

LAVORO SUBORDINATO

# Lavoro a chiamata: la retribuzione per il lavoro prestato nei giorni festivi

Analisi del corretto trattamento retributivo da riconoscere ai lavoratori intermittenti qualora chiamati a prestare la propria opera in giorni considerati festivi

di Francesco Geria - LaborTre Studio Associato | 6 DICEMBRE 2019 | [Scarica il PDF](#)



Per espressa previsione dell'[art. 1](#) della Legge 27 maggio 1949, n. 260 vengono indeterminate, all'interno del calendario dell'anno, una serie di festività durante le quali il dipendente, pur astenendosi dal lavoro, riceve la normale retribuzione globale di fatto giornaliera. In caso di prestazione lavorativa durante tali giornate, invece, egli percepirà, oltre alla retribuzione globale di fatto giornaliera, anche quanto spettante per le ore di lavoro effettivamente prestate maggiorate in ossequio alle previsioni stabilite dalla contrattazione collettiva applicata.

Se disposizioni normative e contrattazione collettiva ben definiscono il trattamento economico da riconoscere in tali situazioni, possono, tuttavia, sorgere dubbi quanto all'applicazione di tale istituto in casi particolari quali i contratti di lavoro intermittente (o a chiamata), ove il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo.

Con il presente intervento, dunque si vuole analizzare il corretto trattamento retributivo da riconoscere ai lavoratori intermittenti qualora chiamati a prestare la propria opera in giorni considerati festivi.

## SOMMARIO:

LA DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE

LA RETRIBUZIONE PER I GIORNI CONSIDERATI FESTIVI

## La disciplina del lavoro intermittente

Come evidenziato in premessa, il contratto intermittente, cd. a chiamata, rappresenta una particolare tipologia di rapporto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un **datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo**, secondo le disposizioni di cui agli artt. da [13](#) a [18](#) del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

### Attenzione

In tali casi, il lavoratore è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai dipendenti esclusivamente nel periodo di effettivo impiego, mentre è privo di tutela nel tempo in cui rimane a disposizione del datore di lavoro.

Più nello specifico, il contratto di lavoro intermittente **può essere stipulato**.

Chiedi un'assistenza e  
l'Assistenza MySolution

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo **svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati** nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- nel caso di **soggetti di età inferiore a 24 anni**;

---

Ricorda

Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere **entro il compimento del 25esimo anno**.

---

- oppure, di **età superiore a 55 anni**;
- per le attività a carattere discontinuo individuate dalla tabella allegata al [R.D. n. 2657/1923](#), in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti (in attesa di rivisitazione da parte del Ministero del Lavoro).

Diversamente, **è vietato il ricorso al lavoro intermittente**:

- a. per la **sostituzione di lavoratori** che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b. presso **unità produttive nelle quali** si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario** in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c. ai **datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

---


Attenzione

Si precisa che il contratto c.d. a chiamata **è ammesso** per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un **periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate** nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Nel caso in cui sia superato questo periodo, il contratto si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

---

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.

Le **modalità operative**, attualmente in vigore, per effettuare le comunicazioni delle giornate di lavoro relative ai dipendenti con contratto intermittente sono state definite dal Decreto Interministeriale del [27 marzo 2013](#) e dalla Circolare MLPS . 27/2013 .

Chatta con la **Redazione** e  
l'**Assistenza MySolution**

Attenzione

Occorre precisare che **tale comunicazione non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione**, effettuata secondo quanto previsto dal [D.M. 30 ottobre 2007](#), ma costituisce un ulteriore adempimento, previsto dal citato [art. 1, comma 21](#), lettera b) della legge 28 giugno 2012, n. 92.


## La retribuzione per i giorni considerati festivi

Nonostante la specifica previsione di un complesso e specifico assetto normativo, proprio in ragione della sua particolare natura, possono essere innumerevoli i dubbi che si pongono nell'applicazione, al lavoro intermittente, delle comuni regole a cui sono assoggettati i rapporti di lavoro dipendente.

Nel dettaglio, per quanto qui interessa, seppur legge e contrattazione collettiva definiscano specificatamente quale sia il **regime da applicarsi** nei casi di prestazione dei lavoratori in occasione delle festività, non vi è una norma che espressamente identifichi i casi in cui tale regime sia applicabile anche ai lavoratori a chiamata ma esso viene riconosciuto per analogia, non essendoci previsioni contrarie. Poste le suddette premesse, occorre preliminarmente, definire **cosa s'intenda per festività** e quale sia il trattamento retributivo riconosciuto in caso di prestazione lavorativa in tali giornate.

Per espressa previsione dell'[art. 1](#) della Legge 27 maggio 1949, n. 260, **sono considerati festivi**, agli effetti della osservanza del completo orario festivo:

- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno;
- il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
- il 25 aprile, anniversario della liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 1° maggio: festa del lavoro;
- il 2 giugno, Festa della Repubblica;
- il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria, 15 agosto;
- il giorno di Ognissanti, 1° novembre;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione, 8 dicembre;
- il giorno di Natale;
- il giorno 26 dicembre, S. Stefano.

