

## **RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 106/1957 SUL "RIPOSO SETTIMANALE" (COMMERCIO E UFFICI)**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 106/1957, si rappresenta quanto segue.

### Le novità del quadro legislativo.

Ad integrazione di quanto già comunicato con il precedente rapporto trasmesso nell'anno 2000, si fa presente che importanti innovazioni normative in materia sono state introdotte con l'entrata in vigore del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 che ha recepito le direttive comunitarie n. 93/104/CE e 34/2000/CE, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro e che, in particolare, all'articolo 9, detta disposizioni in materia di riposo settimanale.

Può risultare utile, *in primis*, chiarire il campo di applicazione del decreto legislativo in esame, le cui disposizioni, ivi comprese quelle relative al riposo settimanale, ai sensi dell'art. 2 del decreto stesso si estendono a tutti i settori di attività pubblici e privati con le eccezioni del lavoro *della gente di mare (cioè il personale occupato a qualunque titolo a bordo di una nave marittima), del personale di volo nell'aviazione civile, dei lavoratori mobili (cioè qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi passeggeri o merci su strada per via aerea o per via navigabile, o ad un impianto fisso non ferroviario)*, nei cui confronti saranno emanate apposite disposizioni, *degli apprendisti minorenni, nonché del personale della scuola soggetto al d.lgs 16 aprile 1994 n. 297.*

E' previsto, inoltre, che, nei confronti delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, le disposizioni del decreto non si applichino, in presenza di *particolari esigenze o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica*, da individuare, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica.

Va, al riguardo citato anche l'art. 18 del decreto in oggetto, in quanto esclude l'applicabilità *solo di alcune disposizioni del decreto, tra cui quelle contenute nell'art. 9 sul riposo settimanale, ad un'altra categoria di lavoratori, quelli a bordo di navi da pesca marittima*, per i quali, pur rimanendo salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, sono indicati nell'articolo citato i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo.

Inoltre, per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio fermo restando quanto previsto, oltre che dagli art. 16 e 17 del d.lgs 66/2003, anche dall'art.9 (comma 5) sul riposo settimanale, restano in ogni caso in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923 n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925 n. 473 e nella legge 14 febbraio 1998, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del d.lgs n. 66/2003 (cfr.art.19)

Come già evidenziato, è l'art. 9 del decreto che disciplina, segnatamente, la materia del riposo settimanale, così disponendo al primo comma: *il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, "di regola in coincidenza con la domenica", da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero.*

L'articolo attualizza la normativa sul riposo settimanale, riprendendo, in gran parte, le disposizioni già in vigore nell'ordinamento italiano ed integrandole alla luce della più recente legislazione sulle aperture domenicali.

Infatti, già ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n.370 vigente (contenente la disciplina sostanziale del riposo settimanale), *il lavoratore ha diritto ad un riposo di ventiquattro ore consecutive – coincidenti con la giornata solare, salvo le eccezioni previste dalla legge – ogni settimana e di regola nel giorno della domenica.*

L'art. 2109, 1° comma del codice civile statuisce che il prestatore di lavoro abbia diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

L'art. 36, 3° comma Cost. riconosce il diritto irrinunciabile al riposo settimanale.

Va sottolineato che, nonostante la previsione espressamente contenuta nella direttiva comunitaria n. 2000/34/CE che ha disposto, introducendo una novità rispetto la direttiva 93/104/CE, la soppressione del principio della coincidenza del riposo con la domenica, la normativa italiana non ha recepito, pur avendone facoltà, questa modifica. Dunque l'atto di recepimento della direttiva ha avuto, a questo riguardo, un inconsistente effetto pratico.

Il diritto del lavoratore di usufruire del periodo di riposo ogni sette giorni art. 9, co.2), non è esente da deroghe, che, tuttavia, sono per lo più limitate al settore dell'industria, in conformità a quanto previsto dalla Convenzione n. 14/1921 (art.4).

Peraltro, i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse a condizione di accordare ai prestatori di lavoro periodi equivalenti di riposo compensativo o, nei casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, di offrire ai lavoratori interessati una protezione appropriata.

