

Novembre 2007

# Gli infermieri e l'orario di lavoro

Riferimenti normativi



## I QUADERNI

*de* L'INFERMIERE



 IPASVI

FEDERAZIONE NAZIONALE COLLEGI IPASVI

*Novembre 2007*  
*Supplemento de L'Infermiere n. 5/07*

# **Gli infermieri e l'orario di lavoro**

## **Riferimenti normativi**

### **S O M M A R I O**

Riflessioni e considerazioni sull'orario di lavoro.....	4
Gli istituti di regolamentazione dell'orario di lavoro secondo il Decreto Legislativo 66/2003.....	10

Gli autori di questo fascicolo de *I Quaderni* sono:

**Franco Vallicella,**

Infermiere dirigente; Responsabile del Servizio infermieristico tecnico ostetrico e della riabilitazione dell'Azienda Ulss 22 Bussolengo, Verona.

**Pino Caldana**

Infermiere coordinatore; Responsabile del sistema informativo del Servizio infermieristico dell'Azienda Ulss 22 Bussolengo, Verona e coordinatore dell'Ufficio infermieristico dell'Ospedale di Villafranca (Vr).



 <p><b>I Q U A D E R N I</b> Supplemento de <i>L'Infermiere</i> n. 5/07</p>	<p><b>Direttore responsabile:</b> Annalisa Silvestro <b>Comitato editoriale:</b> Marcello Bozzi Danilo Massai Barbara Mangiacavalli Gennaro Rocco, Loredana Sasso</p>	<p>Annalisa Silvestro Franco Vallicella <b>Responsabile</b> dei servizi editoriali: Emma Martellotti <b>Servizi editoriali:</b></p> <p> Health Communication srl Edizioni e servizi di interesse sanitario</p> <p>Via V. Carpaccio, 18 00147 - Roma tel. 06/594461 fax 06/59446228</p>	<p><b>Coordinatore</b> Eva Antoniotti <b>Segreteria di Redazione:</b> Lorena Giudici Antonella Palmere <b>Ufficio Grafico:</b> Daniele Lucia</p>	<p><b>Editore:</b> Federazione Nazionale dei Collegi Ipasvi Via Agostino Depretis, 70 00184 - Roma tel. 06/46200101 fax 06/46200131 www.ipasvi.it</p>	<p><b>Periodicità</b> trimestrale <b>Stampa</b> Elcograf, un marchio della Pozzoni Spa, Beverate di Brivio (Lc)</p>	<p><b>Registrazione</b> Presso il Tribunale di Roma n. 10022 del 17/10/64. <i>La riproduzione e la ristampa, anche parziali, di articoli e immagini sono formalmente vietate senza la debita autorizzazione dell'editore.</i></p>
--	---	---	--	---	---	---

# Premessa

*di Annalisa Silvestro*

**G**li infermieri sono, da sempre, il più numeroso gruppo di professionisti sanitari che operano sistematicamente nell'arco delle 24 ore.

Questa peculiarità li ha, da sempre, resi particolarmente attenti alle indicazioni normative e contrattuali che incidono sulle modalità di svolgimento dell'orario di lavoro (e quindi sulla turnistica) non solo per le ricadute che ne derivano per l'organizzazione dell'assistenza, ma anche in quanto direttamente incidenti sulle proprie consuetudini di vita e sulle proprie relazioni familiari e sociali. La necessità di garantire la presenza dei professionisti nelle 12 o 24 ore ha prodotto nel tempo una variegata strutturazione di tipologie di turni, di rotazioni e di modalità di "rientri" o di riposi compensativi per bilanciare il debito con il credito orario e per garantire le reperibilità diurne e notturne.

Per molti anni nulla o poco è cambiato sia nella definizione e pianificazione di alcune tipologie di turistica, sia nel consolidarsi di storiche pianificazioni gestionali oltre che di calcolo del fabbisogno del personale per le definizioni budgetarie.

Poi, quasi improvvisamente, alcune pesanti sanzioni pecuniarie, hanno riportato all'at-

tenzione generale l'esistenza, già dal 2003, di un Decreto legislativo – il D.Lgs n. 66 – che, recependo i contenuti della Direttiva 93/104/CE e della Direttiva 2000/34/CE dell'Unione Europea, incide significativamente su alcune tipologie (piuttosto diffuse) di effettuazione dell'orario a turni e produce inevitabili ricadute su altrettanto diffuse consuetudini gestionali e di computo del fabbisogno di personale. Il D.Lgs 66/2003 e il D.Lgs 213/2004 di sua parziale modifica, incidono sul tempo di presenza giornaliera in servizio, sulla turistica, sui riposi settimanali, sulla definizione di lavoro straordinario e, quindi, sulla gestione complessiva degli infermieri e del personale di assistenza. Abbiamo ritenuto, per questo, di particolare importanza diffondere la conoscenza e l'analisi del D.Lgs 66 del 2003 e del D.Lgs 213/2004 per dare a tutti gli infermieri la possibilità, oltre che di comprendere il perché di eventuali cambiamenti nella definizione della presenza in servizio, anche di contribuire direttamente alla progettazione di nuove ipotesi di turistica che, nel rispetto della legge, tengano parimenti conto dei desiderata dei professionisti.

Buona lettura.

## CAPITOLO 1

# Riflessioni e considerazioni sull'orario di lavoro

in relazione a quanto disposto  
dai Decreti legislativi 66/2003 e 213/2004

Il 1923 è l'anno in cui in Italia viene regolamentato, per la prima volta, l'orario di lavoro.

Il Regio Decreto 692 del 15 marzo 1923<sup>1</sup>, infatti, fissa in numero di 8 il limite massimo delle ore lavorative giornaliere e in numero di 48 il limite massimo delle ore lavorative settimanali.

È solo negli anni '90, però, che le disposizioni normative inerenti l'orario di lavoro assumono le connotazioni e le caratteristiche oggi generalmente conosciute.

Il percorso di cambiamento comincia nel 1996 con la sottoscrizione del *Patto per il lavoro*, e viene attivato per l'obbligatorietà di recepire una specifica direttiva europea (Direttiva Comunitaria 104/1996) che, per quanto inerente l'orario di lavoro, prevede la possibilità di dare ulteriori e più specifiche definizioni sia attraverso i contratti di lavoro nazionali, sia attraverso i contratti di lavoro locali o decentrati (contrattazione integrativa aziendale).

A tal proposito deve essere richiamata la profonda innovazione introdotta nel 1993 dal D.Lgs 29 che, delegificando e privatizzando il rapporto di lavoro anche nel pub-

blico impiego (i contratti di lavoro del pubblico impiego non sono più resi attuativi con specifici Decreti del Presidente della Repubblica), rende cogenti le definizioni che vengono raggiunte nei contratti di lavoro dei diversi comparti e, quindi, anche del comparto Sanità.

