

LAVORO (CONTRATTO COLLETTIVO DI)

LAVORO (RAPPORTO DI)

SANZIONI AMMINISTRATIVE E DEPENALIZZAZIONE

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MACIOCE Luigi - Presidente -

Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Consigliere -

Dott. TORRICE Amelia - Consigliere -

Dott. BLASUTTO Daniela - rel. Consigliere -

Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 9354-2014 proposto da:

[REDACTED] C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, D.G. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliati in ROMA, VIA POMPEO MAGNO 23/A, presso lo studio dell'avvocato GIAMPIERO PROIA, che li rappresenta e difende unitamente agli avvocati FRANCO STIVANELLO GUSSONI, MAURIZIO PANIZ, giusta delega in atti;

- ricorrenti -

contro

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, C.F. (OMISSIS), in persona del Ministro pro tempore, DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO BELLUNO, in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliati in ROMA,

VIA DEI PORTOGHESI 12, presso AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO, che lo rappresenta e difende ope legis;

- controricorrenti - avverso la sentenza n. 3017/2013 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 17/12/2013, R.G. N. 1907/2008;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/05/2016 dal Consigliere Dott. DANIELA BLASUTTO;

udito l'Avvocato MATTEO SILVESTRI per delega GIAMPIERO PROIA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

1. Con la sentenza impugnata la Corte di appello di Venezia ha confermato la pronuncia del Tribunale di Belluno che aveva rigettato l'opposizione proposta *L. n. 689 del 1981*, ex art. 22 dalla soc. coop. a r.l. [REDACTED] cui era stato ingiunto il pagamento della somma di Euro 11.207,11 a titolo di sanzioni amministrative per non avere concesso al proprio personale dipendente, occupato in attività produttive nella giornata di domenica, l'osservanza del giorno di riposo settimanale di turno di 24 ore consecutive, per un totale di n. 217 giornate.

La Corte di appello ha respinto i motivi di gravame aventi ad oggetto le eccezioni preliminari di nullità e illegittimità dell'ordinanza - ingiunzione e di difetto di legittimazione della Direzione provinciale ad accertare e contestare l'illecito. Nel merito, ha osservato che era comprovata la violazione sistematica da parte della soc. [REDACTED] nel periodo gennaio 2002-luglio 2003, dell'obbligo di garantire ai dipendenti il riposo settimanale ogni sei giorni consecutivi di lavoro e che la deroga alla cadenza del riposo settimanale è consentita solo se prevista da una disposizione di legge o dai contratti collettivi o anche dal contratto individuale, ma nel caso di specie non ricorreva alcuna di tali ipotesi, non potendo configurare una deroga convenzionale la prospettata "autogestione" da parte dei dipendenti, invocata dall'appellante.

2. Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la soc. [REDACTED] con quattro motivi, seguiti da memoria ex *art. 378 c.p.c.* Resistono il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Direzione Territoriale del Lavoro di Belluno con controricorso.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo si denuncia violazione della L. n. 66 del 2003, art. 9, della *L. n. 370 del 1934*, del *D.M. 22 giugno 1935*, art. 5 e dell'art. 2109 c.c. per non avere la Corte distrettuale debitamente considerato che, ai sensi della L. n. 66 del 2003, art. 9 cit., il diritto del lavoratore a un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica, può essere derogato per i servizi e le attività il cui funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche, ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività o siano di pubblica utilità; la norma ha pure fatto salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorni diversi dalla domenica e le

deroghe previste dalla [L. n. 370 del 1934](#) ed ha previsto che con decreto ministeriale sarebbero state individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3. In tutti i casi suddetti, la deroga al riposo settimanale sussiste in forza della previsione legislativa e di quella ministeriale senza necessità di ulteriori pattuizioni nè collettive nè individuali ed in virtù della sola ricorrenza dall'attività tabellata. Saggiunge che [REDACTED] svolge attività di produzione e commercializzazione di prodotti lattiero-caseari all'interno e fuori della provincia di (OMISSIS) e per l'esecuzione di tale attività provvede ogni giorno a raccogliere il latte dai propri fornitori e quindi a lavorarlo presso lo stabilimento di (OMISSIS). Tale attività rientra dunque nella previsione di cui al n. 1 della tabella ministeriale del 22.6.1935 - industria della pastorizzazione del latte - per cui è consentita dal legislatore la deroga al riposo settimanale, senza che a tal fine siano necessari ulteriori accordi, collettivi o individuali.

