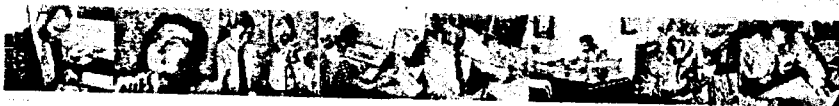




Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



Il nuovo riposo settimanale

Orario di lavoro e pause: ecco cosa c'è da sapere

L'ORARIO di lavoro gioca un ruolo fondamentale nel contratto di lavoro, poiché consente di stabilire, da un lato, la durata della prestazione lavorativa e, dall'altra lato, la retribuzione dovuta.

Al fine di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, la legge impone che l'orario di lavoro sia contenuto entro limiti determinati, che riguardano la durata giornaliera, settimanale e annuale della prestazione lavorativa. Inoltre, sempre a tutela della salute del prestatore, si riconosce il diritto ai riposi, alle pause e alle ferie.

Con l'espressione «riposo» si indica qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Si richiede, inoltre, che il riposo sia «adeguato», cioè di durata regolare, sufficientemente lunga e continua, tale da evitare che i lavoratori, a causa della stanchezza e della fatica, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi, o danneggino la loro salute.

È garantito, anzitutto, il riposo giornaliero, che non può essere inferiore a undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (cosiddetto orario di lavoro «spezzato», ad esempio, quattro ore di prima mattina e quattro ore nel tardo pomeriggio).

Distinto dal riposo giornaliero, è il diritto attribuito ai lavoratori di fruire di brevi soste (o «pause» o «intervalli»). In proposito, il decreto legislativo n. 66/2003 (di riforma della disciplina dell'orario di lavoro) stabilisce che, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo-pausa che gli consenta di



recuperare le energie psico-fisiche ed eventualmente consumare il pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo (art. 8).

Le modalità, la durata e la collocazione temporale della pausa, sono stabilite dai contratti collettivi. In mancanza di questi ultimi, al lavoratore deve essere concessa una pausa di durata non inferiore a dieci minuti, tra l'inizio e la fine di ogni periodo lavorativo.

L'intervallo-pausa, costituendo un periodo di riposo, non rientra nell'orario di lavoro e, dunque, non

viene retribuito. In questo quadro, un posto di rilievo nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro, è assegnato al riposo settimanale.

Le molteplici finalità di carattere religioso, morale, sociale e di tutela del prestatore, perseguite dalla normativa che impone il riposo settimanale, si fondano sul principio generale stabilito dall'art. 36 della Costituzione, secondo cui, «il lavoratore ha diritto ogni sette giorni al riposo settimanale e non può rinunciarvi».

Trattasi, dunque, di un

diritto irrinunciabile, espressamente previsto dal decreto legislativo n. 66/2003, il quale dispone che «il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica» (art. 9).

Ne deriva che il riposo settimanale deve:

- essere goduto «ogni sette giorni»;
- avere una durata di «almeno 24 ore consecutive»;
- essere goduto «di regola in coincidenza con la domenica»;

Chi lavora il settimo giorno guadagna di più

● essere cumulato con le ore di riposo giornaliero. Stabilita la regola, il legislatore ha previsto anche le eccezioni.

In particolare, è ammesso lo spostamento del riposo settimanale in altro giorno della settimana per le attività che non possono essere sospese durante la domenica. In tal caso, al lavoratore spetterà uno specifico compenso per la maggiore gravosità del lavoro svolto la domenica (giorno tradizionalmente dedicato allo svago, alla famiglia e al culto).

Allo stesso modo, il lavoro nel settimo giorno consecutivo, generalmente vietato, è ammesso, eccezionalmente, in determinati casi, espressamente previsti dal d.lgs. n. 66/2003, tra i quali il lavoro a turni, le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata e così via... (art. 9, c. 2).

Altre ipotesi di deroga all'obbligo della rigorosa periodicità del riposo settimanale, possono essere stabilite dai contratti collettivi, purché ai prestatori siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo.

In proposito, il Ministero del lavoro ha precisato che, la contrattazione collettiva può stabilire un regime di prolungamento delle giornate lavorative, oltre i sei giorni stabiliti dalla legge, ma solo a determinate condizioni:

● devono verificarsi situazioni eccezionali, connesse ad oggettive esigenze aziendali (C. Cost., art. 116/1971; Cass., n. 8820/2001);

● ai lavoratori devono essere accordati periodi di riposo compensativo;

● deve essere, in ogni caso, assicurata una media di sei giorni lavorativi e uno di riposo, nell'arco temporale preso a riferimento. Il Ministero sottolinea, inoltre che, nell'ipotesi in cui la deroga venga attuata, al lavoratore che fruisca del riposo dopo sette o più giorni di lavoro continuo, spetterà un compenso aggiuntivo ed ulteriore, rispetto a quello che, normalmente, viene corrisposto per retribuire il lavoro prestato nella giornata di domenica (secondo il principio della proporzionalità della retribuzione «alla quantità e qualità del lavoro prestato ex art. 36 della Costituzione).

Della Gliuglietti

Per informazioni

Tel. e fax (mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it