

Riposo settimanale

Arturo Di Mario

SOMMARIO

Disciplina

Deroghe

Cumulabilità del riposo giornaliero e settimanale (35 ore)

Riposo domenicale

Cadenza settimanale del riposo

Riposo sabbatico

Lavoratori ebrei

Lavoratori avventisti

Lavoratori minorenni

Reperibilità

Contrattazione collettiva (fattispecie)

Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Terziario: commercio, distribuzione e servizi

Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Turismo

Servizio Sanitario Nazionale

Sanzioni

Disciplina

(Cost., art. 36, c. 3; Cod. Civ., art. 2109, c. 1; D.Lgs. n. 66/2003, artt. 2, 9, 17, c. 1 e 5, e 18)

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica e da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

La Corte Costituzionale ha affermato che la «consecutività delle ventiquattro ore è un elemento essenziale del riposo settimanale» (Corte Cost. n. 150/1967, n. 102/1976) per consentire al dipendente di recuperare le energie psico-fisiche e per assicurargli un congruo periodo di tempo da destinare ad attività ricreative per sé e per la famiglia e affinché questo sia reso possibile è necessario che «il riposo settimanale non coincida nemmeno in parte con il riposo giornaliero, ma da questo rimanga ben distinto. Frazionare il riposo settimanale (che deve essere di 24 ore consecutive) in modo da sovrapporre ogni frazione di esso al riposo giornaliero significa, infatti, frustrare la finalità del precetto voluto dal costituente» (Corte Cost. n. 23/1982).

Il periodo consecutivo di riposo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni¹.

¹ La media costituisce criterio di calcolo dei due riposi settimanali di almeno 24 ore da usufruire nell'arco temporale di quattordici giorni. (nota Ministero del lavoro 14 dicembre 2009, n. 19428)

Sono sottratti dal campo di applicazione dell'orario di lavoro, e quindi della disciplina sul riposo settimanale:

- i lavoratori mobili².

Il Regolamento CEE n. 561/2006, le cui norme devono «essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore» (art. 11, Accordo 3/4/2008), stabilisce che nel corso di due settimane consecutive i conducenti hanno diritto a:

- due periodi di riposo settimanale regolare, oppure

- un periodo di riposo settimanale regolare ed un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore. La riduzione è tuttavia compensata da un tempo di riposo equivalente preso entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione.

Il periodo di riposo settimanale comincia al più tardi dopo sei periodi di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo settimanale.

Qualsiasi riposo preso a compensazione di un periodo di riposo settimanale ridotto è attaccato ad un altro periodo di riposo di almeno 9 ore³.

In trasferta, i periodi di riposo settimanali ridotti possono essere effettuati nel veicolo, purché questo sia dotato delle opportune attrezzature per il riposo di tutti i conducenti e sia in sosta.

Un periodo di riposo settimanale che cade in due settimane può essere conteggiato in una delle due, ma non in entrambe. (artt. 6, 7, 8 e 9 Reg. CEE n. 561/2006)

Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al R.D.L. n. 2328/1923 e alla L. n. 138/1958, peraltro in buona parte superate dalle previsioni contrattuali di settore⁴ (Interpello n. 24/2008).

² Per lavoratore mobile si intende:

«qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario» (D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 1, c. 1, lett. h);

«un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi» (D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, art. 3, c. 1, lett. d).

³ Il Ministero del lavoro con Circolare n. 37 del 29 aprile 2015, puntualizza che la fruizione del recupero compensativo deve avvenire in un'unica soluzione (*en bloc*), così come riportato nel testo del Regolamento redatto in altre lingue ufficiali della CE e sottolinea come la Corte di Giustizia ritenga, «per giurisprudenza costante, che in casi simili il resto di una disposizione non vada considerato isolatamente ma "interpretato e applicato alla luce dei testi redatti nelle altre lingue ufficiali" e che "in caso di difformità tra le diverse versioni linguistiche di un testo dell'Unione, la disposizione di cui trattasi deve essere intesa in funzione del sistema e della finalità della normativa di cui fa parte" in modo cioè da preservarne il c.d. "effetto utile".».

