



Vietato obbligare a lavorare alle feste comandate civili o religiose

Autore : Redazione

Data: 14/09/2015

Befana, Natale, Immacolata, festa della liberazione o dei lavoratori: non sanzionabile chi rifiuta di lavorare quando l'azienda resta aperta nelle festività infrasettimanali.

Il dipendente ha diritto di astenersi dal lavorare nelle feste “**comandate**” come la **Befana**, il **Natale**, l'**Immacolata**, la festa della **liberazione** o quella dei **lavoratori**. Queste feste “rosse”, infatti, seguono un regime del tutto diverso da quello dei **riposi domenicali**.

Per cui, se il dipendente si rifiuta di presentarsi in azienda a prestare lavoro quando l'azienda resta aperta nella festività infrasettimanale, anche dinanzi all'ordine categorico del datore, nei suoi riguardi non può scattare alcuna sanzione disciplinare. Lo ha detto la **Cassazione** con una recente e interessante sentenza **[1]**.

Risultato: l'azienda non può obbligare il dipendente a prestare servizio nelle **ricorrenze civili o religiose**. Il lavoratore è titolare di un **diritto soggettivo** ad astenersi nelle **festività infrasettimanali** e non può essere la decisione unilaterale dell'azienda a trasformare la giornata da festiva in lavorativa. Salvo vi sia un accordo individuale espresso tra le parti. Accordo, tuttavia, che non potrebbe neanche essere



quello siglato dai **sindacati** con il **Ccnl** posto che esso non può derogare a tale principio: infatti non si tratta di un diritto di cui le organizzazioni sindacali possono disporre.

Neanche il fatto che il lavoro nel giorno festivo venga pagato con la retribuzione normale più la **maggiorazione per lo straordinario** può comprimere il diritto del dipendente di dire “no” al lavoro festivo.

La vicenda

La Corte ha dato ragione a una lavoratrice che era stata multata dall'azienda per non essersi presentata in servizio il 6 gennaio, giorno dell'Epifania, nonostante l'apertura del punto vendita aziendale.

Cosa prevede la legge

Le **festività infrasettimanali** sono regolate da una vecchia legge del 1949 **[2]** che contiene una disciplina compiuta della materia: non si può applicare, in via analogica, la legge (che peraltro è precedente) dei riposi domenicali **[3]**. 370/1934. La norma, in proposito, stabilisce l'impossibilità di obbligare i lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni indicati dalla legge come **ricorrenze civili** o **religiose**. E sono nulle le eventuali clausole di Ccnl che prevedono il contrario.

La norma è una regola generale che non può essere derogata neanche in presenza di comprovate esigenze aziendali o di previsioni particolari del contratto collettivo, come nel caso di un contesto caratterizzato dall'apertura dello spaccio di vendita 7 giorni su 7 e da un'organizzazione in turni di lavoro, richiederebbero la prestazione dell'attività lavorativa durante i giorni festivi infrasettimanali.

La sola ipotesi nella quale al lavoratore può essere richiesto di rinunciare al riposo nel giorno festivo infrasettimanale è quella di un espresso accordo tra le parti: non è neanche sufficiente neppure la sola volontà del lavoratore in assenza di una contestuale accettazione del datore di lavoro.



Alla luce di questi rilievi, conclude la Cassazione che il provvedimento dell'azienda, in difetto di consenso espresso dal lavoratore allo svolgimento di attività nei giorni festivi infrasettimanali, è nullo e determina un inadempimento parziale agli obblighi che discendono dal contratto di lavoro.

Note:

[1] Cass. sent. n. 16592/15 del 14.09.15.

[2] Legge 260/49, così come modificata dalla legge 90/1954.

[3] L. 370/1934

Autore immagine: 123rf com