



Circolare Speciale **56/2020**

Orario di lavoro

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

L'attuale definizione di orario di lavoro non è più ancorata al concetto di lavoro effettivo definito dall'art. 3, R.D.L. n. 692/1923 come quel lavoro "che richieda un'applicazione assidua e continuativa", ma ha una portata più ampia. Ciò risulta confermato dalla circostanza che, non è stata più riproposta l'esclusione dalla nozione di orario di lavoro e dalla disciplina sulla durata massima della prestazione di lavoro di "quelle occupazioni che richiedano per loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia".

La legge fissa l'orario di lavoro normale a 40 ore settimanali, ma i contratti collettivi di lavoro possono stabilire una durata minore. È poi stabilito che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare nell'arco della settimana le 48 ore (comprese le ore di lavoro straordinario). Pertanto, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi. I contratti collettivi di lavoro possono però decidere di elevare il limite dei 4 mesi fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

I protocolli di contrasto alla diffusione del Covid-19 condivisi tra Governo e parti sociali, assunti al rango di norma cogente dopo il Decreto Rilancio, impongono il rispetto della regola del distanziamento sociale nei luoghi di lavoro. Tale regola si sostanzia nella riduzione del numero di presenze in contemporanea nei locali aziendali.

Uno degli strumenti utilizzabili per raggiungere tale obiettivo è, secondo gli stessi protocolli, una diversa articolazione del lavoro attraverso orari differenziati e piani di turnazione. Indicazioni analoghe sono contenute nel documento tecnico Inail per il contenimento del contagio.

Si pone così il tema del potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente la collocazione dell'orario. Nella fase di emergenza nonché nella fase di post-emergenza, si potrebbe ritenere che la necessità di differenziare gli orari possa prevalere su eventuali limitazioni al potere datoriale di variazione previste, in via generale, dal contratto individuale o da accordi collettivi.

D. Lgs. 8.04.2003, n. 66 - Art. 36 Costituzione - Art. 2017 Codice Civile - D. Lgs. 19.07.2004, n. 213 - D. Lgs. 21.04.2011, n. 67 - D.L. 25.06.2008, n. 112 L. 4.11.2010, n. 183 - Interpello MLPS 23.03.2020, n. 1 - Risoluzione Agenzia Entrate 22.01.2019, n. 7 - Nota INL 18.06.2020, n. 260

Le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 66/2003, nel dare attuazione organica alla Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23.11.1993, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

Le stesse si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla Direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla Direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla Direttiva 2002/15/CE.

La disciplina dell'orario di lavoro, regolata in precedenza dall'art. 13 della L. n. 196/1997 e per quanto compatibile dal R.D.L. n. 692/1923, è stata modificata inizialmente dal D. Lgs. n. 66/2003, con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva comunitaria n. 93/104/CE in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Quest'ultimo provvedimento ha dato un assetto organico e definitivo all'intera materia dell'orario di lavoro, unificando la disciplina del tempo di lavoro e quella dei riposi e garantendo un ampio spazio di intervento all'autonomia collettiva per ciò che riguarda la modulazione dei tempi di lavoro (orario normale multiperiodale, gestione degli straordinari, limiti di orario massimo, ecc.) in rapporto alle esigenze produttive e organizzative.

Il D. Lgs. n. 66/2003 ha comportato l'abrogazione di tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal Regio decreto stesso, salve le disposizioni espressamente richiamate. La riforma dell'orario di lavoro è stata, poi, ultimata dal D. Lgs. n. 213/2004 recante modifiche ed integrazioni al D. Lgs. n. 66/2003 per quanto riguarda il campo di applicazione, la durata massima dell'orario di lavoro, le ferie, il lavoro notturno e l'apparato sanzionatorio. Da ultimo, il sistema sanzionatorio è stato modificato dal D.L. n. 112/2008 per quanto concerne il sistema sanzionatorio.

Deve considerarsi decaduto l'onere della esposizione dell'orario "in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti" così come l'obbligo di comunicarlo all'Ispettorato del lavoro.

DEFINIZIONI

ORARIO DI LAVORO	⇒	Qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.
PERIODO DI RIPOSO	⇒	Qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.
LAVORO STRAORDINARIO	⇒	È il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003.
PERIODO NOTTURNO	⇒	Periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 24:00 e le 05:00 del mattino.
LAVORATORE NOTTURNO	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Qualsiasi lavoratore che: <ul style="list-style-type: none"> .. durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; .. svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno. Il limite minimo è riproportionato in caso di lavoro a tempo parziale.
LAVORO A TURNI	⇒	Qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.
LAVORATORE MOBILE	⇒	Qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario.
LAVORATORE OFFSHORE	⇒	L'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave.
RIPOSO ADEGUATO	⇒	Periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che i lavoratori, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggiando la loro salute, a breve o a lungo termine.