⁴ «Ai sensi dell'art. 8 L. 14 febbraio 1958, n. 138 le imprese che gestiscono autoservizi pubblici di linea extraurbani adibiti al trasporto di viaggiatori sono obbligati a organizzare il lavoro dei propri dipendenti in modo tale che il giorno di riposo cada sempre dopo sei giorni di lavoro e sia fruito di norma la domenica, salva la sola possibile deroga - prevista dalla legge stessa, ma solo a determinate condizioni - consistente nell'accorpore due riposi dopo 12 giorni di lavoro; conseguentemente, in caso di spostamento del riposo tra il 7° e l'11° giorno, il lavoratore ha diritto a un risarcimento per la violazione del diritto al riposo settimanale.» (Cass. n. 8709/2007, in *D&L*, 2007, 847)

- la gente di mare.

Il lavoratore marittimo, a bordo delle navi mercantili, ha diritto a un giorno di riposo a settimana e riposo nei giorni festivi. (art. 3, D.Lgs. n. 108/2005)

- il personale di volo nella aviazione civile.

Al personale di volo dell'aviazione civile competono almeno 7 giorni locali, liberi da ogni tipo di servizio e di riserva, per ciascun mese di calendario e comunque almeno 96 giorni locali per ciascun anno di calendario. (art. 5, D.Lgs. n. 185/2005; Interpello n. 37/2007)

- il personale della scuola (D.Lgs. n. 297/1994);
- il personale delle Forze di polizia;
- il personale delle Forze armate;
- gli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali;
- gli addetti ai servizi di vigilanza privata. (interpello n. 20/2009)

La contrattazione collettiva ha derogato agli accordi tra le parti a livello aziendale o interaziendale l'utilizzazione di strumenti validi per non esporre a gravi rischi i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza.

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 e per esigenze di servizio può essere chiamato a prestare servizio nel giorno di riposo settimanale con conseguente diritto al recupero di una giornata di riposo e ad un compenso pari al 30% (40% dopo 7 giorni consecutivi di lavoro) della quota giornaliera della normale retribuzione. (art. 73 c.c.n.l. 2/5/2006)

- i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

Inoltre, la normativa sull'orario di lavoro non trova applicazione in presenza di particolari esigenze, individuate con decreto ministeriale, inerenti al servizio espletato o a ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nei riguardi:

- dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- delle strutture giudiziarie;
- delle strutture penitenziarie;
- delle strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- delle biblioteche;
- dei musei;
- delle aree archeologiche dello Stato.

Deroghe

Cumulabilità del riposo giornaliero e settimanale (35 ore)

(D.Lgs. n. 66/2003, art. 9, c. 2)

La consecutività delle 24 ore di riposo settimanali con le 11 ore di riposo giornaliero può essere derogata:

- per 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;
- per attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari (attività discontinue, servizio prestato a bordo dei treni, attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario);
- dai contratti collettivi, a condizione che la concreta soluzione organizzativa individuata dall'azienda consenta di evitare la deroga anche al principio di non sovrapposibilità (o "infungibilità") dei due riposi⁵.

Riposo domenicale

(D.Lgs. n. 66/2003, art. 9, c. 3 e 4; L. n. 370/1934⁶; Circolare Ministero del lavoro n. 8/2005, prg. 14; Interpelli nn. 29/2007, 60/2009)

Il riposo di 24 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:

- 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;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche (compreso il personale addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge⁷);
- 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;
- servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- aziende esercenti la vendita al minuto ed in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico;
- esercizi commerciali di vendita al dettaglio (art. 11 D.Lgs. n. 114/1998);

⁵ Interpello Ministero del lavoro 11 ottobre 2007, n. 30.

⁶ Il D.Lgs. 1° dicembre 2009, n. 179 (All. 1, n. 421) ha ritenuto indispensabile la permanenza in vigore della L. 22 febbraio 1934, n. 370.

⁷ Interpello Ministero del lavoro 27 giugno 2011, n. 26.

