

Art. 7 del D.Lgs n. 66/03 – Deroga alla durata del riposo giornaliero – Interpello n. 36/09

21 Maggio 2009

La norma del contratto aziendale che prevede deroghe ai riposi giornalieri è legittima anche se non è definita dalla contrattazione nazionale di categoria. Ciò è quanto chiarito dal Ministero del lavoro con l'allegata risposta ad interpello n. 36/09, sollevato da Confcooperative, circa la corretta applicazione delle disposizioni contrattuali di settore.

L'articolo 7 del decreto legislativo n. 66/03 prevede che, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.

Detta norma prevede altresì deroghe alla suddetta consecutività del riposo giornaliero che in origine erano riservate alle sole attività caratterizzata da periodi di lavoro frazionati nel corso della giornata.

Con il decreto legge n. 112/08, convertito in legge n. 133/08, è stato stabilito che, in mancanza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali di lavoro, sono ammesse deroghe in materia di riposi giornalieri, pause, modalità e durata del lavoro notturno anche mediante contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tale disposizione trova applicazione nell'ambito del solo settore privato. Pertanto, chiarisce il Dicastero, anche in assenza di una previsione contenuta nel c.c.n.l., la contrattazione di secondo livello può introdurre una previsione autonoma avente carattere derogatorio.

Il Ministero ha inteso sottolineare che anche prima delle modifiche introdotte dal citato decreto n. 112 la delega in parola da parte del contratto collettivo nazionale non era così rigida.

La disciplina previgente stabiliva che le disposizioni in materia possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le

organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro firmatarie di c.c.n.l., “o, conformemente alle regole fissate nella medesima intesa” mediante contratti collettivi o accordi inclusi al secondo livello contrattuale.

Secondo il Ministero del lavoro, la delega contenuta nel c.c.n.l. non doveva essere necessariamente connessa alle materie di che trattasi, bensì poteva risultare dal complesso delle disposizioni contrattuali, con particolare riferimento a quelle relative a specifici compiti assegnati alla contrattazione aziendale da parte del contratto di categoria, e quindi all'interno della sezione del contratto relativa al rapporto tra i diversi livelli contrattuali.

Inoltre, in base all'interpello n. 36/09, seppure il contratto nazionale detta una specifica disciplina in materia rinviando a confronti aziendali l'individuazione delle concrete esigenze, il datore di lavoro e il lavoratore possono in modo legittimo derogare alla disciplina legale anche al di fuori del detto confronto aziendale.

Tuttavia, la deroga ai riposi è consentita solo qualora siano presenti delle clausole che accordino periodi equivalenti di riposo compensativo. Al riguardo, viene ricordato che la Corte di giustizia UE nella sentenza del 9 settembre 2003, causa C-151/02, ha stabilito che “devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare”.

[3159-Interpello n. 36-09.pdf](#)[Apri](#)