



**TRIBUNALE DI COMO**  
**- SEZIONE II CIVILE -**

----- \*\*\* -----

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

N. 36/13 SEIT  
 N. 1252/13 CREM  
 N. 1216/2/11 RGL

Il Tribunale di Como, in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott. Laura Tomasi, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa n. 1216/2011 RGL,

promossa da

**FINA Giorgio, SICURITALIA SERVIZI INTEGRATI S.C.** in persona del legale rappresentante p.t., col proc. dom. Avv. A. Galasso, con studio in Como, via Mugiasca 4

Opponente

contro

**DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI COMO** in persona del Direttore *pro tempore*, rappresentato e difeso dai funzionari delegati dott. V. Barbaro, P. Blumetti, C. Santoro

Opposto

Oggetto: opposizione a ordinanza-ingiunzione ex art. 6 d.lgs. 150/2011

**CONCLUSIONI DELLE PARTI**

Come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 4.11.2011, FINA Giorgio e SICURITALIA SERVIZI INTEGRATI S.C. proponevano opposizione avverso l'ordinanza-ingiunzione n. 108/2011 del 13.7.2011, con la quale la Direzione Territoriale del Lavoro (di seguito: DTL) di Como aveva ingiunto il pagamento della somma di € 7.200 a titolo di sanzioni per:

- Violazione dell'art. 9 comma 1 d.lgs. 66/03 (€ 5.200,00) in materia di riposi settimanali in relazione ai lavoratori Borrello, Campanella, Piazza, Accomando;
- Violazione dell'art. 14 d.lgs. 124/04 (€ 2.000,00) per mancata ottemperanza alle prescrizioni della DTL in materia di modalità di registrazione delle presenze dei dipendenti;

oltre ad € 38,00 per spese di notifica; sanzioni irrogate a seguito di accertamento ispettivo della DTL relativo all'anno 2008, da cui era originato il verbale di accertamento del 24.3.2009.

Deduceva parte opponente che: la disciplina dell'art. 9 comma 1 d.lgs. 66/03 non trovava in specie applicazione trattandosi di prestazioni di lavoro discontinue; le sanzioni per la violazione della disposizione erano comunque erroneamente calcolate; la DTL non avrebbe avuto il potere di adottare alcuna prescrizione in materia di modalità di registrazione delle presenze dei dipendenti, di talchè nessuna violazione dell'art. 14 d.lgs. 124/03 poteva essere contestata.

La parte opponente chiedeva pertanto al Tribunale: *"[...] in via principale: accertare e dichiarare l'infondatezza e/o nullità e/l'illegitimità dell'ordinanza-ingiunzione [...] n. 108 del 13.07.2011 e conseguentemente disporre l'annullamento e/o la revoca. In via subordinata: [...] accertare e dichiarare che la sanzione comminata per la violazione dell'art. 9, comma 1 del d.lgs. n. 66/2003, nel periodo sino al 25.06.2008, è stata calcolata in modo errato [...] e, per l'effetto, ridurre la sanzione nel rispetto della previsione di cui ai*

previgente art. 18 bis del d.lgs. n. 66/2003, ovvero nel minimo disposto dalla legge o in

quella diversa misura che vorrà ritenersi di giustizia".

Si costituiva in giudizio la parte opposta contestando quanto ex adverso dedotto e chiedendo il rigetto dell'opposizione.

All'udienza del 20.2.2013 la causa veniva decisa come da dispositivo in atti.

L'opposizione è infondata e va respinta, per i motivi di seguito esposti.

1. Contestazione di violazione dell'art. 9 d.lgs. 66/03

La parte opponente non ha contestato quanto accertato dalla DTL, ossia che i lavoratori oggetto dell'ispezione a campione abbiano goduto dei riposi settimanali oltre il settimo giorno, ma ha dedotto che legittimamente il godimento del riposo settimanale sarebbe stato postposto, in quanto, stante la natura discontinua delle attività svolte dai lavoratori, si applicherebbero le deroghe di cui all'art. 9 comma 2 lett. b) e d) d.lgs. 66/03.

Con riferimento alle violazioni contestate per il periodo antecedente il 25.6.2008, si rammenta che l'art. 9 comma 1, nella versione antecedente la novella operata con d.l. 112/08, conv. in l. 133/08 prevedeva: "il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7".

Il comma 2 dell'art. 9 disponeva: "Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1 [...] b) le attività caratterizzate da periodi lavoro frazionati durante la giornata".

