



Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 14/12/2009

Prot. 25 / I / 0019428



**Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione I - Consulenza, contenzioso,  
formazione del personale ispettivo e affari generali

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Ravenna

SEDE

Oggetto: riposi settimanali di cui all'art 9 del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dalla L. n. 133/2008 – regime sanzionatorio.

Con riferimento alla questione sollevata da codesta Direzione, afferente il criterio da seguire per il calcolo della sanzione di omessa fruizione del riposo settimanale, si ritiene opportuno in via preliminare richiamare la disciplina di cui all'art. 9, D.Lgs. n. 66/2003, così come modificato ed integrato dalla L. n. 133/2008.

L'articolo citato dispone al primo comma che *“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'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni”*.

La media costituisce, dunque, criterio di calcolo dei due riposi settimanali di almeno 24 ore da usufruire nell'arco temporale di quattordici giorni. Si ricorda inoltre che, ai sensi del comma 3 della medesima disposizione, il lavoratore può godere del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica.

Pare inoltre opportuno ricordare che – come sottolineato dalla prassi ministeriale (circ. 8/2005) – è necessario, prima di procedere a sanzionare il mancato rispetto della previsione normativa, verificare l'esistenza di eventuali deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva: l'ispezione, cioè – come affermato nella Direttiva del 18 settembre 2008 del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali – *“dovrà considerare il quadro normativo accanto a quello contrattuale collettivo, anche aziendale, al fine di contestare legittimamente le violazioni riscontrate rispetto al regime giuridico vigente in azienda”*, elementi tutti che – ai fini della

completezza della contestazione e per garantire il diritto di difesa del soggetto sanzionato – devono compiutamente emergere nel verbale unico conclusivo degli accertamenti.

Ciò premesso, con l'obiettivo di realizzare una sostanziale uniformità di comportamento, si ritiene opportuno che gli organi di vigilanza verifichino il rispetto della citata disposizione partendo dall'ultimo giorno di riposo settimanale fruito dal lavoratore (c.d. *dies a quo*) e procedendo a ritroso, al fine di accertare 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.

Con riferimento alla disciplina sanzionatoria, l'art 18 bis, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, a seguito delle intervenute modifiche ex L. n. 133/2008, stabilisce inoltre che la violazione delle disposizioni previste dall'articolo 9, comma 3, 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.**

Detto periodo, come noto, non è 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*".

Ne consegue che il personale ispettivo, dopo aver proceduto ad individuare il periodo di riferimento oggetto di accertamento (normalmente 4 mesi), nell'ambito di tale periodo dovrà verificare il rispetto della norma che impone il godimento di almeno due giorni di riposo nell'ambito di 14 giorni, secondo la procedura innanzi descritta. **Una pluralità di violazioni riferite al medesimo lavoratore, se ricadenti nel periodo di riferimento oggetto di accertamento, daranno comunque luogo ad una sola sanzione.**

Per maggior chiarezza è possibile rifarsi alla seguente esemplificazione:

1) il periodo di cui all'art. 4, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 66/2003 oggetto di accertamento è stato individuato in gennaio-aprile 2009;

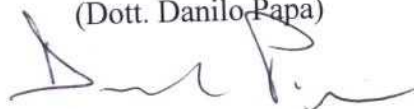
2) nell'ambito di tale periodo il personale ispettivo provvederà, partendo dall'ultimo giorno di riposo fruito (ad es. domenica 26 aprile), a verificare se nei 13 giorni precedenti il lavoratore ha goduto di almeno un ulteriore giorno di riposo; la medesima procedura potrà essere effettuata partendo da qualsiasi giorno di riposo fruito nell'ambito del periodo di riferimento;

3) verificata la violazione della norma o più violazioni della norma con riferimento al medesimo lavoratore, la sanzione sarà sempre una sola (da euro 130 a euro 780); solo qualora i lavoratori interessati dalla violazione siano più di uno – sempre nell'ambito dello stesso periodo di riferimento – si procederà alla contestazione/notificazione di più violazioni (ferma restando

l'applicazione dell'art. 8, comma 1, della L. n. 689/1981 secondo quanto chiarito con risposta ad interpello n. 76/2009).

IL DIRIGENTE

(Dott. Danilo Papa)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Danilo Papa', written in a cursive style.

sc/adb