Il processo di recepimento della Direttiva 93/104/Ce da parte dell'Italia è travagliato e complesso. I passaggi più significativi sono sintetizzati nella tabella 1.

La Direttiva dell'Unione Europea pone le basi per un assetto organico e definitivo dell'orario di lavoro con l'obiettivo di dare prescrizioni minime di miglioramento dell'organizzazione del lavoro, al fine di salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori della Comunità Europea<sup>2</sup>.

Le disposizioni, che prevedono particolari esclusioni per alcune categorie professionali, riguardano tutti i lavoratori sia che questi siano impegnati nel privato, sia che facciano parte del pubblico impiego.

Successivamente il D.Lgs 213/2004 modifica il D.Lgs 66/2003, ne integra alcune parti e stabilisce le sanzioni associate ad ogni infrazione commessa.

1 Rdl 15.3.1923, n. 692, *Limitazioni dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati di aziende industriali o commerciali di qualunque natura*. Pubblicato nella Gazz. Uff. 10.4.1923, n. 84 e convertito nella legge 17.4.1925, n. 473. La materia venne più adeguatamente disciplinata dalla legge 16.3.1933, n. 527, recante la disciplina degli orari di lavoro nelle aziende industriali. La predetta legge fu abrogata dal Rdl 29 maggio 1937, n. 1768, recante riduzione della settimana lavorativa a 40 ore. L'applicazione del predetto decreto è stata sospesa "fino a diversa disposizione" dalla legge 16.7.1940, n. 1109, per cui deve ritenersi in vigore il decreto n. 692.

2 Direttiva 93/104/CE del Consiglio Europeo del 23 novembre 1993 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Tabella 1

IL PROCESSO DI RECEPIIMENTO DELLA DIRETTIVA 93/104/CE	
24/9/1996	Governo e parti sociali sottoscrivono il <i>Patto per il lavoro</i>
23/11/1996	Scade il termine per recepire la Direttiva Comunitaria 104
24/6/1997	È approvata la legge 196 <sup>1</sup> che cerca di recepire, riuscendovi solo parzialmente, la Direttiva Comunitaria
12/11/1997	Con l' "Avviso comune" Cgil, Cisl, Uil e Confindustria presentano una proposta di ridisegno organico di quanto inerente l'orario di lavoro. Nella proposta è contenuta l'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro a 40 ore settimanali
1998	Il Consiglio dei Ministri approva un disegno di legge che contiene, tra l'altro, la proposta di riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali. A seguito di ciò gli imprenditori abbandonano il tavolo delle trattative
26/10/1998	La Commissione delle Comunità Europee presenta ricorso contro l'Italia e apre una procedura di infrazione degli obblighi comunitari <sup>2</sup> che termina con una condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia Europea. Le sanzioni vengono sospese ed i termini per l'adeguamento alla Direttiva Comunitaria vengono prorogati ad aprile 2003
Settembre 2002	Il Governo riavvia il dialogo tra le parti sociali senza però giungere ai risultati auspicati
2003/2004	Il Governo, preso atto dei tentativi inutili, avvia l'iter la definizione e l'approvazione di quello che successivamente sarà il D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66 <sup>3</sup> successivamente modificato ed integrato con il D.Lgs 19 luglio 2004, n. 213 <sup>4</sup>

1 Legge 24.6.1997, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione. Pubblicata nella Gazz. Uff. 4.7.1997, n. 154, S. O.

2 Causa C-386/1998

3 D.Lgs 8.4.2003, n. 66, Attuazione della Direttiva 93/104/CE e della Direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Pubblicato nella Gazz. Uff. 14 aprile 2003, n. 87, S.O.

4 D.Lgs 19.7.2004, n. 213, Modifiche ed integrazioni al D.Lgs 8.4.2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro. Pubblicato nella Gazz. Uff. 17 agosto 2004, n. 192.

L'attuazione del D.Lgs 66/2003 e del D.Lgs 213/2004 ha indotto a sollevare numerosi quesiti al Ministero del lavoro; quesiti che sono stati solo in parte chiariti con successive Circolari ministeriali, tra cui la più

analitica è la 8/2005<sup>5</sup>.

Ancora oggi numerosi sono i quesiti o interPELLI che vengono rivolti al Ministero del lavoro per ottenere un'interpretazione autentica del disposto normativo.

3 Circolare 4.3.2005, n. 8, Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.Lgs 66 del 2003; D.Lgs 213 del 2004). Emanata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva, Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro.

## Appendice 1

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Norme contenenti indicazioni relative all'organizzazione del lavoro	Oggetto	Contenuti
Legge 22.2.1934, n. 370 (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).	Riposo domenicale e settimanale	<b>Art. 1</b> – Al personale che presta la sua opera alle dipendenze è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive. <b>Art. 5</b> – Sono previste eccezioni per: “attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità”.
Legge 27.5.1949, n. 260 (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124).	Disposizioni in materia di ricorrenza festiva	Identifica i giorni considerati festivi e stabilisce specifiche indennità nel caso in cui il lavoratore debba prestare la propria opera in detti giorni.
Legge 5.3.1977, n. 54 (Gazz. Uff. 7 marzo 1977, n. 63).	Disposizioni in materia di giorni festivi	Viene ridotto il numero delle festività e la loro contestuale sostituzione con giornate di riposo compensativo.
Dpr 28.12.1985, n. 792 (Gazz. Uff. 31 dicembre 1985, n. 306).	Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose determinate d'intesa tra la Repubblica Italiana e la Santa Sede ai sensi dell'art. 6 dell'Accordo, con protocollo addizionale, firmato a Roma il 18.2.1984 e ratificato con legge 25.3.1985, n. 21	Vengono ripristinate alcune festività religiose
Legge 20.11.2000, n. 336 (Gazz. Uff. 22 novembre 2000, n. 273).	Ripristino festività nazionale del 2 giugno	Viene ripristinata la festività del 2 giugno quale Festa della Repubblica
Legge 5.2.1992, n. 104 (Gazz. Uff. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O).	legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.	Tale norma viene successivamente modificata dalla legge 8.3.2000, n. 53 e dal D.Lgs 26.3.2001, n. 151. Delinea una serie di agevolazioni (art. 33) per i genitori di persone handicappate

## Appendice 1

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI - SEGUE

Norme contenenti indicazioni relative all'organizzazione del lavoro	Oggetto	Contenuti
D.Lgs 26.3.2001, n. 151 (Gazz. Uff. 26 aprile 2001, n. 96, S.O.).	Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8.3.2000, n. 53	<p>Il Testo Unico riassume e coordina le disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e paternità, dei dipendenti disabili e dei congedi parentali complessivamente intesi. Si evidenzia:</p> <p><b>Art. 39</b> - Riposi giornalieri della madre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.</li> <li>I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.</li> </ol> <p><b>Art. 40</b> - I periodi di riposo di cui all'art. precedente sono riconosciuti al padre lavoratore:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;</li> <li>in alternativa alla lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;</li> <li>nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;</li> <li>in caso di morte o di grave infermità della madre.</li> </ol> <p><b>Art. 41</b> - Riposi per parto plurimi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.</li> </ol>

