

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****La pausa sul lavoro è un diritto, come poterla regolare?**

Il lavoratore ha diritto alla pausa, il datore ad organizzare l'azienda. Occorre regolamentare questi diritti fondamentali come salute/benessere/efficienza per il lavoratore e organizzazione/produttività per l'azienda.

L'**art. 8 D.Lgs. 66/2003** ha previsto al c. 1 un **"intervallo pausa"** solo nel caso in cui l'orario di lavoro ecceda il limite di 6 ore, per il recupero delle energie psicofisiche, per la consumazione del pasto e per attenuare la monotonia e la ripetitività delle mansioni; al c. 2 rinvia la disciplina alla contrattazione collettiva in assenza della quale dispone che la pausa deve avere durata non inferiore a 10 minuti tra l'inizio e la fine di ogni periodo di lavoro giornaliero tenendo conto delle esigenze produttive. Il c. 3 precisa che la pausa non rientra né nell'orario di lavoro né nel periodo di riposo giornaliero; essendo periodo di non lavoro, **non è retribuita** salvo casi di forza maggiore e non può essere sostituita da indennità economiche.

Occorre anzitutto rispettare le previsioni del proprio Ccnl; i Ccnl prevedono in genere diverse tipologie di pause, di diversa durata in base all'orario di lavoro, per particolari mansioni o uso di strumentazione o macchinari. Inoltre, gli accordi aziendali sottoscritti in sede sindacale (art. 17, c. 1 D.Lgs. 66/2003) possono anche derogare le disposizioni di legge. **Pausa di 10 minuti:** conosciuta come *"pausa caffè"* o *"pausa sigaretta"*, non inferiore a 10 minuti proprio per recuperare le energie, rilassarsi, parlare con i colleghi, concessa sul posto di lavoro o anche in altro posto autorizzato, in qualsiasi momento della giornata lavorativa tenendo conto delle esigenze e del normale proseguimento del lavoro, usando reciproco buon senso. **La pausa è retribuita art. 5 R.D.1955/1923 se inferiore a 10 minuti** esempio per esigenze fisiologiche del lavoratore. Nel caso di lavoratrice in allattamento, ricordiamo che i **riposi per allattamento** sono in generale considerate ore lavorative ai sensi dell'art. 39, c. 2 D.Lgs. 151/2001; il Ministero del Lavoro ha specificato (interpello 16.04.2019, n. 2) che **le ore di riposo per allattamento non vengono considerate utili ai fini del limite di 6 ore giornaliere, al superamento delle quali scatta il diritto ai 10 minuti di pausa**. Per esempio, se la dipendente ha svolto 5 ore di lavoro e 2 ore di allattamento (7 ore orario teorico) non spettano i 10 minuti di pausa previsti dalla legge. **Pausa pranzo:** come ribadito dalla C.M. Lavoro 8/2005 è un **diritto**, anche molti Ccnl la prevedono **obbligatoria, non retribuita**, in genere **non inferiore a mezz'ora** e non superiore a 2 ore e non frazionata. **Altre pause obbligatorie:** per gli **addetti ai videoterminali** (D.Lgs. 81/2008, art. 175) è prevista una **pausa tassativa** per prevenire disturbi posturali o visivi **di 15 minuti ogni 2 ore**, ma con possibilità di cambiare attività, non necessariamente sospenderla, quindi staccarsi dal videoterminale. Per gli **addetti al trasporto merci o persone** è prevista per garantire sicurezza una **pausa per riposo di 30 o 45 minuti se orario tra 6 e 9 ore o superiore alle 9 ore**. **Pausa esclusa:** ai lavoratori con funzioni direttive (senza vincoli di orario), ai collaboratori familiari, telelavoratori, lavoratori a domicilio, lavoratori mobili. Pausa pranzo esclusa alle mamme lavoratrici che godono dei riposi giornalieri per allattare che lavorano 5 ore e 12 minuti al giorno (interpello ISPRA n. 2/2019). Come considerazione conclusiva, evidenziamo che la pausa aiuta il lavoratore a ridurre lo stress fisico-mentale, tutela la salute, aiuta a concentrarsi, a rapportarsi e migliorare i rapporti con i colleghi, ad avere un buon umore, mentre l'azienda riceve maggiore efficienza e produttività. Quindi regolamentare la pausa significa raggiungere reciproci benefici.