Riposi giornalieri – Interpello n. 13 del 29 maggio 2008

9 Giugno 2008

Il Ministero del lavoro, con l'allegato interpello n. 13 del 29 maggio 2008, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003, con riferimento all'ipotesi di interruzione del riposo stesso durante la reperibilità del lavoratore.

In particolare, il citato dicastero ha precisato che, ove la contrattazione collettiva di livello nazionale (anche se antecedente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 66/2003) disciplini il regime delle deroghe al riposo giornaliero, prevedendo periodi equivalenti di riposo compensativo ovvero, espressamente, ne demandi la regolamentazione ad accordi di secondo livello, il principio della consecutività del riposo può ritenersi validamente derogabile.

Il servizio di mera reperibilità – rammenta innanzitutto il Ministero, come enunciato anche dalla Corte di giustizia dell'Ue – non rientra nell'orario di lavoro se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa.

Una precedente nota del Ministero (cfr. interpello n. 31/2007) aveva evidenziato il principio della "non frazionabilità del godimento dei riposi", precisando che in caso di interruzione del riposo giornaliero o settimanale a causa di prestazioni da rendere in regime di reperibilità, il periodo di riposo decorre nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruite.

Tuttavia, tale principio – chiarisce ora il Ministero allineandosi alle sentenze della Corte costituzionale nel merito – deve riferirsi esclusivamente ai riposi settimanali e non anche a quelli giornalieri, stante la natura differente di tali riposi.

Come già ribadito con la circolare ministeriale n. 8/2005, ai sensi dell'articolo 17 del suddetto d.lgs. n. 66/2003, il principio della consecutività delle 11 ore di riposo giornaliero nell'arco delle 24 può essere quindi derogato dai contratti o accordi collettivi conclusi a livello nazionale o al secondo livello di contrattazione, semprechè ai lavoratori interessati siano riconosciuti periodi equivalenti di riposo

compensativo o comunque una protezione appropriata.

Tale orientamento – si puntualizza nell’interpello – deve ritenersi valido anche per lo svolgimento della prestazione lavorativa resa nelle forme del telelavoro.

3505-Interpello n. 13-08.pdfApri