

# Riposo settimanale non di domenica e sanzioni per gli straordinari

Rossella Quintavalle *Consulente del lavoro in Roma*



*Il Ministero del lavoro fornisce risposta a due interPELLI posti dalla Confcommercio e dalla Confindustria in materia di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, nonché sulla corretta applicazione della sanzione in caso di superamento del limite massimo annuo di 250 ore di straordinario in mancanza di esplicita disciplina contrattuale*

## Ministero del lavoro

Risposta ad interpellato 10.7.2009, n. 56

Risposta ad interpellato 10.7.2009, n. 60

Sanzione *una tantum* in caso di superamento del monte ore annuale per lavoro straordinario e fruizione del riposo settimanale anche non di domenica. Sono questi i chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro con due risposte ad interpellato del 10 luglio 2009, nn. 56 e 60.

## Il riposo settimanale

Il diritto al riposo settimanale spettante al lavoratore e al quale lo stesso non può rinunciare, sancito *in primis* dall'articolo 36 della Costituzione e dal comma 1 dell'articolo 2109 c.c., si realizza attraverso l'astensione dall'attività lavorativa per almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica, ogni sette giorni. Tale dettato normativo, ripreso nel decreto legislativo principe sull'orario di lavoro n. 66/2003 che disciplina in maniera organica tutta la materia, è stato recentemente oggetto di importanti modifiche operate dal Dl n. 112/2008 - convertito in legge n. 133/2008 - che ha apportato una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro ampliando il periodo entro il quale il prestatore di lavoro deve godere della giornata di riposo, portando il limite temporale da 7 a 14 giorni senza che ciò implichi l'intervento della contrattazione collettiva. La modifica intervenuta consente quindi di organizzare periodi di lavoro più lunghi di sei

giorni purché, entro l'arco temporale dei quattordici giorni di calendario, risultino fruiti almeno due giorni di riposo.

L'articolo 9 del Dlgs n. 66/2003, dopo le modifiche intervenute nel 2008 così recita:

*«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 14 giorni».*

Tale modifica normativa rimane coerente con la direttiva europea di riferimento 2000/34/Ce alla quale il decreto legislativo del 2003 ha dato piena attuazione.

Il diritto al riposo settimanale, d'altronde, non risulta tra le disposizioni dell'orario di lavoro per le quali è prevista deroga mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, come si evince dall'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo stesso, salvo per quanto previsto dall'articolo 9, comma 2, che indica i seguenti casi:

*a) le 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;*

*b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;*

*c) 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;*

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

Ed è proprio alla lettera *d)* del comma 2 dell'articolo 9 che bisogna prestare maggiore attenzione in quanto la deroga stabilita dalla contrattazione collettiva è ammessa solo a condizione che ai prestatori di lavoro vengano garantiti periodi

*Si al riposo in giorno diverso dalla domenica, ma con rispetto della periodicità*



**Comma 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 14 giorni.



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

- a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruirne, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- c) 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;
- d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.



**Comma 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.



**Comma 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.



**Comma 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.

equivalenti di riposo compensativo o, quando ciò non sia possibile per eventi eccezionali, sia accordata loro una protezione appropriata.

Il riposo settimanale, inoltre, deve essere cumulato con quello giornaliero di cui all'articolo 7 senza però sovrapporsi, configurando in totale 35 ore di riposo complessivo ma non necessariamente consecutive in quanto tale previsione è derogabile da quanto disposto dallo stesso comma 2 dell'articolo 9.

### **Riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica e diritto di astenersi dalla prestazione lavorativa in giornata festiva**

Con interpello n. 60 del 10.7.2009 la Confindustria chiede alla Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di conoscere se sia possibile la fruizione del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica in riferimento al personale addetto alla preparazione e produzione di spettacoli e di altre attività ricreative.

In risposta la stessa Direzione generale, sentito il parere della Direzione generale della Tutela delle condizioni di lavoro, nel ricordare che la disciplina del riposo settimanale è posta a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, chiarisce come il riposo stesso non debba essere obbligatoriamente goduto di domenica. La Costituzione stessa non si esprime in tal modo, tant'è che la stessa Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità di quanto contenuto dalla legge n. 370/1934 nella parte in cui imponeva ad alcuni lavoratori della stampa il riposo domenicale. Rimane comunque inderogabile il diritto al riposo di un giorno ogni sei giornate di lavoro ovvero di due giorni nel periodo più ampio di quattordici come da ultimo stabilito dalle norme vigenti. Al mancato rispetto di tale previsione normativa risulta peraltro applicabile una pesante sanzione amministrativa compresa tra un minimo di 130 a un massimo di 780 euro per ciascun lavoratore e per ogni singolo periodo di riferimento cui si riferisce la violazione.

