

LA FESTIVITÀ CHE CADE DI SABATO



Sesto giorno «non lavorativo»

La giurisprudenza ha affrontato più volte la questione, ritenendo che, salva l'esistenza di una diversa ed espressa previsione contrattuale, il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva che viene riconosciuto ai lavoratori retribuiti in misura fissa, in caso di coincidenza di una festività con la domenica, non spetta; viceversa, in caso di coinciden-

za della stessa con il sabato non lavorativo.

Se il normale orario di lavoro è concentrato nell'arco di cinque giorni settimanali (vale a dire dal lunedì al venerdì), il sesto giorno deve qualificarsi semplicemente - agli effetti di tutti gli istituti contrattuali - come non lavorativo, feriale a zero ore, e non anche come festivo

IL LAVORO FESTIVO



Doppia tipologia

Il lavoratore che presta attività in un giorno festivo ha diritto, oltre al trattamento economico per la festività, anche a quello per la prestazione lavorativa svolta nella giornata stessa. Il trattamento è generalmente maggiorato secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl). Gli stessi Ccnl distinguono le seguenti due

tipologie:

- lavoro festivo che viene prestato in giornata festiva, ma comunque sempre nell'ambito dell'orario settimanale contrattuale del lavoratore;
- lavoro straordinario festivo che corrisponde alle ore lavorate nella festività, fuori dall'orario settimanale contrattuale del lavoratore

STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE



La distinzione

È considerato lavoro straordinario quello che viene prestato oltre il normale orario di lavoro, cioè quello svolto oltre la quarantesima ora, oppure oltre la minore durata stabilita dai contratti collettivi. Il ricorso al lavoro straordinario dev'essere contenuto. In assenza di una disciplina collettiva applicabile, lo svolgi-

mento dello straordinario è ammesso solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, e comunque per un periodo che non superi la quota di 250 ore annuali.

Il lavoro supplementare è, invece, quello svolto dai lavoratori part time in misura superiore al loro orario contrattuale, ma entro i limiti di quello normale.

IL RIPOSO SETTIMANALE



La regola e le eccezioni

Il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo stabilito in almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, e tale periodo va cumulato con le 11 ore di riposo giornaliero previste dalla legge. Il periodo di riposo consecutivo può, però, essere calcolato anche come media in un periodo non superiore a 14

giorni.

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni, per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare oppure per il personale destinato allo svolgimento di attività che hanno caratteristiche peculiari

CONTRATTO A CHIAMATA: LE IPOTESI APPLICATIVE



Prestazioni discontinue o intermittenti

Il contratto a chiamata costituisce una particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'espletamento di prestazioni di carattere "discontinuo o intermittente".

La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa per periodi di durata significativa, purché inter-

vallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione.

Il contratto può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore

CONTRATTO A CHIAMATA: LA GESTIONE



La segnalazione

Entro l'inizio della prestazione occorre segnalare la stessa utilizzando il modulo Informativo Uni-Intermittente:

- tramite email (non necessariamente Pec) all'indirizzo Intermittenti@pec.lavoro.gov.it;
- online, attraverso il sito www.cliclavoro.gov.it;
- con sms, per le prestazioni da rendere non

oltre le 12 ore dalla comunicazione, indicando il codice fiscale del lavoratore e previa registrazione del datore al portale web Cliclavoro;

- in caso di malfunzionamento del sistema telematico: inoltrando un fax alla Dtl competente e conservando la ricevuta dell'invio con la comunicazione di malfunzionamento del sistema

IL RICORSO AL VOUCHER



Limiti d'importo

È possibile attivare il lavoro accessorio tenendo conto del limite di 7mila euro in un anno civile, in capo al singolo prestatore. Sempre entro il limite di 7mila euro all'anno, nelle imprese e dai professionisti ogni lavoratore può incassare fino a 2.020 euro per ciascun committente. I limiti si intendono come

importi "netti" in capo al prestatore e i voucher hanno normalmente valore orario.

Il committente deve acquisire dal prestatore una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi. Una volta acquistati i tagliandi, occorre denunciare preventivamente la prestazione sul sito web dell'Inps