## Appendice 1

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI - SEGUE

Norme contenenti indicazioni relative all'organizzazione del lavoro	Oggetto	Contenuti
D.Lgs 26.3.2001, n. 151 (segue)		<p><b>Art. 45</b> - Adozioni e affidamenti Le disposizioni in materia di riposo di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.</p> <p><b>Art. 53</b> - Lavoro notturno</p> <p>1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.</p> <p>2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;</li> <li>b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;</li> <li>c) ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c, della legge 9.12.1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.</li> </ul>
D.Lgs 8.3.2003, n. 66 (Gazz. Uff. n. 87 del 14 aprile 2003 - S.O. n. 61)	Attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro	Regolamenta in modo uniforme su tutto il territorio nazionale gli aspetti relativi alla organizzazione dell'orario di lavoro
D.Lgs 19.7.2004, n. 213 (Gazz. Uff. n. 192 del 17 agosto 2004 )	Modifiche ed integrazioni al D.Lgs 8.4.2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro	È relativo all'apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro
Circolare ministeriale 8/2005	Disciplina alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro	Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali analizza e descrive nel dettaglio quanto previsto dai D.Lgs 66/2003 e 213/2004

## Appendice 2

ISTANZE	
Istanze di interpello	Argomenti
Prot. n. 388 del 12.4.2005	Lavoratori notturni
Prot. n. 2041 del 27.7.2005	Monetizzazione delle ferie nei contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno.
Prot. n. 2186 dell' 1.9.2005	Possibilità di deroga al riposo settimanale ogni 7 giorni
Prot. n. 25/I/0001769 del 23.2.2006	Impossibilità ad effettuare il doppio turno di lavoro che non rispetti il periodo di riposo giornaliero
Prot. n. 25/I/0001741 dell' 8.2.2007	Possibilità di superamento del limite delle ore straordinarie rese a seguito di chiamata per il servizio di pronta disponibilità.
Prot. n. 25/I/0004908 del 18.10.2006	Possibilità di deroga ai 18 mesi come termine di fruizione del periodo di ferie in caso di sospensione del rapporto di lavoro
Prot. n. 25/I/0001741 dell'8.2.2007	Personale in categoria D, Ds e personale con qualifica dirigenziale, non compreso nelle deroghe previste dal decreto.
Prot. n. 25/I/00013039 dell'11.10.2007	Cumulo tra riposo giornaliero e riposo settimanale
Prot. n. 25/I/00013040 dell'11.10.2007	Deroga al riposo domenicale

## Appendice 3

## I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Dpr 25 giugno 1983, n. 348

Dpr 20 maggio 1987, n. 270

Dpr 28 novembre 1990, n. 384

1.9.1995: CCNL personale non dirigente, parte normativa 1994-1997 e parte economica 1994-1995

27.6.1996: CCNL personale non dirigente, parte economica 1996-1997

22.5.1997: CCNL integrativo comparto Sanità personale non dirigente 1994-1997

7.4.1999: CCNL comparto Sanità personale non dirigente, parte normativa 1998-2001 e parte economica 1998-1999

20.9.2001: CCNL integrativo del CCNL comparto Sanità, stipulato il 7.4.1999

20.9.2001: CCNL comparto Sanità, II biennio economico 2000-2001

19.4.2004: CCNL comparto del personale del SSN, parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

5.6.2006: CCNL comparto del personale del SSN, parte economica II biennio 2004-2005

## CAPITOLO 2

# Gli istituti di regolamentazione dell'orario di lavoro secondo il Decreto legislativo 66/2003

## L'Articolo 1 del D.Lgs 66/2003

L'art. 1 del D.Lgs 66/2003, che ha riformato ampiamente la disciplina legale dell'orario di lavoro, fornisce una definizione dei seguenti istituti:

1. **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.
  2. **Periodo di riposo:** qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.
  3. **Lavoro straordinario:** è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3 del D.Lgs 66/2003.
  4. **Periodo notturno:** periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
  5. **Lavoratore notturno:**
    - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolge almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
    - qualsiasi lavoratore che svolge 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 suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
  6. **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, com-
- preso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e che comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.
7. **Lavoratore a turni:** qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.
  8. **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.
  9. **Lavoro offshore:** 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.
  10. **Contratti collettivi di lavoro:** contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

## Orario di lavoro

La definizione dettata dalla Direttiva Europea, e riproposta dal D.Lgs 66/2003, stabilisce che 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".

Tale formulazione ha una portata ampia, così come ha chiarito la stessa Corte di Giustizia Europea, in una sentenza del 2003, che ha ritenuto compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori *“sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenervisi, a disposizione di quest'ultimo, per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità”*.<sup>1</sup>

## Orario normale settimanale

### D.Lgs 66/2003, Art. 3

#### Orario normale di lavoro

1. *L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.*
2. *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.*

Per quanto riguarda l'orario settimanale di lavoro ci sono almeno due aspetti da chiarire:

#### 1. Come considerare la settimana lavorativa

La settimana lavorativa è da intendersi non necessariamente come la settimana di calendario. Anche il riferimento all'anno non deve intendersi come anno civile (1° gennaio - 31 dicembre), 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.

#### 2. Come quantificare il normale orario di lavoro settimanale

Il D.Lgs 66/03 fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, assegnando alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire ai fini contrattuali:

- un orario inferiore;
- di riferire l'orario normale alla durata media delle ore lavorative in un periodo non

superiore ad un anno in modo tale che, nell'arco di tale periodo, non venga superata la media dell'orario normale.

I contratti collettivi possono quindi stabilire un orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali.

## Durata massima dell'orario di lavoro

### D.Lgs 66/2003, Art. 4

#### Durata massima dell'orario di lavoro

1. *I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.*
2. *La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.*
3. *Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.*
4. *I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 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.*
5. *In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a informare, entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro – Settore ispezione del lavoro, competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.*

Il D.Lgs 66/2003, sempre in un'ottica di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, stabilisce che la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensiva del lavoro or-

<sup>1</sup> Corte di Giustizia Europea, sentenza del 9 settembre 2003 «Politica sociale - Protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori - Direttiva 93/104/CE - Nozioni di orario di lavoro e di periodo di riposo - Servizio di guardia (Bereitschaftsdienst) prestato dai medici in ospedale».

dinario e di quello straordinario, è stabilita dai contratti collettivi e riguarda, in generale, sia il settore pubblico sia quello privato. Il limite di orario settimanale, che sia stato regolamentato o meno dalla contrattazione collettiva, non può in ogni caso superare le 48 ore – comprese le ore di lavoro straordinario – ed è da riferirsi a periodi di 7 giorni, calcolati come media su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi.

