

Cambio ora legale 2026, come incide sul calcolo della busta paga per i lavoratori notturni

L'ora legale inizia a fine marzo e termina l'ultima domenica di ottobre: come incide il cambio in busta paga dei lavoratori notturni. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 28 marzo 2026)



C'è una data precisa da segnare sul calendario anche nel 2026: nella notte tra **sabato 28 e domenica 29 marzo**, alle ore 2, le lancette dell'orologio dovranno essere spostate in avanti di un'ora, passando direttamente alle 3. È il ritorno dell'ora legale, un appuntamento ormai abituale che modifica non solo le nostre abitudini quotidiane, ma anche l'organizzazione del lavoro per chi è impegnato nei turni notturni.

Il cambio dell'ora, infatti, non è solo una questione di sonno in meno o in più. Per molti lavoratori, soprattutto nei settori dove si opera su turni, questo passaggio ha effetti concreti sulla gestione dell'orario e sulla busta paga. Proprio per questo diventa utile capire cosa succede davvero nella notte tra il 28 e il 29 marzo 2026 e quali conseguenze possono esserci anche nel passaggio inverso, previsto tra sabato 24 e domenica 25 ottobre 2026.

Indice:

- [Il cambio ora influisce sulla retribuzione?](#)
- [Cambio ora legale marzo 2026, cosa succede in busta paga](#)
- [Cosa succede se il turno inizia proprio durante il cambio dell'ora?](#)
- [Attenzione a non arrivare in ritardo!](#)
- [Cambio ora solare ottobre 2026, come incide in busta paga](#)

Il cambio ora influisce sulla retribuzione?

Chiariamo innanzitutto che i cambi ora, per il motivo che tra poco descriveremo, potrebbero non incidere sul trattamento economico spettante a quanti lavorano nel corso del periodo notturno interessato dallo spostamento delle lancette.

Nel rapporto di lavoro dipendente la quantificazione delle ore prestate viene effettuata assumendo come riferimento l'orario di inizio e quello di fine attività. Successivamente, si calcola quante ore sono presenti tra il momento di avvio della prestazione e quello di interruzione della stessa.

A questo punto, se le ore di attività tra l'orario di inizio e quello di fine della prestazione corrispondono all'impegno effettivamente formalizzato nel contratto di lavoro o nelle intese successivamente intercorse, il dipendente ha diritto alla normale retribuzione, senza che ci siano:

- Ore non lavorate, come tali qualificabili come assenze a titolo di ferie, permessi o riposi compensativi;
- Ore lavorate in eccesso, qualificabili come lavoro supplementare e / o straordinario.

Cambio ora legale marzo 2026, cosa succede in busta paga

Per i motivi appena citati, se il lavoratore deve svolgere da contratto l'attività tra l'una e le 6 del mattino, nella notte tra il 28 e il 29 marzo, si considera, ai fini dell'elaborazione della busta paga, se l'ora di inizio della prestazione ha coinciso effettivamente con l'una del mattino e se l'attività ha avuto termine alle 6.

Di conseguenza, a nulla rileva la circostanza che, a seguito dello spostamento in avanti delle lancette dalle 2 alle 3, il dipendente ha, di fatto, lavorato un'ora in meno.

Le conseguenze sono identiche per coloro che hanno, ad esempio, l'orario di inizio alle 2 e la fine attività alle 7.

Iniziando la prestazione lavorativa alle 2 e terminando la stessa alle 7, nonostante lo slittamento dell'orario alle 3, l'attività si considera svolta per tutte e 5 le ore contrattualmente previste.

Cosa succede se il turno inizia proprio durante il cambio dell'ora?

Discorso diverso invece per coloro che inizieranno l'attività alle "vecchie" 2 e 30 del mattino. A seguito del passaggio all'ora legale l'orario di avvio della prestazione non sarà le 2 e 30 bensì le 3 e 30.

Questo significa che terminando la prestazione all'orario contrattualmente previsto (ipotizziamo 7 e 30) il dipendente interessato non avrà svolto tutte le ore di lavoro, bensì una in meno che dovrà pertanto essere valorizzata come assenza, ad esempio per:

- Assenze retribuite, come ferie, permessi previsti dal Ccnl applicato, etc.;
- Assenze non retribuite (ipotesi meno frequente), come permessi non retribuiti, etc.

Eccezion fatta per le ipotesi di assenze non retribuite, la qualificazione delle ore lavorate in meno come ferie o permessi non comporta alcuna penalizzazione economica per il dipendente, posto che le stesse rientrano tra le assenze retribuite.

L'unica conseguenza è quella di vedersi ridurre il monte ore / giorni di ferie o permessi residui ancora a disposizione.

Assenze retribuite

Per non penalizzare eccessivamente il dipendente, il datore di lavoro, come condizione di maggior favore, può riconoscere una serie di permessi retribuiti, per i quali spetta comunque la copertura economica, al pari delle ferie e degli altri permessi previsti dal Ccnl, ma senza alcuna decurtazione delle ore / giorni residui.

I permessi retribuiti, infatti, non sono soggetti ad un plafond annuo, a differenza degli omonimi disciplinati dal Ccnl applicato e delle ferie.

Potenzialmente, il datore di lavoro potrebbe riconoscere permessi retribuiti senza alcun limite, eccezion fatta per il rischio di creare un precedente.

Altri dipendenti, in condizioni simili, potrebbero in futuro chiedere lo stesso trattamento, giustificando la cosa con il fatto che si tratta di una prassi interna consolidata.

Attenzione a non arrivare in ritardo!

Coloro che nella notte tra il 28 e il 29 marzo arriveranno in ritardo rispetto all'ora di inizio dell'attività, fissata per le 2 del mattino, avranno una spiacevole sorpresa. Se, ad esempio, il dipendente avrebbe dovuto iniziare alle 2 e, al contrario, si presenta al lavoro mezz'ora dopo, non sarà considerato presente dalle 2 e 30 ma, a seguito del cambio ora, dalle 3 e 30.

Ne consegue che, in una notte "normale", senza il passaggio ad un diverso regime di orario, il ritardo sarebbe stato valorizzato con mezz'ora di assenza, mentre, tra il 28 e il 29 marzo, porta, al contrario, ad un'ora e mezza di assenza.

Per evitare di vedersi valorizzata una tale assenza in busta paga, il dipendente interessato è necessario che interrompa la prestazione un'ora e mezzo dopo l'orario di fine attività contrattualmente previsto.

Cambio ora solare ottobre 2026, come incide in busta paga

I riflessi sull'orario di lavoro appena descritti operano anche per il passaggio all'ora solare, che avverrà tra sabato 24 e domenica 25 ottobre quando le lancette si sposteranno dalle 3 alle 2. In tal caso riportando la lancetta indietro di un'ora il lavoratore si troverà a lavorare un'ora in più, pur attaccando e staccando ai consueti orari lavorativi.

Qui l'effetto in busta paga per coloro che presteranno l'attività dalle 3 alle 7 sarà quello di aver svolto le ore contrattualmente previste, senza che in virtù dello slittamento dalle 3 alle 2 il dipendente abbia diritto ad un'ora di lavoro supplementare o straordinario.

Per coloro invece che attaccano il turno ad esempio alle 22 per terminare alle 6 del mattino ci sarà un'ora di lavoro in più. In tal caso il CCNL deve prevedere questa ora di lavoro supplementare o di straordinario, in caso contrario l'ora potrebbe andare persa, con tutte le conseguenze del caso in busta paga.