

AULA 'A'



Numero registro generale 5358/2020
 Numero sezionale 1986/2025
 Numero di raccolta generale 17383/2025
 Data pubblicazione 28/06/2025

Oggetto

Festività infrasettimanali

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO

- Presidente -

Dott. ANTONELLA PAGETTA

- Consigliera -

Dott. CARLA PONTERIO

- Rel. Consigliera -

Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO

- Consigliere -

Dott. GUGLIELMO CINQUE

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

R.G.N. 5358/2020

Cron.

Rep.

Ud. 15/04/2025

CC

ORDINANZA

sul ricorso 5358-2020 proposto da:

X S.P.A., in persona del legale
 rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa
 dall'avvocato GP ;

- ricorrente -

contro

OMISSIS

2025

1986

, tutti rappresentati
 e difesi dall'avvocato AC ;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 600/2019 della CORTE D'APPELLO di
 FIRENZE, depositata il 29/07/2019 R.G.N. 1072/2017;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio
 del 15/04/2025 dalla Consigliera CARLA PONTERIO.



Fatti di causa

1. La Corte d'appello di Firenze ha respinto l'appello della X spa, confermando la sentenza di primo grado che aveva riconosciuto il diritto dei lavoratori, attuali controricorrenti, ad astenersi dal lavoro durante le festività civili e religiose infrasettimanali.

2. La Corte territoriale, ritenuto sussistente l'interesse ad agire dei dipendenti, ha interpretato gli artt. 2 e 5 della legge 260/1949, integrata dalla successiva legge 90/1954, nel senso della insussistenza di alcun obbligo, in forza di legge, per il lavoratore di prestare attività lavorativa nelle festività infrasettimanali. Ha aggiunto che l'obbligo di prestazione lavorativa nelle predette giornate non potrebbe essere imposto unilateralmente dal datore di lavoro e neppure concordato in sede di contrattazione collettiva, ma potrebbe derivare unicamente da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore. Ha ritenuto che nel caso di specie un simile obbligo non risultasse previsto né da accordi individuali intervenuti tra le parti e neppure ad opera della contrattazione collettiva.

3. Avverso la sentenza la X spa ha proposto ricorso per cassazione con quattro motivi. I lavoratori indicati in epigrafe hanno resistito con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria, ai sensi dell'art. 380 bis.1. c.p.c.

Il Collegio si è riservato di depositare l'ordinanza nei successivi sessanta giorni, ai sensi dell'art. 380 bis.1 c.p.c., come modificato dal d.lgs. n. 149 del 2022.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione dell'art. 100 c.p.c. nella parte in cui la sentenza d'appello ha



inteso trattare le domande dei ricorrenti pur in assenza del presupposto processuale costituito dall'esistenza in capo agli stessi di un interesse attuale, non meramente ipotetico e non altrimenti soddisfacibile, tale da essere pregiudicato in assenza dell'intervento del giudice.

Il motivo non è fondato.

Con indirizzo costante questa Corte ha statuito che l'interesse ad agire con un'azione di mero accertamento non implica necessariamente l'attuale verificarsi della lesione d'un diritto o una contestazione, essendo sufficiente uno stato di incertezza oggettiva, anche non preesistente rispetto al processo, sull'esistenza di un rapporto giuridico o sull'esatta portata dei diritti e degli obblighi da esso scaturenti, costituendo la rimozione di tale incertezza un risultato utile, giuridicamente rilevante e non conseguibile se non con l'intervento del giudice (Cass. n. 17026 del 2006; n. 4496 del 2008; n. 13556 del 2008; n. 12893 del 2015; n. 16262 del 2015). Si è, ad esempio, affermato che, in materia di lavoro subordinato, l'azione di accertamento può riguardare l'esatta determinazione dei compensi spettanti, anche laddove non siano ancora maturati i presupposti di fatto di tutte le voci della retribuzione ed il lavoratore non chieda alcuna condanna a carico del datore di lavoro (Cass. n. 4496 del 2008; n. 1675 del 1998).

In adesione a tali principi, la Corte di merito ha riconosciuto l'interesse ad agire dei lavoratori per la condizione di incertezza sulla esistenza del loro diritto ad astenersi dal lavoro nelle festività infrasettimanali, sulla derogabilità o inderogabilità di tale diritto e sui possibili modi in cui la deroga può essere attuata in ragione del lavoro in turni che comporta la ragionevole probabilità di coincidenza del turno con una

Numero registro generale 5358/2020

Numero sezionale 1986/2025

Numero di raccolta generale 17383/2025

Data pubblicazione 28/06/2025



giornata festiva infrasettimanale. È indubbio che l'eliminazione dello stato di incertezza costituisca un passaggio necessario in vista del corretto adempimento del contratto e delle obbligazioni ad esso inerenti.

