

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 2 novembre 2021, n. 38

La disciplina normativa che regola diritti e doveri del lavoratore durante le ricorrenze festive è stata, nel corso del tempo, più volte modificata, sia per quanto attiene all'individuazione dei giorni di festività, sia in merito al loro trattamento economico: la legge 27 maggio 1949, n. 260, in materia di ricorrenze festive, infatti è stata modificata dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 che abroga le festività di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Apostoli Pietro e Paolo e sposta alla prima domenica di novembre la celebrazione della festa dell'Unità nazionale. **Per offrire un'analisi che consenta di comprendere come gestire l'organizzazione del lavoro nel giorno della festa dell'Unità Nazionale, prevista per il 4 novembre, è utile compiere un'analisi su due livelli: quello normativo e quello contrattuale.**

Il livello normativo

Per quanto attiene al trattamento economico delle festività, la **L. 31 marzo 1954, n. 90** ci impone di fare un distinguo tra lavoratori salariati retribuiti in misura fissa e lavoratori retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro compiute. Ai primi, qualora prestino la loro opera nelle festività indicate dalla legge, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Di contro, la retribuzione mensile dell'operaio o impiegato retribuito in misura fissa che fruisce della festività è comprensiva della festività fruita.

Ai lavoratori retribuiti non in quota fissa, invece, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio; essa sarà determinata ragguagliando a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge. A questa va aggiunta, nel caso di prestazione dell'opera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo, in caso di prestazione dell'opera nel giorno della festività.

La ratio insita nella previsione legale consiste nel consentire la celebrazione della ricorrenza, con diritto all'assenza retribuita a favore del lavoratore dipendente; in questo senso, un orientamento giurisprudenziale consolidato prevede il diritto del lavoratore di astenersi dal lavoro e di rifiutare la richiesta della prestazione durante le ricorrenze festive infrasettimanali (Cass., n. 9176/1997; Cass., n. 4435/2004; Cass., n. 16634/2005; Cass., n. 16592/2015; Cass., n. 22482/2016; Cass., n. 18887/2019; Min. Lav., nota n. 60/2009). Il diritto soggettivo e disponibile del lavoratore, non disponibile a livello collettivo, può essere derogato solo con l'accordo individuale tra le parti, ovvero accordo sindacale stipulato dalle organizzazioni sindacali a cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato. Recentemente la Corte di Cassazione si è nuovamente espressa sul punto (Cass., n. 8958/2021), enunciando il principio di diritto per cui il contratto individuale di lavoro può prevedere, tra le proprie clausole, la rinuncia al diritto di astensione dalla prestazione lavorativa durante le giornate festive infrasettimanali. In mancanza, invece, di accordi individuali tra le parti, non vi può essere una scelta unilaterale del datore di lavoro, neppure se motivata da ragioni ed esigenze di carattere produttivo o organizzativo - eccezione necessità e urgenze imprevedibili. Nel caso sussista tra le parti un accordo contenente clausole di disponibilità alla prestazione di lavoro nei giorni festivi e domenicali, redatto nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza, l'astensione del lavoratore assume rilievo sul piano disciplinare, purché il contenuto dell'accordo risulti determinato, specifico, dettagliato, sia previsto un corrispettivo e quindi non sia il frutto dell'unilaterale discrezionalità del datore di lavoro.

Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, è riconosciuta anche una ulteriore retribuzione. Ai lavoratori che percepiscono una retribuzione con cadenza mensile è corrisposta un'ulteriore aliquota giornaliera di retribuzione (Cass., n. 14643/2006), generalmente pari ad 1/26 della paga mensile; diversamente 1/25, come prevede il CCNL Chimica gomma vetro piccole e medie industrie settore gomma e plastica (peraltro, per il settore chimica il trattamento riferito al 4 novembre è assorbito dai permessi); ai lavoratori a paga oraria spetta invece il trattamento retributivo corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale (Cass., n. 10309/2002). Dette disposizioni non pregiudicano le condizioni favorevoli eventualmente previste dalla contrattazione collettiva, ex art. 4, L. 90/1954.

Per quanto attiene specificatamente al 4 novembre, esso non è considerato giorno festivo; tuttavia, trattandosi di diritto consolidato, spetta ai lavoratori dipendenti la prestazione economica prevista per le festività cadenti di domenica, come previsto dalla legge, ovvero il diverso trattamento individuato dalla contrattazione collettiva, nazionale o di secondo livello.

