

Festività infrasettimanale? Il dipendente può rifiutarsi di lavorare



di Giampiero Falasca

Un contratto collettivo di lavoro non può prevedere l'obbligo di lavorare nei giorni di festività infrasettimanali; durante queste giornate, quindi, la prestazione può essere resa solo con il consenso del dipendente. Nel caso specifico, è nulla la norma contenuta nel contratto collettivo dei metalmeccanici nella parte in cui stabilisce che «nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo». Con queste conclusioni la Corte di cassazione (sentenza 22481/2016 depositata il 4 novembre) ribadisce la propria lettura - già affermata in alcune sentenze precedenti - molto rigorosa delle norme che regolano il lavoro durante le festività (nozione che ricomprende, tra gli altri, capodanno, Epifania, 25 aprile, lunedì di Pasqua, Primo Maggio, il giorno di Ognissanti, 8 dicembre, Natale e Santo Stefano).

La questione, sul piano normativo, riguarda la possibilità di trattare il lavoro festivo allo stesso modo del riposo settimanale o domenicale. Le due fattispecie - lavoro festivo e riposo settimanale - sono, infatti, disciplinate molto diversamente. Per quanto riguarda il giorno di riposo settimanale (la domenica o il diverso giorno individuato dalle parti), la legge consente al datore di lavoro di imporre la prestazione lavorativa, in presenza di alcune specifiche esigenze (legge 370 del 1934, come integrata dal decreto legislativo 66/2003, che ha reso flessibile il giorno di fruizione del riposo).

Invece, per quanto riguarda i giorni di festività settimanale, la normativa vigente (legge 260 del 1949) non prevede alcuna facoltà di deroga, lasciando aperto il dubbio sulla possibilità di estendere, per analogia, il principio vigente per il lavoro domenicale.

Alcuni contratti collettivi, come quello esaminato dalla sentenza, hanno tentato questa estensione, assimilando le due situazioni e riconoscendo, in entrambi i casi (giorno festivo o riposo settimanale), la facoltà del datore di lavoro di obbligare il dipendente a lavorare.

Queste clausole contrattuali, ribadisce la corte di Cassazione, sono nulle, in quanto dispongono di un diritto che ha natura individuale e, come tale, non è rimesso alla disponibilità delle parti che stipulano accordi collettivi, ma può essere ceduto dal lavoratore solo sulla base di un accordo sottoscritto personalmente con l'azienda.

Pertanto, la possibilità di svolgere attività lavorativa nelle festività infrasettimanali - riconosciuta da molte norme recenti, nell'ambito dei processi di liberalizzazione degli orari di apertura degli esercizi commerciali - non significa che l'attività lavorativa sia rimessa esclusivamente alla volontà del datore di lavoro, ma deve scaturire da un accordo tra le parti.

Per visualizzare la Sentenza n. 22481/2016 andare nella sezione Giuridico