A norma dell'art. 9 comma 3 (*lett.d*) è prevista, inoltre, un tipo di deroga, peraltro integrativa di quanto previsto dalla legge 22 febbraio 1934 n. 370 (art. 5), che riguarda, con riferimento al settore in esame, *"i servizi e le attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi*

*rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità*”. La fruizione del riposo in questi casi viene normalmente effettuata a rotazione tra i lavoratori e può cadere di domenica come in altri giorni della settimana (sul punto vedi quanto specificato, più avanti, in merito al decreto legislativo n.114/98 “decreto Bersani”).

Va precisato, come sopra evidenziato, in ogni caso, che le disposizioni speciali che già consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica sono fatte salve, congiuntamente alle deroghe previste nell’articolato alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, tuttora vigente.

Tra l’altro, anche la giurisprudenza consolidata (Cass. Sez. Lav. N.3634 del 17/4/1996) afferma che non solo è possibile che il riposo settimanale venga fruito in giornata diversa dalla domenica, ma che è anche possibile una deroga alla cadenza settimanale del riposo. Ciò in quanto, sostiene la Corte, la condizione di ammissibilità della deroga alla cadenza settimanale del riposo settimanale, (così come quella della coincidenza del riposo settimanale con la domenica), non va concepita come una necessità assoluta (cioè come un’impossibilità di soddisfare altrimenti i previsti “interessi apprezzabili”), con il che la deroga stessa diventerebbe un’ipotesi meramente teorica, ma come esistenza di un ragionevole rapporto di strumentalità.

Con riferimento, in particolare al comparto del commercio (riformato ai sensi dell’art. 4, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n.59), va ricordato, come riportato nel rapporto precedente, che esso è disciplinato dal D.lgs 31 marzo 1998, n. 114 (decreto Bersani), che, oltre, a stabilire i principi e le norme generali sull’esercizio dell’attività commerciale, prevede deroghe ulteriori al regime generale del riposo settimanale.

La nuova disciplina è stata dettata dalla necessità di garantire *la trasparenza del mercato, la concorrenza, la libertà di impresa, la tutela del consumatore, con particolare riguardo all’informazione, la valorizzazione del servizio commerciale nelle aree urbane, rurali, montane, insulari*, riconoscendo a tal fine maggiore margine di autonomia a Regioni e Comuni per interventi di programmazione, al fine di soddisfare le variegate esigenze nei vari contesti territoriali.

Va ricordato, al riguardo, che è stata trasferita ai Comuni la competenza a disciplinare, nell’ambito dei principi stabiliti dalle Regioni con propria legge, l’orario di apertura e di chiusura dei negozi, ai sensi del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 di attuazione della delega di cui alla l. 382/1975 sull’ordinamento regionale e sull’organizzazione della Pubblica Amministrazione. Successivamente l’art. 36, comma 3 legge 8 giugno 1990, n. 142 sull’ordinamento delle autonomie locali, ha confermato l’attribuzione al Sindaco della funzione di coordinamento degli orari degli esercizi commerciali, al fine di armonizzare l’operatività dei servizi alle esigenze complessive e generali degli utenti.

Dal campo di applicazione del titolo IV del d.lgs n. 114/98 relativo agli orari di vendita, sono escluse, attese le particolari modalità di vendita e tipologia dell’esercizio, le seguenti attività commerciali: le rivendite di generi di monopoli; gli esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai complessi turistici e alberghieri; gli esercizi di vendita al dettaglio situati nelle aree di servizio lungo le

autostrade, nelle stazioni ferroviarie, marittime ed aeroportuali; le rivendite di giornali, le gelaterie e gastronomie; le rosticcerie e le pasticcerie; gli esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori e 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, nonché le stazioni di servizio autostradali, qualora le attività di vendita siano svolte in maniera esclusiva e prevalente, e le sale cinematografiche.

Di notevole importanza per il settore è l'inserimento nel d.lgs n. 66/2003, all'art. 9 comma 3, *lett f)* e *g)* tra le deroghe al godimento del riposo domenicale, delle attività previste dalle seguenti disposizioni: art. 7 della legge n. 370/1934; articoli 11, 12 e 13 del decreto n. 114/98, (sugli orari di apertura e chiusura per gli esercizi commerciali e nei comuni ad economia prevalentemente turistica e città d'arte).

