



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n° 2186

Roma, 1° settembre 2005

Al Consiglio provinciale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro di Brescia
Via E. Salgari, 43/B
25125 Brescia

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello in materia di orario di lavoro

Il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Brescia ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di instaurare con accordo sindacale aziendale un *“prolungamento delle giornate lavorate in 8/9 giorni consecutivi settimanali con riposo compensativo susseguente da parte di aziende che seguono servizio pubblico”*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.Lgs 66/2003, *“il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7”*. Tale norma ha recepito quanto stabilito a livello comunitario dalla direttiva n. 93/104/CE come modificata dalla direttiva 2000/34/CE.

La previsione stabilisce pertanto, quali requisiti del riposo settimanale:

- 1) la periodicità (ogni sette giorni);
- 2) la durata di 24 ore;
- 3) la coincidenza di regola con la domenica;
- 4) la consecutività con il riposo giornaliero.

Il medesimo diritto è costituzionalmente garantito dall'art. 36 comma 3, che ne ha sancito l'irrinunciabilità, dall'art. 2109, comma 1, c.c. e suffragato dall'orientamento giurisprudenziale

della Corte Costituzionale e della Cassazione (Corte Cost. n. 146/1971 – Cass. n. 8820/2001). Tali pronunce riconoscono la derogabilità del riposo settimanale:

- in casi di evidente necessità a tutela di altri apprezzabili interessi;
- che vi sia un ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle particolari di speciali attività produttive;
- a condizione che venga comunque assicurato il mantenimento di una media di sei giorni di lavoro e di uno di riposo, con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare od eludere la periodicità tipica della pausa.

Ciò premesso, va quindi chiarito come non sia escluso che l'accordo collettivo possa disciplinare ipotesi **eccezionali** di superamento dei sei giorni lavorativi. Quello che invece l'accordo collettivo non può fare è prevedere un regime **ordinario** di prolungamento delle giornate lavorative. Va peraltro sottolineato che la possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva deve concernere, sulla base del richiamato orientamento giurisprudenziale, solo casi eccezionali connessi ad oggettive ed imprescindibili esigenze aziendali. Inoltre si ricorda che i lavoratori che fruiscono di riposo settimanale dopo sette o più giorni di lavoro continuo hanno diritto, in ogni caso, ad un compenso specifico, ulteriore ed aggiuntivo rispetto a quello volto a retribuire il lavoro prestato nella giornata di domenica; tale compenso spetta anche in assenza di una previsione al riguardo da parte del contratto collettivo, in base al principio di proporzionalità di cui all'art. 36 Cost..

IL DIRETTORE GENERALE
(F.to Mario Notaro)

PP

DP