

# 6

## **Riposo giornaliero**

**Guida pratica ottobre 2022**

*Arturo Di Mario*



## SOMMARIO: 1. Disciplina; 2. Sanzioni

### 1. 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 11 ore di riposo<sup>1</sup> consecutivo ogni 24 ore, da calcolare a partire dall'inizio della prestazione lavorativa<sup>2</sup>.

Le 11 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. Tradizionalmente le attività di ristorazione e le attività di pulizie, ivi compresa la pulizia e il riassetto delle camere d'albergo, e il cd "turno spezzato" del turismo rientrano nei periodi di lavoro frazionati<sup>3</sup>;
- per regimi di reperibilità<sup>4</sup>. «*Nel caso in cui i lavoratori addetti alla manutenzione di impianti e macchinari con obbligo di reperibilità (Ccnl Cartai Industria) vengano richiamati in servizio, i riposi giornalieri ... decorrono nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruito*»<sup>5</sup>;
- per l'attività di lavoro a turni<sup>6</sup> 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<sup>7</sup>;
- 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.

---

<sup>1</sup> *Periodo di riposo*: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

*Orario di lavoro*: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. (art. 1, c. 2, lett. a e b, D.Lgs. n. 66/2003)

<sup>2</sup> V. Circolare Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8 e Interpello Ministero del lavoro 23 febbraio 2006, prot. n. 1769.

<sup>3</sup> Circolare Ministero del lavoro 29 settembre 2010, n. 34.

<sup>4</sup> «... 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).

«... la reperibilità prevista dalla disciplina collettiva si configura come una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistente nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato in vista di un'eventuale prestazione lavorativa» (Cass. 15 maggio 2013, n. 11727).

«Qualora il dipendente sia soggetto, durante i suoi servizi in regime di reperibilità, a vincoli di un'intensità tale da incidere, in modo oggettivo e molto significativo, sulla sua facoltà di gestire liberamente il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare detto tempo ai propri interessi si impone la qualificazione del periodo ... come "orario di lavoro" ...» (Cass. 23 maggio 2022, n. 16582).

<sup>5</sup> Interpello Ministero del lavoro 5 novembre 2007, n. 31.

<sup>6</sup> 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)

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)

<sup>7</sup> V. anche Circolare Ministero del lavoro 29 settembre 2010, n. 34.

In mancanza di disciplina collettiva le deroghe possono essere stabilite con decreto del Ministero del lavoro, sempre su richiesta delle OO.SS. nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro<sup>8</sup>, 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.

Tali deroghe possono essere ammesse unicamente a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo<sup>9</sup> 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 appropriata<sup>10</sup>.

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 l'ammontare delle ore lavorative prestate presso ciascun datore di lavoro 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.

---

<sup>8</sup> V. interpello Ministero del lavoro 5 dicembre 2005, n. 2976.

<sup>9</sup> 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».

<sup>10</sup> V. anche sentenza Corte di Giustizia CE 14 ottobre 2010, C- 428/09.

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 domicilio<sup>11</sup>;
- telelavoratori<sup>12</sup>.

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

- i lavoratori mobili<sup>13</sup>.

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*<sup>14</sup>, nell'arco di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale, di 11 ore<sup>15</sup>. 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<sup>16</sup>. 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

---

<sup>11</sup> 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)

<sup>12</sup> 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)

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> Periodo di riposo giornaliero: il periodo giornaliero durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo e comprende sia il *periodo di riposo giornaliero regolare* sia il *periodo di riposo giornaliero ridotto*.

<sup>15</sup> In caso di multipresenza sull'automezzo «i conducenti devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero di almeno 9 ore nell'arco di 30 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero» (art. 8, par. 5, Regolamento CEE n. 561/2006).

<sup>16</sup> V. anche Cass. 24 novembre 2021, n. 36429.

svolte dal lavoratore interessato. Nel caso risulti particolarmente difficile individuare l'attività prevalente si attribuirà la disciplina di maggior tutela per il lavoratore<sup>17</sup>.

Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrottranviarie, 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 settore<sup>18</sup>.

- la gente di mare.

Per i lavoratori marittimi che prestano servizio a bordo di tutte le navi mercantili battenti bandiera italiana e 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.

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. 3, D.Lgs. n. 108/2005)

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 privata<sup>19</sup>.

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 vigilanza<sup>20</sup>.

- 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

---

<sup>17</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 27 marzo 2009, n. 27.

<sup>18</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 4 agosto 2008, n. 24.

<sup>19</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 20 marzo 2009, n. 20.

<sup>20</sup> Il c.c.n.l. istituti e imprese di vigilanza privata 4 marzo 2020, ha stabilito, all'art. 134, che «*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 15% della quota oraria della normale retribuzione.*».

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;
- delle aree archeologiche dello Stato.

## 2. 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 120 a 360 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 720 a 2.400 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 2.160 a 3.600 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta<sup>21</sup>.

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.

La ripetuta violazione della normativa relativa ai periodi di riposo e al riposo settimanale costituisce uno degli indici rivelatori dello sfruttamento di manodopera in stato di bisogno da parte di chi recluta (cd caporali) i lavoratori allo scopo di destinarli al lavoro presso terzi o di chi li utilizza, assume o impiega, anche mediante l'attività di intermediazione, in condizioni di sfruttamento.

Costituisce un'aggravante specifica, che comporta l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro<sup>22</sup>.

### *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<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Gli originari importi delle sanzioni sono stati 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 e successivamente aumentati del 20% dall'art. 1, c. 445, lett. *d*), n. 1, L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Precedentemente la Corte Cost., con sentenza n. 153 del 21 maggio-4 giugno 2014, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 18-*bis*, c. 4, della L. n. 66/2003 nel testo introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera *f*), del D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

V. Circolare Ministero del lavoro 4 marzo 2014, n. 5.

<sup>22</sup> Art. 603-*bis* cod. pen. come novellato dall'art. 1 L. 29 ottobre 2016, n. 199.

<sup>23</sup> Art. 8, Decreto Interministeriale 30 gennaio 2015 e Allegato.