



**DOTT. PASQUALINO PANNISCO**  
Consulente del lavoro  
Revisore legale

**DOTT. ANGELO PANNISCO**  
Consulente del lavoro



**AVV. MELANIA LAZZARIN**  
Avvocato

**DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN**  
Abilitata Consulente del lavoro

---

## **DISCIPLINA DEL RIPOSO SETTIMANALE**

A cura del Dott. Pasqualino Pannisco

Il riposo settimanale è disciplinato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 il quale stabilisce che il lavoratore subordinato ha diritto ad avere ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (ML nota n. 9009/2008; circ. n. 34/2010).

**Il diritto al riposo settimanale è costituzionalmente garantito ed è irrinunciabile (art. 36 Cost.). Ogni pattuizione collettiva od individuale che implichi la rinuncia istituzionalizzata al riposo settimanale è nulla per contrasto con norme imperative.**

I due periodi di riposo (11 ore giornaliere e 24 ore settimanali) si sommano in modo che siano effettivamente fruiti 35 ore di riposo, mentre non è previsto che debbano esse fruiti in modo consecutivo, per cui possono essere staccati. (Min. del Lavoro Interpello n. 30/2007)

La disciplina del cumulo sopra descritta non si applica:

- alle 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;
- alle attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: alle 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;
- qualora i **contratti collettivi** stabiliscano previsioni diverse nel rispetto delle deroghe previste dall'art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.

### **1. Categorie particolari**

Le disposizioni in materia di riposo settimanale del D.Lgs. n. 66/2003 non si applicano, oltre che ai casi in cui in generale il decreto citato non si applica, anche alle seguenti categorie, per le quali sono previste specifiche regolamentazioni:(art. 2):

1. **marittimi**: lavoratori a bordo di navi da pesca marittima (art. 18);
2. **autoferrotranvieri**: al personale mobile: personale viaggiante o di volo in un'impresa di trasporto passeggeri o merci (art. 17, comma 6). Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al



regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

3. **Lavoratori domestici**, per i quali, in considerazione del particolare tipo di attività, valgono le regole specifiche prevista dalla legge n. 339/1958/.

## 2. **Riposo in giorno diverso dalla domenica**

Come sopra accennato il riposo settimanale di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni di servizio prevedendo l'effettuazione di una prestazione lavorativa in coincidenza con la domenica e la concessione di una giornata di riposo anche in un momento antecedente alla domenica stessa (art. 9, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003):

- 1) nei confronti del personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare;
- 2) 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
  - b) l'esercizio di processi caratterizzati dalla **continuità della combustione** ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;
  - c) attività industriali il cui processo richiede, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
  - d) 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;
  - e) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
  - f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 (vendita al minuto).

Il Ministero del lavoro ha affermato che la predetta deroga si attua alle seguenti condizioni:

1. che esistano degli interessi apprezzabili,
2. che si rispettino, nel complesso, la cadenza di un giorno di riposo ogni sei di lavoro,
3. che non si superino i limiti di ragionevolezza con particolare riguardo alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Le condizioni citate devono essere rispettate per dare effettività alla tutela psicofisica del lavoratore e al principio dell'art. 36 Cost.

Inoltre il decreto legislativo n. 66/2003 all'art. 9, comma 4, fa salve tutte 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.

## 3. **Lavoro minorile**

Per i bambini e gli adolescenti la legge n. 977/1967 come modificata dal Decreto legislativo n. 345/1999 sancisce il diritto per i minori di godere del riposo settimanale per almeno **due giorni, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica**. C'è, peraltro, ista un'eccezione al principio di cui sopra in quanto prevede che "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".



#### 4. *Trattamento economico*

Al fine della determinazione del compenso spettante al lavoratore che svolga attività nel giorno destinato al riposo settimanale, bisogna distinguere le seguenti ipotesi, secondo l'orientamento giurisprudenziale:

a) **nel caso in cui il lavoratore svolga la prestazione per 7 giorni consecutivi senza godere di corrispondente riposo compensativo**, secondo la giurisprudenza, al lavoratore spetta, oltre alla retribuzione giornaliera, pari, salvo diverse clausole contrattuali, a 1/26 di quella mensile o a 1/6 di quella settimanale:

- una maggiorazione prevista dai contratti collettivi in materia di lavoro festivo;
- un compenso per il mancato godimento del riposo settimanale dopo sei giorni di lavoro, determinato, in mancanza di norme collettive al riguardo, valutando in concreto la gravosità delle prestazioni lavorative effettivamente svolte.

b) **nel caso in cui svolga lavoro domenicale fruendo di riposo compensativo in altro giorno della settimana:**

Secondo la giurisprudenza i lavoratori hanno diritto alla maggiorazione per lavoro festivo in quanto lo svolgimento di lavoro nella giornata di domenica comporta sempre un disagio per il lavoratore anche se compensato dall'assegnazione di una giornata di riposo compensativo da godere nel corso della settimana.

La Corte Costituzionale (sent. n. 16 del 16 gennaio 1987) e le Sezioni Unite della Corte di cassazione (sent. n. 10513 dell'8 ottobre 1991) hanno inoltre affermato che il lavoro domenicale può essere compensato non solo mediante la previsione di una specifica voce retributiva, ma anche con l'attribuzione di vantaggi e benefici indiretti (ad es., riduzioni di orario, incremento di riposi settimanali).

#### 5. *Sanzioni*

Le sanzioni previste dall'art. 18 bis del D. Lgs. n. 66/2003 per la violazione della mancata fruizione del riposo settimanale (art. 9, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003) sono state recentemente aumentate con decorrenza dal 1° gennaio 2019 dalla legge di Bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n.145).

Gli importi ora sono compresi tra 120 e 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento la sanzione si incrementa e sale ad un importo compreso tra 480 e 1.800 euro. Se la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento gli importi, senza la possibilità del pagamento in misura ridotta, salgono, rispettivamente, a 1.200 e 6.000 euro

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

Il nuovo quadro sanzionatorio risulta, pertanto, il seguente:

<i>Illecito</i>	<i>Sanzione amministrativa</i>
Mancata concessione del riposo settimanale ( <u>art. 9, co.1, D.Lgs. n. 66/2003</u> )	- da 120 a 900 euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento);
	- da 480 a 1.800 euro da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento ;
	- da 1.200 a 6.000 euro da undici lavoratori in su e da cinque periodi di riferimento in su .