CAMPO DI APPLICAZIONE

SETTORI DI ATTIVITÀ

- Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 66/2003 si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati, in relazione ai rapporti di lavoro subordinato, con le uniche eccezioni del lavoro:
 - .. della gente di mare di cui alla Direttiva 1999/63/CE;
 - .. del personale di volo nella aviazione civile di cui alla Direttiva 2000/79/CE;
 - .. dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla Direttiva 2002/15/CE.

• **La disciplina contenuta nel decreto legislativo si applica anche agli apprendisti maggiorenni che, pertanto, possono svolgere lavoro straordinario e notturno.**

APPLICAZIONE PARZIALE

- Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato **le disposizioni contenute nel D. Lgs. 66/2003 non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco.**

SETTORI ESCLUSI

- Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 66/2003 non si applicano:
 - .. al personale della scuola di cui al D. Lgs. 297/1994;
 - .. al personale delle forze di polizia, delle forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative istituzionali agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

ORARIO DI LAVORO

ORARIO NORMALE

- Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 66/2003 l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore nell'arco della settimana, da intendersi non necessariamente come settimana di calendario, ma come ogni periodo di 7 giorni.
- I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.
- **Ai C.c.n.l. di qualsiasi livello, è data facoltà di introdurre il cosiddetto regime degli orari multiperiodali, cioè la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali o alla durata minore stabilita dalla contrattazione collettiva, riferibile ad un periodo non superiore all'anno.**
- Il riferimento all'anno non deve intendersi come anno civile ma come un periodo mobile compreso tra un giorno qualsiasi dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo, tenendo conto delle disposizioni della contrattazione collettiva.
- Sempre i C.c.n.l. di secondo livello possono prevedere una riduzione annuale dell'orario di lavoro (ROL) determinata in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, che si realizza tramite la concessione di permessi orari che possono arrivare anche alla concorrenza di uno o più giorni lavorativi.
- Nel computo dell'orario normale di lavoro non rientrano i periodi in cui il lavoratore non è a disposizione del datore ovvero nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni. Quindi le ore non lavorate come i permessi, potranno essere recuperate in regime di orario normale di lavoro.

<p>Sede di lavoro o punto di raccolta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede di lavoro non può essere computato nell'orario di lavoro e, pertanto, il relativo trattamento economico non può che essere di natura indennitaria, nei limiti di quanto disposto dall'art. 51 del D.P.R. 917/1986. • Se è richiesto al dipendente di recarsi ad un "punto di raccolta" per utilizzare un particolare mezzo di trasporto o per reperire la strumentazione necessaria oppure, comunque, per porsi a disposizione del datore di lavoro presso detto punto di raccolta entro un determinato momento, è a partire da quest'ultimo che deve computarsi l'orario di lavoro
<p>Tempo di vestizione</p> <p>Interpello MLPS n. 1/2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'attività di vestizione e di svestizione deve essere inclusa nell'orario di lavoro solo nel caso in cui il datore di lavoro imponga al lavoratore di indossare determinati indumenti dallo stesso forniti, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro. • Viceversa, non è riconducibile ad orario di lavoro l'ipotesi in cui i lavoratori non siano obbligati ad indossare la divisa in azienda e non abbiano l'obbligo di dismetterla alla fine dell'orario, lasciandola in sede. In tali ultime ipotesi, infatti, il lavoratore resta libero di scegliere il tempo e il luogo dove indossare la divisa, ben potendo decidere di effettuare tale operazione presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro.

**DURATA
MASSIMA**

- L'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003 demanda ai C.c.n.l. il compito di stabilire la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensivo sia del lavoro ordinario, sia di quello straordinario.
- **L'orario settimanale, sia in presenza sia in assenza di contrattazione applicabile, non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di 7 giorni calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi.**
- I C.c.n.l. hanno la facoltà di elevare il periodo di riferimento, in relazione agli specifici interessi del settore cui i datori di lavoro ed i lavoratori appartengono, da 4 fino a 6 mesi e, in caso di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, fino a 12 mesi.
- L'arco temporale di 4, 6 o 12 mesi sul quale va calcolata la media delle ore di lavoro effettuate, è da considerarsi scorrevole limitatamente ai periodi di ferie e malattia, nel senso che può scorrere in avanti in considerazione di tali assenze.
- Il limite legale delle 48 ore medie, nel periodo di riferimento, deve essere rispettato sia nel caso in cui il datore stabilisca un orario rigido e uniforme sia nel caso in cui l'orario di lavoro venga disciplinato in senso multiperiodale mediante il rispetto del limite come media, per ogni periodo di 7 giorni, in un determinato periodo.
- **Nella settimana lavorativa si potrà superare il limite delle 48 ore settimanali purché vi siano settimane lavorative di meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle 48 ore medie nel periodo di riferimento.**
- L'attività potrà essere concentrata in alcuni periodi e ridotta in altri in modo da realizzare una efficiente gestione dei fattori produttivi.
- Nel caso in cui la contrattazione collettiva non provveda a disciplinare l'orario di lavoro multiperiodale, l'autonomia individuale potrà intervenire esclusivamente con riferimento all'orario di lavoro straordinario.
- Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 66/2003 ai fini del computo delle 48 ore settimanali i periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.
- In caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della durata media dell'orario di lavoro.

