PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 1998 di martedì 02 settembre 2008

Decreto 112/2008: le novita' in relazione agli orari di lavoro

Le nuove definizioni di lavoratore notturno e lavoratore mobile, inapplicabilità del D.Lgv. 66/2003 al personale dei servizi di vigilanza privata, non più 11 ore consecutive di riposo nei regimi di reperibilità, le nuove deroghe, le nuove sanzioni.

Pubblicità

Come segnalato nel numero di ieri di PuntoSicuro, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge n. 133 del 6 agosto 2008, con la quale è stato convertito, con modificazioni, il Decreto Legge n. 112 del 25 giugno scorso.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Questo decreto legge, entrato in vigore il giorno della promulgazione, e giustificato dalla necessità di "introdurre misure urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", si occupa di diverse tematiche di organizzazione del lavoro che possono avere importanti ricadute sulla sicurezza dei lavoratori.

In questo spazio vogliamo approfondire le novità della legge n. 133/2008 riguardo agli orari di lavoro, novità affrontate nell'articolo 41, "Modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro", che vengono a modificare molti elementi del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni.

La prima modifica, cambiando parti dell'articolo 1 del D.Lgs. 66/2003, è relativa alla definizione di "**lavoratore notturno**" precisando che, stante la mancanza di una discliplina collettiva, si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga "per almeno tre ore" (questa la novità del Decreto n. 112/2008) lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno. Questo limite minimo, continua il testo, "è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale".

Sempre con cambiamenti nel D.Lgs. 66/2003, si modifica anche la definizione di "**lavoratore mobile**". Introducendo la frase "sia per contro proprio che per conto terzi" il lavoratore mobile ora è definito come "*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*".
Con queste novità le disposizioni in materia di tempi di lavoro dei lavoratori mobili (D.Lgs. n. 234/2007) si estendono alle aziende che effettuano attività di autotrasporto per conto proprio e non più solo per conto terzi.

Un altra novità è invece l'estensione dell'inapplicabilità del D.L.vo n. 66/2003 al **personale dei servizi di vigilanza privata**. Per loro, come ricorda il DPR di Modena, valgono le regole fissate dalla contrattazione collettiva o dalla normativa speciale, a meno di ulteriori chiarimenti del Ministero del Lavoro.
Questo il risultato delle modifiche al comma 3 dell'articolo 2 del decreto n. 66/2003: "*le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata*".

Veniamo ora alle modifiche relative a pause e riposi.
Riguardo al **riposo giornaliero** l'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che il lavoratore, in un normale orario settimanale, ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di 24 ore, con esclusione delle attività caratterizzate da prestazioni frazionate (come nel settore delle pulizie) o, secondo la nota del Ministero del lavoro del 29 maggio 2008, delle attività di tele-lavoro.
Con il nuovo decreto il diritto di consecutività delle 11 ore di riposo si perde anche per le attività in "regimi di reperibilità".

Modificando l'articolo 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, inoltre viene introdotto un **nuovo regime di deroghe** di diversi elementi dell'organizzazione lavorativa.
Il nuovo comma 1, dell'articolo 17 ora recita: "*Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate 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*".
Dunque riguardo a riposo giornaliero (art. 7), pause (art. 8), organizzazione del lavoro notturno (art. 12) e durata del lavoro notturno (art. 13), in assenza di una regolamentazione derogatoria nazionale, si può ora mettere in atto una contrattazione collettiva di secondo livello per introdurre deroghe in ambito aziendale o territoriale.

Un'altra modifica è relativa al **riposo settimanale**.
Nell'articolo 9 del 66/2003 si legge: "*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'art. 7*". In questo punto il Decreto 112/2008 aggiunge queste righe: "*il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni*".
Questa modifica, che aumenta la flessibilità dei riposi, permetterebbe dunque di organizzare turni di lavoro con prestazioni lavorative anche per più di 6 giorni consecutivi purché nei 14 giorni di calendario siano presenti almeno 2 periodi di riposo di 24 ore consecutive.

Vengono inoltre modificate anche le **eccezioni** alla disciplina dell'articolo 9.
Aggiungendo, nel testo originale del comma 1, il "cambio turno" (e non il solo "cambio squadra") tra le attività che fanno eccezione sono comprese: "*attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale*".

Un Ultima parte dei cambiamenti è riservato all'**apparato sanzionatorio**.
Ad esempio è variata la sanzione, richiamata al comma 4 dell'art. 18 bis del 66/2003, per le violazioni in merito al riposo giornaliero: "*la violazione delle disposizioni previste dall'art. 7, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 25 a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore*".
A titolo esemplificativo la vecchia sanzione prevedeva un importo compreso tra 105 e 630 euro, ridotto poi a 210 euro con la legge n. 689/1981.
Inoltre ora nel comma 6 e in relazione al lavoro straordinario si legge: "*la violazione delle disposizioni previste dall'art. 5, commi 3 e 5 è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta*".

Infine da sottolineare i cambiamenti riguardo alla sospensione dell'attività imprenditoriale per violazioni in materia di orario di lavoro. Sospensione che, in molte situazioni lavorative, può essere un ottimo strumento dissuasivo per favorire una migliore organizzazione del lavoro ed una maggiore attenzione alla sicurezza.
Come già indicato nel precedente articolo di PuntoSicuro, l'articolo 41 del decreto n. 112/2008 abroga la norma con la quale gli ispettori del lavoro potevano adottare un provvedimento sospensivo in presenza di reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro. Rimangono tuttavia in vigore le altre due ipotesi sospensive: l'individuazione di lavoratori in nero in percentuale pari o superiore al 20% della forza lavoro trovata sul posto e le gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.


Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.