



❖ LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI

Nel nostro ordinamento, l'orario di lavoro è disciplinato all'interno del D.Lgs. 66/2003. L'obiettivo del decreto è quello di individuare una disciplina univoca nella gestione dell'orario di lavoro, lasciando spazio alla contrattazione collettiva al fine di inserire delle previsioni più favorevoli nei confronti dei lavoratori.

Una gestione particolare in materia di orario di lavoro riguarda i dirigenti. A livello di legge, vengono individuati come dirigenti i lavoratori subordinati che ricoprono un ruolo caratterizzato da un alto grado di professionalità, autonomia e potere decisionale. Anche la giurisprudenza si è espressa in merito, individuando come dirigenti i lavoratori subordinati che, in qualità di alter ego dei datori di lavoro, godono di autonomia e responsabilità maggiore rispetto alle altre categorie professionali, con lo scopo di coordinare l'attività aziendale nella totalità o in alcuni rami autonomi.

LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI



I DIRIGENTI

LA DISCIPLINA
DELL'ORARIO DI LAVORO

IL LAVORO STRAORDINARIO:
LA POSIZIONE DELLA
GIURISPRUDENZA

IL REGIME DI LAVORO PART TIME
DEI DIRIGENTI

LA GESTIONE DELLE FERIE DEL
PERSONALE DIRIGENZIALE

I DIRIGENTI

I **dirigenti** rappresentano una delle categorie di inquadramento individuate dall'articolo 2195 del codice civile, insieme ai quadri, agli impiegati e agli operai.

Dal momento che la legge prevede un trattamento normativo del tutto peculiare nei confronti di tale categoria, soprattutto per quel che riguarda la disciplina dell'orario di lavoro nonché la gestione del licenziamento, risulta di fondamentale importanza individuare le **caratteristiche che contraddistinguono la categoria dirigenziale**. Mancando un'espressa definizione legislativa, occorre necessariamente riferirsi alle diverse sentenze della giurisprudenza.

Importante, in questo senso, è stata la sentenza della Corte Costituzionale del 6 luglio 1972, n. 121, che ha chiarito a caratterizzare la categoria dei dirigenti concorrono:

- la collaborazione immediata con l'imprenditore per il coordinamento aziendale nel suo complesso o in un ramo importante di esso;
- il carattere fiduciario della prestazione;
- l'ampio potere di autonomia nell'attività direttiva;
- la supremazia gerarchica su tutto il personale dell'azienda o di un ramo importante di essa, anche senza poteri disciplinari, ma sempre con poteri organizzativi;
- la subordinazione esclusiva all'imprenditore o ad un dirigente superiore;
- l'esistenza di un potere di rappresentanza extra o infra-aziendale.

Chiarisce inoltre tale sentenza come, affinché il prestatore di lavoro subordinato possa essere qualificato come dirigente, tali aspetti non debbano essere presenti tutti contestualmente, lasciando di conseguenza presumere come sia sufficiente anche solo la presenza di uno (o più) di essi. Procedo, poi, la sentenza, evidenziando come tali caratteristiche permettano di definire il dirigente come l'**alter ego dell'imprenditore**, in quanto lo sostituisce o lo assiste nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie, nonché colui che assicura l'esecuzione delle direttive che lo stesso esercita ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile.

Un ruolo fondamentale è poi svolto dalla contrattazione collettiva, stipulata da associazioni sindacali autonome rispetto a quelle stipulanti i contratti collettivi applicati alla generalità dei lavoratori subordinati.

Il **CCNL Dirigenti Commercio**, ad esempio, definisce i dirigenti come coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia, discrezionalità e iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o ad una sua parte autonoma. Il contratto richiama, quindi, a titolo esemplificativo alcune figure che possono essere ricondotte alla categoria dei dirigenti, tra cui i direttori, i vice direttori e i capi di importanti servizi e uffici.



