



I TEMPI DI LAVORO: ULTIME INTERPRETAZIONI MINISTERIALI

a cura di Guglielmo Anastasio – **Avvocato e Funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena***

La tematica dell'orario di lavoro non coinvolge solo il profilo funzionale del rapporto contrattuale, o meglio, non coinvolge solo l'aspetto organizzativo datoriale, ma sottende, in primo luogo, delle esigenze prevenzionistiche inerenti la salute dei lavoratori. Sebbene le scelte sui tempi di lavoro siano espressione del potere datoriale di organizzare al meglio l'attività produttiva, prima il legislatore, con il Regio decreto-legge 15 marzo 1923, n.692, poi la Costituzione (art.36), hanno ribadito a chiare lettere la necessità di apporre dei limiti ai tempi dell'attività lavorativa, proprio nell'ottica di rendere effettivo il principio del lavoro quale momento fondamentale per una vita libera e dignitosa. La centralità del tema è dimostrata dalla circostanza che proprio sull'orario di lavoro si concentrano una buona fetta degli interventi sanzionatori a carico dei datori di lavoro e che proprio recentemente il legislatore aveva previsto (per poi fare marcia indietro)¹, quale causa di sospensione dell'attività imprenditoriale, il mancato rispetto dei tempi di lavoro. Sin d'ora si può anticipare che il contrasto tra le esigenze organizzative-datoriali e quelle socio-sanitarie a tutela dei lavoratori segnano il percorso delle scelte normative e della prassi amministrativa in materia. Pertanto, dopo un'attenta disamina della disciplina generale, così come prevista dal D.Lgs. n.66/03, verrà posto l'accento sulle interpretazioni fornite dal Ministero del Lavoro in tema di tempi lavorativi, con particolare riguardo alle pause nonché ai riposi giornalieri e settimanali.

La disciplina: evoluzione normativa e ambito di applicazione

L'orario di lavoro ha trovato la sua prima disciplina organica con il Regio decreto-legge 15 marzo 1923, n.692 (convertito nella legge 17 aprile 1925, n.473), successivamente integrato dagli artt.2107, 2108 e 2109 c.c., nonché dall'art.36 della Costituzione.

A seguito della condanna dell'Italia, ad opera della Corte di Giustizia europea, per l'inosservanza alla direttiva 1993/204/Ce, così come modificata dalla direttiva 2000/34/Ce, il legislatore è intervenuto in varie battute sulla normativa di riferimento:

prima, in tema di orario settimanale con la L. n.196/97, poi, in materia di lavoro straordinario, con la L. n.409/98 e, infine, sul lavoro notturno, con il D.Lgs. n.532/99.

In realtà, la piena ottemperanza alle istanze comunitarie è avvenuta solo con il D.Lgs. n.66/03, che ha ridefinito in maniera organica tutta la materia sull'orario di lavoro. Tale disciplina ha recentemente subito delle importanti modifiche ad opera della L. n.133/08 sia dal punto di vista applicativo sia da un punto di vista sanzionatorio.

Sebbene la disciplina di riferimento abbracci sia il lavoro pubblico che privato, il proprio l'ambito di applicazione incontra numerose eccezioni così sintetizzate.

* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

¹ L'art.14 del D.Lgs. n.81/08 prevedeva, tra l'altro, la sospensione dell'attività imprenditoriale nell'ipotesi di "reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli articoli 4, 7 e 9 del d.lgs. n. 66/2003". Tale fattispecie sanzionatoria è stata abrogata dall'art.41, co.11 e 12, D.L. n.112/08.

AMBITO DI APPLICAZIONE	
Settori interessati	Settore pubblico e privato
Eccezioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gente di mare e personale di volo nell'aviazione civile; ➤ lavoratori mobili (disciplinati dal D.Lgs. n.234/07); ➤ personale della scuola di cui al D.Lgs. 16 aprile 1994, n.297; ➤ Forze di polizia, Forze armate, nonché addetti al servizio di polizia municipale e provinciale ; ➤ addetti ai servizi di vigilanza privata (a seguito del D.L. n.112/08); ➤ 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 presente decreto non trovano applicazione unicamente 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, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, dell'Economia e delle Finanze e per la Funzione Pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
Alcune eccezioni relative alla durata settimanale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lavori agricoli in caso di necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali; ➤ industria di ricerca e coltivazione di idrocarburi; ➤ lavori discontinui e di semplice attesa; ➤ commessi viaggiatori e piazzisti; ➤ personale viaggiatore dei servizi pubblici di trasporto; ➤ giornalisti; ➤ personale addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali; ➤ personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva; ➤ personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale.