- esercizi ubicati in comuni ad economia prevalentemente turistica e città d'arte (art. 12 D.Lgs. n. 114/1998);
 - rivendite di generi di monopolio; esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai complessi turistici e alberghieri; esercizi di vendita al dettaglio situate nelle aree di servizio lungo le autostrade, nelle stazioni ferroviarie marittime e aereoportuali; rivendite di giornali: gelaterie e gastronomie; rosticcerie e le pasticcerie; esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori piante e articoli da giardinaggio, mobili, libri, dischi, nastri magnetici, musicassette, videocassette, opere d'arte, oggetti d'antiquariato, stampe, cartoline, articoli da ricordo e artigianato locale; stazioni di servizio autostradale; sale cinematografiche (art. 13 D.Lgs n. 114/1998);
 - stabilimenti termali (art. 3 L. n. 323/2000);
 - industrie all'aperto soggette ad interruzione per intemperie (art. 9, L. n. 370/1934);
 - attività ricomprese nelle tabelle allegate al D.M. 22 giugno 1935 e integrate con successivi decreti ministeriali;
- e, inoltre, possono essere effettuati di domenica lavori:
- di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, in quanto dette operazioni non possano compiersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;
 - di vigilanza delle aziende e degli impianti;
 - di compilazione dell'inventario e del bilancio annuale (art. 16, L. n. 370/1934);
 - indispensabili per la sicurezza delle persone e degli impianti ovvero per la conservazione dei prodotti o delle materie destinate alla lavorazione (art. 17, L. n. 370/1934);
 - disposti, per ragioni di ordine pubblico, dal Prefetto (art. 17, L. n. 370/1934).

La norma legislativa nello stabilire che il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo «*di regola in coincidenza con la domenica*» ha implicitamente attribuito alla domenica una valenza superiore agli altri giorni della settimana da dedicare al riposo, alle attività ricreative per sé e la famiglia, conseguentemente è sempre stato riconosciuto al prestatore di lavoro, che per esigenze aziendali a lavorato di domenica, una maggiorazione retributiva⁸.

Cadenza settimanale del riposo

(Corte Cost. n. 146/1971 e n. 101/1975; Cass. civ. n. 8820/2001, Cass. pen. n. 26391/2005; Circolare Ministero del lavoro n. 8/2005, par. 14; Interpelli nn. 2186/2005, 31/2007, 29/2009)

La disposizione che prevede la cadenza del riposo ogni sette giorni⁹ può essere derogata in presenza di tre condizioni irrinunciabili:

⁸ *Ex multis*: Cass. n. 11611/2000, Cass. n. 11627/2000, Cass. n. 12852/2001, Cass. n. 18708/2007, in *Lav. giur.*, 2008, 1, 54-57, con nota di C. GAZZETTA, *Lavoro domenicale e lavoro oltre il sesto giorno consecutivo* e in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 1, 124-128, con nota di G. LELLA, *La natura del compenso per il lavoro domenicale e per il lavoro prestato oltre il sesto giorno*; Cass. n. 13572/2011, in *Lav. giur.*, 2011, 952.

⁹ L'accordo collettivo può disciplinare ipotesi eccezionali di superamento dei sei giorni lavorativi, ma non può prevedere «*un regime ordinario di prolungamento delle giornate*

- 1) casi di necessità a tutela di altri apprezzabili interessi;
- 2) non venga snaturato od eluso il rapporto di un giorno di riposo e sei di lavoro con riferimento ad un arco temporale complessivo di quattordici giorni;
- 3) non vengano superati i limiti di ragionevolezza sia rispetto alle esigenze particolari della specialità del lavoro, sia rispetto alla tutela degli interessi del lavoratore soprattutto per quanto riguarda la salute dello stesso.

Negli opifici la cui forza motrice prevalente è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ed esclusivamente per l'uso di questo, può essere dato, per 10 settimane all'anno, il riposo settimanale per turno di 24 ore consecutive ogni due settimane (art. 11, c. 1, L. n. 370/1934).

Al personale viaggiante addetto ai vagoni letto, ai commessi viaggiatori e al personale equiparabile il riposo può essere dato ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni trenta giorni, o nel periodo che sarà determinato dai contratti collettivi di lavoro, corrisponda a non meno di 24 ore consecutive per ogni sei giornate lavorative (art. 15, c. 1, L. n. 370/1934).

