

ANALISI

Garanzie effettive ai lavoratori al di fuori dei formalismi

di **Michele Tiraboschi**

Una visione burocratica e formalistica, che poco o nulla ha a che vedere con la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ha per lungo tempo condizionato, nel nostro Paese, la regolazione giuridica degli orari e dei tempi di lavoro. Le stesse direttive europee, che dettano il quadro normativo di riferimento, sono state non di rado recepite introducendo vincoli non previsti dal legislatore comunitario e, comunque, senza sfruttare adeguatamente gli spazi di flessibilità da esse contemplati. Le imprese italiane sono così state penalizzate, nel confronto internazionale, su quello che è uno dei profili centrali per la produttività del lavoro e l'efficienza organizzativa.

È per questa ragione che il legislatore è nuovamente intervenuto sulla materia con il piano di de-regolazione del ministro Maurizio Sacconi, in particolare, con il Dl 112/2008 (convertito con legge n. 133/2008). La ricerca di nuovi spazi di flessibilità, che non confliggano con le istanze di tutela dei diritti costituzionali del lavoratore, ha reso

possibile un maggiore protagonismo della contrattazione collettiva. Ciò in parallelo con le misure sperimentali di incremento della produttività del lavoro, come la detassazione del salario variabile connesso all'innovazione organizzativa che trova nei regimi di orario e dei tempi di lavoro una delle principali leve operative.

Il regime sanzionatorio posto a presidio della nuova regolazione dell'orario di lavoro, della pause e dei riposi è stato uno dei profili di maggiore criticità. Accanto ai ritocchi sulla misura delle singole pene edittali, e nell'ottica di una maggiore certezza del diritto, il legislatore ha cercato di risolvere alcuni nodi interpretativi emersi nel precedente assetto normativo. Numerose risposte a interpello, da ultima quella diffusa ieri in relazione a un quesito sollevato da Confindustria, hanno poi accompagnato l'evoluzione del quadro legale. I chiarimenti hanno avuto anche l'obiettivo di uniformare gli orientamenti degli organi ispettivi del Lavoro.

Emblematico è il caso delle violazioni in tema di mancati riposi giornalieri e settimanali. Il ministero è stato chiamato a

pronunciarsi sulla possibilità di applicare il principio del "concorso formale" allorché, con una unica azione o omissione da parte datoriale, si commettano più violazioni della stessa disposizione. È il caso, ad esempio, di una richiesta rivolta dal datore di lavoro a più lavoratori di prolungare la prestazione lavorativa in un particolare giorno (per esigenze aziendali contingenti o anche per il ritardo del personale del turno successivo) a cui consegua la violazione del riposo giornaliero.

Il principio per cui si debbano applicare, in questi casi, tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati e i riposi giornalieri o settimanali non fruiti (su cui si veda la risposta a interpello del 20 marzo 2009) si accompagna (come affermato nella circolare 8/2005) con il principio del cumulo: chi, con un'azione od omissione, viola diverse disposizioni che prevedano sanzioni amministrative o commette più violazioni della stessa disposizione soggiace - anziché alla sanzione prevista per ciascuna delle diverse disposizioni o per ciascuna delle diverse violazioni - alla sanzione prevista

per la violazione più grave, aumentata sino al triplo. Ravvisare, in casi come quello esemplificato, in una pluralità di mancate concessioni dei riposi una molteplicità di condotte e una molteplicità di "espressioni di volontà" del datore di lavoro pare una ingiustificata forzatura con conseguenze paradossali specialmente in aziende di grandi dimensioni, in ragione dell'elevato numero di lavoratori coinvolti a seguito di un piano organizzativo adottato su normative suscettibili, da parte dello stesso organo di vigilanza, di svariate letture.

Il chiarimento ministeriale - secondo cui l'applicazione del criterio del cumulo giuridico va effettuata non in sede di contestazione dell'illecito da parte degli organi ispettivi, in quanto richiede delicate e ampie potestà discrezionali, ma in sede di successiva rideterminazione dell'importo sanzionatorio dalla direzione provinciale del Lavoro - richiama, ancora una volta, l'importanza di ispezioni scrupolose e attente a individuare ogni elemento che possa essere utile ai fini della corretta applicazione della sanzione.

Tiraboschi@unimore.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

