

L'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 giugno 2025, n. 17383, ha stabilito che, in tema di lavoro, l'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali. La rinuncia al riposo, infatti, è un diritto disponibile soprattutto quando l'attività si svolge secondo turni su calendario rotativo fisso per 365 giorni all'anno.

Il caso affrontato dai giudici riguarda il ricorso di un gruppo di dipendenti al fine di veder accertato il loro diritto ad astenersi dal lavoro durante le festività civili e religiose infrasettimanali. La Corte di merito, nell'accogliere il ricorso e ritenuto sussistente l'interesse ad agire dei dipendenti, riteneva l'insussistenza di alcun obbligo, in forza di Legge, per il lavoratore di prestare attività lavorativa nelle predette festività. La Corte d'Appello ribadiva, inoltre, che l'obbligo di prestazione lavorativa in tali giornate può derivare unicamente da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, assente nel caso di specie. La società proponeva pertanto ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte, nel ribaltare la pronuncia di merito, rilevava preliminarmente che il diritto soggettivo di astenersi dalla prestazione in occasione delle festività infrasettimanali è disponibile da parte del lavoratore. Lo stesso può, infatti, rinunciare in virtù di un accordo individuale con il datore di lavoro o di accordi sindacali stipulati da organizzazioni sindacali cui il lavoratore abbia conferito espresso mandato. A tal fine, secondo i giudici di legittimità, è sufficiente l'espresso richiamo presente nel contratto di assunzione alla disciplina normativa dettata dal contratto collettivo di riferimento, ove le parti sociali – nel prevedere un'articolazione dell'orario di lavoro su tutto l'arco della settimana, compresi i giorni festivi – abbiano già preventivamente valutato le esigenze sottese al contemperamento del diritto individuale nel contesto delle peculiarità del settore di competenza. È possibile, infatti, che le parti, di comune intesa, stabiliscano che l'attività produttiva, e quindi la prestazione lavorativa, abbiano normale corso anche nelle giornate di festività infrasettimanale con obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, oltre alla normale retribuzione giornaliera, anche la paga per le ore di lavoro effettivamente prestate (con la maggiorazione del lavoro festivo).

In applicazione dei principi suesposti, la Corte di Cassazione accoglieva il ricorso proposto dalla società.



Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più