Il limite dei 4 mesi può essere elevato, dai contratti collettivi nazionali, fino a 6 mesi, ma anche – come limite massimo – a 12 mesi. Il decreto di per sé non vieta che le ore lavorate in una settimana possano essere superiori alle 48 ore. Precisa però che la media delle 48 ore – come limite massimo per ogni periodo di 7 giorni – deve essere rapportata ad un periodo più ampio della settimana. Ciò significa che in una settimana lavorativa possono es-

sere superate le 48 ore settimanali se ci sono altre settimane lavorative con meno di 48 ore di lavoro, in modo che ci sia una compensazione e che, nel periodo di riferimento, non venga superato il limite delle 48 ore medie di lavoro. Nella fig. 1 si propone un prospetto che ipotizza come rispettare i parametri definiti dal D.Lgs 66/2003 e rispondere contemporaneamente ad esigenze lavorative che potrebbero richiedere la concentrazione di ore lavoro nei primi due mesi del periodo considerato. Il prospetto mostra, quindi, come vi possano essere settimane che superano le 48 ore lavorative e, nello stesso tempo, rispettare i parametri fissati dal decreto. La condizione è che, nel periodo considerato, vi siano anche settimane con meno di 48 ore lavorative. L'attività può, quindi, essere concentrata in alcuni periodi in modo da realizzare un'efficiente gestione dei lavoratori.

Figura 1

**ESEMPIO DELLA POSSIBILITÀ DI SUPERARE LE 48 ORE DI LAVORO SETTIMANALI PUR NEL RISPECTO DEI PARAMETRI PREVISTI DAL D.LGS 66/2003**

Mese	Settimana	Ore lavorate	TOTALI
1° mese	1^	60	257
	2^	74	
	3^	65	
	4^	58	
2° mese	1^	77	271
	2^	58	
	3^	60	
	4^	76	
3° mese	1^	32	104
	2^	30	
	3^	24	
	4^	18	
4° mese	1^	12	112
	2^	36	
	3^	28	
	4^	36	
TOTALI	4 mesi	16 settimane	744
		Media	47

Figura 2

SCHEMA RIASSUNTIVO DELLA DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO	
DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO	
COSA PREVEDE LA LEGGE	COSA PUÒ STABILIRE IL CONTRATTO
48 ore settimanali medie, compreso il lavoro straordinario	Può stabilire la durata settimanale dell'orario di lavoro
La media andrà calcolata in un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi. I CCNL possono indicare altri periodi temporali, purché non superiori a 12 mesi	Periodo di riferimento per il calcolo della media non superiore a 6 mesi, oppure a 12 mesi per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che dovranno essere specificate

## Lavoro straordinario

### D.Lgs 66/2003, Art. 5 Lavoro straordinario

- Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
- Fermi restando i limiti di cui all'art. 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
- In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.
- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
  - a) casi di eccezionali di esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - b) casi di forza maggiore o 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;
  - c) eventi particolari, come mostre, fiere e ma-

nifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7.8.1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24.12.1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali:

- Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscono di riposi compensativi.

Il lavoro straordinario deve essere contenuto ed è quello prestato oltre l'orario normale<sup>2</sup>. Con il D.Lgs 66/2003, scompare il limite alla durata massima delle prestazioni straordinarie giornaliere.

È da sottolineare che, in caso di organizzazione su più periodi dell'orario di lavoro, produce straordinario ogni ora di lavoro effettuato.

<sup>2</sup> D.Lgs 66/2003, art. 1, comma 2, lettera C: "Lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3.

Figura 3

POSSIBILITÀ DI LAVORO STRAORDINARIO	
LAVORO STRAORDINARIO	
COSA PREVEDE LA LEGGE	COSA PUÒ STABILIRE IL CONTRATTO
Deve essere contenuto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regolamenta le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario</li> <li>- Stabilisce le maggiorazioni retributive</li> <li>- Consente che i lavoratori possano usufruire di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive</li> </ul>
In difetto di disposizioni contrattuali è ammesso, previo accordo fra il datore di lavoro e il lavoratore, per un periodo che non superi le 250 ore annue	
Il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso nei seguenti casi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eccezionali esigenze tecnico produttive e nella impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;</li> <li>- cause di forza maggiore;</li> <li>- quando la mancata esecuzione di prestazioni straordinarie può dar luogo a pericolo grave o immediato e danno alle persone o alla produzione;</li> <li>- in casi di mostre, fiere e manifestazioni collegate alla produttività</li> </ul>

tuata oltre l'orario programmato settimanale. Di conseguenza se, ad esempio, in una settimana l'orario programmato ed effettuato è di 50 ore, la 51<sup>a</sup> ora di lavoro sarà considerata come lavoro straordinario<sup>3</sup>.

Il limite individuale di lavoro straordinario

non può superare le 250 ore in un anno. Il contratto collettivo della Sanità stabilisce che il limite massimo per ogni dipendente è di 180 ore annuali. Il limite delle 180 ore anno è aumentabile fino a 250 ore anno per particolari ed eccezionali esigenze. Il ricor-

3 Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circolare 8/2005 del 3 marzo 2005:12.4. Orario normale settimanale. Il D.Lgs 66/2003 riprende i contenuti dell'art. 13, della legge 196/1997 e 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 all'anno, in modo tale che, nonostante la flessibilizzazione, nel dato arco temporale non venga superata la media riferita, ovviamente, all'orario normale. Tale orario di lavoro, purché venga rispettata la media nei termini suddetti, è orario normale di lavoro e l'eventuale superamento settimanale delle 48 ore, senza che concorrono ore di lavoro straordinario, non dovrà essere oggetto di comunicazione, stante la chiara lettera della legge (purché ovviamente nel periodo di riferimento sia effettuato il relativo recupero). Si ricorda, a questo proposito, che in caso di organizzazione multiperiodale dell'orario di lavoro, costituisce straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale. Pertanto qualora, ad esempio, in una settimana sia svolto un orario programmato di 50 ore, la 51<sup>a</sup> ora di lavoro sarà imputata a lavoro straordinario e, quindi, costituirà motivo sufficiente per la comunicazione.

so al lavoro straordinario è consentito in ag-  
giunta ai limiti fissati dal contratto colletti-  
vo o dalla legge qualora non sia possibile  
fronteggiare eccezionali esigenze tecni-  
co-produttive con l'assunzione di altri lavora-  
tori e anche nel caso in cui la mancata ef-  
fettuazione di lavoro straordinario possa da-  
re luogo a un pericolo immediato, ovvero a  
un danno alle persone o alla produzione.  
Si inserisce in questo contesto la risposta  
data dal Ministero del lavoro ad un quesito  
(interpello<sup>4</sup>) in cui si chiedeva se *"le ore  
straordinarie rese a seguito di chiamata per il  
servizio di pronta disponibilità possano costi-  
tuire una deroga ai limiti fissati, ai sensi del-  
l'art. 5 comma 4, lettera a del D.Lgs.  
66/2003"*.