Sommario:

- I dirigenti
- La disciplina dell'orario di lavoro
- Il lavoro straordinario: la posizione della giurisprudenza
- Il regime di lavoro part time dei dirigenti
- La gestione delle ferie del personale dirigenziale



Collegamenti:

Articolo 2195 codice civile
C. Cost. del 6 luglio 1972, n. 121
Articolo 2094 codice civile
CCNL Dirigenti Commercio, art. 1
CCNL Dirigenti Industria, art. 1
D.lgs. 66/2003, art. 17
Cass. 7 agosto 2004, n. 16050
R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692
Cass. 30 marzo 1992, n. 3914
Legge 190/1985, art. 2
C. Cost. 7 maggio 1975, n. 101
Cass. 18 maggio 2025, n. 13178
DPR 58/1976, art. 19
Cass. 1 settembre 2008, n. 22003
INPS, circolare 11 marzo 1991, n. 65
Cass. 14 marzo 2016, n. 4920
Cass. 2 marzo 2025, n. 5496

Il **CCNL Dirigenti Industria**, invece, ricomprende nella definizione di dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Come anticipato, la normativa sull'orario di lavoro, e in particolare l'articolo 17, comma 5, del d.lgs. 66/2003, **esclude dall'applicazione della maggior parte delle disposizioni in materia** proprio i lavoratori con qualifica dirigenziale.

Nella realtà, il legislatore non richiama fra i soggetti esclusi solo i dirigenti tout court, ma fa riferimento, altresì, al **personale direttivo delle aziende** e in genere alle **persone aventi potere di decisione autonomo**. Tale formulazione legislativa permette, pertanto, di includere altre figure, non inquadrata formalmente nella categoria dei dirigenti, ma a cui sono comunque attribuite funzioni tali da consentire loro di operare in un regime di autonomia decisionale particolarmente significativo. Si tratta più in generale, come precisato dalla stessa norma, di quei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi.



Il legislatore, proprio per tali motivazioni, esclude il personale in oggetto dall'applicazione in materia di orario normale di lavoro, durata massima dell'orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause e lavoro notturno. Resta invece applicabile il limite del riposo settimanale che deve essere pari ad almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, e da calcolare come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Diventa pertanto fondamentale individuare quali possono essere, in concreto, le figure per cui si applica questa particolare disposizione. Ancora una volta si rivelano decisive le pronunce della giurisprudenza. La sentenza della Cassazione del 17 agosto 2004, n. 16050, richiama in particolare l'orientamento che si è formato attorno al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, che aveva introdotto il limite dell'orario di lavoro delle otto ore giornaliere per tutti i lavoratori, escludendo tuttavia il personale direttivo. Nello specifico, con sentenza del 30 marzo 1992, n. 3914, richiamata dalla presente pronuncia, la Cassazione chiariva come l'inquadramento nella categoria del personale direttivo possa derivare dal mero dato formale del conferimento della qualifica. Altresì, una precedente pronuncia aveva evidenziato come nel novero del personale direttivo non dovessero essere inclusi solo i dirigenti ed institori che rivestono qualità rappresentative e vicarie, bensì anche, in difetto di una pattuizione contrattuale in deroga, il personale dirigente cosiddetto minore, ossia gli impiegati di prima categoria con funzioni direttive, i capi di singoli servizi o sezioni di azienda e, in definitiva, i capi-ufficio e i capi-reparto che eccezionalmente possono svolgere persino attività manuale.

Alla luce dell'orientamento ormai consolidato, almeno limitatamente all'applicazione della disciplina in materia di orario di lavoro, sono da ricomprendere tra i soggetti esclusi di cui all'articolo 17, comma 5, del d.lgs. 66/2003, anche i cosiddetti "**dirigenti minori**" e i quadri. Questi ultimi, in particolare, sono definiti dalla legge 190/1985 come quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa. Da ultimo, sono inclusi gli **impiegati cui siano assegnate principalmente funzioni direttive**, verificando se in concreto sussista quell'autonomia organizzativa e decisionale richiamata dalla norma e tale da giustificare l'esclusione.



Sommario:

- I dirigenti
- La disciplina dell'orario di lavoro
- Il lavoro straordinario: la posizione della giurisprudenza
- Il regime di lavoro part time dei dirigenti
- La gestione delle ferie del personale dirigenziale



Collegamenti:

Articolo 2195 codice civile
C. Cost. del 6 luglio 1972, n. 121
Articolo 2094 codice civile
CCNL Dirigenti Commercio, art. 1
CCNL Dirigenti Industria, art. 1
D.lgs. 66/2003, art. 17
Cass. 7 agosto 2004, n. 16050
R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692
Cass. 30 marzo 1992, n. 3914
Legge 190/1985, art. 2
C. Cost. 7 maggio 1975, n. 101
Cass. 18 maggio 2025, n. 13178
DPR 58/1976, art. 19
Cass. 1 settembre 2008, n. 22003
INPS, circolare 11 marzo 1991, n. 65
Cass. 14 marzo 2016, n. 4920
Cass. 2 marzo 2025, n. 5496

IL LAVORO STRAORDINARIO: LA POSIZIONE DELLA GIURISPRUDENZA

L'esclusione del personale dirigenziale dall'applicazione delle norme in materia di orario di lavoro di cui al d.lgs. 66/2003 ha fatto sorgere alcuni dubbi rispetto alla gestione delle ore di **lavoro straordinario** e al conseguente trattamento economico.

