

L'azienda non può imporre il lavoro nei giorni festivi

La Corte di Cassazione con sentenza n. 16592 del 7 Agosto 2015 ha affermato che la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze religiose o civili non può avvenire per volontà univoca del datore di lavoro, né a quella esclusiva del lavoratore, ma al loro accordo sul punto.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha definito la nullità del provvedimento con il quale un datore di lavoro aveva imposto ad una dipendente di prestare la propria attività lavorativa durante le festività infrasettimanali, definendo che un lavoratore può prestare servizio durante le festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze religiose o civili solo in presenza di un accordo con il datore di lavoro, e non può al contrario esserne obbligato.

La Corte ha determinato inoltre che non costituiscono possibili deroghe le comprovate esigenze aziendali, né il CCNL di settore che prevede, da tempo, la possibilità dello svolgimento dell'attività lavorativa in tutti i giorni della settimana e neppure il fatto che il lavoro nei giorni festivi venga ricompensato come lavoro straordinario.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui un Tribunale di primo grado, accogliendo la domanda proposta da una lavoratrice nei confronti della società datrice di lavoro, dichiarava l'illegittimità della sanzione disciplinare della multa comminata alla ricorrente che, in qualità di addetta alle vendite, non si era presentata al lavoro nella giornata festiva del 6 gennaio, disattendendo la disposizione aziendale con la quale le era stato comunicato che il punto vendita sarebbe rimasto aperto in tale giornata e che in relazione alle ore lavorate nei giorni festivi sarebbe stata corrisposta la retribuzione normale con la maggiorazione per il lavoro straordinario.

Il Tribunale riteneva legittimo il rifiuto opposto dalla lavoratrice, in quanto la legge n. 260 del 1949 non consente al datore di lavoro di trasformare unilateralmente le festività in giornata lavorativa, non potendosi applicare in via analogica la normativa sul lavoro festivo domenicale, né la disciplina di cui al d.lgs. n. 66/03 in quanto riferita al riposo domenicale e non alla festività infrasettimanale.

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)

La società proponeva Appello , ma la Corte di secondo grado lo respingeva dichiarando che “ l’art. 2 della legge n. 260/49 conferisce al lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro nei giorni indicati dalla stessa legge, senza che possa applicarsi in via analogica la disciplina sul lavoro domenicale. Il datore di lavoro aveva richiesto la prestazione lavorativa in una giornata in cui non poteva esigerla, con conseguente legittimità del comportamento della prestatrice, non qualificabile come arbitraria tutela delle proprie ragioni, ma come legittimo esercizio dell’eccezione di inadempimento ex art. 1460 cod. civ., tanto più congruo ove si consideri la sistematicità della violazione del diritto al riposo (la prestazione lavorativa era stata già pretesa per l’8 dicembre e richiesta per le festività del 25 aprile e del 1° maggio)”. I giudici dell’appello avevano , quindi, dato ragione alla lavoratrice , rimarcando anche la sistematicità della violazione del divieto al riposo della stessa azienda, ripetuta su più giorni.

Avverso tale sentenza la società proponeva quindi ricorso per cassazione, chiedendo se la Corte territoriale avesse correttamente interpretato l’art. 2 cit, nell’affermare che il diritto ivi previsto è assoluto e derogabile solo su espresso accordo delle parti o se invece tale previsione dovesse essere interpretata come regola generale suscettibile di nuove eccezioni derivanti da comprovate esigenze aziendali ovvero in forza di previsioni di fonte contrattuale collettiva, pure connesse alla esigenze aziendali tipiche del settore, per cui in tali casi, in cui la prestazione dei lavoratori è articolata in turni di lavoro, il datore di lavoro potesse esigere la prestazione lavorativa del dipendente il cui turno coincide con la festività.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Sul punto, i Giudici di legittimità richiamavano il principio già espresso dalla Suprema Corte con una sentenza di qualche anno precedente, secondo cui, “atteso che la legge n. 260 del 1949, come modificata dalla legge n. 90 del 1954, relativa alle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose, riconosce al lavoratore il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione di tali festività, regolando compiutamente la materia, non è consentita – ai sensi dell’art. 12 delle preleggi – l’applicazione analogica delle eccezioni al divieto di lavoro domenicale e deve escludersi che il suddetto diritto possa essere posto nel nulla dal datore di lavoro, essendo rimessa la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali solo all’accordo tra datore di lavoro e lavoratore”.

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)

Tale sentenza, proseguivano i Giudici, confermava la giurisprudenza secondo cui ai lavoratori viene riconosciuto il “diritto soggettivo” di astenersi dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose.