Al quesito il Ministero del lavoro ha dato  
una risposta affermativa in quanto ha con-  
siderato l'imprevedibilità e il pericolo a per-  
sone che la mancata attività avrebbe potu-  
to arrecare a terzi.

In buona sostanza, quindi, in base alla ri-  
sposta resa al succitato interpello è possi-  
bile – in particolari settori ed Unità Ope-  
rativa – il superamento del limite delle 250  
ore/anno per lavoro straordinario effettua-  
to a seguito di chiamate in servizio per pronta  
disponibilità.

## Riposo giornaliero

### D.Lgs 66/2003, Art. 7

#### Riposo giornaliero

*Ferma restando la durata normale dell'orario  
settimanale, il lavoratore ha diritto a undici  
ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il ri-  
poso giornaliero deve essere fruito in modo  
consecutivo fatte salve le attività caratteriz-  
zate da periodi di lavoro frazionati durante  
la giornata.*

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo con-

secutive ogni 24 ore. Le 11 consecutive di  
riposo sono calcolate dall'ora di inizio del-  
la prestazione lavorativa.

Il periodo di riposo di 11 ore è un periodo  
minimo; eventuali accordi che diminuisco-  
no tale periodo sono illegittimi.

Il riposo giornaliero deve essere fruito in  
modo continuativo salvo che per attività ca-  
ratterizzate da periodi di lavoro frazionati  
durante la giornata. Rientrano nel lavoro  
frazionato le attività che, per loro natura,  
sono svolte in quel modo come, ad esempio  
e in particolare, le attività del personale ad-  
detto alle pulizie.

Per quelle attività, sarà la contrattazione col-  
lettiva a disciplinare i modi più opportuni  
di fruizione del riposo giornaliero<sup>5</sup>.

Non rientrano nella deroga quei tipi di tur-  
nazione che prevedono due turni di lavoro  
nell'arco delle 24 ore come ad esempio mat-  
tina e notte nella stessa giornata.

Il Ministero del lavoro, in una risposta ad un  
preciso quesito presentato come istanza di  
interpello, ha espresso parere negativo ad una  
richiesta di turnazione che prevede 6 ore di  
lavoro, 6 ore di pausa e 6 ore di lavoro.

La risposta è stata negativa anche se veniva  
garantita la possibilità di usufruire di 11 ore  
di riposo prima della prima prestazione la-  
vorativa e di 11 ore di riposo dopo la se-  
conda turnazione<sup>6</sup> in quanto il periodo di  
riposo di 11 ore non veniva garantito in mo-  
do continuativo entro le 24 ore calcolate  
dall'inizio dell'attività lavorativa.

Essendo quindi vincolante il diritto alle 11  
ore di riposo giornaliero nell'arco delle 24  
ore, non è possibile programmare turni di  
lavoro che prevedano le sequenze:

- pomeriggio/mattina
- mattina/notte
- smonto notte/pomeriggio

in quanto non rispettano, se non in casi par-  
ticolari che vengono più avanti evidenziati,  
le 11 ore di riposo giornaliero.

<sup>4</sup> Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'attività ispettiva, Prot. n. 25/l/0001741 dell'8.2.2007: Risposta ad istanza di interpello avanzata dal Servizio Sanitario Regionale Emilia Romagna - Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola, in materia di lavoro straordinario.

<sup>5</sup> Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circolare 8/2005 del 3 marzo 2005.12: Riposo giornaliero

<sup>6</sup> Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva, Risposta ad istanza di interpello del 23.2.2006 Prot. n. 25/l/0001769

Figura 4

**EVIDENZA DEL MANCATO RISPETTO DEL PERIODO DI RIPOSO GIORNALIERO  
DI 11 ORE CONTINUATIVE CON UN TURNO CHE HA LA SEQUENZA  
“POMERIGGIO-MATTINO”**

NON È POSSIBILE la sequenza P/M

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

Pomeriggio 14-22

1 2 3 4 5 6 7 8

Mattina 6-14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

La sequenza “pomeriggio/mattina” non è possibile in quanto non vengono garantite le 11 ore di riposo nelle 24 ore calcolate dall’orario di inizio dell’attività lavorativa.

Tratto da Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, cit.

È invece possibile tale turnazione se il turno del pomeriggio termina alle ore 20 ed il turno del mattino inizia non prima delle ore 7 (fig. 5).

Figura 5

**ESEMPIO DI COME, LA STESSA TURNAZIONE  
“POMERIGGIO-MATTINO”, CONSENTA IL RISPETTO  
DEI PARAMETRI DEL D.LGS 66/2003**

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

Pomeriggio 13-20

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Mattina 7-13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

È evidente dal prospetto sopraindicato che dalle ore 20 alle ore 7 del mattino viene garantito il periodo di riposo di 11 ore giornaliero calcolato dall’ora di inizio dell’attività lavorativa.

Tratto da Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, cit.

La sequenza prevista dalla fig. 6 non consente il rispetto del periodo di riposo giornaliero; infatti dalle ore 14 alle ore 22 ci sono soltanto 8 ore di riposo.

Figura 6

**DESCRIZIONE DEL MANCATO RISPETTO DEI PARAMETRI DEL D.LGS 66/2003  
CON LA SEQUENZA DEL TURNO CHE PREVEDE  
NELLO STESSO GIORNO "MATTINO-NOTTE"**

NON È POSSIBILE la sequenza M/N

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5
---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	---	---	---	---	---

Mattina 6-14

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Notte 22-6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Tale sequenza sarebbe possibile a condizione che il turno notturno iniziasse non prima delle ore 24.00

Tratto da Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, cit.

Altra sequenza non ipotizzabile, alla luce dei dettami del decreto legislativo, è quella che prevede, nella stessa giornata, il turno "smonto-notte/pomeriggio".

Figura 7

**NON È POSSIBILE LA SEQUENZA "SMONTO NOTTE - POMERIGGIO"**

NON È POSSIBILE il turno che preveda SN/P

22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
----	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Notte 22-6

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Pomeriggio 14-22

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Si evidenzia come non sia possibile il rispetto dei parametri fissati dal D.Lgs 66/2003 e la sequenza di turno "smonto notte - pomeriggio". Infatti, dal termine dell'attività lavorativa del turno notturno alle ore 6.00, all'inizio dell'attività lavorativa pomeridiana delle ore 14.00, trascorrono solamente 8 ore di riposo.

Benché la legge non lo definisca espressamente, il diritto ad almeno 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore, determina di fatto che la **durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 13 ore**, fatte salve le pause obbligatorie per legge.

Tratto da Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, cit.

