

# Domenica, maggiorazione anche se non fissata dal Ccnl

## Lavoro

Per la Cassazione il disagio dei lavoratori deve essere compensato

**Giampiero Falasca**

Il lavoro domenicale deve essere compensato con una maggiorazione retributiva anche quando il contratto collettivo nazionale di lavoro non prevede alcuna compensazione per la maggiore penosità della prestazione. Con l'affermazione di questo principio, la Corte di cassazione (sentenza 31712/2025) conferma quell'indirizzo interpretativo che, rispetto ad alcuni contratti collettivi, assegna ai giudici il compito di integrare e rafforzare i trattamenti economici previsti dalle parti sociali, quando questi sono considerati inferiori a un livello minimo dignitoso.

La vicenda nasce di fronte al Tribunale di Busto Arsizio, cui si era rivolto un gruppo di lavoratori dipendenti che svolgevano mansioni di pulitori turnisti presso l'aeroporto di Malpensa, per chiedere il pagamento di una maggiorazione della retribuzione giornaliera ordinaria per il lavoro prestato di domenica. In primo grado il datore di lavoro è stato condannato al pagamento di una maggiorazione del 30%; tale sentenza è stata confermata dalla Corte d'appello di Milano. Secondo i giudici di merito, la maggiorazione doveva essere riconosciuta in quanto il Ccnl applicato (che riconosceva solo il diritto al riposo compensativo a fronte del turno domenicale) non indennizzava i sacrifici incidenti sulla serie di interessi umani e familiari compromessi dall'attività lavorativa svolta di domenica.

La Cassazione conferma questa lettura, affermando che non è legittima una previsione contrattuale che si limita a spostare il riposo dalla domenica a un altro giorno, senza alcun *quid pluris* in termini di vantaggio economico o di indennizzo di altra natura. Il lavoro prestato di domenica, anche nell'ipotesi di differimento del riposo settimanale in altro giorno, deve essere compensato con un trattamento aggiuntivo, che deve essere previsto dalla contrattazione collettiva, ma può essere determinato dal giudice se l'accordo siglato dalle parti sociali non stabilisce nulla.

Nel caso specifico, i giudici di merito hanno riconosciuto la maggiorazione del 30 per cento. Tuttavia, secondo la Cassazione, questa non è una regola valida per tutte le situazioni. Il trattamento aggiuntivo per il lavoro domenicale, infatti, può consistere anche in benefici non necessariamente economici: non viene, quindi, fissata una regola precisa, ma ci si limita a indicare la necessità che il lavoro domenicale sia oggetto di un trattamento di maggior favore, che può consistere in una misura economica o nella maturazione di riposi compensativi aggiuntivi.

Viene confermato un indirizzo giurisprudenziale che, sempre più, sta mettendo in crisi il ruolo centrale del contratto collettivo nella definizione della misura giusta del salario e delle voci che lo compongono. Un indirizzo che parte da un fondamento reale – nei casi affrontati dalla giurisprudenza le retribuzioni contrattuali sono particolarmente esigue – ma che apre scenari molto problematici sia per le parti sociali, che vedono depotenziata la loro capacità di negoziare accordi effettivamente esigibili, sia per le imprese, costrette a fronteggiare un quadro di regole che cambiano in continuazione.