

Il rifiuto di lavorare nei giorni festivi non incide sulla retribuzione

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 21209 del 19 Ottobre 2016, ha definito che il rifiuto di prestare attività lavorativa nelle giornate festive non legittima il datore di lavoro a trattenere la retribuzione corrispondente alla giornata non lavorata nelle buste paga dei lavoratori, e questo anche se una norma del contratto collettivo indica che “nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo”.

.....

La Corte Suprema è intervenuta in tema di rifiuto dei dipendenti di prestare servizio in una giornata festiva , stabilendo che esso non può esimere il datore di lavoro dal versamento della normale retribuzione, neppure in presenza di una disposizione del contratto collettivo a norma della quale il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro festivo.

Il fatto

Il caso nasce dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado accoglieva la domanda proposta da un gruppo di dipendenti di condanna della società datrice di lavoro (del settore metallurgico) a retribuire la festività dell'8 Dicembre.

Nei fatti, un' impresa del settore metallurgico aveva precettato al lavoro un gruppo di operai in coincidenza con la festività dell'8 dicembre, ma i dipendenti si erano rifiutati di dar seguito alla disposizione aziendale e avevano osservato il giorno di riposo. La società aveva deciso quindi di trattenere dalla busta paga dei lavoratori la retribuzione relativa alla festività non lavorata, sul presupposto di una disposizione del contratto collettivo per cui “nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo”. I lavoratori avevano quindi agito in giudizio per ottenere il pagamento della retribuzione relativa alla festività

La Corte di appello , successivamente adita , rigettava il ricorso della società.

La Corte territoriale, a supporto della decisione, ricordava che la giornata in questione rientrava ai sensi dell'art. 2 L. n. 260/49 (nel testo sostituito dalla legge n. 90/1954) tra le festività per le quali spettava il diritto ad astenersi dal lavoro o, in caso di effettuazione

della prestazione, anche ad un compenso aggiuntivo e tale disposizione non può essere modificata in senso peggiorativo dalla contrattazione collettiva.

Per la Corte territoriale non poteva condividersi la tesi della parte appellante secondo la quale il lavoratore che non abbia svolto l'attività lavorativa durante la detta festività, come nel caso in esame, potrebbe rivendicare la normale retribuzione solo se la sua assenza sia dipesa da uno dei motivi indicati dalla disposizione, posto il carattere generale delle regola di diritto alla festività normalmente retribuita. Tale diritto non risultava inciso dall'art. 8 comma 14 parte speciale del CCNL di settore, per cui, come ricordato sopra, "nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo". Il detto rifiuto non fa infatti perdere il diritto alla normale retribuzione attribuito direttamente dalla legge, ma semmai poteva dar luogo ad una sanzione disciplinare.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, affermando che ai lavoratori non spettava la retribuzione della giornata festiva in quanto non vi era stata prestazione lavorativa avendo indebitamente i lavoratori intimati rifiutato di lavorare nonostante la previsione di cui all'art. 12 CCNL. Si trattava di un indebito rifiuto che paralizzava la pretesa al pagamento della prestazione lavorativa; il CCNL prevedeva la possibilità di richiedere la prestazione anche in caso di festività in cambio di numerosi trattamenti di miglior favore. La giurisprudenza di legittimità quindi a suo avviso non aveva adeguatamente valutato il caso del lavoratore che non presta la propria attività lavorativa per sua espressa volontà, per giunta contraria alle previsioni della contrattazione collettiva.

La decisione

La Corte di cassazione respingeva il ricorso.

Osservavano i Giudici di legittimità che la sentenza impugnata aveva deciso la controversia alla luce della ormai consolidata giurisprudenza della stessa Corte, che si condivideva pienamente e cui si intendeva dare continuità, secondo la quale il diritto del lavoratore di astenersi dall'attività lavorativa in caso di festività è pieno ed ha carattere generale e quindi non rilevano le ragioni che hanno determinato l'assenza di prestazione, peraltro stabilita per legge e ciò non può essere vanificato da una disposizione contrattuale collettiva.

Il trattamento economico ordinario derivava, come aveva correttamente specificato già la corte di appello, direttamente dalla legge e non possono su questo piano aver alcun rilievo le disposizioni contrattuali, che potrebbero avere, al più, un rilievo disciplinare.

Concludeva pertanto la Cassazione che, poiché la retribuzione della festività non lavorata discende da una previsione di legge, ai lavoratori compete il relativo trattamento economico anche se si sono rifiutati di adempiere a un ordine di servizio. Il datore di lavoro non può, dunque, omettere il versamento della retribuzione anche se il contratto collettivo prevede che il rifiuto del lavoratore di svolgere l'attività nella giornata festiva deve essere corroborato da un giustificato motivo.

Per tutto quanto sopra , veniva quindi rigettato il proposto ricorso

In definitiva

La Cassazione, con la sentenza in commento, ha precisato che il diritto del dipendente di astenersi dall'attività lavorativa in presenza di determinate festività discende direttamente dalla legge n. 260/1949, così come modificata dalla Legge n. 90/1954 e ha carattere generale, ragion per cui il relativo trattamento retributivo non può essere messo in discussione da una disposizione, eventualmente anche di segno contrario, della contrattazione collettiva. Eventualmente, il datore di lavoro avrebbe potuto applicare delle sanzioni disciplinari, ma sicuramente non poteva decurtare la busta paga dei lavoratori della retribuzione relativa alla giornata interessata.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)