

Lavoro la domenica

19 Gennaio 2021



Il dipendente può rifiutarsi di prestare lavoro domenicale e che succede nel caso in cui non si presenti sul lavoro?

Non sono pochi i dipendenti costretti a lavorare la domenica. Ma fin dove il datore di lavoro può costringerli a svolgere una prestazione al di fuori della normale settimana lavorativa? Quali sono i giorni di riposo che spettano per legge e cosa succede a chi si rifiuta di svolgere lavoro la domenica?

Il cosiddetto lavoro domenicale rientra nelle questioni attinenti all'orario di lavoro che, come noto, è un argomento disciplinato in parte dalla legge e in parte dai contratti collettivi.

Ecco le informazioni principali su tale tema.

Indice

- [1 Quante ore di riposo spettano a un lavoratore?](#)
- [2 Quando l'azienda può far lavorare la domenica?](#)
- [3 Quanto viene pagato il lavoro la domenica?](#)
- [4 Il lavoro la domenica è obbligatorio?](#)

[Quante ore di riposo spettano a un lavoratore?](#)

Il lavoratore ha diritto a 24 ore di riposo ogni settimana, da fruire consecutivamente al riposo giornaliero, salvo deroghe (questo periodo di riposo è calcolato come media nell'arco di 14 giorni).

Il riposo settimanale deve coincidere, di regola, con la domenica [1].

È possibile stabilire un giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica, purché non si violi la periodicità del riposo stesso [2].

La legge, inoltre, prevede numerose deroghe al godimento del riposo nella giornata di domenica.

Il diritto ad avere almeno un giorno di riposo alla settimana è strumentale alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro. Ad esso, il dipendente non può mai rinunciare.

Cosa ben diversa è invece il diritto all'astensione dal lavoro nei giorni previsti come festività a cui il lavoratore può rinunciare con un accordo individuale col datore di lavoro oppure in sede di contrattazione collettiva.

Quando l'azienda può far lavorare la domenica?

Come si è detto sopra, per legge il giorno di riposo settimanale è la domenica.

Tuttavia, questa previsione può essere derogata in alcuni specifici casi:

- lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- attività con periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- settore dei trasporti ferroviari;
- quando è previsto nei contratti collettivi purché: a) il riposo giornaliero non si sovrapponga con quello settimanale; b) ai lavoratori siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo o, in caso di eccezionale impossibilità oggettiva, che sia predisposta una protezione appropriata a favore degli stessi;
- personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare.
- personale addetto alle seguenti attività: a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate; b) attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto, a causa del loro deterioramento e della loro utilizzazione: a) industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno; b) quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
- servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche: a) servizi ed attività il cui funzionamento domenicale soddisfi interessi rilevanti della

collettività; b) servizi ed attività il cui funzionamento domenicale sia di pubblica utilità;

- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di vendita al minuto e affini;
- attività commerciali e stabilimenti termali;
- opifici, la cui forza motrice prevalente è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, o è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ed esclusivamente per l'uso di questo;
- industrie all'aperto soggette ad interruzione per intemperie per 24 ore;
- lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti: a) vigilanza delle aziende e degli impianti; b) compilazione dell'inventario e del bilancio annuale;
- lavori indispensabili per la sicurezza delle persone o degli impianti: a) lavori indispensabili per la conservazione dei prodotti e delle materie destinate alla lavorazione; b) lavori disposti per ragioni d'ordine pubblico dal prefetto;
- personale alloggiato negli alberghi non diurni per ragioni di servizio;
- personale viaggiante addetto ai vagoni letto, commessi viaggiatori e personale equiparabile;
- pubblici spettacoli.

Quanto viene pagato il lavoro la domenica?

In assenza di specifiche e diverse previsioni nel contratto collettivo applicato, il lavoro prestato di domenica deve essere comunque remunerato, differenziando il complessivo trattamento economico-normativo rispetto a quello dei lavoratori che usufruiscono del riposo, ad esempio:

- attraverso la concessione di maggiori riposi compensativi;
- attraverso la concessione di una specifica indennità [3].

In base al prevalente orientamento giurisprudenziale, per soddisfare il diritto del lavoratore ad una maggiore retribuzione per il lavoro prestato di domenica non è sufficiente il riconoscimento del solo riposo compensativo [4].

Ciascun contratto collettivo prevede misure differenti per le maggiorazioni per il lavoro domenicale.

Il lavoro la domenica è obbligatorio?

Se il contratto collettivo prevede la possibilità che il dipendente possa prestare lavoro domenicale, quest'ultimo non può rifiutarsi. In caso contrario, può subire sanzioni disciplinari che possono arrivare sino al licenziamento.

Possono rifiutare il lavoro domenicale solo le seguenti categorie di lavoratori:

- 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.

note

[1] Art. 2109 c.c.; art. 9 del DLgs. 8.4.2003 n. 66

[2] Interpello Min. Lavoro 10.7.2009 n. 60

[3] Cass. SS.UU. 8.10.91 n. 10513

[4] Cass. 10.12.2001 n. 15589.

Autore immagine: depositphotos.com

(da www.laleggepertutti.it)