Per la prestazione lavorativa svolta oltre il sesto giorno consecutivo costante giurisprudenza ha stabilito che i lavoratori comandati a prestare la loro attività in turni - i quali normalmente sono comprensivi anche della giornata della domenica (con riposo in altro giorno) - hanno diritto, oltre al compenso per il lavoro domenicale, anche ad un ulteriore compenso per la gravosità del lavoro effettuato per più di sei giorni consecutivi¹⁰.

Riposo sabbatico

Lavoratori ebrei

(L. n. 101/1989, art. 4)

Ai lavoratori ebrei è concesso di osservare il riposo sabbatico che va da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato.

Le ore lavorative non prestate il sabato verranno recuperate la domenica o in un altro giorno senza alcun diritto al compenso per lavoro straordinario.

[22]

Lavoratori avventisti

(L. n. 516/1988, art. 17)

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.» (Interpelli Ministero del lavoro 1° settembre 2005, prot. n. 2186 e 11 ottobre 2007, n. 29).

¹⁰ Corte Cost. n. 16/1987; Cass. S.U. n. 10513/1991, Cass. n. 9919/1994, n. 681/1995, n. 11429/2000, n. 9521/2004, n. 18708/2005, n. 24650/2006, Cass. n. 2610/2008; Cass. n. 13674/2010; Interpello Ministero del lavoro 11 ottobre 2007, n. 29.

Agli appartenenti alle Chiese cristiane avventiste è riconosciuto il diritto di osservare il riposo sabatico biblico che va dal tramonto del sole del venerdì al tramonto del sabato.

Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario.

Lavoratori minorenni

(L. n. 977/1967, art. 22 modificato dall'art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 345/1999; Circolare Ministero del lavoro n. 1/2000; Interpello n. 45/2010)

Ai lavoratori minorenni spettano almeno due giorni di riposo settimanale, possibilmente consecutivi, comprendenti la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo di riposo può essere ridotto, ma non può 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 (*part time*)¹¹.

Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario o nel settore dello spettacolo e agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione - ivi compresi bar, gelaterie, pasticcerie, produzione di paste fresche alimentari ecc. - il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Per quanto riguarda il *part-time* la Suprema Corte ha affermato che va applicato il principio di proporzionamento e che comunque il periodo di riposo settimanale non può essere inferiore a 24 ore¹².

Reperibilità

La Suprema Corte ha chiarito che la reperibilità «*ha carattere strumentale ed accessorio e differisce qualitativamente dalla prestazione di lavoro, consistendo nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa, e di raggiungere in breve lasso di tempo il luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta*» (Cass. n. 6400/1995).

Qualora il riposo settimanale venga interrotto, in regime di reperibilità, per interventi di lavoro effettivo (c.d. reperibilità attiva), il riposo riprenderà nuovamente dal termine della prestazione resa, rimanendo esclusa ogni ipotesi di cumulo con le ore godute precedentemente alla richiesta di intervento¹³.

La pronta disponibilità, non seguita da alcuna prestazione lavorativa (c.d. reperibilità passiva), non esclude del tutto la fruibilità del giorno di riposo, ma lo limita assicurando comunque al lavoratore un particolare trattamento economico, di norma contemplato dalla contrattazione collettiva o, in

¹¹ Cass. pen., n. 26391/2005, in *Dir. e prat. lav.* 2005, 2057.

¹² Cass. pen. n. 26391/2005 cit.

¹³ Interpelli Ministero del lavoro 5 novembre 2007, n. 31 e 29 maggio 2008, n. 13; Cass. n. 11727/2013.

mancanza, determinato dal giudice. (Cass. n. 8709/2007, n. 2610/2008, n. 27477/2008).

Contrattazione collettiva (fattispecie)

Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a 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'articolo 30, nono comma, del presente c.c.n.l.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo. (Art. 40 c.c.n.l. 31 maggio 2011)

Terziario: commercio, distribuzione e servizi

Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal c.c.n.l. del terziario e dalle norme di legge vigenti, le parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali

successive all'entrata in vigore del c.c.n.l. 18 luglio 2008, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ammontare complessivo pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap di cui all'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica. Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137. (Art. 141 c.c.n.l. 30 marzo 2015)

Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia. (Art. 144 c.c.n.l. 30 marzo 2015)

Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22/02/1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

Per il personale tecnico operativo, potrà cadere, in un giorno diverso dalla domenica.