In specie, è pacifico che le attività svolte dai lavoratori di SICURTALIA SERVIZI INTEGRATI S.C. rivestano tali caratteristiche.

Quanto al significato della deroga di cui alla lett. b), secondo la parte opponente, la stessa va interpretata nel senso che, per le attività discontinue, il riposo settimanale può essere fruito oltre il sesto giorno.

Secondo la DTL, invece, la deroga non riguarda la periodicità settimanale del riposo, ma la circostanza che, per le attività frazionate, il riposo giornaliero possa essere, ex art. 7 d.lgs. 66/03, inferiore alle 11 ore consecutive, di talché il lavoratore "discontinuo" avrà diritto a fruito ogni 7 giorni del riposo di 24 ore, ma lo stesso verrà cumulado non con le 11 ore di riposo giornaliero, bensì con una frazione di riposo giornaliero inferiore alle 11 ore.

Ritiene il giudice che l'interpretazione propugnata dalla DTL sia quella corretta. La stessa infatti trova supporto non solo nelle indicazioni date dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 30/2007 (prodotta sub doc. 10 fasc. DTL), ma anche nelle

indicazioni della dottrina. Quest'ultima ha infatti sottolineato la necessità di un'interpretazione della deroga di cui alla lett. b), costituzionalmente orientata e conforme all'art. 36 comma 3 Cost. ("il lavoratore ha diritto al riposo settimanale [...] e non può rinunciare", evidenziando come l'inderogabilità della periodicità settimanale del riposo di 24 ore - almeno fino alla modifica dell'art. 9 comma 1 ad opera del d.l. 112/08 - sia ricavabile dalle pronunce della Corte Cost., che mostrano una crescente considerazione nei confronti dell'esigenza di tutela della salute del lavoratore (v. Corte cost. n. 150/1967; n. 146/1971; n. 101/1975), e non contemplano neppure l'ipotesi di uno slittamento incondizionato del riposo, sia dalla circostanza che, all'interno del primo comma dell'art. 9, è comunque fissata la regola della coincidenza del riposo con la domenica, la cui osservanza implica anche il rispetto della periodicità ebdomadaria del riposo. Con riferimento alla disciplina previgente al 25.6.2008, deve dunque ritenersi che la deroga di cui all'art. 9 comma 2 lett. b) riguardi il cumulo tra 24 e 11 ore di riposo e non la periodicità settimanale del riposo. Conseguente che la parte opponente non può legittimamente invocare detta deroga per giustificare il godimento del riposo settimanale oltre il settimo giorno.

Il comma 2 dell'art. 9 prevede una seconda ipotesi di derogabilità della disciplina di cui al comma 1, segnatamente disponendo: "d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4, ossia a condizione che "ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in

*casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata" (art. 17 comma 4 d.lgs. 66/03).*

La parte opponente ha dedotto di avere in specie applicato la deroga prevista dal CCNL applicabile.

Il CCNL Servizi Integrati Multiservizi 2007-2011 (doc. 12 fasc. opponente) prevede in effetti all'art. 32 che la prescrizione di cui all'art. 9 comma 1 sia assolta *"in quelle situazioni aziendali che garantiscano comunque un periodo di riposo medio settimanale di 24 ore consecutive da realizzare in un arco temporale di 2 settimane"*.

Tuttavia, come evidenziato dalla DTL, il medesimo art. 32 pone molteplici ulteriori condizioni per l'attivazione della deroga ivi contemplata, segnatamente che la deroga sia applicata per ciascun lavoratore per non più di quattro eventi in un anno; che la stessa riguardi attività che rivestano le caratteristiche di servizio essenziale, oppure casi eccezionali e imprevisi; che venga data informazione alle OOSS sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della deroga.

In specie, la parte opponente non ha allegato né dimostrato che sussistessero i presupposti richiesti dall'art. 32 del CCNL per l'operatività della deroga (limitazione a 4 eventi all'anno per lavoratore, eccezionalità delle circostanze, comunicazione alle OOSS), di talché non può concludersi che la disciplina prevista dalla citata disposizione sia stata correttamente applicata. In assenza di dimostrazione dell'operatività della deroga, non può che essere constatata la violazione dell'art. 9 comma 1 d.lgs. 66/03.

In relazione alle violazioni contestate per il periodo successivo al 25.6.2008, l'art. 9 comma 1 d.lgs. 66/03, come modificato dal d.l. 112/08, conv. in l. 133/08 prevede: *"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'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo e' calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni"*.

