



## **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Prot. n° 25/I/0001664*

*Roma, 20 febbraio 2006*

*Alla Associazione Produttori Televisivi  
Via F. Corridoni, 15  
00195 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dalla Associazione Produttori televisivi (APT) – Roma.

L'Associazione produttori televisivi, con istanza di interpello proposta ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124 del 2004, chiede se per la giornata del 26 dicembre 2004, giornata festiva coincidente con un sabato non lavorato (in considerazione dell'utilizzo da parte delle aziende associate della distribuzione dell'orario su cinque giorni) sia o meno dovuto il trattamento economico previsto in caso di coincidenza delle festività con la domenica.

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

In via preliminare, si deve osservare che il quesito così come formulato appare irricevibile in quanto l'esame in concreto di una disciplina contrattuale non può essere oggetto di interpello, essendo quest'ultimo volto – come è noto – alla soluzione di questioni di ordine generale.

Ciò premesso, nel merito dell'interpello, si può osservare in via, per l'appunto generale, che nella L. n. 260/1949 non è dato rinvenire alcun riferimento alla questione del trattamento economico dovuto al lavoratore nel caso in cui la giornata festiva coincida con un sabato non lavorativo.

Come noto, l'art. 5, comma 3, secondo periodo, della legge 27 maggio 1949, n. 260 (come modificato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90), prevede che "*Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione*

*corrispondente all'aliquota giornaliera". La ratio della norma è da individuarsi nella circostanza che ove le suddette festività non coincidessero con la domenica, il dipendente fruirebbe di un giorno in più di riposo.*

La giurisprudenza della Corte di Cassazione (si veda in particolare la sentenza n. 11117/1995), tuttavia, ha chiarito che alla luce della formulazione della norma, la regola deve valere esclusivamente per le festività indicate dallo stesso art. 5, vale a dire la festa nazionale (2 giugno), l'anniversario della repubblica (25 aprile) e la festa del lavoro (1 maggio). Occorre, infine, ricordare che l'art. 6 della L. n. 260 del 1949, prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro che abbia violato le disposizioni citate.

In merito alla richiesta della scrivente Associazione, occorre immediatamente chiarire che nella legge non è dato rinvenire alcun riferimento al caso in esame (coincidenza della giornata festiva con il sabato non lavorativo). La questione è stata invece affrontata dalla giurisprudenza la quale ha ritenuto che, salvo diversa ed espressa previsione contrattuale, il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva riconosciuto ai lavoratori retribuiti in misura fissa in caso di coincidenza di una festività con la domenica, non spetta in caso di coincidenza della stessa con il sabato non lavorativo. Ciò in quanto, allorché il normale orario di lavoro sia concentrato nell'arco di cinque giorni settimanali, il sesto giorno deve qualificarsi semplicemente, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, come non lavorativo, feriale a zero ore, e non anche festivo.

La soluzione indicata dalla suddetta giurisprudenza della Suprema Corte deve ritenersi del tutto condivisibile alla luce del dato normativo. Si ribadisce quindi, che non sussiste alcun obbligo di legge di retribuire il sabato coincidente con una festività con la quota di maggiorazione indicata dalla legge.

Resta ovviamente salva la facoltà di prevedere in via contrattuale un trattamento uguale a quello previsto dalla legge per la coincidenza con la domenica, ma in tal caso, qualora si dimostrasse l'esistenza nel testo contrattuale di un simile obbligo, la mancata applicazione del trattamento economico-normativo previsto comporterebbe per il datore di lavoro una responsabilità esclusivamente contrattuale, con l'esclusione dell'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 6 della L. n. 260/1949.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

**PP**

GLe