## Riposo settimanale

### D.Lgs 66/2003, Art. 9

#### Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) 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;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il 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;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o ai prodotto dal punto di vista

del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;

d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'art. 7 della legge 22.2.1934, n. 370;

g) attività indicate agli artt. 11, 12 e 13 del D.Lgs 3.3.1998, n. 114, e di cui all'art. 3 della legge 24.10. 2000, n. 323.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22.2.1934, n. 370.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel Dm 22.6.1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche socia-

li, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive di regola coincidenti con la domenica ogni 7 giorni. Il riposo settimanale (24 ore) deve essere cumulato con il riposo giornaliero (11 ore) per un totale di 35 ore consecutive.

Il D.Lgs 66/2003 indica una serie di eccezioni alla disposizione che prevede il riposo settimanale di 24 ore:

- 1.l'attività di lavoro a turni ogni volta che 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 o settimanale;
- 2.le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- 3.i contratti collettivi possono stabilire di-

verse previsioni, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 17, comma 4<sup>7</sup>;

4.il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica, ad esempio nelle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche, ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività, ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia.

Al di là delle eccezioni evidenziate, considerato l'obbligo del periodo di riposo giornaliero di 11 ore e quello di 24 ore ogni 7 giorni, si può constatare che settimanalmente deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 35 ore.

È necessario quindi porre attenzione all'articolazione del turno.

Ad esempio non vengono rispettati i parametri quando si verifica la sequenza del turno "pomeriggio/riposo/mattino".

Figura 8

### TURNI CHE NON GARANTISCONO LE 35 ORE DI RIPOSO CONSECUTIVE

NON È POSSIBILE la sequenza P/R/M

Turno	Ore lavoro	Ore riposo
Pomeriggio	14 - 22	2
Riposo		24
Mattina	6 - 14	6
<b>Totale Ore riposo</b>		<b>30</b>

Si evidenziano come, con tale sequenza di turnazione, non vengano garantite almeno le 35 ore di riposo consecutive. Tale turnazione sarebbe invece possibile a condizione che il turno del pomeriggio terminasse entro le ore 20 ed il turno del giorno successivo a quello di riposo iniziasse non prima delle ore 7.

Tratto da Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, cit.

<sup>7</sup> D.Lgs 66/2003, art. 17, comma 4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 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.

Figura 9

**TURNI CHE GARANTISCONO LE 35 ORE DI RIPOSO CONSECUTIVE**

È POSSIBILE la sequenza P/R/M

Turno	Ore lavoro	Ore riposo
Pomeriggio	13 - 20	4
Riposo		24
Mattina	7 - 14	7
<b>Totale Ore riposo</b>		<b>35</b>

Si evidenzia come, con tale sequenza di turnazione, vengano garantite almeno le 35 ore di riposo consecutive

Tratto da Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, cit.

Figura 10

**TABELLA RIASSUNTIVA DELL'ORARIO DI LAVORO****ORARIO NORMALE DI LAVORO**

Il limite massimo è di 40 ore settimanali

I contratti collettivi possono stabilire, **ai soli fini contrattuali**, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative ad un periodo inferiore ad un anno.

Non è esplicitato un limite massimo giornaliero di ore lavorative; considerato però che il lavoratore ha diritto ad usufruire di almeno 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, ne deriva che le ore lavorative massime giornaliere sono quindi 13

**Pause****D.Lgs 66/2003, Art. 8****Pause**

1. Qualora 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.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di

disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, 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.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'art. 5 del Rd 10.9.1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'art. 4 del Rd 10.9.1923, n. 1956, e successive integrazioni.

Il lavoratore ha diritto ad un intervallo di pausa quando la prestazione lavorativa ecceda le 6 ore.

Tale diritto consentirebbe il recupero delle energie, l'eventuale consumazione del pasto e l'attenuazione dello stress nel lavoro ripetitivo e monotono.

La durata e le modalità della pausa sono stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le condizioni per usufruire del periodo di pausa sono le seguenti:

- il periodo può essere fruito sul posto di lavoro;
- il periodo non può essere sostituito da compensazioni economiche;
- il momento del periodo della pausa è individuato dal datore di lavoro;
- i periodi di pausa non sono retribuiti, salvo diverse disposizioni dei contratti.

È interessante rilevare che l'indicazione normativa dell'obbligo della pausa, sancita dall'art. 8 del D.Lgs 66/2003, non comporta nessuna penalizzazione per il suo mancato rispetto.

Tale particolare può rendere del tutto inefficace la previsione normativa.

## Ferie annuali

### D.Lgs 66/2003, Art. 10

#### Ferie annuali

*1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, comma 2, va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso del-*

*l'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.*

- Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.*
- Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'art. 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.*

L'art. 2109, comma 2, del Codice civile dispone:

- che la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità;
- che il momento del godimento delle ferie è stabilito dal datore di lavoro che deve tener conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore;
- che il periodo delle ferie deve essere possibilmente continuativo.
- che è fatto divieto di monetizzare i periodi di ferie non goduti<sup>8</sup>.

Si possono distinguere tre periodi di ferie.

1. Un primo periodo di ferie, di almeno 2 settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. Anche in carenza di norme contrattuali che ne regolamentano le modalità di richiesta, questa deve essere formulata dal lavoratore al datore di lavoro tempestivamente, in modo che l'imprenditore possa operare il corretto temperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore.
2. Un secondo periodo di 2 settimane, da fruirsi in modo frazionato ma entro i 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i periodi più ampi di riferimento stabiliti dalla contrattazione collettiva. Nell'ipotesi in cui, come nel Pubblico Impiego,

<sup>8</sup> Art. 2109 Codice civile - Periodo di riposo

*Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana di regola in coincidenza con la domenica. Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative,] dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118.*

Figura 11

## I RIPOSI, LE PAUSE E LE ASSENZE PER FERIE

Riposo giornaliero	11 ore consecutive ogni 24 ore calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa
Pause intermedie	Spettano se l'orario giornaliero supera e 6 ore In carenza di contrattazione collettiva è pari a 10 minuti
Ferie ( 3 periodi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° periodo: 2 settimane da fruire, a richiesta del lavoratore, nell'anno di maturazione;</li> <li>- 2° periodo: 2 settimane da fruirsi entro i 18 mesi dalla maturazione;</li> <li>- 3° periodo: i giorni che superano il minimo di 4 settimane potranno essere fruiti anche in modo frazionato dal momento della loro maturazione</li> </ul>
Riposo settimanale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Almeno 24 ore consecutive ogni periodo di 7 giorni da sommare alle 11 ore previste per il riposo giornaliero per un totale di 35 ore consecutive</li> <li>- Di norma deve coincidere con la domenica, salvo deroghe previste.</li> </ul>
Deroghe alla coincidenza del riposo con la domenica attuate mediante turni per il personale interessato	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero di pubblica utilità.</li> </ul>

la contrattazione collettiva stabilisca termini meno ampi per la fruizione di tale periodo (6 mesi) il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del temine dei 18 mesi, determina una violazione esclusivamente contrattuale.

3. Un terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal D.Lgs 66/2003 potrà essere fruito anche in modo frazionato.

