

Lavoro domenicale, si può dire no al capo? Ecco cosa sapere per evitare sanzioni

di [Claudio Garau](#)

Publicato il 11 Luglio 2024

Il lavoro domenicale esiste e a riguardo il lavoratore deve essere ben informato per evitare possibili conseguenze disciplinari.

Il legislatore, all'art. 2109 del **Codice Civile**, indica espressamente il periodo di riposo settimanale e lo fa coincidere, di regola, con la **domenica**. In questo giorno il lavoratore e la lavoratrice possono così recuperare le energie psicofisiche e prepararsi al meglio al ritorno in ufficio, dopo essersi dedicati alla famiglia, agli amici e/o alle attività ed hobby preferiti. Se è consuetudine ben nota il riposo settimanale di domenica, tuttavia è pur vero che coloro che lavorano anche in questo giorno festivo, non mancano. Commessi di supermercati, autisti, camerieri, cuochi e non solo: l'elenco delle professioni in cui è comune lavorare nel settimo giorno della settimana è davvero ampio. La domanda che segue però può sorgere spontanea: ci si può **rifiutare di lavorare di domenica**? Oppure si può essere costretti dal proprio capo a lavorare in tale giorno festivo? Ecco le risposte.

Lavoro domenicale, il contesto normativo di riferimento

Partiamo da un presupposto incontrovertibile: in linea generale, nel diritto del lavoro italiano non c'è alcuna norma di legge che impedisca al lavoratore subordinato di lavorare la domenica. Come accennato in apertura, se da un lato il diritto al riposo settimanale è inderogabile – anche perché legato al diritto alla salute tutelato in Costituzione – dall'altro non c'è un obbligo a **riposarsi di domenica** e non, invece, in un altro giorno. Oltre a ciò più volte gli indirizzi giurisprudenziali della **Cassazione** hanno evidenziato che il riposo per le

festività come ad es. il **riposo domenicale** - da cumulare con le ore di riposo giornaliero - può essere oggetto di **flessibilizzazione** alla luce dell'[art. 9 del D.lgs. n. 66/2003](#) sull'orario di lavoro. Tale periodo di



riposo consecutivo va calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni e, come indica il comma 3 del citato articolo, il riposo di 24 ore consecutive può essere:

- stabilito in un giorno differente dalla domenica;
- attuato con turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione specifica o adetto ad es. ad attività industriali, di vendita o attività atte ad soddisfare interessi della collettività o di pubblica utilità.

A riprova della flessibilità garantita dal legislatore ai **datori di lavoro** vi è anche quanto previsto all'art. 9 comma 4 del Dlgs. n. 66 del 2003, secondo cui sono comunque salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica. Non solo. In materia nel 2009 il **Ministero del Lavoro** con un interessante documento rimarcò che l'individuazione di un giorno di riposo settimanale differente dalla domenica è legittima, ma non deve scontrarsi con il principio della periodicità del riposo stesso, per cui è necessario osservare – in media - un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro nell'arco di tempo (14 giorni) di riferimento in base a cui calcolare detta media.

Ci si può rifiutare di lavorare di domenica?

Quanto sopra ricordato ci permette di affermare che **la regola generale del riposo domenicale non è fissa o predeterminata. Le parti sono libere**: niente impedisce di concordare il riposo settimanale ad es. il martedì o il giovedì oppure, viceversa, di stabilire l'astensione dal lavoro domenicale. Anzi con la firma di un contratto che contiene una clausola relativa alla prestazione di lavoro di domenica, l'azienda potrà richiedere lo svolgimento delle mansioni anche nel settimo giorno della settimana - pur sempre però nel rispetto della normativa dettata in materia di riposo settimanale. Da ciò consegue che – laddove previsto - per il lavoratore subordinato è illegittimo opporsi al **lavoro domenicale**, a meno che il CCNL di settore non disponga un espresso divieto di lavoro in questo giorno. Tuttavia, in base a quanto previsto da alcuni contratti collettivi, sono comunque esonerati dal lavoro domenicale specifiche categorie di persone. Tra essi i beneficiari della [legge 104](#) e i genitori con figli a carico fino a tre anni. Quindi – in linea generale - si può essere esonerati dal lavoro domenicale per esigenze di ambito sanitario o familiare, ma non di certo per andare a vedere una partita di calcio o perché si è programmata una gita con gli amici. Anzi chi si sottrae illegittimamente a tale obbligo può essere colpito da una **sanzione disciplinare**, che può arrivare al **licenziamento**. Ricordiamo infine che chi lavora nel settimo giorno della settimana ha diritto a una retribuzione maggiore che ricompensi per la prestazione eseguita in un giorno normalmente destinato al riposo e allo svago. La misura della maggiorazione è determinata dalla contrattazione collettiva.

Claudio Garau Giovedì 11 luglio 2024