Per quanto riguarda le attività di cui all'art. 7 legge n. 370/1934 (vendita al minuto ed attività affini), va chiarito che, per effetto del trasferimento delle attribuzioni prefettizie in materia ai Comuni, l'autorizzazione derogatoria all'obbligo del riposo settimanale dei lavoratori è da ritenersi di competenza del Sindaco, con l'audizione delle organizzazioni sindacali interessate.

Tale competenza, peraltro, è confermata dall'art. 11, comma 5, del d.lgs 114/98, in cui è disposto che il Comune (in persona del Sindaco), sentite le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e dei lavoratori dipendenti, individua i giorni e le zone del territorio nei quali gli esercenti possono derogare all'obbligo di chiusura domenicale e festiva. Detti giorni comprendono comunque quelli del mese di dicembre, nonché ulteriori otto domeniche o festività nel corso degli altri mesi dell'anno.

Nei Comuni ad economia prevalentemente turistica, nella città d'arte o nelle zone del territorio dei medesimi, gli esercenti determinano liberamente gli orari di apertura e chiusura e possono derogare all'obbligo di osservare la chiusura domenicale e festiva, come è prescritto, salvo deroghe, per gli esercizi di vendita al dettaglio.

Fino ad ora, va chiarito, la contrattazione collettiva aveva permesso di attuare le norme sugli orari commerciali e sulle aperture nelle domeniche e nelle festività previste dal Decreto, salvaguardando il riposo domenicale e il carattere festivo della domenica.

La nuova disciplina sul riposo settimanale, con le modifiche introdotte dall'art.9 del decreto n. 66/2003, comporta che per i lavoratori occupati negli esercizi commerciali interessati dall'art. 12 del d.lgs n. 114/98, comuni turistici e città d'arte, nelle settimane coincidenti con le 13 domeniche di apertura, la domenica non sarà più festiva. Resta, comunque, fermo il diritto per i lavoratori al riposo settimanale, fruito a turnazione ed in giorni diversi dalla domenica.

La disciplina legislativa che, prima dell'entrata in vigore del D.lgs n. 66/2003 disciplinava la materia del riposo settimanale per il comparto pubblico era costituita, oltre che dalle norme contenute nella legge n. 370/1934, nel codice civile e nella

Costituzione Repubblicana su richiamate, anche e in modo più specifico, dal D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, recante il testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato. In particolare l'art. 35 di detto decreto prescriveva, in via generale, il diritto dell'impiegato ad un giorno di riposo settimanale, di regola, in coincidenza con la domenica, con le dovute eccezioni, per esigenze dell'amministrazione.

Il rapporto di pubblico impiego ha subito una profonda riforma portata a compimento con il decreto legislativo 3 febbraio, n. 29 (razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego), successivamente modificato ed integrato.

Nel 2001 tutta la materia è stata, infine, riordinata con il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Con tale riforma il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici delle amministrazioni pubbliche è stato privatizzato, e, trova, quindi, le sue fonti, oltre che nel decreto medesimo, nelle disposizioni del codice civile riguardanti il lavoro subordinato privato, nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (che possono derogare, in via definitiva, le disposizioni, di legge, regolamento o statuto, specificamente applicabili ai dipendenti pubblici), ai sensi dell'articolo 2, comma 2 d.lgs n. 165/2001.

Il D.lgs n. 66/2003, estendendo il suo campo di applicazione anche al comparto pubblico, ha ancora di più rafforzato l'importanza della contrattazione collettiva. Infatti, le modalità di fruizione del riposo settimanale, tenendo, chiaramente, conto della legislazione sul lavoro e delle direttive europee, sono regolamentate con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per ciascun comparto contrattuale.

In particolare, all'interno di tutti i contratti, è contemplato un articolo specifico che disciplina i riposi settimanali spettanti a tutti i dipendenti, prescrivendo, inoltre, che tale riposo, non inferiore alle 24 ore, debba coincidere, di regola, con la domenica.

In ragione di particolari situazioni organizzative e di eccezionalità e, soprattutto per alcune tipologie lavorative che richiedono una presenza costante di 24 ore, per eventuali lavorazioni a ciclo continuo o per un'apertura senza soluzione di continuità nell'arco della settimana degli Enti e/o di alcuni loro uffici, stabilimenti e postazioni di lavoro, i contratti stessi prevedono in modo esplicito e puntuale i limiti e gli ambiti entro i quali è possibile derogare a tale diritto, nonché le modalità e i tempi per il recupero psico-fisico garantito dalla Costituzione.