## Lavoro notturno

### D.Lgs 66/2003, Art. 11

#### Limitazioni al lavoro notturno

1. *L'inidoneità al lavoro notturno può essere*

*accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.*

2. *I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:*

- a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;*
- b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convi-*

- vente di età inferiore a 12 anni;
- c. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.

#### Art. 12

##### *Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione*

1. 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, 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 sette giorni.
2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dai contratti collettivi. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

#### Art. 13

##### *Durata del lavoro notturno*

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. È affidata 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 trat-

tamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di 8 ore nel corso di ogni periodo di 24 ore.
4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincide con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.
5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

#### Art. 14

##### *Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno*

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'art. 11 o per il tramite del medico competente di cui all'art. 17 del D.Lgs 19.9.1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quel-

lo previsto per il turno diurno.

3. *Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, dispone, ai sensi degli artt. 40 e seguenti del D.Lgs 19.9.1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'art. 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.*
4. *I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5.6.1990, n. 135, e alla legge 26.6.1990, n. 162.*

Gli articoli dall'11 al 15 del D.Lgs 66/2003, in materia di lavoro notturno, riprendono in larga misura il contenuto del D.Lgs 532 del 1999<sup>9</sup> con il quale era stata data attuazione alla delega conferita al Governo dall'art. 17,

comma 2 della legge 25<sup>10</sup> del 1999, nonché alla Direttiva 93/104.

La normativa di cui ai citati articoli non si allontana, sostanzialmente, da quella del 1999, ma viene riordinata e sistematizzata.

### Definizione di lavoro e di lavoratore notturno

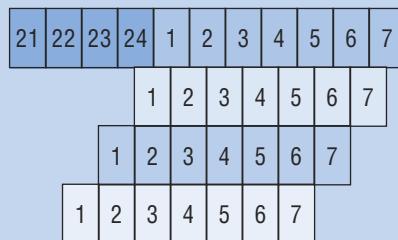
Il lavoro notturno va inteso come attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Dalla definizione si evince che, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dai contratti collettivi di categoria, il periodo da definire come "notturno" non può essere inferiore alle 7 ore consecutive all'interno delle quali è ricompreso l'intervallo di tempo tra le 24 e le 5 del mattino.

È quindi definito lavoro notturno quello svolto tra le 24 e le 7, oppure tra le 23 e le 6, o anche tra le 22 e le 5.

Figura12

#### RAPPRESENTAZIONE SCHEMATICA DELL'ORARIO NOTTURNO



Tratto da Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, cit.

### Il lavoratore notturno

È lavoratore notturno chiunque svolga, nel periodo notturno e in via non occasionale, almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale.

È considerato, inoltre, lavoratore notturno

chiunque svolga, in via non eccezionale, almeno una "parte" del suo orario normale durante il periodo notturno. Tale "parte" dovrà essere definita dalla contrattazione collettiva. In mancanza di specifica disposizione del contratto collettivo, è considerato lavoratore

9 D.Lgs. 26.11.1999, n. 532, *Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'art. 17, comma 2, della legge 5.2.1999, n. 25 (Gazz. Uff. 21 gennaio 2000, n. 16).*

10 Legge 5.2.1999, n. 25, *Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - Legge comunitaria 1998 (Gazz. Uff. 12 febbraio 1999, n. 35, S.O.).*

notturno chiunque svolga, per almeno 80 giorni all'anno, lavoro notturno nell'ambito dei limiti temporali sopra specificati (almeno 7 ore consecutive all'interno delle quali deve essere ricompresso l'intervallo tra le 24 e le 5 del mattino). Il lavoratore, per poter essere considerato "lavoratore notturno", deve svolgere le proprie mansioni di notte in via normale; la prestazione di notte non deve avere, quindi, carattere eccezionale.

I requisiti richiesti per essere considerato lavoratore notturno devono essere considerati alternativi, vale a dire che è sufficiente sia soddisfatto uno solo dei criteri sopra descritti perché il lavoratore possa essere considerato lavoratore notturno.

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

### Limitazioni al lavoro notturno

Oltre a quanto stabilito dai contratti collettivi per i lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo delle prestazioni di lavoro notturno, ci sono altre categorie sottoposte a limitazioni.

In particolare:

- a) è vietato adibire al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 le donne in gestazione dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o comunque dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fatispecie che ne ha determinato il divieto,
- b) ha la facoltà di rifiutare di prestare lavoro notturno:
  - la madre di un bambino di età inferiore ai tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
  - l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore ai 12

anni;

- coloro che abbiano a loro carico un soggetto disabile ai sensi della legge quadro.

Il rifiuto deve essere comunicato in forma scritta al datore di lavoro entro le 24 ore precedenti il previsto orario di inizio della prestazione.

### Durata della prestazione

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore. Il riferimento è rivolto esclusivamente ai lavoratori notturni, così come vengono identificati dai requisiti previsti dall'art. 1 del DLgs 66/2003, ovvero coloro che:

- svolgono in via non occasionale, almeno 3 ore del loro tempo di lavoro durante il periodo notturno oppure
- svolgono in via non eccezionale almeno una "parte" del loro orario normale durante il periodo notturno ovvero
- effettuano un orario di almeno 7 ore consecutive all'interno delle quali sia ricompresso l'intervallo dalle 24 alle 5 del mattino per almeno 80 giorni all'anno.

La durata dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni, non può superare le 8 ore in media ogni 24 ore. La media deve essere calcolata in relazione al momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa. Il limite va a costruire un rapporto che evidenzia che il lavoro notturno di tali categorie di persone non può costituire più di un terzo delle disponibilità orarie nella giornata (8/24). Il tutto per fornire ulteriori garanzie a tutela della sicurezza e della salute del lavoratore.

Se sopraggiungono condizioni di salute che comportano la non idoneità alla prestazione di lavoro notturno, il lavoratore può essere trasferito al lavoro diurno. Il trasferimento al lavoro diurno o ad altra mansione era automatico con il DLgs 532 del 1999. Con la nuova disciplina il trasferimento è vincolato alla disponibilità di posti in azienda, da individuare secondo le modalità stabilite dalla com-

trattazione collettiva che potrà ricercare anche soluzioni alternative in caso di inesistenza di altro posto di lavoro disponibile.

## Sistema sanzionatorio

### D. Lgs 66/2003, integrato dal D.Lgs 213/2004

Art. 18-bis

Sanzioni

- *La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'art. 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.*
- *La violazione delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, è punita con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.*
- *La violazione delle disposizioni previste dagli artt. 4, commi 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è pu-*

*nita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.*

- *La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.*
- *La violazione della disposizione prevista dall'art. 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 200 euro.*
- *La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.*

*La violazione delle disposizioni previste dall'art. 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.*

Il D.Lgs 213/04 modifica l'art. 1 del D.Lgs 66/2003 e lo integra inserendo l'art. 18 bis, relativo alle sanzioni previste in caso di mancato rispetto del citato decreto.

## Appendice

## VIOLAZIONI E SANZIONI

## Violazione del D.Lgs 66/2003

**Articolo 11, comma 2** Violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino

**Articolo 11, comma 2, lettere a,b,c** Violazione del divieto di adibire la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre 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, la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.1992, n. 104, nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta.

**Articolo 14** Mancata effettuazione delle visite mediche preventive e periodiche per i lavoratori addetti al lavoro notturno

**Articolo 13** Superamento dei limiti stabiliti per il lavoro notturno

**Articolo 4** Superamento della durata media dell'orario settimanale di 48 ore, (comprese le ore di lavoro straordinario) con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

**Articolo 4** Mancata comunicazione alla competente Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento del superamento del limite settimanale di 48 ore attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti

**Sanzione prevista dal D.Lgs 66/2003 così come modificato ed integrato dal D.Lgs 213/2004**

**Articolo 18-bis**

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €516 a €2.582

**Articolo 18-bis**

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €516 a €2.582

**Articolo 18-bis**

Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da €1.549 a €4.131

**Articolo 18-bis**

Sanzione amministrativa da €51 a €154 per ogni giorno e per ciascun lavoratore

**Articolo 18-bis**

Sanzione amministrativa da €130 a €80 per ogni lavoratore e per ciascun periodo a cui si riferisce la violazione

**Articolo 18-bis**

Sanzione amministrativa da €103 a €200

## Appendice

## VIOLAZIONI E SANZIONI

**Violazione del D.Lgs 66/2003**

**Articolo 3** Superamento del limite settimanale di 40 ore stabilito per l'orario normale di lavoro

**Articolo 18** Superamento del limite annuale di 250 ore di straordinario, in mancanza di una diversa disciplina contrattuale

**Articolo 5**

Mancata corresponsione delle maggiorazioni retributive per le prestazioni di lavoro straordinario

**Articolo 7**

Violazione della durata minima del riposo giornaliero e del riposo settimanale

**Sanzione prevista dal D.Lgs 66/2003 così come modificato ed integrato dal D.Lgs 213/2004**

**Articolo 18-bis** Sanzione amministrativa da €25 a €154. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta

**Articolo 18-bis**

Sanzione amministrativa da €25 a €154. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta

**Articolo 18-bis**

Sanzione amministrativa da €25 a €154. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa aumenta e non è ammesso il pagamento in misura ridotta

**Articolo 18-bis**

Sanzione amministrativa da €105 a €630

## Deroghe

### D. Lgs 66/2003 Art. 17

*Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale*

1. Le disposizioni di cui agli artt. 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.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli artt. 4, comma 3, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:
  - a) alle 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;
  - b) alle attività 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;
  - c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
    - 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;
    - del personale portuale o aeroportuale;
    - di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
    - 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;
    - di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
    - di attività di ricerca e sviluppo;
    - dell'agricoltura;
    - di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'art. 10, comma 1, numero 14). 2° periodo, del Dpr 26.10.1972, n. 633;
    - in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
      - 1) nell'agricoltura;
      - 2) nel turismo;
      - 3) nei servizi postali,
      - e) per personale che lavora nei settori dei trasporti ferroviari:
      - 1) 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.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'art. 7:

- a) per l'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 quella della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
- b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia.
4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 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.
5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro.
6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al Rdl 19.10.1923, n. 2328, convertito dal-

la legge 17.4. 1925, n. 473, e alla legge 14.2.1958, n. 138.

L'art. 17 del D.Lgs 66/2003 prevede la possibilità di deroghe ad alcune disposizioni definite dai vari articoli del decreto stesso. I contratti collettivi o gli accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie dei contratti, possono prevedere deroghe agli artt. 7, 8, 12, e 13 del D.Lgs 66/2003 e riguardanti più precisamente i seguenti istituti:

- il riposo giornaliero,
- le pause,
- le modalità di organizzazione del lavoro notturno;
- la durata del lavoro notturno.

Altre deroghe sono ipotizzabili per tramite di un apposito decreto ministeriale nelle situazioni indicate dall'art. 17 del D.Lgs 66/2003.

Per quanto riguarda l'applicabilità del decreto al personale dirigente e direttivo, si fa riferimento ad un'istanza di interpello presentata da una Ausl<sup>11</sup> in cui veniva richiesto: "se il personale direttivo appartenete alle categorie D e DS, nonché il personale con qualifica dirigenziale del comparto Sanità possano essere ricondotti al regime derogatorio previsto dall'art. 1, comma 5, del D.Lgs 66/2003 in materia di riposo giornaliero, pausa, lavoro notturno e durata massima settimanale".

Il Ministero, evidenzia che per rientrare nelle fattispecie previste dall'art. 17 comma 5, del D.Lgs 66/2003, il criterio risulta essere quello della quantificazione della durata dell'orario di lavoro, ovvero che la sua determinazione sia rimessa al lavoratore.

Poiché tale condizione non risulta, nelle fattispecie ricordate in quanto la quantificazione dell'orario è chiaramente data dal CCNL, per quanto concerne i dipendenti in categoria D, Ds e dirigenti, non è applicabile la deroga.

## Abrogazioni

### D. Lgs 66/2003 Art. 19

#### Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. *Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva,*

2. *Dalla data di entrata in vigore del presente*

*decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal D.Lgs medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate.*

L'art. 19 del D.Lgs 213/2004 prevede esplicitamente che entro un anno dalla data di entrata in vigore dello stesso, vengano convocate le organizzazioni sindacali nonché quelle dei datori di lavoro, al fine di verificare lo stato di attuazione delle disposizioni.

Viene inoltre specificato che, dalla data di entrata in vigore del D.Lgs sono abrogate tutte le disposizioni e regolamenti che trovano indicazione nel già citato decreto delegato.

## Bibliografia

- Autori Vari, *Guida pratica alle assenze nel rapporto di lavoro*, Ed. "Il Sole-24 Ore", Milano 2006.
- Bergamaschi A., *Il lavoro a turni*, Università degli studi di Roma "Tor Vergata", Roma 2004.
- Calamandrei C., Orlando c., *La Dirigenza Infermieristica*, McGraw-Hill, Milano 2002.
- Casella M., De Pieri C., *I turni del personale infermieristico*, Coll. Ceref n. 9, Summa Editrice, Padova 1992.
- Saidero D., Cavaliere B., *Il lavoro a turni dell'infermiere*, Carocci Faber, Roma 2003.
- Saidero D., *Il contratto di lavoro in sanità*, MacGraw-Hill, Milano 2002.
- Vallicella F., *Il rapporto di lavoro*, McGraw-Hill, Milano 2002.
- M. Vanzetta M., Vallicella F., Caldana P., *La gestione delle risorse umane: strumenti operativi per le professioni sanitarie*, McGraw-Hill (in corso di pubblicazione).

Finito di stampare nel mese di novembre 2007