**MODIFICHE
ALLA DURATA
E ALLA DISTRIBUZIONE**

- Il datore di lavoro:
 - .. non può ridurre unilateralmente l'orario normale di lavoro dei propri dipendenti;
 - .. ha il potere di modificare anche unilateralmente la distribuzione dell'orario di lavoro a tempo pieno nell'arco della giornata o della settimana lavorativa purché tale modifica non sia arbitraria ma dettata da effettive esigenze tecniche, organizzative e produttive.
- Tale potere del datore di lavoro non viene meno neppure quando la distribuzione dell'orario di lavoro in atto risulti praticata da tempo, in quanto non possono essere configurati, in materia, usi aziendali vincolanti.
- Anche nel caso che il C.c.n.l. imponga particolari oneri procedurali in ordine alla determinazione delle modalità temporali della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, una volta soddisfatti correttamente quegli oneri, può comunque disporre la modifica della distribuzione dell'orario di lavoro unilateralmente, laddove non sia stato possibile addvenire ad un accordo con i lavoratori o con i loro rappresentanti sindacali.
- **Il datore di lavoro non può modificare unilateralmente l'orario di lavoro dei singoli dipendenti quando la determinazione dell'orario di lavoro non sia stata effettuata attraverso un mero rinvio alla disciplina collettiva ma abbia costituito oggetto di una specifica pattuizione individuale.**

LAVORO STRAORDINARIO

**DEFINIZIONE
E DISPOSIZIONE
NORMATIVE**

- Per lavoro straordinario s'intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del D. Lgs. 66/2003, ossia quello che eccede le 40 ore settimanali eventualmente considerate come durata media in un arco di tempo non superiore all'anno.
- Ai sensi dell'art. 2108 del Codice Civile, i limiti entro i quali è consentito il lavoro straordinario, la durata di esso e la misura della maggiorazione, sono stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.
- È fissata una durata massima settimanale che, cumulata con le ore di lavoro normale, non può superare il livello medio di 48 ore.

- Il ricorso al lavoro straordinario è legittimo in presenza di un accordo collettivo applicato ovvero applicabile, che preveda una disciplina del lavoro straordinario ovvero, in mancanza di esso, in presenza di un previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
- In questo ultimo caso il ricorso al lavoro straordinario non può superare le 250 ore annue, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, c. 4 del D. Lgs. 66/2003.
- Perché possa essere superato il suddetto limite è necessario, quindi, che esista un contratto collettivo che disciplini il ricorso al lavoro straordinario.
- In caso di controversia circa la prestazione o meno di lavoro straordinario l'onere della prova dello svolgimento del lavoro straordinario incombe al lavoratore.

**IPOTESI
DI SUPERAMENTO
DEL LIMITE**

- Salvo diversa previsione dei C.c.n.l., in aggiunta ai limiti fissati dal contratto collettivo o dalla legge (250 ore annuali), il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre, ammesso nelle seguenti ipotesi:
 - .. per eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - .. per forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - .. per eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali.

COMPENSO

- Ai sensi dell'art. 2018 del Codice Civile in caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.
- L'art. 5, c. 5 del D. Lgs. n. 66/2003 prevede che il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.
- I C.c.n.l. possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi (banca ore).
- Le prestazioni di lavoro straordinario eseguite non sono computabili ai fini della durata media dell'orario di lavoro prevista, nella misura massima complessiva delle 48 ore settimanali.

Base retributiva	La base retributiva sulla quale deve essere applicata la maggiorazione predetta deve ricomprendere tutti gli emolumenti che abbiano natura corrispettiva e presentino i requisiti della continuità, obbligatorietà e determinatezza.
-------------------------	--

Forfait	È possibile soddisfare l'obbligo di compensare il lavoro straordinario anche mediante l'erogazione al lavoratore di un importo fisso mensile "a forfait", fermo restando che il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'eventuale differenza, ove l'importo in questione risultasse inferiore al compenso spettante per il lavoro straordinario effettivamente prestato, calcolato con i criteri normali.
----------------	--

**POTERE
DI RICHIEDERE
PRESTAZIONI
DI LAVORO
STRAORDINARIO**

- Se la contrattazione collettiva preveda l'effettuazione di lavoro straordinario, il datore di lavoro ha il potere di richiedere e di imporre ai lavoratori dipendenti l'effettuazione di lavoro straordinario nel rispetto dei limiti di durata previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria.
- In presenza di esigenze aziendali inderogabili ed eccezionali, il datore di lavoro ha anche il potere di imporre prestazioni di lavoro straordinario nei giorni festivi ovvero nelle ore notturne.