Il lavoro straordinario, nello specifico, è definito come la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario normale di lavoro, che corrisponde alle 40 ore settimanali previste dalla legge ovvero al diverso orario eventualmente disciplinato dal contratto collettivo applicato al rapporto. L'articolo 5 del d.lgs. 66/2003, nello specifico, rimette alla contrattazione collettiva di settore la gestione del lavoro straordinario, soprattutto per quel che riguarda la definizione del limite annuo e delle maggiorazioni retributive da riconoscere al dipendente in occasione delle ore aggiuntive prestate. La legge, quindi, si limita a prevedere una **disciplina suppletiva** che interviene in assenza di previsioni contrattuali, nonché stabilisce che la durata massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo di ore di lavoro straordinario, non può eccedere le 48 ore. Questo limite viene calcolato come media in un periodo di 4 mesi, che può essere elevato a 6 mesi o a 12 mesi dalla contrattazione collettiva in presenza di ragioni oggettive.

Data l'inapplicabilità ai lavoratori con qualifica dirigenziale delle norme in tema di orario normale di lavoro e durata massima della prestazione lavorativa nella settimana, agli stessi **non risulta applicabile**, di conseguenza, **la disciplina sul lavoro straordinario**. Corollario di questo principio è che al lavoratore che svolge funzioni dirigenziali è **precluso il diritto al trattamento retributivo corrispondente alle prestazioni di lavoro straordinario**. Come sostenuto dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 101 del 7 maggio 1975, ciò sarebbe giustificato dal **carattere strettamente fiduciario delle prestazioni del dirigente**, per cui l'imprenditore si affida alle doti di capacità ed esperienza del dirigente, conferendogli poteri di iniziativa ed autonomia nell'esercizio di un'attività di lavoro qualitativamente superiore, che ammette e spesso richiede interruzioni e discontinuità. La durata dell'orario, in sostanza, è essenzialmente **legata alla speciale natura delle funzioni e alle connesse responsabilità**, e quindi necessariamente variabile. Conseguentemente, concludono i giudici di legittimità, la retribuzione del personale investito di funzioni direttive non è stabilita in rapporto alla quantità del lavoro prestato, bensì essenzialmente **con riguardo alla qualità di tale lavoro**, che, per la sua natura, non sembra suscettibile di stima e remunerazione commisurata ad ore, così come avviene per il lavoro ordinario e straordinario di altre categorie di lavoratori.

Fermo restando quanto sopra esposto, si è formata una giurisprudenza particolarmente consolidata attorno all'esclusione dei dirigenti anche dalla disciplina del lavoro straordinario, giurisprudenza che di fatto ha posto dei paletti a tale esclusione. Si richiama, nello specifico, una delle ultime pronunce della Corte di Cassazione del 18 maggio 2025, n. 13178. Tale sentenza chiarisce come **il diritto al compenso per lavoro straordinario debba essere riconosciuto ai dipendenti con funzioni direttive in due casi**:

- quando la contrattazione collettiva **contempli un diverso orario normale di lavoro per il personale con detta qualifica**, e tale orario venga in concreto superato;
- se la durata della prestazione **valichi comunque il limite di ragionevolezza**, escluso ogni riferimento all'orario contrattualmente previsto per altre categorie di lavoratori.

I giudici richiamano, dunque, il **principio della ragionevolezza**, sancito dalla stessa Corte Costituzionale nella sentenza sopra citata, la quale specifica che se un limite quantitativo globale alle ore di lavoro non è previsto dalla legge, o eventualmente dalla contrattazione collettiva, questo può certo rinvenirsi nelle **necessità di assicurare anche al personale direttivo la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica**, garantita dalla Costituzione. Del resto, lo stesso articolo 17, comma 5, del d.lgs. 66/2003 chiarisce, con una generale clausola di salvaguardia, che l'esclusione di tale personale dalla disciplina dell'orario di lavoro deve avvenire pur sempre "nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori". Pertanto, secondo il parere della Corte, al giudice sarebbe sicuramente consentito esercitare, in relazione al singolo caso concreto, un controllo sulla ragionevolezza della durata delle prestazioni di lavoro pretese dall'imprenditore, con riguardo alla natura delle funzioni espletate ed alle effettive condizioni ed esigenze del servizio.