Con il secondo motivo si censura la sentenza per violazione di legge in relazione agli [artt. 112, 115 e 116 c.p.c.](#), [art. 2697 c.c.](#), [art. 1362 c.c.](#) e segg., [artt. 2077 e 2078 c.c.](#), art. 1 e art. 8 preleggi, [artt. 1340 e 1374 c.c.](#); omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio; nullità della sentenza. Lamenta la ricorrente l'erroneità della sentenza nella parte in cui ha escluso la presenza di una deroga convenzionale, che invece avrebbe dovuto ravvisare nel comportamento costante e generalizzato dei dipendenti, idoneo ad integrare un uso aziendale. La gestione dei turni di lavoro era effettuata dai lavoratori in base alle loro specifiche esigenze; costoro, ben consapevoli della natura della tipologia del lavoro da svolgere, si erano auto-organizzati in modo tale da assicurare il servizio.

Con il terzo motivo si denuncia violazione degli [artt. 112 e 115 c.p.c.](#), [art. 2697 c.c.](#), [L. n. 307 del 1934](#), [art. 1](#) e [D.Lgs. n. 66 del 2003](#), [art. 9](#) omesso esame di fatto decisivo per il giudizio e nullità della sentenza. Si censura la sentenza nella parte in cui ha affermato che l'appellante aveva ammesso che i suoi dipendenti avevano "fruito di un riposo giornaliero non coincidente con la domenica e dopo sette giorni di lavoro". Al contrario, nel ricorso in opposizione la società aveva dedotto che i lavoratori avevano "sempre usufruito di un riposo settimanale, se non ogni sei giorni di lavoro, al più tardi ogni sette giorni, a seconda dell'organizzazione del lavoro...". Aggiunge che questo riposo era stato preceduto o seguito da altri giorni di assenza per ferie o per altri riposi compensativi.

Il quarto motivo censura la sentenza per violazione di legge in relazione alla [L. n. 241 del 1990](#), [art. 2](#) e [L. n. 689 del 1981](#), [artt. 14 e segg.](#) omesso esame di fatto decisivo per il giudizio. La Corte di appello aveva ritenuto non applicabile il termine di trenta giorni di cui alla [L. n. 241 del 1990](#), [art. 2](#) all'ipotesi di emanazione di ordinanza-ingiunzione.

2. Il primo motivo è infondato. La direttiva 104/93/CE del 23 novembre 1993 (unitamente alla successiva [direttiva 2000/34/CE](#)) ha definito alcuni basilari principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, riguardanti in particolare l'orario settimanale, i riposi, le pause giornaliere, il lavoro notturno e i ritmi di lavoro, il riposo settimanale e le ferie annuali, con l'intento di introdurre principi di salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori dei Paesi dell'Unione. Tale direttiva ha dato avvio ad un processo di revisione, nel nostro ordinamento, della disciplina in materia di orario di lavoro e riposi, che, attraverso la legge comunitaria 2001 (che ha conferito al Governo la delega per l'attuazione della direttiva) è approdata all'emanazione del [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#) (Attuazione della [direttiva 93/104/CE](#) e della [direttiva 2000/34/CE](#) concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), anch'esso successivamente più volte

modificato (in particolare dal [D.L. 25 giugno 2008, n. 112](#), conv. con modificazioni, nella [L. 6 agosto 2008, n. 133](#)).

3. La disciplina dell'orario di lavoro, dei riposi e della turnazione nelle giornate di lavoro è rimessa alla contrattazione delle parti, salvi i limiti stabiliti dal legislatore statale con il [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#). L'art. 1 di tale D.Lgs. chiarisce che le disposizioni ivi contenute sono "dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro". L'art. 7 prevede che, "ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata...".