- **Il lavoratore dipendente che si rifiuti ingiustificatamente di prestare il lavoro straordinario legittimamente richiestogli dal datore di lavoro pone in essere un inadempimento contrattuale e diventa, quindi, passibile di sanzione disciplinare**, a meno che sussistano norme del C.c.n.l. che escludano l'obbligatorietà delle prestazioni di lavoro straordinario ovvero condizionino il legittimo esercizio del potere del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie al ricorrere di circostanze o esigenze particolari o eccezionali.
- Viceversa, il lavoratore non può pretendere, senza il consenso del datore di lavoro, di continuare a svolgere lo stesso numero di ore di lavoro straordinario prestate in precedenza, al fine di lasciare intatto l'ammontare complessivo della propria retribuzione.

REPERIBILITÀ

- L'obbligo a carico del lavoratore di rendersi reperibile anche al di fuori dell'orario di lavoro non può essere equiparato ad una vera e propria prestazione lavorativa bensì costituisce un mero obbligo accessorio rispetto allo svolgimento delle sue normali mansioni.
- Tale obbligo, se giustifica la previsione di un apposito emolumento retributivo che compensi il disagio che ne deriva al lavoratore, non può essere considerato alla stregua della prestazione di lavoro straordinario e non dà quindi diritto alla relativa maggiorazione.

BANCA ORE

SCOPO

- È un istituto contrattuale che consente di smonetizzare il lavoro straordinario, permettendo al lavoratore di cumulare un monte ore di permessi dal quale attingere per fruire, secondo le previsioni contrattuali, di riposi supplementari da collocare temporalmente a sua scelta.
- Possono accedere alla "banca ore" i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e quelli con contratto di lavoro a tempo determinato, purché - in quest'ultimo caso - l'impianto contrattualistico lo consenta.
- Il C.c.n.l. può anche prevedere per il lavoratore la facoltà di richiedere, in un secondo momento, la "monetizzazione" delle ore accantonate.

REMUNERAZIONE

- Ai fini della remunerazione delle ore accantonate, diverse sono le possibili alternative:
 - .. **ore aggiuntive remunerate unitamente alle competenze del mese in cui si è verificata la prestazione**: in tal caso si applica la normativa ordinaria;
 - .. **ore aggiuntive remunerate al momento dell'utilizzo come riposi supplementari**: l'obbligo della ordinaria contribuzione previdenziale deve essere assolto con la contribuzione corrente alla data del pagamento;
 - .. **ore aggiuntive "monetizzate"**: la contribuzione deve essere assolta al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate ("criterio di cassa").

RIPOSO GIORNALIERO

DEFINIZIONE E DISCIPLINA

- Ai sensi dell'art. 1, c. 2 del D. Lgs. 66/2003 per periodo di riposo s'intende qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.
 - L'art. 7 del medesimo Decreto fissa per legge il diritto del lavoratore ad un periodo di riposo giornaliero.
 - **In particolare, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa.**
- Dunque, al massimo, vale a dire sia a titolo di orario normale (anche multiperiodale) sia a titolo di lavoro straordinario, il lavoratore dipendente può lavorare giornalmente fino a 13 ore (24 meno 11).

- **Il periodo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive è un periodo minimo, salvi i casi di deroghe previste dai C.c.n.l., quindi l'eventuale accordo che diminuisca tale periodo è nullo e sostituito di diritto dalla disposizione normativa.**
- Le parti possono convenire per un periodo di riposo maggiore di quello stabilito dall'art. 7 del D. Lgs. 66/2003, in questo caso il lavoratore ha facoltà di rinunciare al periodo di riposo compreso tra la misura convenzionale e quella minima prevista.

PLURALITÀ DI RAPPORTI DI LAVORO

- Il diritto al periodo di riposo giornaliero spetta anche qualora il lavoratore dipendente sia titolare di più rapporti di lavoro.
- Nonostante, come spiega il Ministero del lavoro, non esista alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili, il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione utile in tal senso.

FRUIZIONE

- Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.
- Rientra nella fattispecie dei periodi di riposo frazionati il cosiddetto "turno spezzato", fermo restando, in particolare nel settore turismo, l'obbligo di rispettare la durata dell'orario giornaliero prevista dal C.c.n.l. stesso.

PERIODI NON COMPUTABILI

- Nel periodo di riposo non si computano i riposi intermedi, nonché le pause di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesto alcun tipo di prestazione lavorativa in quanto non si tratta di un periodo di riposo continuativo.
- Tali periodi non rientrano nell'orario di lavoro né nel periodo di riposo.
- **Non rientra nell'orario di lavoro neanche il servizio di mera reperibilità, se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa.**
- In caso di interruzione del riposo giornaliero (o settimanale) per prestazioni da rendere in regime di reperibilità, lo stesso periodo di riposo decorre nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruito.

