

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede legale - Via Palmanova 28 – 20132 Milano (MI)
Reg.Imprese di Milano n. REA 1936238
Sede operativa - Via Bergamo 25 – 24035 Curno (BG)
Reg.Imprese di Bergamo n. REA 362371
P.Iva e C.F. 03252150168

Uffici - Tel. 035.4376262 – Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N. 300

del 15.07.2011



Memory

A cura di **Raffaele Covino** -
Avvocato e Funzionario della DPL Modena (1)

Riposo settimanale non coincidente con la domenica

Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.26/2011

Come abbiamo avuto già modo di argomentare con la **nostra Memory n.298 del 14 luglio 2011**, l'art. 9 del D. Lgs. n.66/2003 espressamente prevede che **"Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore"**; tale riposo va cumulato con le **ore di riposo giornaliero** di cui all'articolo 7 medesimo decreto: **cioè undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore**. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni. Quest'ultima previsione è stata introdotta dall'art. 41, comma 5, D.L. 25 giugno 2008, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2008 , n. 133 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" pubblicata sul S.O. n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008. L'art. 9 del D. Lgs. n°66/2003 prevede, fra l'altro, che il riposo settimanale, di regola, debba essere goduto in coincidenza con la domenica. A tal fine **Confindustria**, con richiesta d'interpello presentata al Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, **ha chiesto se, ai sensi della disposizione normativa citata, sia possibile fruire del riposo settimanale "in un giorno diverso dalla domenica", ogni qualvolta specifiche esigenze dell'azienda di carattere tecnico - organizzativo e produttivo richiedano la predisposizione di uno o più turni di lavoro da espletarsi anche in tale giornata.**

1 Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con **l'Interpello n. 26/2011** risponde al quesito avanzato circa la legittimità di fruire del riposo settimanale "in un giorno diverso dalla domenica". Si affronta, di seguito, la **normativa del riposo settimanale di cui all'art. 9 del D. Lgs. n. 66/2003** (nonché quella prevista per bambini e adolescenti), **con le opportune deroghe previste, nonché la risposta al quesito avanzato dalla Confindustria.**

Riferimenti normativi

Normativa

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. Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio (illegittimo, Corte costituz. 10 maggio 1963, n. 66) ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità (Att. C. 98). L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. **Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso** indicato nell'art. 2118.

Normativa

Art.9 del D.Lgs n.66/2003 – Riposi settimanali

1. 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 il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

- a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) 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;
- c) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- d) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

e) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il **riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica** e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;
- b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
- d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
- g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n.370.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i

pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett.d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

Riposo settimanale

Dalla lettura dell'art. 2109 c.c. e dell'art 9 D. Lgs. 66/2003, emergono chiaramente i caratteri prescrittivi delle disposizioni che così possono essere sintetizzati:

- **il lavoratore ha diritto a 24 ore di riposo ogni sette** giorni;
- **di regola il riposo deve coincidere con la domenica;**
- **il riposo settimanale pari a 24 ore va cumulato con le ore di cui all'art.7 del D. Lgs. 66/2003;**
- **il periodo di riposo consecutivo va calcolato in media su un periodo non superiore a 14 giorni.** Tale modifica introdotta con legge 133/2008, di conversione al D.L. 112/2008, consente di organizzare turni di lavoro che prevedano anche più di sei giorni di lavoro consecutivo, purché nell'arco di 14 giorni vi siano 48 ore di riposo.

Riposo settimanale per i bambini e gli adolescenti

E' opportuno precisare che per il riposo settimanale dei bambini e degli adolescenti si fa riferimento all'art. 22 della L. 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'art. 13 del D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, che espressamente prevede:

- **"ART. 22.** *Il riposo domenicale e settimanale dei minori è disciplinato dalle disposizioni vigenti in materia. **Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.** Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica".*

Riposo settimanale non coincidente con la domenica: ammissibilità

Confindustria, con **richiesta d'interpello** presentata al **Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali**, ha chiesto se, ai sensi della disposizione normativa citata, **sia possibile fruire del riposo settimanale "in un giorno diverso dalla domenica", ogni qualvolta specifiche esigenze dell'azienda di carattere tecnico - organizzativo e produttivo richiedano la predisposizione di uno o più turni di lavoro da espletarsi anche in tale giornata.**

Al quesito avanzato il Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali con **Interpello n. 26/2011** ha risposto partendo da una **considerazione preliminare** e cioè che nell'ambito del quadro normativo delineato dal D.Lgs. n. 66/2003 **la fattispecie del lavoro a turni costituisce una peculiare modalità organizzativa del lavoro**, attuata mediante l'avvicendamento di diverse unità lavorative nell'espletamento della medesima attività.