Il principio chiarito dal Ministero è avallato inoltre dalla normativa comunitaria. Nell'abrogare l'articolo 5 della direttiva 93/104/Ce, che disponeva come il periodo di riposo in linea di principio dovesse coincidere con la domenica, la direttiva 2000/34/Ce ha riconosciuto la possibilità dello spostamento del riposo domenicale con altro giorno settimanale.

Relativamente al diritto del lavoratore ad astenersi dal prestare la propria attività lavorativa in giornata festiva, la Direzione generale per l'Attività ispettiva, in virtù della diversa finalità data al riposo

settimanale di cui al Dlgs n. 66/2003, mirato alla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, afferma che l'eventuale rinuncia deve essere rimessa esclusivamente all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore, raggiunto anche in sede di contrattazione collettiva.

### **Quantificazione delle sanzioni per il superamento delle 250 ore di straordinario annuali**

L'articolo 5 del Dlgs n. 66/2003 relativamente al lavoro straordinario, al comma 3 stabilisce che: *«In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali».*

Le sanzioni previste per la violazione di tale dettato normativo sono previste dall'articolo 18-*bis*, così come modificato dalla legge n. 133 del 6.8.2008 che al comma 6 stabilisce che:

*«La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorati-*

*ve, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta».*

La Confindustria con interpello n. 56 del 10.7.2009 chiede di conoscere il parere della Direzione generale per l'Attività ispettiva relativamente alla corretta applicazione delle sanzioni previste per il superamento del tetto massimo annuale di lavoro straordinario quando siano assenti indicazioni nella disciplina collettiva, ed in particolare se la prevista sanzione sia da moltiplicare per ogni lavoratore interessato dalla violazione.

In risposta il Ministero chiarisce che la sanzione in questione deve essere applicata una sola volta sia nel caso la violazione interessi da uno a cinque lavoratori, cui corrisponde una sanzione variabile tra 25 a 154 euro, sia nel caso in cui interessi più di sei lavoratori ovvero più di cinquanta giornate l'anno, per una sanzione da 154 a 1.032 euro.

A supporto di tale affermazione viene evidenziato che nello stesso decreto legislativo, quando il legislatore ha voluto intendere la sanzione applicabile ad ogni lavoratore, lo ha espresso in modo esplicito come si evince dalla lettura di altri tipi di violazioni in materia di orario di lavoro quali, ad esempio, il mancato godimento del riposo giornaliero di cui all'art. 18-*bis*, comma 3.

**Superamento straordinario:  
la sanzione va applicata una sola volta**

## Sanzioni per superamento del monte ore annuale per lavoro straordinario

(Art. 18-bis del Dlgs n. 66/2003)

**Comma 3.** La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, commi 2, 3, 4, dall'articolo 9, comma 3, e dall'articolo 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione.

**Comma 6.** La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

### Il testo delle risposte ad interpello

La Confindustria ha avanzato istanza d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione del disposto normativo di cui all'art. 18-bis, comma 6, del Dlgs n. 66/2003 che sanziona, fra l'altro, la violazione

dell'articolo 5, comma 3, dello stesso decreto secondo il quale «*in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali*».

È prevista in particolare una sanzione amministrativa pecuniaria in misura variabile da 25 a 154 euro; inoltre, nell'ipotesi in cui la violazione sopra indicata si riferisca «*a più di cinque lavoratori*» ovvero abbia riguardato «*nel corso dell'anno solare più di 50 giornate lavorative*», l'importo da irrogare varia da 154 a 1.032 euro e non ne è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Dalla formulazione letterale della norma discende che l'entità della sanzione applicabile, sia nella fattispecie base (fino a 5 lavoratori) che in quella aggravata (6 o più lavoratori; più di 50 giornate lavorative), non vada commisurata al numero dei singoli lavoratori interessati. In altri termini, in difetto di diversa previsione da parte della contrattazione collettiva, nel caso di superamento delle 250 ore di lavoro straordinario, ex art. 5, comma 3, l'ammontare della sanzione prevista non deve essere

#### Ministero del lavoro

##### Risposta ad interpello 10 luglio 2009, n. 56

**Oggetto:** Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Art. 18-bis, comma 6, Dlgs n. 66/2003 - Quantificazione degli importi sanzionatori

Dlgs n. 66, relative ad ulteriori ipotesi di violazioni in materia di orario di lavoro quale, ad esempio, la violazione dell'art. 7, comma 1 (obbligo del riposo giornaliero), punita con la sanzione amministrativa da 25 a 100 euro con riferimento (espreso) «*ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore*».