PAUSA

DISCIPLINA

- **Innovando rispetto al R.D.L. n. 692/1923, l'art. 8 del D. Lgs. 66/2003, ha introdotto il diritto del lavoratore ad un periodo di pausa giornaliero.**
- Se l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
- Al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
- **Il periodo di pausa, che può essere fruito anche sul posto di lavoro, non può essere sostituito da compensazioni economiche.**

GODIMENTO

- La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare, tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa, in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente dopo le 6 ore di lavoro.
- Nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa.

- Videoterminalisti**
- I lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per 20 ore settimanali, hanno diritto ad una pausa stabilita, nelle modalità, dalla contrattazione collettiva.
 - Se il C.c.n.l. non disciplina il godimento della pausa, questi lavoratori hanno diritto a 15 minuti di pausa ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro. Il tempo di pausa è considerato orario di lavoro.

PERIODI NON COMPUTABILI COME LAVORO

- Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di pausa quali:
 - .. **per le aziende industriali e commerciali:**
 - i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
 - il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro. Nelle miniere o cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;
 - le soste di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Sono incluse nel computo del lavoro effettivo quelle soste, anche se di durata superiore ai 15 minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro;
 - .. **per le aziende agricole:**
 - i riposi intermedi;
 - il tempo per l'andata al campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno, in conformità delle consuetudini locali;
 - il tempo necessario per le martellature della falce, salvo patto in contrario.

LAVORO NOTTURNO

RIFERIMENTI NORMATIVI

- L'art. 2018 del Codice civile, demanda alla legge e ai C.c.n.l. l'individuazione dei limiti entro i quali è consentito il lavoro notturno, la sua durata e la misura della maggiorazione.

DEFINIZIONE

- **Per lavoro notturno si intende un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 24:00 e le 05:00 del mattino.**
- Il lavoro notturno è quindi quello svolto tra le 24:00 e le 07:00, ovvero tra le 23:00 e le 06:00, ovvero tra le 22:00 e le 05:00, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva.

- Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 66/2003 è qualificato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga:
 - .. almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;
 - .. almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In mancanza di disciplina da parte dei C.c.n.l. è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno (riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale).
- È sufficiente che solo uno dei due sia presente perché il lavoratore debba essere assoggettato alla particolare disciplina prevista per i lavoratori notturni.
- **Deve considerarsi lavoratore notturno anche colui che non sia impiegato in modo normale durante il periodo notturno ma che, nell'arco di 1 anno, svolga almeno 80 giorni di lavoro notturno.**
- Se il lavoratore notturno svolga solo alcune notti di lavoro in maniera saltuaria e non regolare ma per un numero di notti inferiori a quello previsto dal C.c.n.l. o dalla legge (80 giorni all'anno) non può essere considerato lavoratore notturno, con la conseguenza che allo stesso non si applicherà il limite massimo delle 8 ore di lavoro giornaliero.

LIMITAZIONI

- Per poter svolgere prestazioni di lavoro notturno, il lavoratore dipendente deve essere ritenuto idoneo mediante accertamento ad opera delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente.

- Ai sensi dell'art. 53 del T.U. sulla maternità è in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 06:00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

- **Non sono, inoltre, obbligati a prestare lavoro notturno:**
 - .. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - .. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni. Tra la figura di unico genitore, vi rientra anche quella di genitore vedovo;
 - .. la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
 - .. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/1992.

Genitori separati o divorziati	Nell'ipotesi di genitori separati o divorziati, con figlio convivente di età inferiore ai 12 anni, il diritto di astensione dal lavoro notturno spetta ad entrambi i genitori nel periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore.
---------------------------------------	---

CONSULTAZIONE SINDACALE

- Ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. 66/2003 **l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle Rappresentanze sindacali in azienda (RSA)**, se costituite, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa.

- In mancanza, tale consultazione va effettuata con le Organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato.

- La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

DURATA

- Come già anticipato, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei C.c.n.l., anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il summenzionato limite.

- Il limite costituisce una media fra ore lavorate e ore non lavorate pari ad 1/3 (8/24) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa, visto che il Legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione in materia di orario normale di lavoro e orario medio.

- In assenza di una definizione normativa o contrattuale, la settimana lavorativa può essere astrattamente individuata su 6 giorni lavorativi e, in caso di prestazione lavorativa articolata su 5 giorni, il 6° giorno è da considerarsi giornata di lavoro a "zero ore".

- Spetta alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni.

- Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni.

Lavoro a tempo parziale verticale	Il limite del lavoro notturno dei lavoratori a tempo parziale verticale va calcolato sulle ore effettive di lavoro prestato e non sull'orario di lavoro previsto dai C.c.n.l..
--	--

**TUTELA
DEI LAVORATORI**

- Almeno ogni 2 anni, il datore di lavoro deve valutare lo stato di salute dei lavoratori notturni, o attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente in materia di sorveglianza sanitaria in azienda, attraverso controlli preventivi e periodici, diretti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

**OBBLIGO
DI COMUNICAZIONE**

- Nel caso in cui il datore di lavoro occupi lavoratori notturni così come sopra definiti, deve comunicarlo, con periodicità annuale ed esclusivamente per via telematica attraverso la compilazione del Mod. LAV-US disponibile sul sito del Ministero del lavoro.
- La scadenza entro la quale effettuare la comunicazione, basata su una verifica di effettivo svolgimento del lavoro stesso, è fissata al 31.03 dell'anno successivo a quello di riferimento.

