



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione I - Consulenza, contenzioso,
formazione del personale ispettivo e affari generali



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza - Roma, 27/06/2007
Prot. 25 / 1 / 0008489

*Alle Direzioni Regionali del Lavoro
LL. SS*

*Direzioni Provinciali del Lavoro
LL. SS*

*Comando Carabinieri tutela del lavoro
Sede*

Oggetto: Chiarimenti in merito alla fruizione dei riposi per riduzione orario di lavoro e sulla sanzionabilità per mancato godimento nel periodo di maturazione.

Pervengono a questa Direzione Generale quesiti in ordine alla modalità di fruizione dei permessi derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro previsto dai CCNL e in ordine ai relativi profili sanzionatori conseguenti al mancato godimento dei suddetti riposi. Più in particolare, vengono avanzati dubbi sulla legittimità della fruizione di tali riposi in epoca successiva a quella di maturazione, viste le consolidate prassi aziendali spesso formalizzate in accordi aziendali e sulla eventuale sanzionabilità di tale condotta.

In relazione alla problematica in esame, si ritiene di fornire le seguenti indicazioni.

La riduzione dell'orario di lavoro, definita ROL, è un istituto di fonte contrattuale determinato su base annua ed in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore. Questa riduzione, le cui modalità di fruizione sono lasciate alla contrattazione di secondo livello, solitamente viene realizzata tramite la concessione di permessi orari che possono arrivare anche alla concorrenza di uno o più giorni lavorativi.

Ciò premesso, si evidenzia che il ROL è un istituto la cui regolamentazione è rimessa alla disciplina stabilita dalle parti, in quanto previsione meramente contrattuale e che il mancato rispetto degli accordi così stabiliti, non contempla alcuna ipotesi sanzionatoria né penale né amministrativa.

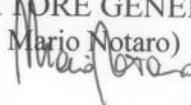
Infatti, la Riduzione dell'Orario di Lavoro sembra rientrare tra i diritti disponibili da parte del lavoratore, non esistendo alcuna previsione di legge che ne preveda l'indisponibilità come per i

diritti connessi alla tutela della integrità psicofisica del lavoratore (ad es. i riposi giornalieri o settimanali, il lavoro straordinario, le ferie), la cui violazione comporta precise sanzioni di natura amministrativa.

Relativamente agli aspetti sanzionatori, in caso di violazione della disciplina contrattuale non è possibile ravvisare gli estremi di cui agli artt. 509 c.p. e 1 della legge n. 741/94, poiché tali previsioni trovano applicazione esclusivamente nelle ipotesi di violazione delle disposizioni dei contratti collettivi con efficacia *erga omnes* e non per le violazioni dei contratti collettivi di diritto comune.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Mario Notaro)



PP

