

## ***Giorno festivo infrasettimanale e legittima astensione dal lavoro***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 18887 del 15 luglio 2019, ha affermato che “il diritto del lavoratore di astenersi dall’attività lavorativa in occasione di festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili è un diritto soggettivo ed è pieno con carattere generale”.*

*Di conseguenza, secondo la Corte, la possibilità di una prestazione lavorativa in tale giorno discende soltanto da un accordo tra datore di lavoro e lavoratore, atteso che tale diritto non può essere derogato neanche dalla contrattazione collettiva, a meno che non vi sia un esplicito mandato del lavoratore.*

.....

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha definito che il lavoratore può legittimamente astenersi dal lavoro, nel caso in cui la festività coincida con un giorno infrasettimanale; il datore di lavoro non può infatti obbligare il lavoratore, con atto unilaterale, a rendere la prestazione lavorativa né il rifiuto del lavoratore può essere vanificato dalla contrattazione collettiva.

### ***Il fatto***

Il caso trova origine nella sentenza con cui il tribunale di prime cure rigettava la domanda proposta da un lavoratore, diretta ad accertare e dichiarare l'illegittimità, la nullità e l'ingiustificatezza del licenziamento, comminato dalla società datrice di lavoro, con condanna della stessa alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal momento del recesso a quello della effettiva reintegra, alla regolarizzazione assistenziale e previdenziale e al risarcimento degli ulteriori danni alla integrità psico-fisica, anche in considerazione della gravità del provvedimento di licenziamento da considerarsi ingiurioso, persecutorio e vessatorio. In aggiunta, con la stessa domanda era stata chiesta anche la condanna della resistente al pagamento delle differenze retributive e crediti di lavoro a titolo di mansioni superiori, lavoro straordinario e differenze sul tfr.

Nello specifico, il licenziamento era stato intimato, in quanto il dipendente aveva rifiutato di adempiere, nella giornata del 1 maggio 2010, ad uno specifico incarico conferitogli dal suo collega responsabile il giorno precedente.

Nel successivo grado di appello, i giudici riformavano la sentenza della precedente corte, convertendo il recesso intimato in licenziamento per giustificato motivo soggettivo e condannando quindi la società a corrispondere in favore del lavoratore l'indennità di

preavviso spettante in base al contratto collettivo (nello specifico quello per l'industria chimica, ndr.).

In motivazione, i giudici di seconde cure, a fondamento della decisione, precisavano innanzitutto che, per quanto qui di interesse, ai sensi delle disposizioni del ccnl di settore era possibile per i dipendenti l'obbligo di prestare attività lavorativa in giorno festivo, entro ovviamente dei limiti previsti il cui superamento, nel caso di specie, non risultava documentato. In secondo luogo, il dipendente non aveva dimostrato inidoneità a svolgere le mansioni assegnategli ed era corretta la qualificazione di insubordinazione rilevata in prime cure circa il suo comportamento ma, non essendosi svolto con modalità violente e non essendovi stato un grave nocumento per il datore di lavoro, il licenziamento avrebbe dovuto essere adottato per giustificato motivo soggettivo e con preavviso.

Il lavoratore presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte territoriale non aveva ritenuto legittimo il suo rifiuto di prestare l'attività infrasettimanale che avrebbe dovuto esplicarsi nella festività del 1° maggio, giorno di riposo previsto dalla legge e che le clausole contrattuali non avrebbero dovuto derogare e per avere proceduto alla conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo nonostante, appunto, la legittimità del rifiuto di prestazione nella festività e comunque, in ogni caso, in violazione del principio di proporzionalità ex art. 2106 cc e degli artt. 50, 51 e 52 ccnl Industria Chimica del 18.12.2009 che non consentivano sanzioni espulsive.

### ***La decisione***

La Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni a corredo della decisione, i Giudici di legittimità argomentavano, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, che la legge n. 260 del 1949 (come modificata dalla legge n. 90 del 1954) riconosce al lavoratore il diritto di astenersi dal prestare la propria attività in determinate festività celebrative di ricorrenze civili e religiose, con esclusione, quindi, di eventuali sue integrazioni analogiche o commistioni con altre discipline.

Sostenevano quindi gli Ermellini che il diritto del lavoratore di astenersi dall'attività lavorativa in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili è un diritto soggettivo ed è pieno con carattere generale e tale diritto non può essere negato dal datore di lavoro, potendosi rinunciare al riposo nelle festività infrasettimanali solo in forza di un accordo tra il datore di lavoro e lavoratore e non già in virtù di una scelta unilaterale aziendale, ancorché motivata da esigenze produttive.

Infatti, la rinunciabilità al relativo riposo è rimessa al solo accordo delle parti individuali o ad accordi sindacali stipulati da OO.SS cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato.