ATTIVITÀ ESCLUSE DAI LIMITI SULLA DURATA SETTIMANALE**PREMESSA**

- Si tratta di una serie di attività e di prestazioni **suscettibili di aggiornamento e armonizzazione** con i principi della normativa mediante decreto del Ministero del lavoro, da adottare sentite le Organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori maggiormente rappresentative.

ELENCAZIONE

- L'art. 16 del D. Lgs. 66/2003 stabilisce che fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai C.c.n.l., sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale di 40 ore di lavoro:
 - .. i lavori agricoli e gli altri lavori per i quali ricorrano necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali. Le esigenze stagionali sono quelle connesse all'avvicinarsi delle stagioni e direttamente legate al fattore esterno che richiede appunto l'espletamento di talune lavorazioni in forma più intensa in coincidenza con determinati periodi dell'anno; le esigenze tecniche sono quelle inerenti al processo produttivo che risulterebbero pregiudicate dai limiti di durata giornaliera o settimanale imposti dalla legge;
 - .. le industrie stagionali e le industrie per la messa in funzione e il funzionamento degli impianti;
 - .. le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;
 - .. le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923;
 - .. i commessi viaggiatori o piazzisti;
 - .. il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
 - .. gli operai agricoli a tempo determinato;
 - .. i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
 - .. il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli Organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
 - .. il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
 - .. i lavori di cui all'art. 1 della L. 20.04.1978, n. 154, e all'art. 2 della L. 13.07.1966, n. 559;
 - .. i lavori dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato;
 - .. le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, dei servizi pubblici di trasporto e di telecomunicazione, di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua, di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani, dei servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
 - .. il personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
 - .. il personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

LAVORATORI CON ORARIO DI LAVORO NON PREDETERMINATO

PREMESSA

- Ai sensi dall'art. 17, c. 5 del D. Lgs. 667/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3 (orario normale settimanale), 4 (durata massima), 5 (lavoro straordinario), 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno), non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, per le caratteristiche dell'attività esercitata non è misurata o predeterminata o può essere predeterminata dai lavoratori stessi.

ELENCAZIONE

- Si tratta di:
 - .. **dirigenti di personale direttivo delle aziende o altre persone aventi potere di decisione autonomo.** Ai fini dell'esclusione dal campo di applicazione della disciplina limitativa dell'orario di lavoro devono ritenersi compresi nella locuzione "personale direttivo" non solo i dirigenti in senso stretto, ma anche il cosiddetto personale dirigente minore.

In particolare, è considerato "direttivo" il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (gli institori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, nonché gli impiegati con funzioni direttive, i capi ufficio, i capi reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro manuale).

- .. **personale addetto ai lavori domestici**, intendendosi per lavori domestici tutte le prestazioni d'opera inerenti al normale svolgimento della vita interna di ogni famiglia o convivenza, quali ad esempio convitti, collegi, conventi;
- .. **lavoratori nel settore liturgico** delle chiese e delle comunità religiose;
- .. **prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.**

DEROGHE ALLA DISCIPLINA

LAVORO NOTTURNO E DURATA MASSIMA SETTIMANALE

- Ai sensi dell'art. 17, c. 1 del D. Lgs. n. 66/2003 le disposizioni sul riposo giornaliero possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.
- In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite dai contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- Si tratta di attività:
 - .. caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro "offshore", oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
 - .. di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
 - .. caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
 1. di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
 2. del personale portuale o aeroportuale;
 3. di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
 4. di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
 5. di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
 6. di attività di ricerca e sviluppo;
 7. dell'agricoltura;
 8. di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano;
 - .. in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare nell'agricoltura, nel turismo e nei servizi postali;
 - .. per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: per le attività discontinue, per il servizio prestato a bordo dei treni, per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;
 - .. a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
 - .. in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

**RIPOSO
GIORNALIERO**

- Le deroghe in esame possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

- Si tratta di attività:

- .. di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero. Per lavoro a turni s'intende, ex art. 1, c. 2 D. Lgs. 66/2003, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- .. caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

**LAVORATORI
DELLA PESCA**

- **Ai sensi dell'art. 18 del D. Lgs. 66/2003 la maggior parte delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.**

- Fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, la durata dell'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca è stabilita in 48 ore di lavoro settimanale medie, calcolate su un periodo di riferimento di un anno, mentre i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi da pesca sono così stabiliti:

.. il numero massimo delle ore di lavoro a bordo non deve superare:

- 14 ore in un periodo di 24 ore;
- 72 ore per un periodo di 7 giorni;

ovvero

.. il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:

- 10 ore in un periodo di 24 ore;
- 77 ore per un periodo di 7 giorni.

- Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di 2 periodi distinti, di cui uno è almeno di 6 ore consecutive e l'intervallo tra i 2 periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore.

**LAVORATORI
MARITTIMI**

- Il D. Lgs. 108/2005 di 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) si applica ai lavoratori marittimi che prestano servizio a bordo di tutte le navi mercantili battenti bandiera italiana ed adibite a navigazione marittima, su cui è fatto divieto di imbarcare lavoratori di età inferiore a 16 anni.

- L'orario normale di lavoro del lavoratore marittimo, a bordo delle navi mercantili, è basato su una durata di 8 ore giornaliere, con un giorno di riposo a settimana e riposo nei giorni festivi.

- Il numero massimo di ore di lavoro a bordo non deve essere superiore a quello sopra descritto per i lavoratori della pesca.

- Le ore di riposo possono essere ripartite in non più di 2 periodi distinti, uno dei quali deve essere almeno della durata di 6 ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore.

L'armatore deve adottare un registro dell'orario di lavoro a bordo delle navi mercantili su cui sono riportate le ore giornaliere di lavoro o le ore giornaliere di riposo dei lavoratori marittimi.

**PERSONALE
DI VOLO
DELL'AVIAZIONE
CIVILE**

- Per personale di volo dell'aviazione civile si intende il personale di cui all'art. 732 del Codice della navigazione, impiegato da un'azienda con sede legale o base delle operazioni nello Stato italiano.

- Il tempo di volo è il periodo dall'istante in cui l'aeromobile si muove dalla propria area di parcheggio per effettuare una tratta di volo fino al momento in cui, dopo l'atterraggio, si ferma nella posizione di parcheggio assegnata e fino al completo arresto dei motori di spinta.
- Ferma restando la disciplina comunitaria e nazionale riguardanti limitazioni del tempo di volo e dei periodi di servizio e prescrizioni di riposo, l'orario di lavoro massimo annuo è di 2000 ore comprensive anche dei periodi di riserva.
- Il tempo di volo non può superare le 900 ore annue.

- Il personale di volo dell'aviazione civile ha diritto a ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane alle condizioni previste dalla normativa vigente o dai contratti collettivi di lavoro applicati, il cui periodo non può essere sostituito da un'indennità economica, salvo che nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.
- Quanto ai tempi di fruizione delle ferie, salva diversa pattuizione dei contratti collettivi, una parte del periodo annuale di ferie retribuite (2 settimane su 4) può essere goduto anche nei 18 mesi successivi al termine della maturazione.
- Al personale di volo dell'aviazione civile, ferma restando la disciplina delle ferie, vengono assegnati giorni liberi da ogni tipo di servizio e di riserva, comunicati preventivamente dal datore di lavoro, nella misura di almeno 7 giorni locali per ciascun mese di calendario e comunque di almeno 96 giorni locali per ciascun anno di calendario, che possono comprendere eventuali periodi di riposo prescritti dalla legislazione vigente.

AUTOTRASPORTO

- Il D. Lgs. 234/2007, di attuazione della Direttiva 2002/15/CE riguardante l'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, si applica 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 561/06 oppure, in difetto, dall'accordo europeo relativo alle prestazioni lavorative degli equipaggi dei veicoli addetti ai trasporti internazionali su strada (AETR).

- **La disciplina comunitaria di cui al regolamento CE n. 561/06 si applica solo al trasporto su strada di merci, effettuato da veicoli di massa superiore a 3,5 tonnellate, e di passeggeri su veicoli atti a trasportare più di 9 persone compreso il conducente.**
- Non si applica, invece, se il conducente effettua più tratte, ciascuna inferiore ai 50 km anche se per sommatoria il limite è superato.

L'orario di lavoro coincide con ogni periodo di tempo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività. In nessun caso, le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto possono lavorare per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio.

- La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, mentre quella massima può essere estesa a 60 ore solo se, su un periodo di 4 mesi, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali, salvo diverse disposizioni stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro in presenza di ragioni tecniche o di esigenze connesse con l'organizzazione del lavoro e, comunque, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- Per i dipendenti del settore autotrasporto che svolgono mansioni promiscue tali da interessare discipline giuridiche diverse, la scelta del regime sulla durata massima dell'orario di lavoro e sui riposi giornalieri e settimanali da applicare dovrà seguire un criterio di prevalenza rispetto alle attività normalmente svolte dal lavoratore interessato
- L'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto deve essere registrato ed i datori di lavoro sono responsabili della registrazione.
- Gli obblighi di registrazione si assolvono mediante le relative scritturazioni nel Libro unico del lavoro.

