

Riposo giornaliero

Arturo Di Mario

SOMMARIO

Disciplina

Contrattazione collettiva (fattispecie)

Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Terziario: commercio, distribuzione e servizi

Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Turismo

Servizio Sanitario Nazionale

Sanzioni

Disciplina

(D.Lgs. n. 66/2003, artt. 2, 7, 17, c. 1 e 5 e 18; Circ. Ministero del lavoro n. 8/2005; Interpelli nn. 13/2008, 36/2009)

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, da calcolare a partire dall'inizio della prestazione lavorativa¹.

Le undici ore di lavoro rappresentano un periodo minimo che, salvo i casi di deroga, non può essere ulteriormente abbassato, mentre la contrattazione tra le parti può prevedere un maggior numero di ore di riposo consecutive.

La consecutività del riposo può essere derogata:

- per attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (ristorazione e attività di pulizie);
- per regimi di reperibilità².

«Nel caso in cui i lavoratori addetti alla manutenzione di impianti e macchinari con obbligo di reperibilità (c.c.n.l. Cartai Industria) vengano richiamati in servizio, i riposi giornalieri ... decorrono nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruite» (Interpello n. 31/2007);

- mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di disciplina collettiva le deroghe possono essere stabilite con decreto del Ministero del lavoro, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle

¹ V. Interpello Ministero del lavoro 23 febbraio 2006, prot. n. 1769.

² «... come ribadito dalla giurisprudenza, anche a livello comunitario (Corte Giustizia CE, 3 ottobre 2000, n. 303), il servizio di mera reperibilità non rientra nell'orario di lavoro se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa». (Interpello Ministero del lavoro 29 maggio 2008, n. 13)

associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento:

- 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;
- 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;
- alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
 - 1) 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;
 - 2) del personale portuale o aeroportuale;
 - 3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
 - 4) 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;
 - 5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
 - 6) di attività di ricerca e sviluppo;
 - 7) dell'agricoltura;
 - 8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'art. 10, c. 1, n. 14), 2° periodo, del D.P.R. n. 633/1972;
- in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
 - 1) nell'agricoltura;
 - 2) nel turismo;
 - 3) nei servizi postali;
- per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
 - 1) per le attività discontinue;
 - 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
 - 3) 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.
- per l'attività di lavoro a turni³ 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 quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

³ 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, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane». (D.Lgs. n. 66/2003, art. 1, c. 2, lett. f)

- per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

Tali deroghe possono essere ammesse unicamente a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo⁴ o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, sia accordata loro una protezione appropriata⁵.

Il prestatore di lavoro ha diritto al periodo di riposo giornaliero anche qualora sia titolare di più rapporti di lavoro, ma ha l'obbligo di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore lavorative in modo da permettere la consecutività delle ore di riposo.

Non si computano, poiché non rientrano né nell'orario di lavoro né nel periodo di riposo, i riposi intermedi e le pause di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore.

Le disposizioni sul riposo giornaliero non si applicano a:

- dirigenti, personale direttivo delle aziende o persone aventi potere di decisione autonomo.

Rientra in questa nozione anche il cosiddetto personale dirigente minore, che comprende gli impiegati di prima categoria con funzioni direttive, i capi dei singoli servizi o sezioni di azienda e, in genere, i capi ufficio e i capi reparto (Cass. nn. 2516/1973, 4210/1979, 3971/1982).

Si tratta di personale dotato «di poteri di iniziativa ed autonomia nell'esercizio di un'attività di lavoro qualitativamente superiori, che ammette e spesso richiede interruzioni e discontinuità, e per la quale non possono stabilirsi vincoli normali e costanti di orario, perché la sua durata è essenzialmente legata alla speciale natura delle funzioni e alle connesse responsabilità, e quindi necessariamente variabile» (Cass. n. 3607/2011).

- manodopera familiare (colf e badanti);
- lavoratori del settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- lavoratori a domicilio⁶;
- telelavoratori⁷.

Lavoratore a turni: «qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni» (D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 1, c. 1, lett. g)

⁴ La Corte di Giustizia CE, con sentenza 9 settembre 2003, C-151/02, ha affermato che i riposi compensativi, «devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi».

⁵ V. anche sentenza Corte di Giustizia CE 14 ottobre 2010, C- 428/09.

⁶ Lavoratore a domicilio: «chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi» (Legge 18 dicembre 1973, n. 877, art. 1, c. 1)

⁷ V. Interpello Ministero del lavoro 29 maggio 2008, n. 13.

Telelavoro: «forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa». (Accordo Interconfederale 16 luglio 2002, art. 1, c. 1)

Sono sottratti dal campo di applicazione dell'orario di lavoro (D.Lgs n. 66/2003), e quindi della disciplina sul riposo giornaliero:

- i lavoratori mobili⁸.