Il livello contrattuale

La contrattazione collettiva di settore, per la maggior parte, riprende il dettato normativo: all'interno di un campione d'analisi composto da 108 CCNL appartenenti a diversi settori merceologici del comparto artigiano, industriale e terziario, sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 67 sono i CCNL che applicano il dettato normativo per la gestione del 4 novembre, spostandolo alla prima domenica di novembre e pertanto prevedendo una retribuzione pari alla festività cadente di domenica. Una tale disciplina è applicabile sia ai lavoratori di aziende il cui CCNL di settore riprenda esplicitamente, all'interno della disciplina delle festività, la norma, sia da quei contratti collettivi che, non prevedendo alcun trattamento economico e normativo a fronte dell'abolizione della festività, lasciano un vuoto di disciplina.

Analogo trattamento è riservato dai CCNL che, parificandone la retribuzione a quella della festività cadente in domenica, spostano la celebrazione dell'Unità Nazionale alla domenica precedente o successiva al 4 novembre stesso. Interessante menzionare che, all'interno del campione d'analisi considerato solamente alcuni settori realizzano la prima delle ipotesi (celebrazione la domenica precedente): essendo quest'anno la prima domenica di novembre successiva al giorno 4, i lavoratori, impiegati e operai, del settore metalmeccanica e installazione di impianti e del settore orafi, argentieri e affini e gli impiegati del settore odontotecnica del CCNL metalmeccanica oreficeria e odontotecnica artigiani, troveranno la retribuzione relativa al 4 novembre nella busta paga del mese di ottobre. Diversamente, gli operai odontotecnici che applicano il medesimo CCNL vedranno gestito nella busta paga del mese di novembre il trattamento economico relativo alla festività, che per previsione contrattuale è spostata alla domenica successiva.

Sia che il godimento della festività dell'Unità Nazionale avvenga la domenica precedente, successiva, ovvero la prima domenica del mese di novembre, **al lavoratore che presta la propria opera nella giornata del 4 novembre**, qualora sia previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa, **sarà corrisposta la normale retribuzione di fatto**; allo stesso modo, se la prestazione di lavoro fosse collocata nella domenica in cui è spostata la festività del 4 novembre, al prestatore sarebbe, come di prassi, dovuta la maggiorazione per il lavoro domenicale.

Complessivamente si può affermare che, preso un campione d'analisi eterogeneo dal punto di vista dei settori e dei comparti, **il 77% dei CCNL gestisce il 4 novembre come festività cadente di domenica. La restante parte, invece, presenta una regolazione diversa e**

variegata: molteplici CCNL non retribuiscono il 4 novembre nella busta paga del mese di novembre, ma prevedono che il lavoratore ne usufruisca in corrispondenza del godimento della riduzione d'orario di lavoro (ROL); fungono da esempio i CCNL del legno e arredamento aziende industriali e piccole e medie industrie. In merito alla gestione del 4 novembre nell'ambito della ROL occorre citare il fatto che vi sono diversi contratti territoriali che prevedono tale disciplina: a titolo esemplificativo e non esaustivo il CCPL per gli operai edili della provincia di Modena, artigianato, industria e cooperative, il CCRL Chimica aziende artigiane della regione del Veneto, il CCPL Cooperative sociali per la provincia di Modena, il CCRL Formazione professionale della regione Emilia Romagna e il CCPL Lapedei settore escavazione piccole e medie industrie della provincia di Modena.

In altri casi, i contratti collettivi aboliscono il pagamento del 4 novembre (cfr. CCNL Cinematografi esercizi e CCNL Gomma plastica aziende industriali), altri ne aboliscono il pagamento e riconoscono ai lavoratori in servizio ad una determinata data un elemento distinto della retribuzione, non riassorbibile (CCNL Autoscuole e CCNL Autotrasporto merci e logistica); altri ancora prevedono la corresponsione di 8/173 o 4/175 della retribuzione mensile, con la busta paga del mese di agosto (rispettivamente CCNL Ceramica aziende industriali e CCNL Vetro lampade e display aziende industriali). Specifica disciplina e specifico trattamento economico, infine, per i settori dei pubblici esercizi, ristorazione, turismo e imprese di viaggio: se il lavoratore non è chiamato a prestare servizio il giorno 4 novembre non gli sarà effettuata nessuna detrazione sulla normale retribuzione mensile; se, invece, il servizio è prestato, al lavoratore spetterà, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, senza alcuna maggiorazione o alternativamente il godimento del corrispondente riposo compensativo. Nel diverso caso in cui il lavoratore sia assente, i CCNL dei settori richiamati prevedono, inoltre, per differenti giustificazioni, differenti discipline: al lavoratore assente il 4 novembre per riposo settimanale sarà corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione; se l'assenza è invece determinata da malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, dovrà essere fornita l'integrazione delle indennità corrisposte dai medesimi istituti fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera, secondo le norme e con i criteri previsti dai CCNL stessi.

Eleonora Peruzzi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