Nozione di orario di lavoro

Prima di trattare dei limiti dei tempi di lavoro, occorre precisare cosa s'intende per orario di lavoro. L'art.1, co.2, lett.a), del D.Lgs. n.66/03, riprendendo quanto già affermato dalla direttiva 1993/104/Ce, definisce a chiare lettere l'orario di lavoro come *“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”*.

Tale nozione, sebbene sia palesemente più ampia di quella scandita nel previdente regime ed incentrata sul concetto di lavoro effettivo, non è riuscita a sopire tutte le problematiche che erano affiorate in pendenza del Regio decreto-legge 15 marzo 1923, n.692. Tuttavia, è innegabile che tale nozione abbia il merito di aver allargato il concetto di lavoro a tutte quelle attività che,

sebbene diverse dalle mansioni cui è stato adibito il lavoratore, presuppongono comunque una “messa a disposizione” a favore del datore di lavoro. Una conferma dell'accezione allargata della nozione di orario di lavoro è data non solo dalla circolare n.8/05 del Ministero del Lavoro², ma dalla stessa disamina dell'intera normativa che, contrariamente al passato, non ha escluso dal proprio raggio di applicazione quelle occupazioni che richiedano per loro natura un **lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia**; tali attività, infatti, sono escluse

² La sopra citata circolare afferma: *“che l'attuale formulazione ha una accezione certamente più ampia, così come ha chiarito la stessa Corte di giustizia europea, che ha ritenuto compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti su luogo indicato dai datori di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità”*.

solo dai limiti di durata settimanale. Nonostante la risoluzione di tale problematica, rimangono sul tappeto le vecchie questioni in tema di tragitto casa-lavoro, di reperibilità e di tempi di vestizione. Riguardo alla prima questione, l'art.8 del D.Lgs. n.66/03, conformemente a quanto sostenuto da tempo dalla stessa giurisprudenza di legittimità, esclude espressamente ai fini dell'applicazione dei limiti di orario il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi sul posto di lavoro. Tuttavia la stessa giurisprudenza ha avuto cura di precisare che:

“il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria (con sommatoria al normale orario di lavoro), allorché sia funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa³”.

Un altro aspetto controverso riguarda la c.d. *clausola di reperibilità del lavoratore fuori dall'orario di lavoro*, in vista di una eventuale richiesta di prestazione lavorativa. Sul punto l'orientamento dominante tende a disconoscere il periodo di reperibilità dall'orario di lavoro, in quanto, seppur presente, il requisito della “*messa a disposizione*” a favore del datore di lavoro, mancherebbe l'ulteriore elemento dell’“*esercizio delle funzioni*” richiesto dalla norma sopraccitata. La stessa autonomia collettiva, sul piano patrimoniale, tende a riconoscere ai lavoratori (in regime di reperibilità) non una vera e propria retribuzione, ma una semplice indennità, quasi a volere compensare solo il disagio patito dal lavoratore, indipendentemente da un suo concreto intervento⁴. In verità, lo stesso Ministero del Lavoro, richiamando una consolidata giurisprudenza europea⁵, [nell'interpello n.13/08](#), ribadisce che il servizio di mera reperibilità non rientra nell'orario di lavoro se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa. Riguardo ai

tempi di vestizione (c.d. *tempo tuta*), bisogna premettere che ormai la giurisprudenza⁶, sulla scorta dell'interpretazione estensiva del concetto di orario di lavoro, tendente ad escludere soltanto gli intervalli di tempo di cui il lavoratore abbia la piena disponibilità, è alquanto concorde nel riconoscere la vestizione quale momento dell'attività lavorativa, facendo, tuttavia, alcune precisazioni; qualora, infatti, sia concessa al lavoratore la facoltà di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa stessa (presso la propria abitazione o prima di recarsi al lavoro), la relativa attività dovrà essere compresa tra quegli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e, come tale, non dovrà essere retribuita; qualora, invece, tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, che ne disciplini il tempo e il luogo di esecuzione, dovrà essere ricompresa nel lavoro effettivo e, di conseguenza, il tempo ad essa necessario sarà retribuibile.