Pertanto, concludeva la Corte, i contratti collettivi, non potendo derogare in senso peggiorativo ad un diritto del singolo lavoratore se non nel caso in cui egli abbia loro conferito esplicito mandato in tal senso, non possono prevedere l'obbligo dei dipendenti di lavorare nei giorni di festività infrasettimanali, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori, indisponibile anche da parte delle organizzazioni sindacali, di astenersi dalla prestazione.

I giudici di seconde cure non avevano ritenuto che l'art. 8 lett. E n. 7 del ccnl (che recita "Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento...") prevedesse espressamente l'obbligo di prestare attività lavorativa in giorno festivo entro ovviamente i limiti previsti dalla legge e dal contratto e salvi i giustificati impedimenti personali, senza considerare la genericità della dizione "festivo" sulla disciplina, sovraordinata, di cui all'art. 5 co. 3 legge 260/1949 sopra citata. La corte territoriale, poi, non aveva accertato se la norma di legge citata fosse stata derogata, nel caso in esame, da un accordo individuale col datore di lavoro o da accordi sindacali stipulati dalle OO.SS. con esplicito mandato, in tali sensi, da parte del lavoratore, mentre tali indagini erano necessarie alla valutazione del rifiuto del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa nella giornata del 1 maggio e, quindi, della sussistenza della giusta causa e/o del giustificato motivo soggettivo dell'intimato licenziamento.

Tutto sopra considerato, il ricorso veniva accolto.

### ***In definitiva***

La pronuncia della Suprema Corte è nata da un licenziamento per giusta causa intimato a un dipendente che si era rifiutato di lavorare il 1° maggio (Festa dei Lavoratori).

La corte d'appello aveva declassato il motivo di licenziamento, da "giusta causa" a "giustificato motivo soggettivo", non avendo l'insubordinazione procurato notevoli danni all'attività produttiva del datore di lavoro, mentre gli Ermellini hanno ritenuto che i giudici del merito hanno sbagliato nel disporre l'obbligo di lavorare il primo maggio, basandosi sulla semplice interpretazione del ccnl applicato, il quale contiene un generico riferimento al lavoro "festivo".

Ci spiega la Corte che l'art. 5, co. 3, della L. n. 260/49, che costituisce disciplina sovraordinata (e per questo nemmeno i contratti collettivi possono contenere deroghe, in senso peggiorativo, alla legge di riferimento), contiene la disciplina delle ricorrenze festive e riconosce al lavoratore, in modo completo e autosufficiente, il diritto di astenersi dal prestare l'attività lavorativa in determinate festività celebrative di ricorrenze civili e religiose e, d'altra parte, la rinunciabilità al relativo riposo è rimessa al solo accordo delle parti individuali o ad accordi stipulati da organizzazioni sindacali cui il lavoratore abbia conferito in tal senso esplicito mandato.

Solo i dipendenti di istituzioni sanitarie, pubbliche e private, sono obbligati alle prestazioni durante le ricorrenze, come il primo maggio e il 25 aprile, se le esigenze di servizio non permettono il riposo, mentre quindi per il resto il datore non può derogare in modo unilaterale alla fruizione del riposo, anche se la motivazione è costituita da esigenze produttive.

In definitiva, la possibilità di svolgere attività lavorativa non è possibile che sia rimessa alla volontà esclusiva del datore di lavoro o a quella del lavoratore, dovendo invece derivare da un loro accordo.

Questo tema spesso si presenta nell'ambito dei rapporti aziendali e altrettanto spesso genera frizioni nei rapporti, come anche il lavoro domenicale, nonostante la maggiorazione di retribuzione prevista dalla legge.

A tal proposito ricordiamo, in generale, che le festività nazionali e infrasettimanali sono individuate dalla L. 27 maggio 1949 n. 260, dalla L. 5 marzo 1977 n. 54 e dal Dpr. 28 dicembre 1985 n. 792. Durante queste giornate al lavoratore spetta l'astensione dal lavoro e sono : il 1° gennaio, Capodanno; il 6 gennaio, Epifania; la domenica di Pasqua; Pasquetta o Lunedì dell'Angelo; il 25 aprile, giorno della Liberazione; il 1° maggio, festa dei lavoratori; il 2 giugno, festa della Repubblica; il 15 agosto, giorno dell'Assunzione o ferragosto; il 1° novembre, festa di Ognissanti; l'8 dicembre, festa dell'Immacolata Concezione; il 25 dicembre, Natale; il 26 dicembre, Santo Stefano;

Mentre quando sussiste l'obbligo di lavorare la domenica, rammentiamo brevemente che il dipendente deve fruire di un riposo settimanale di 24 ore (più ulteriori 11 ore di riposo giornaliero), cioè il lavoratore deve potersi riposare per almeno 35 ore ogni 7 giorni, valore inteso come media nell'arco di 14 giorni: ciò significa che, se una settimana il dipendente non si riposa, la settimana successiva ha diritto al riposo doppio.