Nello specifico, in virtù del disposto di cui all'art. 1, comma 2, lett. *f* del Decreto n. 66/2003, **ogni singolo lavoratore è chiamato a svolgere la propria attività "ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane"**, consentendo al datore di lavoro di utilizzare gli impianti produttivi, anche senza soluzione di continuità, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il Ministero del Lavoro ricorda, al riguardo, che l'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, sancisce il diritto del lavoratore a fruire di un periodo di riposo "*ogni sette giorni (...) 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 merito a tale aspetto, in linea con le direttive europee di riferimento nonché con la giurisprudenza della Corte Costituzionale e della Cassazione, ha già avuto modo di chiarire **che il principio della coincidenza del riposo settimanale con la domenica è previsto dalla legge ordinaria solo in via tendenziale e non risulta contemplato, invece, da una norma di rango costituzionale.**

Di conseguenza, **non sembrano sussistere particolari ostacoli in ordine alla sua derogabilità** (cfr. risposta ad interpello n. 60/2009 e n. 2186/2005).

A fortiori, si richiama la **sentenza n. 84/1996 della Corte di Giustizia della UE**, che, pur riferendosi al quadro normativo anteriore all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, ha rilevato come **la disciplina del riposo settimanale sia finalizzata, in via prioritaria, alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, rispetto alla quale non appare giustificabile la scelta di far coincidere obbligatoriamente il riposo stesso con la domenica piuttosto che con un altro giorno della settimana.** Del resto, il medesimo art. 9, al comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che "*il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico - organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto ad attività aventi [specifiche] caratteristiche*" declinate nella seconda parte della disposizione normativa.

La norma di cui sopra, alla luce di una interpretazione letterale e sistematica, **consente dunque alle imprese che adottano modelli tecnico-organizzativi di**

turnazione di svolgere attività lavorativa nel giorno della domenica a prescindere dal settore produttivo di appartenenza.

Laddove, infatti, il Legislatore ha voluto attribuire autonoma rilevanza al settore produttivo nonché alle specifiche caratteristiche dell'attività interessata, ai fini della possibile derogabilità a principio del riposo domenicale, ne ha disposto un'apposita elencazione contenuta nel medesimo comma 3 nonché mediante il meccanismo di individuazione di cui al Decreto interministeriale richiamato dall' art. 9, comma 5.

In linea con le argomentazioni sopra sostenute e in risposta al quesito avanzato, **il Ministero del Lavoro ha ritenuto, pertanto, che nell'ipotesi in cui l'azienda adotti un modello di lavoro a turni, finalizzato ad assicurare la continuità della produzione, sia possibile per il personale coinvolto nel sistema di turnazione** (compreso il personale addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge) **fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica a prescindere dal tipo di lavorazione effettuata.** Resta evidentemente fermo l'obbligo di rispettare il comma 1 del citato art. 9, secondo il quale il riposo settimanale va comunque goduto ogni sette giorni, va cumulato con le ore di riposo giornaliero e può essere calcolato "come media in un periodo non superiore a 14 giorni" (2).

Profili sanzionatori

In caso di violazione della disposizioni prevista dall'articolo 9, comma 1, si applica la **sanzione amministrativa** pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Segue uno schema riassuntivo con il nuovo impianto sanzionatorio.

Normativa

Le sanzioni in caso di violazione dell'articolo 9, comma 1, D.Lgs n.66/2003

Riferimento Normativo

Art. 9, co. 1, D. Lgs. N. 66/2003

Precetto

Per non aver consentito il riposo settimanale di almeno 24 ore

sanzionatorio	consecutive calcolate come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
Norma sanzionatoria	Art. 18-bis, co. 3, D. Lgs n. 66/2003, così come modificato dall'art. 7 comma 1 Legge 183/2010 (Collegato Lavoro)
Importo sanzione	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Da €. 100 a 750; ✎ Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica in almeno 3 periodi di riferimento di cui all'art. 9, co. 1, la sanzione va da €. 400 a e. 1.500; ✎ Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o se si verifica in almeno 5 periodi di riferimento di cui all'art. 9, co.1, la sanzione va da e. 1.000 a e. 5.000.

SANZIONI NON DIFFIDABILI