A titolo esemplificativo è possibile riscontrare tali situazioni, in genere, nel Comparto della Sanità, nel Comparto Aziende per il personale dei Vigili del Fuoco, ma anche nel Comparto dei Ministeri, in particolare nel settore dei Beni Culturali e nelle "*unità di crisi*" di vari Ministeri (Esteri – Interni) e nel Comparto Regioni-Autonomie locali, sia per alcune tipologie di attività che per situazioni contingenti (ad es. durante le giornate elettorali).

A dimostrazione di quanto sopra detto, si riportano alcuni articoli di contratti di diversi Comparti di contrattazione, da cui è possibile evincere sia le modalità con

cui, di regola e per tutti i Comparti, viene regolamentato il “riposo settimanale”, sia alcune disposizioni riferite a tipologie di attività specifiche delle varie amministrazioni pubbliche (ad es. la “pronta disponibilità” per il Comparto Sanità, la disciplina del lavoro straordinario elettorale per il Comparto Regioni -Autonomie locali, le “turnazioni” per il personale di custodia dei Beni Culturali – Comparto Ministeri, i permessi retribuiti per il comparto del personale delle Università).

Si rappresenta, infine, che, ai sensi del comma 5 dell’art. 9 del d.lgs n. 66/2003 in esame, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, si provvederà all’aggiornamento ed alla modifica delle eventuali deroghe alle disposizioni di cui al comma 1 dell’articolo 9 e che, in ogni caso, i futuri contratti per il personale pubblico contrattualizzato terranno in considerazione quanto indicato nel citato decreto legislativo.

### Orientamenti giurisprudenziali

Attesa la recente innovazione legislativa, non è possibile segnalare, vista l’esiguità del tempo di vigenza del d.lgs n.66/2003 (entrato in vigore in aprile 2003) orientamenti giurisprudenziali ad esso connessi.

Può, però, risultare utile aggiungere, a quelli già riportati nei precedenti rapporti, sebbene relativi al quadro normativo precedente, ma comunque vigente, gli orientamenti che di seguito si riportano, a proposito, in particolare, del lavoro domenicale, da suddividere in tre ipotesi:

1. *lavoratori che godono del riposo in giornata diversa dalla domenica:*  
secondo la giurisprudenza dominante della Suprema Corte, in assenza di disciplina contrattuale, hanno comunque diritto ad una maggiorazione retributiva. Infatti si osserva che il lavoro festivo comporta una penosità particolare per il lavoratore, che viene privato del diritto di partecipare alla vita familiare e sociale (Cass. 9 gennaio 1991, n.1226, Cass. 5 marzo 1993, n. 2702).

La Corte Costituzionale con la sentenza 22 gennaio 1987, n. 16 ha confermato l’orientamento della Suprema Corte.

La Suprema Corte afferma che i lavoratori in esame possono essere compensati non solo con l’erogazione di un supplemento di paga specificamente riferito al lavoro domenicale (Cass. 22 luglio 1995, n.8014), ma anche con l’attribuzione di vantaggi e benefici contrattuali di diversa natura - come quelli in termini retributivi o di un maggior numero di giorni di riposo - che valgono a differenziare il loro complessivo trattamento economico-normativo rispetto a quello dei lavoratori che usufruiscono del riposo domenicale;

2. *lavoratori che prestano attività in giorno festivo senza beneficiare del riposo compensativo in altro giorno della settimana:*

secondo la giurisprudenza costante della Suprema Corte (Cass. 15 aprile 1992, n. 4611) ad essi compete:

- la retribuzione giornaliera (pari a 1/26 della retribuzione mensile o a 1/6 delle retribuzione settimanale);
- la maggiorazione per la particolare penosità del lavoro domenicale;
- un risarcimento specifico del danno derivante dal mancato godimento del riposo settimanale.

La quantificazione di questo ultimo non è pacifica in giurisprudenza.

Secondo un indirizzo giurisprudenziale il danno è quantificabile in misura pari all'ammontare intero della retribuzione giornaliera (Cass. 10 aprile 1991, n. 3774).

In altre decisioni la Suprema Corte ha invece sostenuto che il problema della determinazione dell'indennizzo si pone solo in difetto di previsione negoziale (Cass. 19 febbraio 1992, n. 1741.).

