



# Ministero della Giustizia

*Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi*

Prot. n. 119/S/G PO/FE

Roma, 15 APR. 2008

## ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

C.G.I.L. F.P.  
C.I.S.L. F.P.S.  
UIL PA  
UNSA SAG CONFSAL  
FLP  
R.D.B. P.I.

LORO SEDI

**OGGETTO: LAVORO DOMENICALE - RIPOSO - REPERIBILITA'. NOTA MINISTERIALE.**

*Per opportuna conoscenza, si trasmette la nota ministeriale indirizzata agli Uffici giudiziari contenente osservazioni relative agli istituti indicati in oggetto*

IL CAPO DIPARTIMENTO  
Claudio Castelli



# Ministero della Giustizia

*Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi*

Roma, 15 APR. 2000

Prot. n. 103/689/CD

*Alla Corte Suprema di Cassazione*

*Alla Procura Generale presso la Corte Suprema  
di Cassazione*

*Al Tribunale Superiore delle Acque Pubbliche*

*Alle Corti d'Appello e  
Procure Generali della Repubblica*

*Alla Direzione Nazionale Antimafia*

*Loro Sedi*

**OGGETTO: LAVORO DOMENICALE - RIPOSO - REPERIBILITA'. OSSERVAZIONI.**

Dai vari quesiti rivolti a questa Amministrazione centrale, oltre che da alcune recenti note sindacali, risulta che non c'è uniformità di applicazione di importanti istituti contrattuali sui quali, peraltro, la Direzione generale del bilancio e della contabilità e la Direzione generale del personale e della formazione, ciascuna per la parte di propria competenza, sono già intervenute, in più occasioni, con specifiche note di risposta ad alcuni Uffici giudiziari.

Gli istituti in questione sono quelli del "riposo settimanale", contenuto nell'articolo 17 del CCNL 1994-1997 (**Il riposo settimanale cade normalmente di Domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore**), e quello delle "trentasei ore di lavoro settimanale", contenuto nell'articolo 19 dello stesso CCNL (**L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali**).

Presi singolarmente, i predetti istituti risultano di pacifica interpretazione, quando, invece, vi sia contatto tra essi, sorgono problemi applicativi per la cui soluzione, in alcuni casi, risultano adottati rimedi che potrebbero provocare danni erariali o annullare i riferimenti costituzionali su cui tali istituti trovano fondamento. Ci si riferisce ai principi del riposo settimanale e al sinallagma tra prestazione e controprestazione, entrambi principi discendenti direttamente dall'articolo 36 della Costituzione.

La questione pratica da cui originano problemi vari si verifica allorché un dipendente presti attività lavorativa nel giorno di domenica, o perché chiamato dallo stato di reperibilità o perché previsto che lavorasse in quel giorno.

In questo caso (lavoro domenicale), entrano in gioco i due istituti sopra richiamati che, non escludendosi a vicenda, e quindi entrambi applicabili, comportano quanto segue.

1. Al dipendente chiamato in servizio spetta, sempre ed in ogni caso, un giorno di riposo in sostituzione della domenica, giorno - quest'ultimo - deputato "normalmente" al riposo, ma divenuto, nel caso in esame, lavorativo a tutti gli effetti (art. 17 CCNL e art. 36 costituzione citati). Independentemente dalle ore lavorate di domenica, quindi, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo per il recupero delle energie psico-fisiche. La giornata di riposo, nel caso di lavoro domenicale, e solo in questo caso, spetta non per compensare le ore lavorate, siano esse una o nove, ma è riconosciuta per il solo fatto di recarsi al lavoro in un giorno deputato normalmente al riposo, alle attività sociali e ad impegni familiari, ed in sostituzione di tale giorno. Il riconoscimento di tale giornata di riposo, possibilmente non in tempi lontani (per non vanificare la ratio della stessa: recupero delle energie psico-fisiche) non potrà mai comportare la violazione dell'altro principio contrattuale e costituzionale delle trentasei ore settimanali e, quindi, del sinallagma tra prestazione (36 ore di lavoro) e controprestazione (retribuzione corrisposta per trentasei ore - art. 19 CCNL e 36 Cost. citati). In altri termini, cambiando il solo il giorno di riposo settimanale non può cambiare la quantità di prestazione contrattualmente stabilita e retribuita.
2. Le ore lavorate nella giornata domenicale possono essere:
  - a) retribuite come lavoro straordinario,  
oppure, in alternativa ed a richiesta del dipendente,
  - b) chieste come riposo compensativo e decurtate dalle trentasei ore che il dipendente è tenuto a svolgere nella settimana successiva. In altri termini, la domenica diventa giorno lavorativo, e può essere considerata parte della settimana lavorativa, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà deputato al riposo settimanale in sostituzione della domenica.
3. Nell'ipotesi di cui al punto 2, tuttavia, potrebbero sorgere problemi organizzativi nel caso in cui il lavoratore opti per il pagamento dello straordinario domenicale e non per il riposo compensativo, oppure nel caso in cui la prestazione lavorativa sia stata resa per poche ore ed il dipendente scelga di decurtarle dalla trentasei ore che dovrà successivamente effettuare. In questi casi, i problemi sorgono nella fase dell'effettuazione delle intere trentasei ore (in caso di pagamento dello straordinario domenicale) o del completamento delle trentasei ore settimanali (in caso di scelta di riposo compensativo per le ore domenicali svolte), per il fatto che il dipendente dovrà fruire nella settimana successiva anche (obbligatoriamente) del riposo sostitutivo della domenica; tutto ciò in cinque giorni, per chi articola su cinque la settimana lavorativa. Indubbiamente problemi organizzativi potrebbero esserci, ma trattasi solo ed esclusivamente di problemi organizzativi che non potranno comportare la riduzione delle trentasei ore di lavoro contrattualmente previste. Lo spostamento del giorno di riposo, dalla domenica ad un altro successivo, non può comportare un danno all'erario. In caso di problemi organizzativi, tuttavia, nulla esclude che il completamento dell'orario d'obbligo della settimana successiva avvenga anche in tempi diversi, d'intesa con Dirigente dell'Ufficio, purché avvenga.

