Vincoli dalla normativa nazionale ed internazionale di salute e sicurezza sul lavoro domenicale

di Giada Benincasa, Marco Menegotto, Irene Tagliabue

Normativa internazionale	
Convenzione ILO 14/1921	**Art. 2** Tutto il personale impiegato in stabilimenti dovrà godere di un riposo di almeno 24 ore consecutive durante ogni periodo di 7 giorni (co. 1), salvo le eccezioni disciplinate agli articoli seguenti. Il riposo coinciderà, per quanto possibile, con il giorno consacrato dalla tradizione o dalla consuetudine del paese o della regione (co. 3).

© 2018 ADAPT University Press

Direttiva 2003/88/CE[1]	Costituisce la cornice di riferimento di disposizioni circa l'orario di lavoro e i riposi[2], recepita a livello nazionale attraverso il d. lgs. n. 66/2003.

Normativa nazionale	
Costituzione	**Art. 36** *"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"*
Codice Civile	**Art. 2109 (Periodo di riposo)** "*Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica"*

[1] In riferimento all'art. 5 co. 2 della direttiva 2003/88/CE, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea con sentenza del 12.11.1996, C-84/94, afferma che, sebbene la questione dell'eventuale inclusione della domenica nel periodo di riposo settimanale sia stata lasciata, in ultima analisi, alla discrezione degli Stati membri, è pur vero che il *Consiglio ha omesso di spiegare per quale motivo la domenica, come giorno di riposo settimanale, presenterebbe un nesso più importante con la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto ad un altro giorno della settimana.* Alla luce di questa considerazione, l'art. 5 co. 2 deve essere annullato.

[2] La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (si veda il Comunicato stampa 115/2017) sottolinea che il diritto dell'UE stabilisce che il periodo minimo di riposo settimanale sia concesso nell'ambito di ogni periodo di sette giorni e non già entro il giorno successivo a un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi.

Decreto legislativo n. 66/2003	**Art. 4 (Durata massima dell'orario di lavoro)** Limite massimo di 48 ore lavorative settimanali, compreso il lavoro straordinario. **Art. 7 (Riposo giornaliero)** Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. **Art. 9 (Riposo settimanale)** *"Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7"*, da calcolarsi come media in un periodo non superiore a 14 giorni (co. 1), salvo le eccezioni disciplinate al co 2, tra cui alla lett. d) "i contratti collettivi possono stabilire diverse previsioni, sempre nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 17 co. 4. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni in caso di esigenza dell'azienda (co. 3)[3]. **Art. 18-bis (Sanzioni)** In caso di violazione delle disposizioni prevista dall'art. 4, dall'art. 7 e dall'art. 9[4], si applicano sanzioni amministrative pecuniarie (co. 3 e 4).

© 2018 ADAPT University Press

Analisi sintetica

L'analisi della normativa nazionale e internazionale in materia di lavoro domenicale ha evidenziato un progressivo mutamento di indirizzo e, ad oggi, diverse sono le previsioni che contemplano la possibilità che il riposo dei lavoratori cada in giorni differenti dalla domenica. Per quanto riguarda il tema della salute e sicurezza nell'ambito del lavoro domenicale dobbiamo *in primis* affrontare il tema dell'orario di lavoro e del riposo settimanale al fine di capire come viene disciplinata la materia nell'ordinamento nazionale ed internazionale e analizzare i relativi vincoli normativi volti alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro in generale, con evidenti implicazioni anche sul benessere organizzativo in termini di welfare.

Gli aspetti critici relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori, che come abbiamo visto sono da indagarsi all'interno della normativa sull'orario di lavoro e sul riposo settimanale, non riguardano tanto la coincidenza del riposo settimanale con un giorno predeterminato (la domenica), quanto piuttosto attengono specificatamente alla eventuale violazione del diritto del lavoratore circa il riposo settimanale in sé, riconosciuto anche dalla giurisprudenza come danno da "usura psico-fisica", e dunque a prescindere dal giorno della settimana in cui questo viene goduto dal lavoratore.

Quale impatto sul benessere dei lavoratori?

Tuttavia, la Conferenza di UNI Europa Commerce, tenutasi a Ginevra nel 2007 ha sostenuto che "*Le aperture domenicali e serali creano seri problemi sociali per i lavoratori del commercio e per le loro famiglie, e minacciano i valori culturali e il tessuto sociale delle nostre società*".

Ancora, nel 2010, UNI Europa ha sostenuto che il lavoro domenicale e serale hanno un impatto negativo sulla salute dei lavoratori, oltre che sulla società e sull'ambiente, appellandosi al diritto dei lavoratori stessi di fruire di politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Lavoro autonomo, collaborazioni e lavoro digitale

Ulteriori problematiche di salute e sicurezza riguardano i lavoratori autonomi, che spesso esercitano la propria prestazione lavorativa al

di fuori degli spazi del committente e in orari, anche festivi, differenti da quelli tradizionali dei lavoratori dipendenti. Infatti all'art. 3, comma 4 del D. Lgs. N. 81/2008 viene sancita l'applicabilità del decreto a «tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.

Per quanto riguarda invece le collaborazioni esclusivamente personali, continuative, organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (collaborazione organizzata dal committente, la cui natura giuridica è dibattuta in dottrina), si ritiene che, ex art. 2 co. 1 D. Lgs. n. 81/2015, così come interpretato dalla Circolare ministeriale 1 febbraio 2018, n. 3, si debbano applicare ad esse anche le previsioni relative all'orario di lavoro e alla salute e sicurezza dei lavoratori subordinati.

Merita poi infine di essere segnalato, con la trasformazione in atto che sta subendo il mondo del lavoro, la questione concernente il lavoro digitale, svolto con l'ausilio delle tecnologie della telecomunicazione (*ICT based mobile work* e *platform work*) e caratterizzato da una dimensione spazio-temporale sempre più "fluida": i confini tra lavoro e vita privata sfumano e le relazioni diventano virtuali, i rischi derivanti da una assenza di normative che tutelino la salute e la sicurezza del lavoratore con specifico riferimento al tempo dedicato al lavoro (e dunque in materia di orario di lavoro e riposo settimanale) sono legati allo sviluppo di patologie correlate al lavoro, come il c.d. *burn out* o la FOMO (*Fearing of Missing Out*), una forma di ansia sociale che porta allo sviluppo di una relazione ossessiva con i dispositivi utilizzati nel lavoro per la comunicazione.

© 2018 ADAPT University Press