprile 2015, n. 37;
10. Circolare INL 14 gennaio 2019, n. 2;
11. Nota integrativa INL 5 febbraio 20198;
12. Circolare Ministero dell'Interno 16 marzo 2021, n. 300;
13. Circolare Ministero dell'Interno 22 settembre 2022, n. 300;
14. Verbale di accertamento di illecito amministrativo su riposo settimanale nel settore dell'autotrasporto;
15. CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, ecc, 24 novembre 2015;
16. CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende metalmeccaniche e dell'installazione di impianti, 5 febbraio 2021;
17. CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente), 18 maggio 2021;
18. CCNL Energia e Petrolio, 21 luglio 2022;
19. Sentenza Corte Cass. 5 novembre 2020, n. 24785;
20. Ordinanza decisoria Corte Cass. Sez. lav. 5 luglio 2024, n. 18390;
21. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.