Esempi pratici:

a) se un dipendente lavora tre ore la domenica e non chiede il pagamento dello straordinario, nella settimana successiva ha diritto ad un giorno di riposo sostitutivo della domenica e dovrà effettuare altre trentatré ore di lavoro (per problemi organizzativi vale il discorso fatto sopra).

b) se un dipendente lavora tre ore la domenica e ne chiede il pagamento come straordinario, nella settimana successiva ha diritto ad un giorno di riposo sostitutivo della domenica e dovrà effettuare trentasei ore di lavoro (per problemi organizzativi vale discorso fatto sopra).

4. Le argomentazioni fino ad ora esposte in merito al giorno di riposo sostitutivo della domenica, garantito dalla costituzione e dal CCNL, valgono solo per la giornata di domenica; per il lavoro prestato in altri giorni festivi si applicano solo le norme che disciplinano lo straordinario festivo ed, in alternativa ed a richiesta, quelle del riposo compensativo per le corrispondenti ore di straordinario svolte.

Discorso a parte merita la questione se al dipendente in reperibilità nella giornata domenicale spetti un giorno di riposo sostitutivo della domenica anche quando non si è chiamati in servizio (c.d. reperibilità passiva) ed, ancora, se le ore in reperibilità (in attesa di essere chiamato in servizio) siano da considerarsi lavorative a tutti gli effetti, come sostenuto da parte di qualche organizzazione sindacale che fa riferimento a sentenze di giudici di primo grado soprattutto con riferimento al Comparto sanità.

Sul primo punto (riposo in sostituzione della domenica in cui si è stati solo reperibili), è intervenuta, in più occasioni, la Corte di cassazione che ha mutato nel tempo il proprio orientamento giurisprudenziale. Fino al 1995, la Suprema Corte ha ritenuto che la reperibilità c.d. passiva domenicale comportasse ugualmente il diritto ad un giorno di riposo sostitutivo della domenica. Successivamente, con le sentenze n. 5245 e n. 6400, la Cassazione ha cambiato orientamento ritenendo che in caso di reperibilità domenicale senza chiamata in servizio non spettasse il giorno di riposo sostitutivo della domenica. L'orientamento da ultimo citato non sembra abbia subito modifiche negli ultimi anni.

Sulla seconda questione (equiparazione al lavoro effettivo del tempo trascorso in reperibilità), la lettera del CCNL del 12.1.1996, sottoscritto in sede Aran, ed in particolare l'articolo 8, secondo cui "In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore", ed ancora "per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura non inferiore a lire 33.600. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento" ed, infine, "In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario", sembrano escludere che il tempo di attesa in reperibilità possa considerarsi attività lavorativa prestata.

Si invitano i signori Presidenti di Corte d'Appello e Procuratori Generali a trasmettere la presente nota agli Uffici Giudiziari del distretto, ringraziando per la collaborazione.

**IL CAPO DIPARTIMENTO**

**Claudio Castelli**