2. Con il secondo motivo è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 2 e 5 della legge 260/1949, dell'art. 3 della legge 90/1954, dell'art. 12 delle preleggi, per avere la Corte d'appello ritenuto che l'ordinamento attribuisce al lavoratore un diritto soggettivo assoluto di astenersi dalla prestazione nei giorni festivi diversi dalle domeniche, operante anche nel caso di attività organizzata su turni e svolta in via continuativa in adempimento degli obblighi legali (art. 704 cod. nav.) per l'erogazione di un servizio pubblico essenziale, sulla base di una distribuzione temporale del lavoro nell'arco dell'anno concordata in sede collettiva e sostanzialmente richiamata nel contratto individuale.

3. Con il terzo motivo si denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 2 e 5 della legge 260/1949, dell'art. 3 della legge 90/1954, dell'art. 12 delle preleggi, per avere la Corte d'appello, sul presupposto dell'attribuzione al lavoratore da parte della legge di un diritto soggettivo assoluto di astenersi dalla prestazione nei giorni festivi, considerato tale diritto inderogabile dalla contrattazione collettiva, senza esaminare le previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale e negli accordi integrativi aziendali in tema di organizzazione del lavoro secondo turni su calendario rotativo fisso per 365 giorni all'anno.

4. Con il quarto motivo si deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 2 e 5 della legge 260/1949, dell'art. 3 della legge 90/1954, dell'art.



12 delle preleggi, dell'art. 9, commi 2 e 3, d.lgs. 66/2003, per avere la Corte d'appello giudicato inapplicabile in via analogica per tutti i giorni festivi contemplati dall'art. 2 della legge 260 del 1949 la disciplina derogatoria della coincidenza tra riposo settimanale e giorno festivo domenicale prevista in caso di attività organizzata su turni, svolta in via continuativa per ragioni tecniche ed il cui funzionamento, anche nei giorni festivi, soddisfa interessi rilevanti della collettività o comunque di pubblica utilità.

5. Il secondo e il terzo motivo di ricorso, da trattare congiuntamente per la stretta connessione, sono fondati e ciò comporta l'assorbimento del quarto motivo.

Questa Corte ha più volte esaminato la questione del diritto del lavoratore di fruire del riposo nelle giornate coincidenti con le festività di cui alla legge 27 maggio 1949 n. 260 e successive modificazioni e integrazioni e, con indirizzo risalente (Cass. n. 5712 del 1986) ha affermato che, con la normativa in tema di festività infrasettimanali (leggi n. 260 del 1949, n. 90 del 1954 e n. 54 del 1977), il legislatore ha inteso attribuire al lavoratore subordinato il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione di determinate ricorrenze religiose e civili conservando la normale retribuzione giornaliera, con la conseguenza che il datore di lavoro non può pretendere che il lavoratore espleti la sua prestazione nelle giornate suddette. È possibile però 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), atteso che il diritto al riposo in tale giornata è



rinunciabile da parte del lavoratore, a differenza del diritto al riposo settimanale che non può essere oggetto di rinuncia alcuna. Tale principio trova applicazione anche in ipotesi di festività di origine meramente contrattuale (come la festa del santo patrono).

La successiva giurisprudenza (cfr. Cass. n. 4435 del 2004, n. 16634 del 2005, n. 16592 del 2015, n.22482 del 2016 e da ultimo Cass. n. 18887 del 2019) ha ribadito che la legge n. 260 del 1949, come modificata dalla legge n. 90 del 1954, è completa e autosufficiente nel riconoscere al lavoratore il diritto di astenersi dal prestare la propria attività in determinate festività celebrative di ricorrenze civili e religiose, il che esclude eventuali sue integrazioni analogiche o commistioni con altre discipline, mentre il d.lgs. n. 66 del 2003, emesso in attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE, nulla aggiunge alla specifica disciplina sulle festività infrasettimanali, in quanto la normativa eurounitaria si riferisce espressamente al riposo settimanale e alla possibilità che esso possa essere calcolato in giorno diverso dalla domenica.

Deve quindi ribadirsi che la rinunciabilità al riposo in occasione delle festività è rimessa all'accordo delle parti individuali (Cass. n. 16592 del 2015) o ad accordi sindacali stipulati da OO.SS cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato (Cass. n. 22482 del 2016; Cass. n. 16634 del 2005, nonché Cass. 27948 del 2017 e Cass. n. 18887 del 2019).

