

Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

MILANO, 25 MAGGIO 2017

Circolare dedicata alle aziende del RETAIL

OGGETTO: REGOLAMENTAZIONE LAVORO DOMENICALE LIMITI LEGGE BERSANI

Spettabile clientela,

mi preme tornare su un argomento che dibattiamo spesso con le aziende del RETAIL: la regolamentazione del lavoro domenicale.

Ricordo che il 31 marzo 1998 è stato emanato il decreto 114 denominato DECRETO LUIGI BERSANI, che ha "liberalizzato" le attività commerciali.

La legge Bersani stabilisce che, in tutta Italia, otto domeniche più quelle del mese di dicembre 2013, sono esonerate dalla chiusura (in totale 13). Nelle zone turistiche non vi sono limiti alle aperture.

In quegli anni, però, rimane ancora in vigore una legge del 1934 che non è interpretabile e che stabilisce che "il riposo di 24 ore consecutive deve essere dato la domenica, salvo le eccezioni stabilite dagli articoli seguenti".

Nel 2003, arriva poi la c.d. Legge Biagi (detta Legge 30), che introduce il contratto individuale nel quale si può inserire l'obbligo del lavoro domenicale in deroga al contratto nazionale. Sempre nel 2003, arriva il D. Lgs. 66/2003, in adempimento ad una direttiva europea che, oltre a regolamentare in maniera stringente il godimento delle ferie (come tutti ben sanno), trasforma il concetto di riposo settimanale: all'art. 9, 1° comma, si stabilisce che il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 (il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore). Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Ciò significa che è possibile lavorare per 12 giorni consecutivi, e aggiungere i due giorni di riposo al termine del periodo. Colgo l'occasione per ricordare a tutte le aziende che, le sanzioni per il mancato rispetto del riposo, sono "salate".

Successivamente, arriva il rinnovo del CCNL COMMERCIO che stabilisce l'obbligo di almeno 26 domeniche lavorate nell'anno, obbligo che rimarrà congelato fino al 2011 (per



Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

opposizione della CGIL); poi, anche la CGIL, darà il via libera al lavoro domenicale obbligatorio, sottoscrivendo di fatto, dei contratti integrativi aziendali che, nei fatti, recepiscono il contratto nazionale su questo tema.

Pertanto, il CCNL COMMERCIO, all'art. 141, stabilisce quanto segue (riportiamo interamente il testo per poi spiegarlo in maniera dettagliata; potete trascurare la lettura dell'articolo e andare direttamente alle conclusioni):

- **Art. 141: Lavoro domenicale: 1 comma:** nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.
- **2. Comma:** vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.
- **3. Comma:** in tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.
- **4. Comma:** In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del CCNL 18 luglio 2008, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.
- **5. Comma:** ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende, al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative, hanno facoltà di organizzare per **ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal d. lgs. 31 marzo 1998, n. 114 (Decreto Bersani di cui all'inizio della circolare) e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.**
Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:
- **Le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;**
- **I lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;**
- **I portatori di handicap di cui all'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992.**

Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

- **6. Comma:** altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.
- **7. Comma:** in relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
- **8. Comma:** fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori, anche con orario di lavoro a tempo parziale, che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica.
- **9. Comma:** le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
- **10 Comma:** fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137.
- **11 Comma:** La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

CONCLUSIONI:

Riprendendo i quesiti più frequenti delle aziende clienti, riepilogo di seguito le risposte alle principali problematiche:

- 1) Come si calcola il numero delle domeniche di apertura:
 - a) Se non esistono intese sulle deroghe di apertura domenicale e festiva a livello territoriale concertate con le parti sociali, cioè i sindacati, e istituzionali, cioè i comuni, per il calcolo del presidio si prendono in considerazione le 52 domeniche dell'anno, si sottraggono le 13 aperture in deroga previste dalla Legge Bersani (52-13=39) sulla differenza cioè 39 verrà applicato il 30% ($39 \times 30 / 100 = 11,7$) da aggiungere alle 13 della

Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

Bersani, ed il risultato sarà **25 come limite massimo di domeniche e festività in cui dovrà essere garantito il presidio.**

- b) Se invece territorialmente esistono intese concertate dalle parti sociali, cioè i sindacati e istituzionali, cioè i comuni, sulle deroghe di aperture domenicali e festive ai fini della garanzia del presidio, si prende in considerazione il numero delle deroghe concordate. Esempio: se su un territorio il numero individuato è di 21 deroghe, si sottraggono dalle 21 deroghe, le 13 aperture previste dalla Bersani (21-13=8); sulla differenza cioè 8 si applicherà il 30%, ovvero 2,4 ($8 \times 30/100 = 2,4$) da aggiungere alle 13 della Bersani, quindi il risultato sarà 15 ($13 + 2,4 = 15$) come limite massimo di domeniche e festività di garanzia del presidio.
- 2) Come viene retribuito il dipendente che ha la domenica come giorno di riposo?
Il dipendente che ha la domenica come giorno di riposo, in caso di lavoro domenicale, deve essere retribuito con il 130% (la giornata della domenica lavorata in più, più la maggiorazione del 30%).
- 3) Come viene retribuito invece, il dipendente che, da contratto di assunzione, ha la domenica come giorno lavorativo ed il giorno di riposo fissato in altro giorno della settimana, esempio, il lunedì?
In questo caso, il dipendente, avendo la domenica come normale giorno di lavoro, viene retribuito con la sola maggiorazione del 30% (maggiorazione festiva per lavoro domenicale).
- 4) Il dipendente che, da contratto di assunzione, ha la domenica come giorno lavorativo (esempio: è stabilito che lavori dal martedì alla domenica, riposo il lunedì), è sottoposto al limite delle 25 domeniche?
No, non è soggetto al limite. Avendo la domenica come normale giorno lavorativo, potrà lavorare anche tutte le domeniche dell'anno, con esclusione naturalmente del periodo feriale.
- 5) Dal CCNL Commercio art. 141 comma 5, sembrerebbe che il lavoro di domenica come giorno di riposo, possa essere richiesto solo ai lavoratori full time e non a quelli part time. E' vero?
E' vero. Può essere richiesto di lavorare la domenica, solo a quei lavoratori che sono full time, i part time sono esclusi.

Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

- 6) Ma quindi, quando nel comma 8 dello stesso articolo si fa riferimento ai lavoratori part time, che cosa si intende?
Si intendono i lavoratori part time che hanno la domenica come giorno ordinario di lavoro (esempio: orario di lavoro che va dal martedì alla domenica, con giorno di riposo, lunedì).

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e porgiamo cordiali saluti.

DOTT. MONICA MELANI