



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori ANGIONI, AMATI, CATTANEO, CUCCA, DALLA ZUANNA, Elena FERRARA, LAI, MANASSERO, MATURANI, RICCHIUTI e SOLLO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 DICEMBRE 2015

Modifica alla legge 27 maggio 1949, n. 260, in materia di nullità dell’obbligo di lavoro nei giorni festivi

ONOREVOLI SENATORI. – La legge 27 maggio 1949, n. 260 (Disposizioni in materia di ricorrenze festive) individua i giorni da considerare ricorrenze festive e definisce la maggiorazione della retribuzione che lo Stato, gli enti pubblici ed i privati datori di lavoro devono corrispondere ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività ivi indicate.

Decenni di giurisprudenza, in verità non sempre perfettamente coerente, non hanno impedito di fatto che troppo spesso ed in diversi settori la richiesta del datore di lavoro di prestazione nei giorni festivi sia intesa dal lavoratore come obbligatoria e che, a tutt'oggi, alcuni contratti prevedano la legittimità della richiesta anche senza il consenso del lavoratore.

Recentemente la Corte di cassazione con la sentenza n. 16592 del 2015 ha chiarito meglio, anche rispetto alla precedente giurisprudenza, l'impossibilità del datore di lavoro di obbligare il lavoratore alla prestazione senza il consenso dello stesso. Sarebbe opportuno, quindi, normare alcuni principi di quella sentenza per rendere chiaro già in legge il diritto del lavoratore e per evitare che spetti sempre ai giudici doverlo ribadire con sentenza.

Secondo la sentenza della Corte di cassazione il datore di lavoro non può obbligare il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa durante i giorni festivi per ricorrenze religiose o civili. Non solo, è illecita ogni eventuale sanzione disciplinare irrogata dal datore di lavoro al lavoratore che si rifiuti di lavorare durante il giorno festivo. Pertanto il lavoro festivo non è obbligatorio. Il datore di lavoro, cioè, non può trasformare, in maniera unilaterale, e quindi per

propria decisione, la festività in giornata lavorativa. È sempre necessario il consenso del lavoratore per il lavoro festivo. È quindi legittimo il rifiuto del lavoratore di prestare attività lavorativa nel giorno dedicato a una delle festività infrasettimanali previste dall'articolo 2 della legge n. 260 del 1949, configurandosi un diritto al riposo che non può essere posto nel nulla in forza di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, essendo rimessa la rinuncia al riposo nelle festività infrasettimanali esclusivamente all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Quindi, 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.

La libertà del lavoratore all'opzione tra godimento della festività e prestazione incontra l'unico limite dei casi nei quali, per i generali e costituzionalmente garantiti diritti coinvolti, quale, in particolare, quelli in materia sanitaria e di ordine pubblico, la cogenza del rapporto con il datore di lavoro è giustificata dal dover garantire a tutti i cittadini la fruizione di quel servizio.

«A tali considerazioni – aggiunge la Corte – va pure aggiunto che dalla disciplina

contrattuale di settore non emerge 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. (...) Il provvedimento del datore di lavoro, in difetto di un consenso del lavoratore a prestare la propria attività nella festività infrasettimanale, determina la nullità dello stesso e integra un inadempimento parziale del contratto di lavoro, con la conseguenza che la mancata ottemperanza allo stesso provvedimento da parte del lavoratore trova giustificazione sia quale attuazione di un'eccezione di inadempimento (articolo 1460 codice civile), sia sulla base del rilievo che gli

atti nulli non producono effetti, non potendosi ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali, che imponga l'ottemperanza agli stessi fino a un contrario accertamento in giudizio (confronta le sentenze della Corte di cassazione n. 26920 del 2008, n. 1809 del 2002, n. 11927 del 2013)».

Ciò detto, il presente disegno di legge si pone l'obiettivo di fare chiarezza sotto il profilo normativo al fine di evitare il ripetersi di casi come quello oggetto della sentenza della Corte di cassazione e rendere chiari i diritti dei lavoratori in materia, ribadendo espressamente il principio, sancito dalla Corte di cassazione, per cui la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali è rimessa solo all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Dopo l'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, è inserito il seguente:

«Art. 5-bis. - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1 della legge 23 aprile 1952, n. 520, è nulla la disposizione, anche se non eccepita, con la quale il datore di lavoro stabilisce l'obbligo per il lavoratore di rendere prestazione lavorativa nei giorni festivi di cui all'articolo 2 della presente legge.

2. Il lavoro nei giorni festivi di cui all'articolo 2 è consentito solo quando, per comprovate esigenze di organizzazione aziendale, sia previsto un espresso accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

3. Il datore di lavoro che imponga comunque la prestazione lavorativa senza il preventivo ed espresso accordo congiunto con il lavoratore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 200 a euro 300 per ciascun lavoratore cui sia imposta la prestazione lavorativa.

4. Il datore di lavoro che minaccia il lavoratore di licenziamento o di altra conseguenza negativa nella prosecuzione del rapporto di lavoro al solo scopo di ottenerne la prestazione lavorativa nei giorni festivi di cui all'articolo 2 è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 ad euro 1.000.

5. Nei casi di cui ai commi 4 e 5 la sanzione prevista è incrementata del 30 per cento se il lavoratore è un minore di anni diciotto».