

Roma, 11 ottobre 2007



**Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Alla Confcommercio  
Piazza G. G. Belli, 2  
00153 – Roma*

*Prot. 25/I/0013040*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 9, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003 – deroga al riposo domenicale.

Con apposita istanza di interpello la Confcommercio ha chiesto di conoscere il parere di questa Direzione circa *“la portata e i limiti del comma 3 dell’articolo 9 del D.Lgs. n. 66 del 2003 e, in particolare, se e in quali limiti la deroga al principio del riposo domenicale contenga anche la deroga al rapporto 6+1”*.

In altre parole, l’Associazione ritiene che dalla facoltà di deroga al principio della coincidenza con la domenica si possa desumere, per tutte le aziende che rientrano nelle ipotesi elencate dallo stesso comma 3, una facoltà di deroga alla periodicità del riposo settimanale secondo lo schema dei sei giorni lavorativi seguiti da uno di riposo.

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

Questo Ministero è già intervenuto sul tema della periodicità del riposo settimanale, dapprima con la circolare n. 8 del 2005 e, successivamente, con la risposta ad interpello del 1° settembre 2005.

Con circolare n. 8 del 2005 il Ministero ha affermato che *“la disposizione che prevede la cadenza del riposo ogni sette giorni può essere derogata, in conformità agli orientamenti consolidati e prevalenti in giurisprudenza, in presenza, si ritiene, di una triplice condizione: che esistano degli interessi apprezzabili, che si rispettino, nel complesso, la cadenza di un giorno di riposo ogni sei di lavoro, che non si superino i limiti di ragionevolezza con particolare riguardo alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”*.

Nella successiva risposta ad interpello del 1° settembre 2005, si è poi precisato che, con riferimento alla facoltà di deroga concessa alla contrattazione collettiva dal secondo comma dell'art. 9, non può escludersi *“che l'accordo collettivo possa disciplinare ipotesi eccezionali di superamento dei sei giorni lavorativi. Quello che invece l'accordo collettivo non può fare è prevedere un regime ordinario di prolungamento delle giornate 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”*.

A differenza di quanto sostenuto dalla scrivente Associazione le uniche deroghe possibili ai principi fissati dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs. n. 66 del 2003 sono, dunque, quelle previste dal comma 2 del medesimo articolo, con i limiti precisati dalla giurisprudenza e ribaditi dai citati atti ministeriali.

Il successivo comma 3 disciplina, difatti, esclusivamente la facoltà di deroga al principio della coincidenza con la domenica per alcune particolari lavorazioni, il che non implica affatto, come sostiene l'interpellante, che si debba modificare la cadenza complessiva di un giorno di riposo ogni sette, ferma restando la possibilità di organizzare i 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.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Mario Notaro)

**PP**

G. Le.