L'orario settimanale

L'art.3 del D.Lgs. n.66/03, riprendendo i contenuti dell'art.13 della L. n.196/97, **fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro**, assegnando alla contrattazione collettiva la facoltà sia di stabilire un orario inferiore che di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore a 12 mesi. Il regime orario c.d. *multi-periodale* comporta che, nell'ipotesi di superamento delle 40 ore settimanali, il datore di lavoro non sia obbligato a pagare le maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario, purché mantenga, nell'unità di tempo considerata, una media lavorativa di 40 ore settimanali. Occorre precisare che “*tale limite non va necessariamente calcolato sulla base della settimana lavorativa ma per ogni periodo di sette giorni. Inoltre, 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*”⁷. Tuttavia, anche in presenza di un regime di multi-periodalità, il datore non potrà mai superare il limite delle 48 ore settimanali mediamente svolte nell'arco di quattro mesi di lavoro, o nel più ampio lasso di tempo considerato dalla contrattazione collettiva. Occorre aggiungere che la sanzione amministrativa per il superamento delle 40 ore settimanali è stata

³ Cass., 22 marzo 2004, n.5701.

⁴ L'art.9 del Ccnl logistica, trasporto, merci e spedizioni stabilisce: “*al lavoratore che, per esigenze tecnico produttive, è soggetto ad essere reperibile in ore non lavorative, l'azienda corrisponderà un'indennità minima di reperibilità di € 25,82 lorde mensili, per dodici mensilità. Tale indennità non ha alcuna incidenza sulla retribuzione da corrispondere per il lavoro straordinario, notturno e festivo e relative maggiorazioni*”.

⁵ Corte Giustizia CE, 3 ottobre 2000, n.303.

⁶ Cass., 21 ottobre 2003, n.15734.

⁷ Circolare Ministero del Lavoro n.8/05.

definitivamente abrogata dalla L. n.133/09, che ha eliminato dall'art.18-*bis*, co.6, del D.Lgs. n.66/03, il riferimento al succitato art.3. Nell'ipotesi di silenzio della contrattazione collettiva in ordine alla durata massima settimanale, il datore di lavoro non potrà far fare ai propri dipendenti un quantitativo di lavoro straordinario, tale da determinare uno sfioramento delle 48 ore settimanali, da calcolarsi come media nell'arco di quattro mesi di lavoro. Nel computo di tale media aritmetica non vanno presi in considerazione i periodi di ferie, di malattia, infortunio e gravidanza. Infine, così come recita l'art.4 del D.Lgs. n.66/03, la contrattazione collettiva potrà prendere in considerazione (ai fini del calcolo della durata media settimanale), anche un lasso di tempo superiore a 4 mesi ma non eccedente l'anno. La violazione della durata massima dell'orario di lavoro è punita con la più pesante sanzione amministrativa da € 130,00 a € 780,00 per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento cui si riferisca la violazione. [L'interpello del Ministero del Lavoro n.2/08](#) specifica che la sanzione va riferita non alle singole settimane in cui è stato superato il limite legale previsto, bensì al periodo preso in considerazione per il calcolo della durata media settimanale. Occorre precisare, in ultimo, che, come per tutte le violazioni in materia di tempi di lavoro, non trova applicazione l'istituto premiale della diffida, di cui all'art.13 del D.Lgs. n.124/04.

Le pause di lavoro

Correlata alla nozione di orario di lavoro v'è quella relativa alle pause lavorative. L'art.8 del D.Lgs. n.66/03 prevede che il lavoratore abbia diritto a un intervallo di pausa dall'esecuzione della prestazione lavorativa, quando la stessa ecceda le sei ore nell'ambito dell'orario di lavoro.

La *ratio* del diritto alla pausa è da individuare nell'esigenza di consentire il recupero delle energie, nell'eventuale consumazione del pasto e nell'attenuazione del lavoro ripetitivo e monotono. La durata e le modalità della pausa sono stabilite dalla contrattazione collettiva; in assenza di una siffatta previsione, il lavoratore ha diritto a un intervallo non inferiore a 10 minuti. Il periodo di pausa può essere fruito anche sul posto di lavoro, in quanto la sua finalità è quella di costituire un intervallo tra due momenti di esecuzione della prestazione, ma non può essere sostituito da compensazioni economiche. La circolare n.8/05 del Ministero del Lavoro precisa che

“una eventuale “concentrazione” della pausa all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, che determina in sostanza una sorta di riduzione dell'orario di lavoro, può essere ritenuta lecita come disciplina derogatoria, ex art.17 comma 1 e per il legittimo esercizio della quale è necessario accordare ai lavoratori degli equivalenti periodi di riposo compensativo o, comunque, assicurare una appropriata protezione. Quindi si ritengono superate, dalle disposizioni di legge, quelle regole collettive o individuali che prevedono al posto della pausa la sola compensazione economica”.