In relazione a tale periodo, la DTL ha dimostrato di avere contestato la violazione dell'art. 9 unicamente in condizioni in cui i riposi non erano stati effettuati per periodi superiori alla media prevista dalla disposizione (segnatamente dal 26.9.2008 all'1.11.2008 per il lavoratore ACCOMANDO e dal 26.7.2008 al 9.8.2008 per il lavoratore BORRELLO: doc. 9 fasc. DTL).

Nemmeno per dette violazioni appaiono applicabili le deroghe di cui all'art. 9 comma 2 lett. b) e d) invocate dalla parte opponente. Anzitutto, per le ragioni sopra esposte, la deroga della lett. b) non può essere interpretata come deroga alla periodicità del riposo settimanale, dovendo invece essere interpretata come deroga alla cumulabilità di 24 + 11 ore di riposo (settimanale e giornaliero) come del resto emerge anche dalla modifica dell'art. 7 d.lgs. 66/03 cui l'art. 9 comma 2 lett. b) rinvia. In secondo luogo, nemmeno in questo caso la parte opponente ha dimostrato la sussistenza delle condizioni per l'operatività della deroga prevista dall'art. 32 del CCNL. Non applicandosi alcuna delle deroghe invocate dalla parte opponente, ed avendo la DTL dimostrato il mancato rispetto della disciplina di cui al novellato art. 9 comma 1 d.lgs. 66/03, la sanzione amministrativa è stata legittimamente irrogata.

In conclusione, le doglianze della parte opponente relative all'insussistenza della violazione dell'art. 9 d.lgs. 66/03 sono infondate e vano disattese.

## 2. Calcolo delle sanzioni per la violazione dell'art. 9 comma 1 d.lgs. 66/03

In relazione al quantum delle sanzioni irrogate ex art. 18 bis comma 4 d.lgs. 66/03 per le violazioni dell'art. 9 commesse prima del 25.6.2008 (€ 500,00 \* 8 riposi non goduti = € 4.000,00), la parte opponente ha lamentato che la DTL abbia proceduto al cumulo materiale, applicando la sanzione di € 500,00 per ciascun riposo non goduto dal singolo lavoratore.

La parte opponente ha sostenuto che, se il legislatore avesse voluto prescrivere la comminabilità di una sanzione per ogni singolo riposo non goduto, l'avrebbe

espressamente previsto, come ha fatto ai commi 3 e 7, nonché nel comma 4 stesso, come novellato dal d.l. 112/08 e applicabile alle violazioni commesse dopo il 25.6.2008.

Il giudicante rammenta che l'art. 18 bis comma 4 nella versione applicabile *ratione temporis* prevedeva: *"la violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1 e 9, comma 1 è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro"*.

La disposizione invero non prescriveva espressamente l'applicabilità della sanzione per ogni singolo lavoratore e riposo non goduto. Va tuttavia rilevato che l'interpretazione proposta dalla parte opponente non appare ragionevole, posto che la condotta vietata viene integrata e si consuma ogni volta in cui al singolo lavoratore sia impedito il godimento del singolo riposo, e diverso è il disvalore della stessa, ove sia consumata una sola o molte volte, e in relazione al singolo, oppure a diversi lavoratori. In altre parole, sarebbe irragionevole che venisse punito con la stessa sanzione un datore di lavoro il quale impedisca il godimento del riposo una sola volta a un lavoratore, e un datore di lavoro il quale impedisca reiteratamente il godimento dei riposi a diversi lavoratori. Deve dunque ritenersi - come del resto opinato anche dal Ministero del Lavoro nella circ. n. 8/2005 (doc. 10 fasc. DTL) - che, anche prima della modifica introdotta dal DL 112/08 la sanzione prevista per la violazione dell'art. 9 comma 1 d.lgs. 66/03 si applicasse a ogni singolo lavoratore e a ogni mancato riposo, e che la novella del 2008 abbia meramente esplicitato un dato già ricavabile dalla lettera del previgente art. 18 bis. Né è possibile applicare il cumulo giuridico ex art. 8 comma 2 l. 681/89, non vertendosi in materia di violazione di "norme di legge in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie".

Consegue che le sanzioni per le violazioni dell'art. 9 d.lgs. 66/03 commesse nel periodo antecedente il 25.6.2008 sono state correttamente quantificate dalla DTL.

