

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

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, si rinvia a quanto comunicato nell'ultimo rapporto.

Con il presente rapporto, pertanto, verranno fornite esclusivamente le informazioni richieste nell'osservazione formulata dalla Commissione di esperti.

Osservazione della Commissione di esperti.

In merito al primo punto dell'osservazione del Comitato riguardante l'applicazione dell'art.1 della Convenzione, ed in particolare la richiesta di informazioni su come è garantito il riposo settimanale ai lavoratori mobili, esclusi dall'applicazione della normativa di cui al d.lgs n. 66/2003, si fa presente quanto segue.

Per una determinata categoria di questi lavoratori vige una disciplina specifica introdotta con il *d.lgs n.234 del 19 novembre 2007 (all.1)* che, in attuazione della Direttiva 2002/15/CE, ha stabilito l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano *operazioni mobili di autotrasporto*, uniformando la disciplina su tutto il territorio nazionale, nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva.

Il decreto si prefigge di migliorare la tutela della salute, la sicurezza delle persone, la sicurezza stradale, nonché di armonizzare le condizioni di concorrenza fra le imprese che partecipano ad attività di autotrasporto di persone e merci su strada.

Va precisato che nel rispetto di quanto stabilito dalla Direttiva 2002/15/CE (art. 2), il decreto sopra citato viene applicato solo ai *"lavoratori mobili alle dipendenze di imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea che partecipano ad attività di autotrasporto di persone e merci su strada contemplate dal regolamento CE n. 561/2006 del Parlamento e del Consiglio, del 15 marzo 2006, oppure, in difetto, dall'accordo AETR (Accordo Europeo relativo alle prestazioni lavorative degli equipaggi dei veicoli addetti ai trasporti internazionali su strada 1 luglio 1970)*.

Nella definizione sono inclusi sia i lavoratori di imprese che effettuano autotrasporto di merci e di persone *per conto terzi*, sia i conducenti di autoveicoli dipendenti da imprese che effettuano trasporti *per conto proprio*.

La norma ricomprende nella definizione di lavoratore mobile anche gli apprendisti addetti al trasporto.

Inoltre, a partire dal 23 marzo 2009 tale disciplina si applicherà anche agli autotrasportatori autonomi, fatte salve diverse disposizioni nazionali o comunitarie.

Viene considerato *autotrasportatore autonomo* colui che, quale attività o professione principale, effettua il trasporto di persone e merci su strada per conto proprio, dietro remunerazione, in virtù di una licenza comunitaria o di un'altra autorizzazione professionale, senza essere legato ad un datore di lavoro da un contratto di lavoro o da un altro rapporto di lavoro di tipo gerarchico.

Per quanto riguarda il personale mobile dipendente da *aziende autoferrotranvierie, di navigazione interna (internavigazione) e di aziende private esercenti autolinee in concessione*, si applicano le disposizioni generali di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473 (*all.2*) e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138 (*all.3*), nonché ai relativi Contratti Collettivi Nazionali di categoria, che disciplinano in materia di riposo settimanale.

In merito al *"Personale che lavora nel settore del trasporto ferroviario"* escluso dall'applicazione della legge n. 66/2003, si fa presente che tale personale è sottoposto, per quanto riguarda l'orario di lavoro alla disciplina prevista dalla normativa nel Contratto Collettivo Nazionale di categoria del 16-4-2003, (cfr. art. **22**, punto 1.11), punto 2.9) e art.**24**, relativi al riposo settimanale - *all.4*).

Attraverso le predette disposizioni viene garantita la concessione del riposo settimanale al personale in esame, conformemente alle prescrizioni della Convenzione.

- In riferimento al 2° punto, relativo agli artt. 4 e 5 della Conv., si fa presente che le attività soggette alle eccezioni di cui all'art. 9 co.2 rientrano in un'organizzazione del lavoro programmata su cui si effettua il confronto in sede decentrata con le organizzazioni sindacali, in cui si mettono in conto le opportune valutazioni sia sul piano umanitario che economico, al fine di consentire il contemperamento 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.

Conseguentemente, 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).

In base a tale orientamento può essere riconosciuta la derogabilità del riposo settimanale nei seguenti casi, purché venga assicurata una media di sei giorni e uno di riposo nell'arco temporale preso a riferimento: a) necessità (evidente) di tutelare altri apprezzabili interessi; b) in presenza di un ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle, particolari, di speciali attività produttive.

- In merito al 3° punto riguardante l'applicazione dell'art. 5 della Conv. ed, in particolare, il chiarimento richiesto dalla Commissione di esperti in ordine al significato del termine *protezione appropriata*, si precisa quanto segue.

L'art. 17 co.4, riguarda deroghe relative a fattispecie diverse dal *riposo settimanale*, quali *riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale*.

Tuttavia l'art. 9, co. 2 *lett.d*) relativo al riposo settimanale, richiama l'art. 17 co. 4, nel caso in cui i contratti collettivi stabiliscano previsioni diverse facendo eccezione alla prescrizione generale sul godimento del riposo settimanale di cui all'art. 9, co.1.

Al riguardo, si fa presente che la *"protezione appropriata"* da accordare, in difetto del riposo compensativo, deve essere tale da evitare che i lavoratori, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute a breve o a lungo termine.

- Con riguardo all'art. 7 della Convenzione circa gli adempimenti dell'obbligo di informazione cui è tenuto il datore di lavoro sulla materia in esame si fa presente che all'atto di assunzione il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, tra l'altro, un documento contenente le informazioni essenziali sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro tra cui l'orario di lavoro ed il regime dei riposi (cfr. D.lgs 26 maggio 1997 n. 152 - *all.5*; art. 4 - bis, co.2 D.lgs 21 aprile 2000 n. 181 - *all.6*).

- Il controllo relativo alla corretta applicazione della normativa generale in materia di orario di lavoro e, dunque anche di riposo settimanale, rientra nelle competenze delle Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL – Articolazioni territoriali in ambito provinciale del Ministero del Lavoro).

La violazione delle disposizioni concernenti il diritto dei lavoratori al riposo settimanale è punita con sanzione amministrativa ai sensi del d.lgs 66/2003 e successive modifiche.

Per quanto riguarda le sanzioni da comminare in caso di più violazioni, il Ministero del Lavoro ha chiarito che vadano applicate tante sanzioni, quanti sono i lavoratori interessati ed i riposi settimanali non frutti, fermo restando quanto stabilito dall'art. 8, comma 1, L n. 689 del 1981 (*all.7*).

Come comunicato dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, nel corso dell'anno 2007 sono state riscontrate 5665 violazioni in materia di orario di lavoro, ma secondo quanto riportato dalla precitata Direzione, non si è in grado di fornire notizie dettagliate riguardo la specifica violazione riferita al riposo settimanale.

Si riserva, in ogni caso, di inviare, non appena disponibili, copie di verbali di accertamento di illecito amministrativo, relativi alla violazione delle disposizioni sul riposo settimanale nel settore in esame.

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

ALLEGATI

- 1. D.lgs del 19 novembre 2007, n. 234;**
- 2. Regio - decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473;**
- 3. Legge 14 febbraio 1958, n. 138;**
- 4. Art. 22, punto 1.11), punto 2.9) e art.24 dell C.C.N.L. del 16 -4-2003;**
- 5. D.lgs 26 maggio 1997, n. 152,;**
- 6. D.lgs 21 aprile 2000, n. 181;**
- 7. Art. 8, comma 1, L n. 689 del 198;**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.