Sommario:

- I dirigenti
- La disciplina dell'orario di lavoro
- Il lavoro straordinario: la posizione della giurisprudenza
- Il regime di lavoro part time dei dirigenti
- La gestione delle ferie del personale dirigenziale



Collegamenti:

Articolo 2195 codice civile
C. Cost. del 6 luglio 1972, n. 121
Articolo 2094 codice civile
CCNL Dirigenti Commercio, art. 1
CCNL Dirigenti Industria, art. 1
D.lgs. 66/2003, art. 17
Cass. 7 agosto 2004, n. 16050
R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692
Cass. 30 marzo 1992, n. 3914
Legge 190/1985, art. 2
C. Cost. 7 maggio 1975, n. 101
Cass. 18 maggio 2025, n. 13178
DPR 58/1976, art. 19
Cass. 1 settembre 2008, n. 22003
INPS, circolare 11 marzo 1991, n. 65
Cass. 14 marzo 2016, n. 4920
Cass. 2 marzo 2025, n. 5496

IL REGIME DI LAVORO PART TIME DEI DIRIGENTI

La possibilità di instaurare un rapporto di lavoro in regime di orario ridotto rispetto al normale orario di lavoro, pari a 40 ore settimanali, ovvero pari al minor orario previsto dalla contrattazione collettiva applicata, è sempre stata oggetto di dibattito in giurisprudenza e dottrina.

Ciò in quanto il legislatore stabilisce nell'ipotesi di previsione dell'orario di lavoro part time una disciplina più garantista in favore dell'orario di lavoro, con l'obbligo in particolare di **indicare per iscritto nel contratto di lavoro la distribuzione dell'orario di lavoro** nella giornata, nella settimana o nel mese, al fine di evitare che il datore di lavoro possa disporre unilateralmente della variazione dei tempi e della collocazione della prestazione.

Ma, come analizzato in precedenza, il personale con qualifica dirigenziale è escluso dalla maggior parte delle disposizioni che disciplinano l'orario di lavoro. Innanzitutto, occorre specificare come dal disposto dell'articolo 19 del DPR 58/1976, in merito al versamento della contribuzione previdenziale dei dirigenti, si ricavi indirettamente la possibilità che **il dirigente possa essere titolare di più rapporti di lavoro**.

Ancora una volta, però, si rivela prezioso il contributo della giurisprudenza. Merita richiamare in tal senso la sentenza della Cassazione del 1 settembre 2008, n. 22003, la quale è intervenuta per dirimere ogni dubbio circa l'ammissibilità o meno di un contratto di lavoro part time stipulato con un dirigente. Nello specifico, osserva la suprema Corte che, in forza di quanto prescritto dal legislatore rispetto all'obbligo di puntuale indicazione della distribuzione dell'orario di lavoro nel contratto, è indubbio che nell'ipotesi di stipulazione di un simile contratto con un dirigente vi sia la **necessità di prevedere un limite quantitativo**, senza il quale non sarebbe possibile configurare tale contratto. Tuttavia, deve essere esclusa la possibilità che una simile previsione rimetta al datore di lavoro il potere di definire la distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata, della settimana o del mese, stante il forte grado di autonomia che contraddistingue la qualifica del dirigente. Ne deriva che il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, stipulato per iscritto per lo svolgimento di mansioni di livello dirigenziale, **è rispettoso della disciplina in materia di orario di lavoro laddove indichi solo il limite quantitativo della prestazione lavorativa, purché rimetta all'autonomia del dipendente la distribuzione dell'orario**.



Si osserva che tale interpretazione giurisprudenziale si allinea a quanto era stato specificato diversi anni prima dall'INPS che, con circolare n. 65/1991, chiariva come non si potessero rinvenire nel tessuto normativo preclusioni all'instaurazione di un rapporto di lavoro in regime di orario part time con il personale dirigenziale, nonostante le mansioni proprie del dirigente possano non conciliarsi con la predeterminazione dei tempi di lavoro limitati, propri del part time.

LA GESTIONE DELLE FERIE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

Le ferie rappresentano un altro istituto che in relazione al personale con funzioni dirigenziali subisce delle deroghe, soprattutto per quel che riguarda la corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

La Costituzione stabilisce il **diritto irrinunciabile del lavoratore alle ferie retribuite**. È pertanto indubbio come tale diritto **spetti anche ai dipendenti con qualifica dirigenziale**, considerata la ratio di questo, volto a consentire al dipendente il recupero delle energie psicofisiche spese nell'esercizio della prestazione lavorativa durante l'anno, nonché consentire alla persona di partecipare alla propria vita sociale e familiare.