Il Regolamento CEE n. 561/2006, le cui norme devono «*essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore*» (art. 11, Accordo 3/4/2008), stabilisce che i conducenti, che attuano il trasporto di persone e merci su strada, devono osservare un periodo di riposo giornaliero, nell'arco di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale, di 11 ore. Se il periodo di riposo è di almeno 9 ore, ma inferiore a 11 ore, il periodo di riposo è considerato ridotto e non è possibile effettuare più di tre periodi di riposo ridotto tra due periodi di riposo settimanale. In trasferta il riposo giornaliero può essere effettuato nel veicolo, purché dotato delle opportune attrezzature per il riposo di tutti i conducenti e sia in sosta (art. 8, Reg. CEE n. 561/2006)

In particolare per i lavoratori adibiti a diverse attività lavorative, alcune delle quali rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 ed altre in quello del D.Lgs. n. 234/2007 e del regolamento CE n. 561/2006, si applicherà il criterio di prevalenza rispetto alle attività normalmente svolte dal lavoratore interessato. Nel caso risulti particolarmente difficile individuare l'attività prevalente si attribuirà la disciplina di maggior tutela per il lavoratore⁹.

Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al R.D.L. n. 2328/1923 e alla L. n. 138/1958, peraltro in buona parte superate dalle previsioni contrattuali di settore¹⁰.

- la gente di mare.

Per i lavoratori marittimi che prestano servizio a bordo di tutte le navi mercantili battenti bandiera italiana ed adibite a navigazione marittima, il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a 10 ore, su un periodo di ventiquattro ore, e a 77 ore, su un periodo di sette giorni.

Le ore di riposo possono essere ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di 6 ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore. (art. 3, D.Lgs. n. 108/2005)

Nelle situazioni in cui il lavoratore marittimo si trovi in disponibilità alle chiamate, dovrà beneficiare di un adeguato periodo compensativo di riposo qualora il normale periodo di riposo sia interrotto da una chiamata di lavoro. (art. 5, D.Lgs. n. 108/2005)

⁸ Per lavoratore mobile si intende:

«qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario» (D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 1, c. 1, lett. h);

«un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi» (D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, art. 3, c. 1, lett. d).

⁹ V. Interpello Ministero del lavoro 27 marzo 2009, n. 27.

¹⁰ V. Interpello Ministero del lavoro 4 agosto 2008, n. 24.

Il personale avente compiti di ufficiale responsabile della guardia ed i comuni facenti parte di una guardia e coloro che svolgono compiti attinenti alla sicurezza, alla prevenzione dell'inquinamento fruiscono, ogni ventiquattro ore, di un periodo di riposo della durata minima di dieci ore, suddivisibile in non più di due periodi, uno dei quali ha una durata di almeno sei ore, con intervalli tra i periodi di riposo consecutivi non superiori a quattordici ore.

È possibile ridurre il periodo minimo di riposo a non meno di sei ore consecutive, purché tale riduzione non si protragga per più di due giorni consecutivi e siano fruite almeno settantasette ore complessive di riposo ogni sette giorni (art. 16, c. 1 e 2, D.Lgs. 12 maggio 2015, n. 71);

- il personale di volo nella aviazione civile;
- il personale della scuola (D.Lgs. n. 297/1994);
- il personale delle Forze di polizia;
- il personale delle Forze armate;
- gli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali;
- gli addetti ai servizi di vigilanza privata¹¹.

La contrattazione collettiva ha derogato agli accordi tra le parti a livello aziendale o interaziendale l'utilizzazione di strumenti validi per non esporre a gravi rischi i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza¹².

- i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

Il numero minimo delle ore di riposo a bordo di navi da pesca marittima non deve essere inferiore a 10 ore in un periodo di 24 ore e a 77 ore per un periodo di sette giorni.

Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di due periodi distinti, di cui uno è almeno di sei ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore. (D.Lgs. n. 66/2003, art. 18, c. 2 e 3)

Inoltre, la normativa sull'orario di lavoro non trova applicazione in presenza di particolari esigenze, individuate con decreto ministeriale, inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nei riguardi:

- dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- delle strutture giudiziarie;
- delle strutture penitenziarie;
- delle strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- delle biblioteche;
- dei musei;

¹¹ V. Interpello Ministero del lavoro 20 marzo 2009, n. 20.

¹² Il c.c.n.l. 2/5/2006 ha stabilito, all'art. 72, che «le ore mancanti al raggiungimento del limite fissato dall'art. 7 D.Lgs. n. 66/2003, non godute nell'arco delle 24 ore, dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi. Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposto un risarcimento danni pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 c.c.n.l. per ogni ora recuperata oltre il termine.».

- delle aree archeologiche dello Stato.

Contrattazione collettiva (fattispecie)

Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l., negli accordi di secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 3 del presente c.c.n.l., le parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del presente c.c.n.l., dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti; ciò verrà meno in caso di successiva riduzione dell'orario concordato

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive.