SISTEMA SANZIONATORIO

EVOLUZIONE
NORMATIVA

- Originariamente il D. Lgs. 66/2003 non indicava le sanzioni correlate alle fattispecie previste dallo stesso, ma si limitava a far salve le previgenti disposizioni a carattere sanzionatorio.
- Il D. Lgs. 213/2010, con l'inserimento dell'art. 18-bis, ha delineato un nuovo sistema sanzionatorio poi modificato dal D.L. 12/2008 dalla L. 183/2010 e dal D. Lgs. 80/2015.

IMPORTI
DELLE SANZIONI

- **Gli importi delle sanzioni per violazione della durata massima dell'orario di lavoro sono aumentati del 20% a decorrere dal 1.01.2019.**
- Le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.
- La reiterazione dei medesimi illeciti si riferisce all'ulteriore violazione dello stesso precepto già trasgredito nel precedente triennio.
- Il soggetto destinatario delle maggiorazioni raddoppiate deve essere individuato nel soggetto che, nell'ambito della medesima impresa, ha rivestito la qualità di trasgressore in caso di violazioni amministrative o di datore di lavoro in caso di violazioni punite dal D. Lgs. 81/2008.

VERSAMENTO

Ris. Ag. Entr. 22.01.2019, n. 7

- Per il versamento, mediante Mod. F23, delle suddette maggiorazioni delle sanzioni, è stato istituito il codice tributo "VAET", denominato "**Maggiorazione sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale disposta dall'art. 1, c. 445, lett. d) ed e), della L. 30.12.2018, n. 145**".

RECIDIVA

- Ai fini della recidiva occorre far riferimento agli illeciti definitivamente accertati, tenendo presente che la definitività dell'illecito consegue:
 - .. allo spirare del termine per impugnare l'ordinanza-ingiunzione;
 - .. al pagamento della sanzione ingiunta;
 - .. al passaggio in giudicato della sentenza emessa a seguito di impugnazione della medesima ordinanza.
- Sono da considerarsi ostative all'applicazione dell'aumento per la prevista recidiva, le ipotesi di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto:
 - .. il pagamento in misura ridotta ex art. 16 della L. 689/1981;
 - .. il pagamento nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad 1/4 della sanzione stabilita in misura fissa a seguito della regolarizzazione, su diffida, delle inosservanze comunque materialmente sanabili.
- **Gli illeciti da prendere in considerazione ai fini della recidiva sono anche quelli commessi prima del 1.01.2019, purché diventati definitivi nei 3 anni precedenti rispetto alla commissione del nuovo illecito.**

AUTOTRASPORTO

Nota INL 18.06.2020, n. 260

- L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito ai propri ispettori indicazioni in merito ai criteri di calcolo della sanzione riferita alla mancata osservanza degli obblighi di riposo intermedio nel settore dell'autotrasporto, di cui all'art. 5 del D. Lgs. 234/2007.
- Per i lavoratori che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, il mancato rispetto dei riposi intermedi comporta l'applicazione della sanzione in misura fissa, indipendentemente dal numero di lavoratori coinvolti.

**QUADRO
SANZIONATORIO**

Illecito	Sanzione
Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio. Art. 4, c. 2 D. Lgs. 66/2003	Da € 240 a € 1.800 fino a 5 lavoratori (anche per 1 solo periodo di riferimento) o fino a 2 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).
	Da € 960 a € 3.600 da 6 a 10 lavoratori (anche per 1 solo periodo di riferimento) o da 3 a 4 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).
	Da € 2.400 a € 12.000 da 11 lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) o da 5 periodi di riferimento in su (anche solo per 1 lavoratore).
Superamento del limite di 250 ore annuali di lavoro straordinario o di diverso limite previsto dalla contrattazione collettiva. Art. 5, c. 3 D. Lgs. 66/2003	Da € 25 a € 154 se la violazione si riferisce ad un massimo di 5 lavoratori.
	Da € 154 a € 1.032 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 5 giornate lavorative.
Mancata concessione del riposo giornaliero Art. 7, c. 1 D. Lgs. 66/2003	Da € 120 a € 360 fino a 5 lavoratori (anche per 1 solo periodo di riferimento) e fino a 2 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).
	Da € 720 a € 2.400 da 6 a 10 lavoratori (anche per 1 solo periodo di riferimento) e da 3 a 4 periodi di riferimento (anche solo per 1 lavoratore).
	Da € 2.160 a € 3.600 da 11 lavoratori in su (anche per 1 solo periodo di riferimento) o da 5 periodi di riferimento in su (anche solo per 1 lavoratore).
Divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 06:00 dall'accertamento dello stato di gravidanze e fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Art. 11, c. 2 D. Lgs. 66/2003	<ul style="list-style-type: none"> • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582. • Per la violazione della previsione normativa è necessaria la piena consapevolezza, da parte del datore di lavoro, dello status della lavoratrice che presuppone una comunicazione in tale senso da parte della stessa.
Limiti di durata del lavoro notturno Art. 13, cc. 1 e 3 D. Lgs. 66/2003	Da € 51 a € 154, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti.