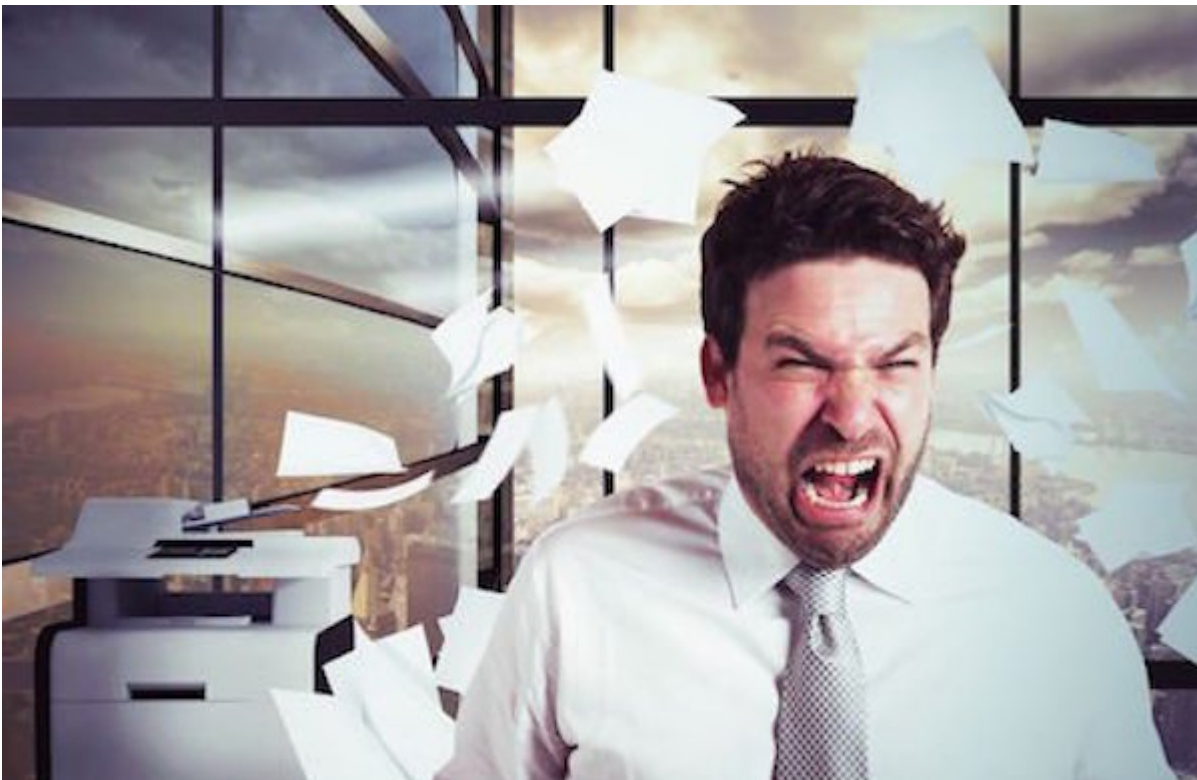




**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# Riposo e orario di lavoro: le sanzioni per il datore

Autore: Redazione | 04/01/2018



***Durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale: le ore di riposo e la pausa tra un turno e l'altro.***

Sarà anche vero che il lavoro nobilita l'uomo, ma lo stanca sicuramente. Specie se il lavoro è quello del dipendente, l'attività continuativa può portare a un forte

logorio fisico e mentale. Ecco perché è la stessa Costituzione a stabilire il diritto del lavoratore al **riposo giornaliero, settimanale** e alle **ferie retribuite [1]**. Spesso però ci si chiede «**quanto tempo devo lavorare di seguito?**» oppure, al contrario, «**quanto riposo mi spetta** tra una giornata di lavoro e l'altra?». Le risposte sono sempre contenute nei contratti collettivi di categoria che, per quanto differenti tra loro a seconda del tipo di attività, devono comunque rispettare la cornice generale fissata dalla legge **[2]**. Legge che, salvo casi straordinari, nessun contratto collettivo può derogare. Anzi, se l'azienda viola tale disciplina subisce delle sanzioni particolarmente onerose, calcolate per ogni singolo dipendente. In questo articolo ci occuperemo proprio di questo delicato argomento: vedremo, in particolare, qual è il **riposo e l'orario di lavoro** dei dipendenti e indicheremo a quanto ammontano le **sanzioni per il datore** che non rispetta questa disciplina.

## **Durata massima dell'orario di lavoro giornaliero**

### **Quante ore di seguito nell'arco della stessa giornata si può lavorare?**

Per stabilire **quanto riposo spetta a un dipendente** si può partire dal definire qual è la durata massima dell'orario di lavoro **[3]**. La legge non fissa un orario di lavoro giornaliero massimo ma si riferisce all'orario settimanale. Un dipendente non può lavorare più di 40 ore settimanali. Tuttavia i contratti collettivi possono:

- stabilire una durata inferiore;
- riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (cosiddetta orario multiperiodale).