In tali giornate, dunque, oltre che in ulteriori festività evidenziate dalla contrattazione collettiva, i lavoratori si asterranno dalla prestazione, salvo diverso accordo con il datore di lavoro. 

Chatta con la **Redazione** e  
l'**Assistenza MySolution**

Sul punto, infatti, degno di nota è l'intervento del Ministero del Lavoro che, con [Interpello del 10 luglio 2009, n. 60](#), ha stabilito come, relativamente al principio della **coincidenza del riposo con la domenica** non sembrano sussistere particolari ostacoli per la sua derogabilità. In proposito, in particolare, non vi è alcuna norma costituzionale che sancisca tale coincidenza e va, anzi ricordato che la stessa Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità delle previsioni contenute nella [Legge n. 370/1934](#) che imponevano ai lavoratori della stampa il riposo domenicale.

---

Attenzione

Soltanto nella legge ordinaria ([D.Lgs. n. 66/2003](#)) è stabilita la coincidenza del riposo settimanale con la domenica, coincidenza prevista – peraltro – solo in via tendenziale.

---

Ciò premesso, va comunque ricordato che l'individuazione di un **giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica non deve contrastare con il principio della periodicità** del riposo stesso, secondo il quale occorre osservare, mediamente, un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro.

Deve, peraltro, sottolinearsi la **differenza** fra il **riposo settimanale** – volto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro in generale – ed il **diritto di astensione** dalla prestazione lavorativa **nei giorni previsti come festività**.

---

Attenzione

In questi casi, deve escludersi che il suddetto diritto possa essere disconosciuto unilateralmente dal datore di lavoro, essendo la relativa rinunciabilità rimessa esclusivamente all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore, accordo che – si ritiene – possa essere raggiunto anche in sede di contrattazione collettiva.

---

Per quanto attiene al **trattamento retributivo**, l'[art. 5](#) della suddetta [Legge n. 260/1949](#) stabilisce che durante le festività i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

---

Approfondimento

La **normale retribuzione** sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge.

---

Diversamente, in caso di prestazione lavorativa durante tali giornate, invece, essi percepiranno, oltre alla retribuzione globale di fatto giornaliera, anche quanto spetta per le ore di lavoro effettivamente prestate, insieme alla **maggiorazione prevista dal contratto collettivo di riferimento**.

Chatta con la Redazione e  
l'Assistenza MySolution

Attenzione

Qualora la **festività ricorra nel giorno di domenica**, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche **una ulteriore retribuzione** corrispondente all'aliquota giornaliera.

---

Quanto finora delineato, dunque, rappresenta la disciplina normativa del trattamento delle festività a cui hanno diritto tutti i lavoratori dipendenti, ma, **tale disciplina può essere applicata anche ai lavoratori c.d. a chiamata?** Come anticipato, **la risposta è affermativa** nonostante il silenzio della contrattazione collettiva che, nella maggior parte dei casi, non regola specificatamente l'istituto ma rimanda, nella definizione del rapporto di lavoro intermittente a quanto disposto dal [D.Lgs. n. 81/2015](#).

---

Ricorda

Si ricorda, infatti, che qualora il Ccnl di settore non disciplini un aspetto del rapporto di lavoro, occorrerà attenersi a quanto determinato dalla legge.

---

E per queste ragioni, in virtù del disposto di cui all'[art. 17](#) del D.Lgs. n. 81/2015, rubricato "*Principio di non discriminazione*", il lavoratore intermittente non deve ricevere:

- per i periodi lavorati;
- a parità di mansioni svolte;

**un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.**

---

Attenzione

Tuttavia, il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

---

Ne deriva che, in tutti i casi in cui al lavoratore dipendente non a chiamata di pari livello spetti una maggiorazione per la prestazione lavorata, la stessa dovrà essere attribuita anche al lavoratore intermittente che presti la medesima opera alle medesime condizioni.



## Riferimenti normativi:

- [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#)
- [Legge 27 maggio 1949, n. 260](#)

ISSN: 2612-2936

## Argomenti trattati

**LAVORO FESTIVO**    **LAVORO INTERMITTENTE**    **RETRIBUZIONE PER I GIORNI FESTIVI**

www.mysolution.it è una testata registrata al Tribunale di Milano

Reg. N. 82 del 22/02/2010 ISSN 2612-2405

Direttore responsabile: Elio Cipriani

©Copyright CESI Multimedia S.r.l. - Via Vittoria Colonna, 7 - 20149 Milano

Telefono 02.36165.200 - e-mail info@cesimultimedia.it

C.F./P.I. 12247490159 - C.C.I.A.A. Milano N.305744

**Privacy e Cookie Policy** - Codici ISSN



Chatta con la **Redazione** e  
l'**Assistenza** MySolution