Il successivo art. 9, comma 1, con riferimento ai riposi settimanali, detta la seguente regola generale: "Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni". Il secondo comma stabilisce che "fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1: a)...)"; b...); c)...; d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 17, comma 4" (ossia la deroga ad opera della contrattazione collettiva è ammessa soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo). Il comma 3 prevede che "Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:... d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità". Il quarto comma ha fatto salve "le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonchè le deroghe previste dalla [L. 22 febbraio 1934, n. 370](#)". Infine, il comma 5, ha previsto che con decreto ministeriale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonchè le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, sarebbero state "individuare le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel [D.M. 22 giugno 1935](#), e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonchè quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lett. a), b) e c)...". Corollario del rilievo giuridico che l'ordinamento attribuisce all'esigenza di salvaguardia dell'individuo in relazione alla durata complessiva della prestazione lavorativa e all'osservanza dei riposi è la previsione di un apparato sanzionatorio in caso di violazione dei limiti e dei divieti, contemplato dall'art. 18 bis D.Lgs..

4. Dunque, la disciplina vincolistica posta a tutela del lavoratore è derogabile solo ad opera della contrattazione collettiva e nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge, mentre il mancato esercizio della facoltà di deroga ad opera delle parti sociali comporta l'operatività diretta delle garanzie e dei limiti legali, con conseguente applicazione delle sanzioni stabilite in caso di violazione (cfr. Cass. n. 11574/2014).

5. Tanto premesso, va rilevato che la regola generale di cui al comma 1 è costituita dal diritto a fruire di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive

ogni sei di lavoro, atteso che la locuzione "ogni sette giorni" sta a indicare la cadenza della fruizione del riposo, appunto settimanale, e non - come si desume da alcuni passi del ricorso - alla fruizione del riposo dopo sette giorni lavorativi. Altro principio generale è che, "di regola", il riposo settimanale deve essere fruito "in coincidenza con la domenica".

La cadenza settimanale è derogabile solo nei casi di cui al comma 2 lett. a), b), c) e d); la fattispecie in esame non rientra in alcuna delle ipotesi di cui alle lett. a), b), c), mentre la lett. d) consente la deroga solo alla contrattazione collettiva. La questione dell'esistenza (o dell'applicabilità) di eventuali deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva di settore non risulta essere stata introdotta nel giudizio di merito e comunque è estranea all'ambito delle censure sottoposte all'esame di questa Corte di legittimità.

Il comma 3, che alla lett. d) contempla "i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità", nel cui alveo applicativo l'odierna ricorrente ha prospettato doversi ricondurre la propria attività produttiva - anche in ragione della inclusione nella tabella 3 del *D.M. 22 giugno 1935* delle "attività di pastorizzazione del latte, attività del personale addetto alle operazioni di ricezione, al trattamento ed imbottigliamento e distribuzione del latte" -, non contempla una deroga alla cadenza settimanale del riposo, ma alla coincidenza di tale riposo con la domenica ("Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica..."), questione che non è oggetto del giudizio, atteso che la violazione ascritta alla società ricorrente attiene alla mancata fruizione, da parte del personale dipendente, del riposo di cui al primo comma dell'art. 9, dopo sei giorni di lavoro, e non del mancato riconoscimento di forme di compensazione per la prestazione lavorativa resa nella giornata della domenica. Il richiamo fatto dal *D.M. 22 giugno 1935, art. 9, comma 5* è palesemente volto alla disciplina della deroga al riposo domenicale e non alla cadenza settimanale; per essa resta ferma la deroga sub comma 2 lett. a), b), c) e d).

6. Il secondo motivo è infondato.

A prescindere dalla novità della questione, prospettata in termini di uso aziendale, non risultando dalla sentenza impugnata una questione posta in tali termini (la sentenza riferisce soltanto di una allegazione di "autogestione"), comunque è palesemente infondata tale tesi. Per configurare un uso aziendale occorre che esso introduca un trattamento più favorevole ai lavoratori, e nel caso di specie certo tale situazione non ricorre, in quanto l'uso afferirebbe ad una deminutio dei diritti dei lavoratori, derivante dalla reiterazione della violazione di legge.