Sommario:

- I dirigenti
- La disciplina dell'orario di lavoro
- Il lavoro straordinario: la posizione della giurisprudenza
- Il regime di lavoro part time dei dirigenti
- La gestione delle ferie del personale dirigenziale



Collegamenti:

Articolo 2195 codice civile
C. Cost. del 6 luglio 1972, n. 121
Articolo 2094 codice civile
CCNL Dirigenti Commercio, art. 1
CCNL Dirigenti Industria, art. 1
D.lgs. 66/2003, art. 17
Cass. 7 agosto 2004, n. 16050
R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692
Cass. 30 marzo 1992, n. 3914
Legge 190/1985, art. 2
C. Cost. 7 maggio 1975, n. 101
Cass. 18 maggio 2025, n. 13178
DPR 58/1976, art. 19
Cass. 1 settembre 2008, n. 22003
INPS, circolare 11 marzo 1991, n. 65
Cass. 14 marzo 2016, n. 4920
Cass. 2 marzo 2025, n. 5496

L'individuazione del periodo di godimento delle ferie spetta, in linea generale, al datore di lavoro. In forza del potere direttivo a lui attribuito dall'articolo 2094 del codice civile, è l'imprenditore che predispose il cosiddetto piano ferie e che ha, di conseguenza, il potere di determinare il periodo di godimento delle stesse da parte del lavoratore, contemperando le esigenze produttive dell'azienda con gli interessi personali dei lavoratori stessi. Se questo vale per la generalità dei lavoratori, lo stesso non può dirsi per i dirigenti che, visto il carattere di autonomia che contraddistingue le loro funzioni, sono in grado di autodeterminarsi il periodo di ferie. Questo comporterebbe, secondo consolidata giurisprudenza, l'**inoperatività del diritto del dirigente all'indennità sostitutiva delle ferie**.

Nel nostro ordinamento vige il generale **divieto di monetizzazione delle ferie**, tranne nel caso in cui dovesse esservi la cessazione del rapporto di lavoro e il dipendente non abbia potuto fruire nel corso del rapporto di alcune giornate di ferie. In questo senso, è dovere del datore di lavoro incentivare il lavoratore alla fruizione delle ferie, tanto che laddove si dimostri in giudizio che la mancata fruizione del periodo feriale non sia dipesa dalla volontà dell'imprenditore, che **provi di aver fatto tutto il possibile per consentirne la fruizione al lavoratore**, a quest'ultimo non è dovuta l'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Visto il potere del dirigente di autodeterminarsi il periodo di godimento delle ferie, non sussiste questo obbligo in capo al datore di lavoro. Pertanto, come chiarito dalla Cassazione con sentenza del 14 marzo 2016, n. 4920 e, più recentemente, con sentenza del 2 marzo 2025, n. 5496, **il dirigente che**, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza ingerenze da parte del datore di lavoro, **non lo eserciti e non fruisca**, quindi, **del periodo di riposo annuale, non ha il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute**, a meno che non provi di non averne potuto fruire a cagione di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive.



Precisano tuttavia i giudici che **questo principio non determina una presunzione assoluta di autonomia decisionale di tutto il personale a cui sono attribuite funzioni dirigenziali**, per cui l'indennità per ferie non godute non sarà dovuta solo nei confronti di quei dipendenti che in concreto risultino avere tale potere di autodeterminazione dei tempi e modi di godimento delle ferie.



Sommario:

- I dirigenti
- La disciplina dell'orario di lavoro
- Il lavoro straordinario: la posizione della giurisprudenza
- Il regime di lavoro part time dei dirigenti
- La gestione delle ferie del personale dirigenziale



Collegamenti:

Articolo 2195 codice civile
C. Cost. del 6 luglio 1972, n. 121
Articolo 2094 codice civile
CCNL Dirigenti Commercio, art. 1
CCNL Dirigenti Industria, art. 1
D.lgs. 66/2003, art. 17
Cass. 7 agosto 2004, n. 16050
R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692
Cass. 30 marzo 1992, n. 3914
Legge 190/1985, art. 2
C. Cost. 7 maggio 1975, n. 101
Cass. 18 maggio 2025, n. 13178
DPR 58/1976, art. 19
Cass. 1 settembre 2008, n. 22003
INPS, circolare 11 marzo 1991, n. 65
Cass. 14 marzo 2016, n. 4920
Cass. 2 marzo 2025, n. 5496