Tenendo presente che le 6 ore di lavoro costituiscono un limite massimo per la fruibilità della pausa, il datore potrà sicuramente prevedere degli intervalli più frequenti a seconda delle problematiche concrete di ogni singola attività lavorativa. Quindi, 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. La sopra citata norma prevede una pausa minima di 10 minuti, da fruire consecutivamente, proprio al fine di assecondare quegli interessi e quelle esigenze che la sottendono. I periodi di pausa, stante la definizione di orario di lavoro, non vanno computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata. Inoltre, salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, tali intervalli lavorativi, e in particolare i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, nonché le soste di lavoro (comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro) di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, non vanno retribuiti. Una diversa disciplina delle pause viene applicata ai *c.d. videoterminalisti, ossia a coloro che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminale per almeno 20 ore settimanali. In riferimento a tali lavoratori, l'art.175 del D.Lgs. n.81/08, prevede almeno una pausa di 15 minuti ogni 120 di applicazione continuativa al videoterminale.* Inoltre, nel computo dei tempi d'interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro. Infine, in tale caso, la pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante

dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedano la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Anche l'apparato sanzionatorio in materia di pause segue un regime diverso da quello ordinario: mentre la disciplina generale non contempla alcuna sanzione amministrativa per la violazione dei tempi di pausa, salvo il potere degli organi di vigilanza d'impartire un provvedimento di disposizione ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. n.124/04, in riferimento ai videoterminalisti, l'art.178 del D.Lgs. n.81/08 prevede, a carico del datore di lavoro, l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.000,00 a 10.000,00 euro.

Riposi giornalieri

L'articolo 7 del D.Lgs. n.66/03 stabilisce che il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutive ogni 24; pertanto, *a contrario*, si desume che l'orario massimo giornaliero non può superare le 13 ore. Occorre ribadire che le 11 ore previste costituiscono un riposo minimo e che, pertanto, ogni accordo peggiorativo sarà tacciato di nullità per contrarietà a norme imperative. L'arco temporale di 24 ore decorre inderogabilmente dall'inizio della prestazione lavorativa; pertanto eventuali accordi che intercettino un arco temporale diverso non varranno ad esonerare il datore di lavoro da possibili conseguenze sanzionatorie⁸. Il riposo in questione, inoltre, deve essere consecutivo, salvo per quelle attività intrinsecamente caratterizzate da periodi lavorativi frazionati durante la giornata (come ad esempio gli addetti alle pulizie), per le attività rese in regime di reperibilità o più in generale non predeterminabili nella loro durata o determinabili dai lavoratori stessi (come avviene per i lavoratori con funzioni direttive, a domicilio e per la manodopera familiare). Riguardo alle prestazioni rese in regime di reperibilità occorre sottolineare che tale deroga è stata introdotta con le recenti modifiche apportate dalla L. n.133/08 e che, conseguentemente, a parere dello scrivente, deve considerarsi superata l'interpretazione ministeriale⁹ in ordine all'interruzione della decorrenza del riposo nell'ipotesi di prestazione lavorativa resa nel periodo di reperibilità. Inoltre, l'art.17 del D.Lgs. n.66/03, così come modificato dalla L. n.133/08, prevede un'ulteriore possibilità di deroga

all'art.7 mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, in assenza di specifiche disposizioni degli stessi, per mano dei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sul punto, il recente [interpello del Ministero del Lavoro n.36/09](#) precisa che tali deroghe trovano attuazione sia nell'ipotesi in cui siano cristallizzate unicamente nella contrattazione nazionale di categoria (senza essere recepite dalla contrattazione di livello inferiore), sia nell'ipotesi di silenzio degli accordi nazionali e contestuale regolamentazione ad opera dei contratti collettivi territoriali o aziendali. L'unico limite a tali previsioni viene individuato dallo stesso art.17, nella predisposizione di periodi equivalenti di riposi compensativi da riconoscere in un momento immediatamente successivo al *surmenage* di lavoro effettuato, ovvero nell'ipotesi di impossibilità oggettiva di compensazione, nella concessione di misure appropriate di protezione. **In ultimo, il lavoratore ha diritto al periodo di riposo giornaliero anche qualora sia titolare di più rapporti di lavoro.** Peraltro, poiché non esiste 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. Va precisato, tuttavia, che in tale ipotesi, la sanzione amministrativa prevista per la violazione del riposo giornaliero (che va da un minimo di € 25,00 a un massimo di € 100,00 per ogni periodo di 24 ore) presuppone, a parere dello scrivente, una inevitabile analisi sulla correttezza tra i due datori di lavoro. Diversamente, la contestazione della violazione solo ad uno dei datori di lavoro, finirebbe per introdurre una forma di responsabilità per fatto altrui, in violazione del principio di personalità della responsabilità amministrativa richiamato dall'art.3, L. n.689/81¹⁰.