In relazione all'esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 72, in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornate di riposo, ad un compenso pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105 c.c.n.l. nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposta una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui all'art. 105 del presente c.c.n.l. (Art. 73 c.c.n.l. 8 aprile 2013).

Turismo

Confindustria

Tutto il personale gode di un riposo settimanale di ventiquattro ore. (art. 83, c.c.n.l. 3/2/2008)

Il sistema derogatorio del riposo settimanale sarà oggetto di specifico accordo, complessivo e inscindibile, da concludersi entro il 31 dicembre 2011, nell'ambito della contrattazione di 2° livello (art. 72, Accordo 9/7/2010).

Ai lavoratori che godono del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, viene corrisposta una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Confcommercio e Confesercenti

Nel caso in cui, per esigenze oggettive tipiche del settore turismo, il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (Accordi 20/2/2010 - Confcommercio, 4/3/2010 - Confesercenti)

Qualora i lavoratori godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, viene corrisposta una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento

della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Servizio Sanitario Nazionale

Al personale, sia delle aree dirigenziali che del comparto, in servizio di pronta disponibilità in giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale, che va distribuito nei rimanenti giorni lavorativi della settimana.

La reperibilità domenicale o festiva, non seguita da chiamata in servizio (cd. reperibilità passiva), configura solo un obbligo accessorio del dipendente, non è, quindi, equiparabile in alcun modo ad una prestazione lavorativa né al cosiddetto lavoro di attesa né al lavoro straordinario

Qualora, invece, il dipendente venga chiamato sul luogo di lavoro per prestare la propria attività, lo stesso ha diritto, oltre al recupero della giornata, anche al compenso per il lavoro straordinario prestato o all'eventuale recupero delle ore lavorate. (art. 17, c.c.n.l. 17/10/2008; art. 7, c.c.n.l. 20/9/2001; Quesito Aran 24/9/2011)

Sanzioni

(D.Lgs. n. 66/2003, art. 18-bis, c. 3 così come sostituito dall'art. 7, c. 1, lett. a), L. n. 183/2010; Circolare Ministero del Lavoro n. 8/2005, par. 15; Nota Ministero del lavoro n. 19428/2009; Interpello n. 76/2009)

Per l'inosservanza dell'obbligo al riposo settimanale (art. 9, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003) si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 800 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 2.000 a 10.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta¹⁴.

Il periodo di riferimento non può essere superiore a 4 mesi, salva diversa previsione dei contratti collettivi che possono elevarlo «*fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi*» (art. 4, c. 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003)

La procedura di controllo del personale ispettivo consiste *in primis* nell'individuare il periodo di riferimento oggetto di accertamento (normalmente 4 mesi), dopodiché partendo dall'ultimo giorno di riposo settimanale fruito dal lavoratore (c.d. *dies a quo*) e procedendo a ritroso, si accerta se, nei 13 giorni precedenti, il medesimo lavoratore abbia goduto almeno di un altro giorno di riposo e così via per l'intero arco temporale oggetto di controllo. Una pluralità di violazioni riferite al medesimo lavoratore, se ricadenti nel periodo di

¹⁴ Gli importi delle sanzioni sono stati così raddoppiati dall'art. 14, c. 1, lett. c), D.L. 23 dicembre 2013, n. 145 conv., con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2014, n. 9. V. Circolare Ministero del lavoro 4 marzo 2014, n. 5.

riferimento oggetto di accertamento, daranno comunque luogo ad una sola sanzione.

Naturalmente, vista la possibilità da parte della contrattazione collettiva di introdurre delle deroghe, si rende necessario, prima di applicare la sanzione, verificarne l'eventuale esistenza.

Minori

L'inosservanza delle disposizioni sul riposo settimanale dei lavoratori minorenni è punita con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 5.164. (art. 26, c. 2, L. n. 977/1967)

DURC (Documento unico di regolarità contributiva)

La violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, della normativa sul riposo settimanale, solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata, è causa ostativa al rilascio del Durc per un periodo di 3 mesi (D.M. 24/10/2007, art. 9 e All.).

Lavoro e Previdenza Oggi