Tra l’altro, la Corte nelle motivazioni osservava che:

a) la possibilità di svolgere attività lavorativa nelle festività infrasettimanali non significa che la trasformazione da giornata festiva a lavorativa possa avvenire per libera scelta del datore di lavoro; la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali non è rimessa né alla volontà esclusiva del datore di lavoro, né a quella del lavoratore, ma al loro accordo;

b) la legge n. 260/1949, che ha individuato le festività celebrative di ricorrenze civili e religiose con il conseguente diritto del lavoratore di astenersi dal prestare lavoro in dette festività, è completa e non consente di fare ricorso al procedimento per analogia, non occorrendo ricercare un *quid* comune per integrare una lacuna dell’ordinamento; in particolare, non occorre accertare se sussista una identità di *ratio* tra “riposo settimanale” – o “riposo coincidente con la domenica” – e “riposo infrasettimanale” al mero fine di sostenere che il “riposo per le festività” – così come il “riposo domenicale” – non avrebbe funzione “di ristoro” bensì “di fruizione di tempo libero qualificato”, sì da tentare impropriamente di utilizzare in sede interpretativa il procedimento analogico;

c) la normativa sulle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose (legge n. 260/1949) è stata emanata successivamente alla normativa sul riposo domenicale e settimanale (legge n. 370/1934) e in essa non solo non sono state estese alle festività infrasettimanali le eccezioni all’inderogabilità previste *ex lege* esclusivamente per il riposo domenicale, ma con successiva norma (legge n. 520/1952) è stato sancito che solo per “il personale di qualsiasi categoria alle dipendenze delle istituzioni sanitarie pubbliche e private” sussiste l’obbligo (“il personale per ragioni inerenti all’esercizio deve prestare servizio nelle suddette giornate”) della prestazione lavorativa durante le festività (“nel caso che l’esigenza del servizio non permetta tale riposo”) su ordine datoriale in presenza, appunto (anche in questa specifica ipotesi), di “esigenze di servizio”;

d) di conseguenza appare evidente, sotto qualsivoglia profilo, che non sussiste un obbligo “generale” a carico dei lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni destinati *ex lege* per la celebrazione di ricorrenze civili o religiose e sono nulle le clausole della contrattazione collettiva che prevedono tale obbligo, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori di astenersi dal lavoro (cui è consentito derogare per il solo lavoratore domenicale); in nessun caso una norma di un contratto collettivo può comportare il venir

meno di un diritto già acquisito dal singolo lavoratore (come il diritto ad astenersi dal lavoro nelle festività infrasettimanali), non trattandosi di diritto disponibile per le organizzazioni sindacali;

e) il d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 (in “attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”) nulla aggiunge alla specifica normativa sulle festività infrasettimanali, in quanto la normativa comunitaria si riferisce espressamente al riposo settimanale ed alla possibilità che siffatto riposo (e non certo il diritto di astensione dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose) possa essere calcolato in giorno diverso dalla domenica.

Inoltre, concludevano i Giudici, nel caso di specie, dalla disciplina contrattuale di settore non emergeva l’esistenza di alcuna previsione pattizia intesa a derogare alle norme di legge, essendo soltanto disciplinato il trattamento retributivo spettante in caso di prestazione lavorativa resa nel giorno festivo, ma non anche il diritto del datore di lavoro di esigere tale prestazione in difetto di consenso del lavoratore.

Da tutto quanto sopra detto , ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Il caso riguarda la conclusione di un lungo contenzioso che ha avuto come caso simbolo quanto avvenuto nell’azienda di abbigliamento piemontese Loro Piana.

La sentenza è importante perché afferma il principio secondo il quale il lavoro festivo infrasettimanale non può essere imposto dall’azienda senza il consenso del lavoratore e perché riconosce che il riposo per le festività, così come il riposo domenicale, non hanno una semplice funzione di riposo bensì di un’importante fruizione di tempo libero qualificato.

Nel sottolineare questo principio rimarchiamo quanto precisa la sentenza e cioè che : “Non costituiscono, inoltre, possibili deroghe le comprovate esigenze aziendali, né il CCNL di settore che prevede – da tempo – la possibilità dello svolgimento dell’attività lavorativa in tutti i giorni della settimana, e neppure il fatto che il lavoro nei giorni festivi venga ricompensato come lavoro straordinario”, ricordando allo stesso tempo , che la Cassazione ha ribadito che solo per il personale dipendente di istituzioni sanitarie pubbliche o private sussiste l’obbligo della prestazione lavorativa durante le festività per esigenze di servizio e su richiesta datoriale.