Ove manchi quest'ultima, nell'esercizio del potere di determinazione equitativa del danno in questione, il giudice non deve attribuire automaticamente il 100% della retribuzione, ma può fare riferimento all'aumento di retribuzione previsto per lo straordinario (Cass. 18 settembre 1991, n. 9700).

Si è poi affermato che la liquidazione del danno spetta al giudice, il quale può anche utilizzare gli strumenti e gli istituti affini previsti dalla contrattazione collettiva, se essi comunque consentono un congruo risarcimento del danno (Cass. 20 agosto 1996, n. 7677).

3. *lavoratori che durante il riposo settimanale siano tenuti all'obbligo di reperibilità, inteso quale obbligo di attesa dell'eventuale chiamata:*

secondo la giurisprudenza più recente della Suprema Corte, il mero obbligo di reperibilità non equivale ad una prestazione lavorativa e quindi impone il riconoscimento al lavoratore non di un giorno di riposo compensativo, ma solo di un corrispettivo commisurato al sacrificio – minore di quello di un'effettiva prestazione – inerente a tale obbligo (Cass. 13 maggio 1995, n. 5245, Cass. 7 giugno 1995, n. 6400).

Ai su citati orientamenti si ritiene, altresì, opportuno riportare quello che segue, formulato di recente dalla Suprema Corte (Sez. Lavoro n. 3298 del 7 marzo 2002).

*“Costituisce principio consolidato” ha ricordato la Corte- “che il riposo settimanale necessario, dopo sei giorni consecutivi di lavoro, per il recupero delle energie psico-fisiche, costituisce oggetto di un diritto garantito, oltre che dall’art. 2109, comma 1, codice civile, dall’art. 36, comma terzo, della Costituzione, che ne ha sancito l’irrinunciabilità. Pertanto, la mancata concessione del riposo settimanale, con definitiva perdita del medesimo (in quanto dal lavoratore non utilizzato, o non utilizzato completamente, in un tempo utile al recupero delle energie psico-fisiche) è illegittima, siccome in contrasto con il precetto costituzionale. Questa perdita”- ha aggiunto la Corte -“non può essere validamente disciplinata né da clausole di contratto (collettivo o individuale), che sarebbero nulle per contrarietà a*

*norme imperative o, più precisamente, per illiceità dell'oggetto (artt. 1418 e 1346 cod.civ.), né dalla legge che sarebbe fondatamente sospettabile. Il danno- di natura contrattuale perché correlato all'inadempimento del datore di lavoro, il quale compie una scelta organizzativa in contrasto con le norme imperative- è oggetto, di presunzione assoluta, posto che dalla norma dell'art. 6 Cost., si desume che la mancata fruizione del riposo settimanale, è lesiva di un diritto fondamentale, che deve essere rispettato per tutelare il benessere fisico e psichico dei lavoratori”.*

#### Domanda diretta della Commissione di esperti.

Con riferimento al primo punto della domanda diretta circa la difformità rilevata da codesta Commissione tra la legislazione nazionale (articoli 3, 6, 10, 12, 15, 16 e 17 della legge n. 370/1934) e la Convenzione in esame (art. 7.2 e 8.3) si precisa quanto segue.

Gran parte delle disposizioni richiamate dalla Commissione, riguardano, in effetti, il riposo settimanale nel settore dell'industria, per il quale la relativa Convenzione Oil (n. 14/1921), all'art. 4 prevede la possibilità per ogni Stato membro di derogare, anche tramite sospensioni e diminuzioni del riposo, al principio generale che prevede, ogni sette giorni, un riposo di almeno 24 ore consecutive (art. 2 Conv.).

In particolare, si chiarisce che le disposizioni di cui agli articoli **3, 6 e 10** della L.370/34 disciplinano in via esclusiva il riposo settimanale dei lavoratori che espletano la propria attività negli stabilimenti industriali.

In ordine all'art. **12** (alberghi), si precisa che il contratto collettivo di categoria attualmente in vigore, all'art. 105, migliorando la prescrizione dell'articolo di cui trattasi, prevede per tutto il personale, la fruizione di un riposo settimanale di **ventiquattro ore**, in conformità a quanto stabilito dalla Convenzione.