Spetta ai contratti collettivi di lavoro stabilire la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le **48 ore**, comprese le ore di lavoro straordinario. A tal fine, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite delle 48 ore fino

a sei mesi ovvero fino a dodici mesi ma solo se sussistono ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

Se vengono superate le **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, alla scadenza del periodo di riferimento, 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.

Come visto, la legge non prevede un limite giornaliero di durata della prestazione lavorativa. Tuttavia tale limite può essere determinato in **13 ore giornaliere** (ferme restando le pause), interpretando "a contrario" le disposizioni in materia di riposi giornalieri e pause.

## **Sanzioni per il datore di lavoro**

Se l'azienda viola i limiti di orario giornaliero di lavoro appena indicati rischia una sanzione che va da 200 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 800 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori oppure si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento la sanzione amministrativa è da 2.000 a 10.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

## **Lavoro straordinario**

### **Quante ore di straordinario posso essere obbligato a fare?**

Il datore di lavoro non può "esagerare" con il lavoro straordinario: questo deve essere cioè "contenuto". Fermo il rispetto dell'orario giornaliero di lavoro, spetta ai contratti collettivi di lavoro prevedere eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario; il dipendente quindi deve prima verificare cosa dice il proprio contratto.

Se il Ccnl non regola il lavoro straordinario si applica la disciplina generale della legge che stabilisce **[4]** un limite massimo di **250 ore all'anno**.

## **Quando è possibile il lavoro straordinario?**

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- 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;
- eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti

## **Come viene pagato il lavoro straordinario?**

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 usufruiscano di riposi compensativi.

## **Sanzioni per il datore di lavoro**

Se il datore di lavoro non rispetta i limiti del lavoro straordinario che abbiamo appena indicato rischiano sanzione da 25 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 cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

## **Riposo giornaliero**

# Quanto tempo deve passare tra una giornata di lavoro e l'altra?

Vediamo ora **a quante ore di riposo al giorno si ha diritto**. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a **11 ore di riposo consecutivo** ogni **24 ore**. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Inoltre, quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa.

La durata e la modalità della pausa sono di norma fissate dai contratti collettivi.

Se il contratto collettivo non prevede l'intervallo, il lavoratore ha diritto ad una pausa (anche sul posto di lavoro) di non meno di **10 minuti consecutivi**.

Spetta al datore di lavoro stabilire in quale momento della giornata fissare la pausa; questi la può collocare - tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa - in qualsiasi periodo della giornata lavorativa (e non necessariamente trascorse le 6 ore di lavoro).

Quindi, nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata (ad esempio: 8,30-12,30/13,30-17,30), la pausa può coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa (cosiddetta pausa pranzo).

## Sanzioni per il datore di lavoro

Se l'azienda viola i termini appena detti rischia una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 300 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 600 a 2.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 1.800 a 3.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

# Riposi settimanali

## A quanti giorni di riposo ho diritto in una settimana?

Il lavoratore ha diritto ogni sette 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. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Fanno eccezione:

- attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- 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.

## Il datore può darmi come riposo un giorno della settimana che non è domenica?

Il riposo di ventiquattro 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:

- 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;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al 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;

- i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed 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.

## Note

[1] Art. 36 Cost.. [2] D.lgs. n. 66/2003. [3] Art. 4 D.lgs. n. 66/2003. [4] Art. 5 D.lgs. n. 66/2003. [5] Art. 7 D.lgs. n. 66/2003. [6] Art. 9 D.lgs. n. 66/2003. [7] Art. 18-bis D.lgs. n. 66/2003.

## Legge

**Articolo 36 COSTITUZIONE** Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi. **DECRETO**

### **LEGISLATIVO n. 66/2003 Articolo 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 sette giorni, le quarantotto 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 quattro mesi. 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici 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, alla 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. **Art. 5 - Lavoro straordinario** 1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. 2. Fermi restando i limiti di cui

all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. 3. 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. 4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a: a) casi di eccezionali 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 manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali. 5. 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 usufruiscano di riposi compensativi. **Articolo**

**7 - Riposo giornaliero** 1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità. **Articolo 9 - Riposi settimanali** 1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni. 2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1: a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, 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'articolo 17, comma 4. 3. Il riposo di ventiquattro 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 **Art. 18bis - Sanzioni** 3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro da 200 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro da 800 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro da 2.000 a 10.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. (Legge n.9/2014) 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 al 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'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370; g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 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 febbraio 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 decreto ministeriale 22 giugno 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 sociali, 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. 4. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro da 100 a 300 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro da 600 a 2.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro da 1.800 a 3.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. (Legge n.9/2014) 6. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 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 cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.