

Roma, 15 maggio 2009

**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali****DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA***Alla Confcooperative
Borgo S. Spirito, 78
00193 Roma*

Prot. 25/I/0007174

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 – deroga alla durata del riposo giornaliero.

Con istanza di interpello, la Confederazione Cooperative Italiane chiede di conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla deroga alla durata del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66 del 2003, prevista dall'art. 51 del CCNL per le cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo, con particolare riferimento alla necessità di un accordo di secondo livello per dare attuazione alla deroga contenuta nel contratto nazionale. In particolare, tale previsione contrattuale afferma che *“ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente CCNL, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore”*.

L'istanza sottolinea che ai sensi dell'art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003, sia nella versione antecedente le modifiche di cui al D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), sia nella versione successiva alla citata novella, non sarebbe necessario *“posta la deroga stabilita al livello nazionale di contrattazione, alcun ulteriore accordo a livello aziendale o locale”*, atteso che il *“confronto tra le parti”* opererebbe solo sul piano delle relazioni sindacali e non su quello della operatività della deroga.

Al riguardo, acquisito il parere favorevole della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Questo Ministero ha già chiarito che il principio della durata del riposo giornaliero, così come quello della sua consecutività, può essere derogato dai contratti collettivi, alla luce della espressa previsione di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, che nel testo originario stabiliva: *“le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più*

rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione”.

Nella nuova formulazione, introdotta dal citato D.L. n. 112/2008, è stato chiarito l’ambito d’intervento della contrattazione di secondo livello, nel settore privato. Si è infatti precisato che *“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”.*

L’unica condizione posta dall’art. 17, comma 4, è che le eventuali deroghe debbano comunque prevedere *“periodi equivalenti di riposo compensativo”* o comunque una protezione appropriata.

Le recenti modifiche della disposizione di cui all’art. 17, comma 1, dunque, sono volte a chiarire unicamente che l’accordo aziendale non deve necessariamente operare all’interno di una specifica regolamentazione definita dalla contrattazione di categoria, potendo conseguentemente il profilo autorizzatorio derivare anche dalla mera assenza nel CCNL di riferimento di espresse disposizioni di divieto: d’altra parte, anche prima delle modifiche apportate con il D.L. n. 112/2008, la delega da parte del contratto collettivo nazionale non doveva essere necessariamente direttamente e/o espressamente connessa alle materie in questione, bensì poteva risultare dal complesso delle disposizioni contrattuali, con particolare riferimento a quelle relative a specifici compiti attribuiti alla contrattazione aziendale da parte del contratto di categoria, e quindi all’interno della sezione del contratto relativa al rapporto tra i diversi livelli di contrattazione.

In ogni caso, sia in base alla previgente formulazione dell’art 17, sia ai sensi di quella risultante dalle modifiche apportate con il D.L. n. 112/2008, il dato normativo è chiaro nello stabilire che, qualora il contratto nazionale, come nel caso di specie, detti una specifica disciplina in materia (sia pure richiamando le procedure di confronto aziendale per l’individuazione delle concrete esigenze aziendali) le parti possono legittimamente derogare alla disciplina legale, senza necessità di un ulteriore accordo a livelli inferiori di contrattazione.

Resta fermo che tali clausole possono considerarsi legittime solo ove si rispetti l’obbligo di garanzia di cui all’art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, secondo cui le deroghe *“possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata”.* Tali riposi compensativi, come evidenziato dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee nella sentenza del 9 settembre 2003, resa in causa C-151/02, caso

Jaeger, “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 periodo di lavoro consecutivi”.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)