Esaminando una fattispecie sovrapponibile a quella ora in esame, questa Corte ha chiarito che il diritto soggettivo di astenersi dalla prestazione in occasione delle festività infrasettimanali è disponibile da parte del lavoratore, il quale può rinunciarvi in virtù di un accordo individuale con il datore



di lavoro, o di accordi sindacali stipulati da organizzazioni sindacali cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato. A

tal fine, si è considerato sufficiente l'esplicito richiamo nel contratto di assunzione alla disciplina normativa del contratto collettivo di categoria ove le parti sociali - nel prevedere un'articolazione dell'orario di lavoro su tutto l'arco della settimana, giorni festivi compresi - senza negare il diritto al riposo nelle festività infrasettimanali, abbiano già preventivamente valutato le esigenze sottese al contemperamento del diritto individuale nel contesto delle peculiarità del settore di competenza (Cass. 29907 del 2021; nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva condizionato l'esigibilità della prestazione lavorativa durante le festività infrasettimanali, di un dipendente addetto a servizi di sicurezza e vigilanza presso un'azienda operante nel settore del trasporto aereo, alla prova da parte del datore di lavoro di adeguate ragioni giustificative, oggettive e soggettive, riferibili al servizio pubblico essenziale da espletare).

Nella fattispecie per cui è causa, la Corte d'appello non ha fatto corretta applicazione dei principi di diritto appena richiamati.

La sentenza impugnata (p. 1 e 7) dà atto che "i ricorrenti sono chiamati a svolgere la propria prestazione lavorativa in turni distribuiti su sette giorni" e ancora (p. 5) del particolare settore (servizio di trasporto pubblico aeroportuale) in cui opera la società datrice di lavoro e del particolare regime di organizzazione del lavoro (per turni)".

Tuttavia, sul presupposto della assoluta inderogabilità del diritto del dipendente ad astenersi dal lavoro nelle festività infrasettimanali, la sentenza ha affermato che sarebbe stato onere del datore di lavoro dimostrare come l'indisponibilità del singolo lavoratore inserito in quel determinato turno rendesse



impossibile garantire il servizio aeroportuale avente natura di servizio pubblico essenziale. Ha aggiunto che "nemmeno la contrattazione collettiva invocata dall'appellante – che pure riguarda lo specifico settore del trasporto aereo – impone la prestazione lavorativa nelle festività infrasettimanali" (sentenza, p. 8).

In tal modo, i giudici di merito, in ragione di una errata interpretazione di legge nel senso della inderogabilità del diritto del lavoratore se non a fronte della impossibilità di erogazione del servizio e pretendendo una espressa previsione, nel contratto collettivo o individuale, dell'obbligo di prestazione nei giorni di festività infrasettimanale, hanno omesso di considerare se la disciplina collettiva, e il contratto individuale attraverso il richiamo a quello collettivo, nel regolamentare il lavoro in turni, non avessero già valutato le esigenze di contemperamento del diritto individuale al riposo nelle festività infrasettimanali con la necessità di assicurare l'operatività del servizio pubblico essenziale.

Più esattamente, la Corte di merito avrebbe dovuto domandarsi se, nel regolare la materia della prestazione lavorativa nei giorni festivi, in cui sono comprese le domeniche e le festività di cui si discute, le parti sociali non avessero già valutato un bilanciamento dei rispettivi sacrifici che, senza evidentemente escludere il diritto al riposo, ne assicurasse il godimento in modo compatibile con l'erogazione delle prestazioni indispensabili e pure con la necessità di assicurare che il diritto sia garantito in modo equo a tutti i lavoratori e non soltanto a coloro che ne abbiano rivendicato il godimento individualmente (così cfr. Cass. n. 29907 del 2021). I giudici di appello avrebbero dovuto quindi verificare se la previsione del lavoro secondo turni su sette giorni nella contrattazione

Numero registro generale 5358/2020

Numero sezionale 1986/2025

Numero di raccolta generale 17383/2025

Data pubblicazione 28/06/2025



collettiva applicata, non costituisse essa stessa una deroga al diritto del lavoratore di astenersi dal lavoro nelle festività infrasettimanali, deroga concordata tra le parti del rapporto di lavoro anche attraverso il richiamo nel contratto individuale alla disciplina collettiva o, comunque, in base allo svolgimento di fatto del rapporto per un lungo periodo con organizzazione in turni anche nei giorni delle festività infrasettimanali.

Dalle considerazioni svolte discende l'accoglimento del secondo e terzo motivo di ricorso, con assorbimento del quarto motivo. La sentenza impugnata va pertanto cassata, con rinvio alla medesima Corte d'appello, in diversa composizione, che provvederà anche alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo e il terzo di ricorso, dichiara infondato il primo motivo e assorbe il quarto, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Firenze, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso nell'adunanza camerale del 15 aprile 2025

La Presidente
Adriana Doronzo