Come già osservato da questa Corte (Cass. n. 10591 del 2004), per la formazione degli usi aziendali, riconducibili alla categoria degli usi negoziali, è necessaria unicamente la sussistenza di una prassi generalizzata (che si realizza attraverso la mera reiterazione di comportamenti posti in essere spontaneamente e non già in esecuzione di un obbligo) che comporti per i dipendenti l'attribuzione generalizzata di un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva (v. pure Cass. nn. 8342 del 2010, 3296 del 2016).

Il potere di deroga è riconosciuto alle OO.SS. perchè il legislatore riconosce loro l'idoneità a tutelare e proteggere gli interessi e i diritti, mentre tale idoneità è esclusa rispetto al singolo lavoratore, in considerazione della posizione di debolezza contrattuale in cui è posto nei confronti del datore di lavoro, con la conseguenza che la disciplina legale dell'orario di lavoro non può essere

validamente derogata per effetto della rinuncia ai relativi diritti da parte del lavoratore. A tutto ciò va aggiunto che la presente controversia ha ad oggetto la disciplina sanzionatoria, di diretta rilevanza pubblicistica, dettata dall'art. 18 bis cit. D.Lgs. (sanzioni il cui importo è stato decuplicato con il recentissimo D.L. n. 143 del 2013, in vigore dal 24 dicembre 2013), rispetto alla quale non è neppure configurabile un potere dispositivo in capo ai soggetti titolari del rapporto di lavoro.

7. Il terzo motivo è inammissibile, in quanto tende a contestare l'accertamento di fatto della violazione, operato dai giudici di merito alla stregua delle risultanze di causa. Inoltre, è ammessa nello stesso ricorso la violazione costituita dalla mancata fruizione del riposo nel settimo giorno, dopo sei di lavoro, mentre costituisce questione nuova ed inammissibile la prospettata fruizione di un "ulteriore" (e non meglio precisato) giorno di riposo compensativo.

8. Il quarto motivo è infondato. Le Sezioni Unite della Corte (sent. n. 9591 del 2006) hanno affermato che la disposizione di cui alla [L. 7 agosto 1990, n. 241, art. 2, comma 3](#), tanto nella sua originaria formulazione, secondo cui il procedimento amministrativo deve essere concluso entro il termine di trenta giorni, quanto nella formulazione risultante dalla modificazione apportata dal [D.L. 14 marzo 2005, n. 35, art. 36-bis](#) convertito dalla [L. 14 maggio 2005, n. 80](#), secondo cui detto termine è di novanta giorni, nonostante la generalità del testo legislativo in cui è inserita, è incompatibile con i procedimenti regolati dalla [L. 24 novembre 1981, n. 689](#), che costituisce un sistema di norme organico e compiuto e delinea un procedimento di carattere contenzioso scandito in fasi i cui tempi sono regolati in modo da non consentire, anche nell'interesse dell'incolpato, il rispetto di un termine così breve. (conformi, Cass. nn. 9585, 10452, 14138, 13589, 19785, 21797 del 2006 e numerose altre successive). 9. Il ricorso va dunque rigettato, con condanna di parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate nella misura indicata in dispositivo per compensi professionali, oltre spese prenotate a debito. Sussistono i presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dal [D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1](#) quater, introdotto dalla [L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17](#) (legge di stabilità 2013). Tale disposizione trova applicazione nella fattispecie, applicandosi ai procedimenti iniziati in data successiva al 30 gennaio 2013, avuto riguardo al momento in cui la notifica del ricorso si è perfezionata, con la ricezione dell'atto da parte del destinatario (Sezioni Unite, sent. n. 3774 del 18 febbraio 2014).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro 3.000,00 per compensi professionali, oltre spese prenotate a debito.

Ai sensi del [D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1](#) quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 17 maggio 2016.

Depositato in Cancelleria il 1 agosto 2016
