

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di **MARIO CASSARO****Lavoro temporaneo nelle festività natalizie: strumenti e opportunità**

Il periodo natalizio offre opportunità significative sia per le imprese, che possono rispondere efficacemente ai picchi di domanda, sia per i lavoratori, che trovano occasioni di impiego anche temporaneo.

Con l'avvicinarsi delle festività di fine anno, numerose imprese si trovano ad affrontare un significativo incremento dell'attività lavorativa. Il periodo natalizio rappresenta infatti un momento cruciale per molti settori economici, dal commercio alla ristorazione, dal turismo alla logistica. Per rispondere efficacemente alle esigenze temporanee di manodopera, il legislatore ha predisposto **diversi strumenti contrattuali flessibili** che consentono di gestire l'assunzione di personale nel rispetto della normativa vigente.

Una delle formule più interessanti per il **settore turistico-alberghiero e della ristorazione** è rappresentata dal **contratto per l'esecuzione di servizi speciali di durata non superiore a 3 giorni**, comunemente definito lavoro "extra" o "di surroga". Questo istituto, disciplinato dall'art. 29, c. 2, lett. b) D.Lgs. 81/2015, trova particolare applicazione quando il datore di lavoro deve far fronte a eventi straordinari quali banchetti, cerimonie, convegni o manifestazioni che non possono essere gestiti con l'organico ordinario.

Il Ccnl Turismo amplia le possibilità di utilizzo di questa tipologia contrattuale, consentendone l'impiego anche per periodi ricorrenti come i fine settimana e le festività. In particolare, per quanto riguarda il periodo natalizio, la circolare del Ministero del Lavoro 3.02.2005, n. 4 identifica come "vacanze natalizie" l'arco temporale compreso tra il 1.12 e il 10.01, periodo nel quale è possibile ricorrere a questa forma di contratto. L'accesso a tale formula è limitato alle mansioni riconducibili ai livelli professionali dal 4° al 7°, con una retribuzione che può essere stabilita dalla contrattazione territoriale oppure attraverso un compenso orario onnicomprensivo lordo riferito a un servizio minimo di 4 ore, determinato dal contratto nazionale. Tale compenso include tutti gli elementi retributivi diretti e indiretti, compresi i ratei delle mensilità aggiuntive e del trattamento di fine rapporto.

Accanto al lavoro extra, le imprese dispongono di ulteriori strumenti per gestire le necessità temporanee di personale. Il **contratto di lavoro intermittente**, disciplinato dagli artt. 13-18 D.Lgs. 81/2015, consente di instaurare un rapporto di lavoro caratterizzato da prestazioni discontinue o intermittenti, particolarmente adatto per coprire picchi di attività prevedibili come quelli del periodo festivo.

Altra opzione è rappresentata dal **contratto part-time verticale**, che prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa a tempo pieno, ma solo in determinati periodi dell'anno, settimana o mese, risultando particolarmente funzionale per gestire le intensificazioni stagionali dell'attività.

Per le attività che invece presentano caratteristiche di stagionalità, il **contratto a tempo determinato stagionale** costituisce uno strumento privilegiato, beneficiando di una disciplina meno rigida rispetto al contratto a termine ordinario. Come chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro 27.03.2025, n. 6, rientrano tra le attività stagionali non solo quelle individuate dal D.P.R. 1525/1963, ma anche le attività organizzate per rispondere a intensificazioni del lavoro in determinati periodi dell'anno, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Quando le festività natalizie ricadono in giorni infrasettimanali normalmente lavorativi, trovano applicazione le disposizioni ordinarie in materia di festività nazionali. Il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro conservando la retribuzione. L'eventuale prestazione lavorativa in tali giornate richiede il consenso del dipendente; in sua assenza, il rifiuto è legittimo secondo quanto affermato dalla giurisprudenza (*ex pluris* Cass. n. 27948/2017).

Sul piano retributivo, occorre distinguere tra lavoratori mensilizzati e lavoratori retribuiti a ore. Per i primi, il trattamento economico della festività è già compreso nella retribuzione mensile; ai secondi, spetta la retribuzione globale di fatto, calcolata generalmente in misura pari a 1/6 dell'orario settimanale (o 1/5 per settimane articolate su 5 giorni). Qualora il lavoratore presti effettivamente servizio nel giorno festivo senza recupero, ha diritto sia al trattamento per la festività sia al compenso per lavoro straordinario festivo. Se invece viene concesso un giorno di riposo compensativo, spetta la sola maggiorazione per lavoro festivo, oltre alla retribuzione per la festività.