



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n. 25/1/0006977

Roma, 29 maggio 2008

*Alla Confindustria
V.le dell'Astronomia 30
00144 Roma*

*alla Banca d'Italia
Via Nazionale 91
00184 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 – deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero.

Con due distinte istanze d'interpello la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Banca d'Italia chiedono di conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla possibile deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, con particolare riferimento all'interruzione del riposo stesso durante la "reperibilità" del lavoratore.

L'istanza di Confindustria da un lato sottolinea la particolare considerazione che meritano le attività volte a garantire la funzionalità dei servizi pubblici essenziali e chiede altresì se la problematica presenti profili differenziati ove l'intervento da parte del lavoratore in reperibilità possa effettuarsi "da remoto" mediante telelavoro.

Al riguardo, acquisito il parere favorevole della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Va anzitutto ricordato che, come ribadito dalla giurisprudenza, anche a livello comunitario (Corte Giustizia CE, 3 ottobre 2000, n. 303), il servizio di mera reperibilità non rientra nell'orario di lavoro se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa.

In ordine alla problematica in esame, questa Direzione si è già espressa – in parte – con altra risposta ad interpello (n. 31/2007), ricordando che 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*".

Nel citato interpello si è dunque evidenziato il principio della "*non frazionabilità del godimento dei riposi*", principio tuttavia da riferirsi ai soli riposi settimanali, in coerenza con gli insegnamenti della Corte Costituzionale.

In materia di riposi giornalieri, infatti, non pare potersi applicare in modo identico lo stesso principio, atteso che la stessa Consulta sottolinea la differenza tra il riposo giornaliero e quello settimanale allorché afferma che la consecutività delle ventiquattro ore è un elemento essenziale esclusivamente di quest'ultimo, proprio in quanto consente di distinguerlo dal riposo giornaliero e a quello annuale (C. Cost. n. 150 del 1967 e n. 102 del 1976).

In particolare – fermo restando che, in via generale e dunque anche nella parte relativa alla consecutività del riposo, le disposizioni di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 66/2003 non si applicano al personale mobile ed a tutti quei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche della attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi (e quindi, ad esempio, quando si tratta: di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo e quindi, come ribadito anche nella precedente circolare ministeriale n. 8 del 3 marzo 2005, al personale che *“sebbene privo di potere gerarchico conserva, nel disimpegno delle relative attribuzioni, ampia possibilità di iniziativa, di discrezionalità e di determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro”*, come generalmente accade, così come riconosciuto in giurisprudenza, ad esempio per le figure professionali con funzioni direttive; di manodopera familiare; di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose; di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro) – il principio della consecutività delle 11 ore di riposo giornaliero, può essere derogato dai contratti collettivi, alla luce della espressa previsione di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, secondo cui *“le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione”*. L'unica condizione posta dall'art. 17, comma 4, è che le eventuali deroghe debbano comunque prevedere periodi equivalenti di riposo compensativo o comunque una protezione appropriata.

Sul punto, del resto, già la circ. n. 8/2005 di questo Ministero ha espressamente affermato che *“l'art. 7, nella parte che determina la misura e la consecutività del riposo giornaliero, può essere derogato ai sensi dell'art. 17”*

Pertanto, ove la contrattazione collettiva di livello nazionale (anche se antecedente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003) disciplini il regime delle deroghe al riposo giornaliero, prevedendo periodi equivalenti di riposo compensativo ovvero, espressamente, ne dimandi la regolamentazione ad accordi di secondo livello, il principio della consecutività del riposo può ritenersi validamente derogabile.

La Confindustria chiede inoltre di sapere se *“con riferimento al lavoro a distanza ed al telelavoro, è coerente con il rispetto dei principi generali della protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003) la fruizione del riposo giornaliero di 11 ore nelle ventiquattro, anche con modalità frazionata, nel rispetto della disciplina collettiva del telelavoro”*.

Al riguardo, tenuto conto della particolare modalità di svolgimento della prestazione resa nelle forme del telelavoro, (il CCNL Centri Elaborazione Dati del 14 aprile 2005, all'art. 204, lo definisce come *“attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali”*), non sembrano sussistere elementi per discostarsi dalle indicazioni già fornite, anche perché l'intervento del lavoratore, in quanto avviene *“da remoto”*, comporta un disagio ulteriormente ridotto.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)