

# Pause di lavoro: quante ne spettano al giorno e quanto durano?



*Le pause dei lavoratori dipendenti: normativa generale e categorie specifiche, videoterminalisti, pausa pranzo.*

Secondo la legge **[1]**, ogni lavoratore ha diritto a una **pausa** di almeno **10 minuti**, per recuperare le **energie** psico-fisiche, consumare il **pasto** e attenuare il **lavoro ripetitivo** e monotono, se l'orario giornaliero supera le **6 ore**.

La pausa deve consistere in un **momento di inattività** presente nell'intero arco lavorativo giornaliero: la determinazione del momento in cui godere dell'intervallo è rimessa al datore di lavoro, che lo può collocare quando preferisce, tenuto conto delle **esigenze dell'attività** lavorativa.

I **contratti collettivi** possono prevedere delle pause maggiori: inoltre ci sono delle specifiche disposizioni per alcune categorie di lavoratori, come i videoterminalisti, i lavoratori domestici e i trasportatori.

# Pausa minima: a chi si applica

La disciplina della pausa minima di **10 minuti** non si applica a tutti i lavoratori. Sono difatti escluse le seguenti categorie:

- **dirigenti**, personale con funzioni direttive o avente un autonomo potere decisionale;
- **collaboratori familiari**;
- **telelavoratori e lavoratori a domicilio**;
- **lavoratori mobili**.

La ragione dell'esclusione sta nel fatto che, a causa della tipologia di attività esercitata, l'orario di lavoro per queste categorie non può essere **predeterminato**, oppure può essere stabilito dallo stesso lavoratore.

La pausa minima si applica, invece, ai lavoratori adibiti a **mansioni discontinue** o di semplice **attesa**.

## La pausa pranzo

Se l'orario di lavoro è "**spezzato**" (ad esempio prevede una pausa pranzo dalle 13 alle 13,30) la pausa di 10 minuti prevista dalla legge può coincidere con la **pausa pranzo**: il datore di lavoro non è dunque obbligato a sommare la pausa da 10 minuti con la pausa pranzo.

Secondo la normativa, sia la pausa minima da 10 minuti che la pausa per la consumazione del pasto non devono essere necessariamente retribuite.

Non va considerata come retribuzione la somministrazione diretta di **vitto** da parte del datore di lavoro (ad esempio la mensa aziendale); se non c'è alcuna mensa aziendale ed al dipendente sono forniti i **buoni pasto**, questi sono esenti da imposizione sino a 5,29 euro, se cartacei, o sino a 7 euro, se elettronici. In altri casi può essere erogata un'**indennità di mensa** o un'**indennità sostitutiva di mensa** (quest'ultima è non imponibile sino a 5,29 euro giornalieri, e può essere erogata se nella zona mancano servizi di somministrazione di alimenti e bevande).

Ad ogni modo, né l'indennità, né i ticket per il pasto, così come la somministrazione diretta, sono da considerare come **retribuzione** della pausa pranzo.

## Divieto di monetizzazione della pausa

Il diritto alla pausa minima prevista dalla normativa è irrinunciabile e non può essere **monetizzato**: di conseguenza, è esclusa la possibilità che il datore offra al lavoratore un'**indennità sostitutiva** della pausa non fruita.

## Pausa dei videoterminalisti

Sono considerati **videoterminalisti** coloro che lavorano per almeno **20 ore** a settimana davanti al videoterminale (in generale, qualsiasi apparecchiatura dotata di video, non soltanto il computer).

Questi lavoratori hanno diritto ad una pausa pari a **15 minuti** ogni **due ore** di applicazione continuativa al videoterminale: la pausa da 15 minuti, a differenza della pausa minima di 10 minuti, non comporta necessariamente il riposo del dipendente, ma è sufficiente che questi non lavori davanti a uno **schermo** per tale lasso di tempo. Non è considerata pausa, però, l'attesa della risposta del sistema elettronico.

Inoltre, queste pause non possono essere spostate all'**inizio** o alla **fine** dell'orario lavorativo, ma vanno fruite perentoriamente ogni 2 ore di lavoro continuativo davanti allo schermo. Tali periodi vanno **retribuiti** come normale orario di lavoro.

## Lavoratori minorenni

Per i lavoratori **bambini** ed **adolescenti** (nei casi in cui è permesso il lavoro a tali categorie), si deve obbligatoriamente osservare una pausa di almeno un'ora ogni **4 ore e mezzo** di lavoro. La pausa può essere ridotta a mezz'ora dai **contratti collettivi**, previa autorizzazione della direzione territoriale del lavoro, a meno che non si tratti di lavori insalubri o pericolosi.

## Lavoratori domestici

**Colf** e **badanti** hanno diritto ad un congruo periodo di riposo giornaliero, ed a non meno di 8 ore consecutive di riposo notturno. Secondo il contratto collettivo dei lavoratori domestici, se la colf o la badante è convivente, ha diritto ad un riposo di almeno **11 ore consecutive** nell'arco della stessa giornata. Inoltre, se l'orario giornaliero non è interamente compreso tra le 6 e le 14, oppure tra le 14 e le 22, il lavoratore domestico ha diritto ad un **riposo intermedio** non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle **2 ore** al giorno.

## Addetti al trasporto

I lavoratori addetti al trasporto di merci o persone hanno diritto a riposi intermedi di **30 minuti**, in caso di orario compreso tra le sei e le nove ore giornaliere, o di **45**

**minuti**, per orario oltre le 9 ore. Questo, a causa della tipologia di attività particolarmente **usurante**.

## Retribuibilità delle pause

Come accennato, i periodi di **riposo minimo** di 10 minuti, così come la pausa pranzo, non sono normalmente **retribuiti**, anche se il riposo è trascorso all'interno dell'azienda; parimenti, non è retribuito il **tempo di viaggio** necessario a raggiungere il posto di lavoro ed il tragitto inverso.

Sono invece retribuite le soste legate all'**integrità psico-fisica** dei lavoratori, anche se non prescritte dalla legge ma previste nel documento di valutazione dei rischi (**Dvr**) dell'azienda.

È discussa, infine, la retribuitività delle **soste non predeterminate**, non legate alla sicurezza dei dipendenti e connesse allo svolgimento e all'organizzazione del processo produttivo: queste pause possono essere escluse dall'orario di lavoro e **non retribuite** soltanto se il dipendente non è adibito ad alcuna mansione, né a disposizione del datore di lavoro ed è libero di gestire il proprio tempo. Non rileva il fatto che sia obbligato a permanere sul posto di lavoro.

Se, però, la sosta avviene per causa di forza maggiore, o comunque non è imputabile al dipendente e supera **30 minuti**, la pausa deve essere retribuita se il lavoratore è trattenuto sul posto di lavoro.