In relazione a tutto il periodo oggetto di accertamento, l'entità delle sanzioni appare proporzionata alla gravità della violazione, considerato che la DTL ha riscontrato violazioni in relazione a 4 dei 6 lavoratori oggetto dell'ispezione a campione. In definitiva, la doglianza dell'opponente relativa al quantum della sanzione irrogata va rigettata.

### 3. Contestazione di violazione dell'art. 14 d.lgs. 124/04

La sanzione è stata irrogata dalla DTL per mancata ottemperanza alla prescrizione, impartita dagli ispettori ex art. 14 d.lgs. 124/04, con il verbale di accertamento del 24.3.2009, di provvedere, a decorrere dal mese di maggio 2009, a implementare un sistema di registrazione su supporto cartaceo o informatico dell'orario di inizio e fine del turno di ciascun lavoratore.

La parte opponente ha dedotto che la prescrizione è illegittima perché l'art. 39 d.l. 112/08, nel prescrivere al datore di lavoro la tenuta del libro unico del lavoro (LUL) - sempre correttamente tenuto da SICURITALIA SERVIZI INTEGRATI SC - non impone di adottare alcuna peculiare modalità della registrazione delle presenze e perché. Inoltre, secondo la tesi dell'opponente, poiché ex art. 7 d.lgs. 66/03 il riposo giornaliero può essere fruito in modo non continuativo dai lavoratori con attività discontinue, del tutto inutile sarebbe prevedere il sistema di registrazione prescritto dalla DTL.

Il giudicante rammenta che ai sensi dell'art. 39 DL 112/2008, il libro unico del lavoro *"deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi"*.

Come statuito anche dal TAR Lombardia nella sentenza n. 830/11 resa *inter partes* in sede di impugnazione della prescrizione impartita dalla DTL, la funzione di tale annotazione è di consentire il controllo del rispetto delle disposizioni di legge in materia di orario di lavoro, riposi, pause di lavoro e lavoro notturno.

Consegue che la mera indicazione, nel LUL compilato da SICURITALIA, del quantitativo complessivo di ore lavorate, non consente alcun controllo circa il rispetto delle prescrizioni di legge in materia di riposi, pause di lavoro e lavoro notturno. Non rileva che in specie le attività dei dipendenti di SICURITALIA siano soggette alla deroga di cui

all'art. 7 d.lgs. 66/03, in quanto la stessa riguarda unicamente un aspetto dell'orario di lavoro, ossia il godimento del riposo settimanale, e pertanto non esime il datore di lavoro dall'obbligo di rendere verificabile il rispetto delle altre disposizioni di legge in specie rilevanti, nonché delle condizioni legittimanti la deroga di cui all'art. 7 cit.

Emanando la disposizione relativa alle modalità di registrazione dell'inizio e fine di ciascun turno, la DTL ha impartito una prescrizione esecutiva di mera specificazione del disposto dell'art. 39 dl 122/08, funzionale a consentire il controllo del rispetto delle disposizioni di legge in materia di orario di lavoro, nell'ambito della discrezionalità tecnica consentita dallo stesso art. 39, e, pertanto, conformemente ai poteri previsti dall'art. 14 d.lgs. 124/04 (v. in tal senso TAR Lombardia, sent. cit.).

Poiché la parte opponente non ha ottemperato alla prescrizione impartita - la cui esecutività non era sospesa dal ricorso esperito avverso la prescrizione stessa: v. art. 14 ult. co. d.lgs. 124/04 - legittimamente è stata irrogata la sanzione di € 2.000,00 per l'inottemperanza.

In conclusione, essendo tutte le doglianze della parte opponente infondate, l'opposizione va respinta e l'ordinanza ingiunzione n. 108/2011 va convalidata.

La complessità e novità delle questioni trattate giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Como in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza o eccezione così provvede:

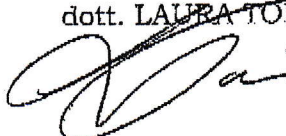
1. Respinge il ricorso e per l'effetto convalida l'ordinanza ingiunzione n. 108/2011 oggetto di opposizione.
2. Compensa integralmente tra le parti le spese processuali.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito delle motivazioni.

Como, 20/02/2013

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott. LAURA TOMASI

IL CANCELLIERE CI  
BRONELLO SALVATORE



Depositato nella cancelleria  
del Tribunale di Como.

19 APR 2013

IL CANCELLIERE