Quanto concordato nel presente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003. (Art. 30, c.c.n.l. 31 maggio 2011)

Terziario: commercio, distribuzione e servizi

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi. (Art. 120, c.c.n.l. 30 marzo 2015)

Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari¹³

Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

Al fine di non esporre i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 c.c.n.l. per ogni ora recuperata oltre il termine.

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio. (Art. 72, c.c.n.l. 8 aprile 2013)

Turismo

Confindustria

L'accordo 9/7/2010, art. 72, prevede che «*il sistema derogatorio relativo a riposo giornaliero ... sarà oggetto di specifico accordo, complessivo e inscindibile, da concludersi entro il 31 dicembre 2011, nell'ambito della contrattazione di 2° livello*» e che sino al 31 dicembre 2011 «*per il solo personale che svolge la propria attività in turno unico, in occasione del cambio turno legato ad imprescindibili ed oggettive ragioni organizzativo-produttive, l'attuale durata del riposo giornaliero ... è da considerarsi in deroga a quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003, fermo restando il riconoscimento di un equivalente periodo di riposo compensativo.*».

Confcommercio e Confesercenti

La contrattazione collettiva ha stabilito che «*in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, 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, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.*

¹³ Gli addetti ai servizi di vigilanza privata sono sottratti dal campo di applicazione della disciplina dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2006), compresa la disciplina dei riposi giornalieri e gli unici vincoli alla durata dei riposi che devono intervallare due prestazioni di lavoro possono essere dedotti dalla contrattazione collettiva applicabile (Interpello Ministero del lavoro 20 marzo 2009, n. 20)-

In sede di contrattazione aziendale potranno essere concordate deroghe alle modalità di fruizione del riposo giornaliero». (c.c.n.l. 28/5/2014 e c.c.n.l. 4/3/2010, art. 98; Circolare Ministero del lavoro n. 34/2010)

Servizio Sanitario Nazionale

Dirigenti

(D.L. n. 112/2008, art. 41, c. 13¹⁴)

Al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale non si applicano le disposizioni sul riposo giornaliero che sono demandate alla contrattazione integrativa aziendale che definisce le *«modalità di riposo nelle 24 ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche del dirigente, nonché prevenire il rischio clinico»* (art. 7, c. 1, c.c.n.l. 17 ottobre 2008)

La stessa contrattazione integrativa aziendale dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, *«la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva»* (art. 7, c. 2, c.c.n.l. 17 ottobre 2008).

Tutto ciò al fine di garantire ai dirigenti una appropriata protezione per evitare, a causa della stanchezza, una ridotta efficienza che rischierebbe di provocare nocumento sia a loro stessi che all'utenza.

Personale del ruolo sanitario

(D.Lgs. n. 66/2003, art. 17, c. 6-bis aggiunto dall'art. 3, c. 85, L. n. 244/2008¹⁵)

Le disposizioni dell'art. 7 D.Lgs. n. 66/2003 sul riposo giornaliero del personale del Servizio sanitario nazionale sono derogate alla contrattazione collettiva che deve tener conto *«delle necessità legate alla organizzazione dei turni»* e garantire ai dipendenti *«un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche»* o, in casi eccezionali, quando non sia possibile concedere tali periodi equivalenti di riposo compensativo, accordare *«una protezione appropriata»* (art. 5, c.c.n.l. 10/4/2008)

Sanzioni

(L. n. 66/2003, art. 18-bis, c. 4 così come sostituito dall'art. 7, c. 1, lett. b), L. n. 183/2010; Circolare ministero del lavoro n. 8/2005, par. 15; Nota Ministero del lavoro n. 19428/2009; Interpelli n. 22/2009 e n. 76/2009)

In caso di violazione delle disposizioni sul riposo giornaliero si applica la 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

¹⁴ Il comma 13 è stato successivamente abrogato dall'art. 14, c. 1, L. 30 ottobre 2014, n. 161.

¹⁵ Il comma 6-bis è stato successivamente abrogato dall'art. 14, c. 1, L. 30 ottobre 2014, n. 161.

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 ridotta¹⁶.

È da ritenere integrata la fattispecie sanzionatoria in tutte quelle ipotesi in cui, pur concedendo il riposo delle 24 ore consecutive, il datore di lavoro non consenta il cumulo con il riposo giornaliero, e cioè non vengano concesse le 35 ore di riposo complessivo.

Naturalmente prima di procedere all'eventuale sanzionamento, si rende necessario verificare l'esistenza di deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva.

DURC

La violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, della normativa sul riposo giornaliero, solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata, è causa ostativa al rilascio del Durc per un periodo di 3 mesi (D.M. 24/10/2007, art. 9 e All.)

¹⁶ Gli importi delle sanzioni sono stati così raddoppiati dall'art. 14, c. 1, lett. c), D.L. 23 dicembre 2013, n. 145 conv., con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2014, n. 9. V. Circolare Ministero del lavoro 4 marzo 2014, n. 5.