Riposi settimanali

L'articolo 9 del D.Lgs. n.66/03, così come modificato dalla L. n.133/08, stabilisce che il

⁸ In tal senso dispone l'interpello M.L.P.S n.25 del 23 febbraio 2006.

⁹ Interpello Ministero del Lavoro n.13/2008.

¹⁰ L'art.3 L. n.689/81 stabilisce che nelle violazioni cui è applicabile una sanzione amministrativa, ciascuno è responsabile della propria azione od omissione, cosciente e volontaria, sia essa dolosa o colposa.

lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art.7; il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Pertanto, la nuova disposizione consente di organizzare dei periodi lavorativi per più di 6 giorni consecutivi, purché ogni 14 giorni vengano previste almeno 48 ore di riposo. Sembra alquanto pacifico, a parere dello scrivente, che l'organizzazione del lavoro su un lasso di tempo che superi i 6 giorni consecutivi debba fare i conti con il regime delle deroghe previste in tema di riposo settimanale domenicale. Quindi, l'eventuale scelta datoriale che vada in tale direzione non potrà non tenere in considerazione tutte quelle attività che abbiano le caratteristiche elencate nell'art.9, co.3, e negli artt.5 e 7 della L. n.370/34. Sebbene le novità legislative sopra richiamate consentano una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'attività produttiva, non sembrano aver intaccato i due postulati consolidatisi durante la vecchia disciplina: quello del cumulo del riposo settimanale con il riposo giornaliero e quello della consecutività delle ore di riposo settimanali. Il datore di lavoro, così come specificato [dall'interpello n.29/09](#), dovrà sempre consentire al lavoratore un periodo di riposo di 24 ore consecutive, che andranno cumulate con le 11 previste per il riposo giornaliero. Tuttavia, a differenza di quanto oggi accade per il riposo giornaliero, la consecutività del riposo settimanale non potrà essere intaccata dalle prestazioni rese in regime di reperibilità. Pertanto, quell'interpretazione ministeriale, sancita [nell'interpello n.13/08](#), rimane attuale in ordine ai riposi settimanali, con la conseguenza che, qualora tale riposo venga interrotto da una prestazione resa in regime di reperibilità, il tempo di decorrenza riprenderà a spirare *ex novo* dalla fine dell'attività lavorativa. Fanno eccezioni alle disposizioni in tema di riposi settimanali:

- ❖ le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- ❖ le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- ❖ quelle relative al personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei

treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario.

Ulteriori deroghe a tale regime possono essere previste dalla contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello, così come stabilito dall'art.17. Sul punto la giurisprudenza (Corte Cost. n.146/71; Cass. n.8820/01) ha avuto modo di precisare alcune condizioni per l'operatività di siffatte deroghe:

- sussistenza di un'evidente necessità a tutela di altri apprezzabili interessi;
- ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle particolari di speciali attività produttive;
- mantenimento di una media di sei giorni di lavoro e di uno di riposo, con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare o eludere la periodicità tipica della pausa.

Sulla scorta di tali pronunzie, il Ministero del Lavoro¹¹ ha avuto modo di chiarire come gli accordi collettivi non possono prevedere un regime ordinario di prolungamento delle giornate lavorative. In ultimo, particolari problematiche hanno generato la modifica dell'art.18-bis, co.3, del D.Lgs. n.66/03 in ordine alla sanzione applicabile alla violazione dei riposi settimanali; il D.L. n.112/08, infatti, nel riscrivere tale norma, aveva completamente mancato il richiamo alle violazioni dell'art.9, co.1; accortosi della svista, il legislatore, in sede di conversione del decreto-legge, ha ripristinato la violazione sui riposi settimanali, prevedendo una sanzione da € 130,00 a € 780,00 per ogni lavoratore e per ogni periodo di riferimento.

¹¹ Interpello del 1° settembre 2005, prot. n.2186.