Per quanto concerne l'art. **15** comma 3 *lett.d*), in riferimento al personale addetto ai pubblici spettacoli, si ricorda che ai sensi dell'art. 3 della Convenzione, tale personale rientra nel campo di applicazione della Convenzione stessa, esclusivamente nel caso in cui il singolo Stato membro abbia allegato alla ratifica un'espressa dichiarazione in tal senso. Non avendo l'Italia manifestato questa volontà, il personale suddetto rimane escluso dall'ambito di applicazione della Convenzione.

In riferimento all'art. **16** si chiarisce che le *lett. a)* e *b)*, contengono prescrizioni relative ad attività ed operazioni che si svolgono esclusivamente negli impianti industriali, mentre per quanto riguarda la *lett. c* (compilazione dell'inventario o del bilancio annuale), che rientra nel campo di applicazione della Convenzione, si precisa che l'ultimo comma, nel caso di lavoro svolto la domenica, prescrive, **oltre al riposo per il periodo residuo della domenica, un riposo compensativo di durata uguale alle ore di lavoro eseguite in detto giorno** ed in ogni caso non inferiore a dodici ore consecutive.

Per l'art. **17** valgono le stesse considerazioni riportate con riguardo all'art.16, a cui l'ultimo comma dell'art. 17 fa espresso rinvio.



In ordine al secondo punto della domanda diretta, in riferimento al D.lgs n. 114/98 (decreto Bersani), in particolare al titolo IV (artt. 11, 12 e 13) che disciplina gli orari di vendita degli esercizi commerciali, si ribadisce quanto già fatto presente nel rapporto, e cioè, la facoltà (art. 11 co.5), per gli esercenti, di derogare all'obbligo di chiusura domenicale e festiva, sempre su parere delle organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e dei lavoratori dipendenti, senza che ciò influisca sul diritto dei singoli dipendenti di fruire del riposo settimanale, eventualmente, secondo i criteri della turnazione, in un giorno diverso dalla domenica e comunque di 24 ore consecutive.

Si fa presente, a tal proposito, che, al fine di una corretta e puntuale applicazione delle disposizioni in materia di riposo settimanale, la legislazione nazionale prevede un apparato sanzionatorio, caratterizzato dall'applicazione di sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro che viola gli obblighi relativi al riposo settimanale. Si precisa, al riguardo, che l'art. **6 del d.lgs 19 dicembre 1994 n. 758**, che ha sostituito l'art. 27 della precitata legge 370/34, stabilisce che chiunque contravviene alle disposizioni di cui alla legge 370/34 è punito con la sanzione amministrativa da Euro 25 a Euro 154 (da Euro 154 a Euro 1032, se l'inosservanza riguarda più di cinque lavoratori).

Con riferimento alla richiesta di cui al punto 3, si inviano le disposizioni relative al riposo settimanale dei seguenti contratti collettivi:

1. Comparto Sanità;
2. Comparto Ministeri;
3. Comparto del Personale delle Università;
4. CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo;
5. CCNL dei dipendenti di lavoro dei dipendenti da farmacia privata;
6. CCNL per il personale dipendente dalle realtà aderenti all'A.N.P.AS. (Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze);
7. Accordi negoziali per il quadriennio 1994-97 concernenti il trattamento normativo ed economico del personale della carriera direttiva della Banca d'Italia,
8. Accordo negoziale per il quadriennio concernente il trattamento normativo ed economico del personale della carriera operativa, dei servizi generali e di sicurezza operaia della Banca d'Italia;

## ALLEGATI:

- Direttiva n. 93/104/CE;
- Direttiva n. 2000/34/CE;
- Decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66;
- Art. 6 del Decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758;
- Art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- N. 9 allegati contenenti estratti dei contratti collettivi del Comparto Sanità, Ministeri, Comparto personale delle Università (estratto), CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, CCNL dei dipendenti di lavoro dei dipendenti da farmacia privata, CCNL per il personale dipendente dalle realtà aderenti all'A.N.P.A.S. (Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze), Accordi negoziali per il quadriennio 1994-97 concernenti il trattamento normativo ed economico del personale della carriera direttiva della Banca d'Italia, Accordo negoziale per il quadriennio concernente il trattamento normativo ed economico del personale della carriera operativa, dei servizi generali e di sicurezza operaia della Banca d'Italia, Comparto Regioni – Autonomie Locali.