A tal proposito va infatti ricordato che, da ultimo, lo stesso Dl n. 112/2008 (conv. da legge n. 133/2008), laddove ha voluto specificare una quantificazione degli importi sanzionatori sulla base del numero dei lavoratori coinvolti, lo ha fatto espressamente, così come è avvenuto proprio in relazione alla sanzione per il mancato godimento del riposo giornaliero di cui all'art. 7 citato. In relazione a quanto sopra, con riferimento al quesito prospettato, è dunque possibile affermare che la sanzione amministrativa disposta dal comma 6 dell'art. 18-bis vada applicata una sola volta, senza moltiplicare l'importo per ciascun lavoratore interessato; ciò sia nella sua quantificazione («normale») (da 1 a 5 lavoratori: euro da 25 a 154) che in quella «aggravata» (da 6 o più lavoratori o più di 50 giornate l'anno: euro da 154 a 1.032).

moltiplicato per ciascun lavoratore interessato, ma irrogato una sola volta, siano essi in numero inferiore o pari a cinque ovvero superiore a cinque.

Tale interpretazione è suffragata dall'analisi in chiave sistematica di altre disposizioni contenute nel

La Confcommercio ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibilità di fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, alla luce del disposto normativo di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 66/2003 con riferimento ai lavoratori

#### Ministero del lavoro

##### Risposta ad interpello 10 luglio 2009, n. 60

**Oggetto:** Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica - Art. 9 del Dlgs n. 66/2003, come modificato dall'art. 41 del Dl n. 112/2008

che svolgono l'attività di preparazione, produzione e rappresentazioni di spettacoli e di altre iniziative ricreative.

L'istanza, inoltre, chiede se possa essere richiesto lo svolgimento di attività lavorativa nei giorni previsti come festività, di origine legale o contrat-

tuale.

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

L'articolo 9 di cui sopra prevede che «*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'art. 7*» del Dlgs innanzi citato.

Si ricorda, in proposito, che la direttiva comunitaria n. 2000/34/Ce ha abrogato l'articolo 5 della direttiva n. 93/104/Ce nella parte in cui disponeva che il periodo di riposo settimanale dovesse comprendere in linea di principio la domenica.

Disposizione, questa ultima, in ordine alla quale era peraltro già intervenuta la Corte di Giustizia nella sentenza n. 84/1996, rilevando come la disciplina del riposo settimanale è volta alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, rimanendo non giustificabile la preferenza della coincidenza del riposo settimanale con la domenica rispetto ad un altro giorno della settimana.

Si evidenzia, inoltre, che questo Ministero si è espresso sul tema della derogabilità del riposo settimanale, fra l'altro, con risposta ad interpello del 1° settembre 2005.

In essa si chiarisce che relativamente al principio della coincidenza del riposo con la domenica non sembrano sussistere particolari ostacoli per la sua derogabilità. In proposito non vi è infatti alcuna norma costituzionale che sancisca tale coincidenza; va anzi ricorda-

to che la stessa Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità delle previsioni contenute nella legge n. 370/1934 che imponevano ai lavoratori della stampa il riposo domenicale. Soltanto nella legge ordinaria è stabilita la coincidenza del riposo settimanale con la domenica, coincidenza prevista - peraltro - solo in via tendenziale.

Ciò premesso, va comunque ricordato che l'individuazione di un giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica non deve contrastare con il principio della periodicità del riposo stesso, secondo il quale occorre osservare, mediamente, un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro.

Sul punto si ricorda la recente modifica apportata all'art. 9, comma 1, del Dlgs n. 66 circa l'arco temporale (14 giorni) di riferimento in base al quale calcolare tale media.

Deve peraltro sottolinearsi la differenza fra il riposo settimanale - volto, come si è detto, alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro in generale - ed il diritto di astensione dalla prestazione lavorativa nei giorni previsti come festività.

In questi casi, deve escludersi che il suddetto diritto possa essere posto nel nulla unilateralmente dal datore di lavoro, essendo la relativa rinunciabilità rimessa esclusivamente all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore (cfr. Cass. n. 16634/2005), accordo che - si ritiene - può essere raggiunto anche in sede di contrattazione collettiva.