

Civile Sent. Sez. L Num. 16592 Anno 2015

Presidente: MACIOCE LUIGI

Relatore: BLASUTTO DANIELA

Data pubblicazione: 07/08/2015

**SENTENZA**

sul ricorso 13507-2009 proposto da:

LORO PIANA S.P.A., C.F. 08075900152, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA GIUSEPPE MAZZINI N. 27, presso lo studio dell'avvocato SALVATORE TRIFIRO', che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati ANNA MARIA CORNA, PAOLO ZUCCHINALI, ALBERTO SAVOINI giusta delega a margine del ricorso;

2015

2545

- *ricorrente* -

*contro*

GRAZIOLI BARBARA, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA MONTE DELLE GIOIE 13, presso lo studio



dell'avvocato CAROLINA VALENSISE, che la rappresenta  
e difende unitamente all'avvocato CARLO SANTAGOSTINO  
giusta delega in calce al controricorso;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 550/2008 della CORTE D'APPELLO  
di TORINO, depositata il 30/05/2009 R.G.N. 852/2007;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 04/06/2015 dal Consigliere Dott. DANIELA  
BLASUTTO;

udito l'Avvocato GIVA Lorenzo per delega orale  
TRIFIRO' Salvatore;

udito l'Avvocato VALENZISE Carolina;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. RITA SANLORENZO, che ha concluso per  
il rigetto del ricorso.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alloy', is written over a long diagonal line that spans across the lower half of the page.



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Vercelli, accogliendo la domanda proposta da Grazioli Barbara nei confronti della datrice di lavoro, soc. Loro Piana, dichiarava l'illegittimità della sanzione disciplinare della multa comminata alla ricorrente che, in qualità di addetta alle vendite presso il punto vendita di Romagnano Sesia, non si era presentata al lavoro il 6 gennaio 2004, disattendendo la disposizione aziendale con la quale le era stato comunicato che il punto vendita sarebbe rimasto aperto in tale giornata (come pure l'8 dicembre 2003, il 25 aprile 2004 e il 1° maggio 2004) e che in relazione alle ore lavorate nei giorni festivi sarebbe stata corrisposta la retribuzione normale con la maggiorazione per il lavoro straordinario.

Il Tribunale riteneva legittimo il rifiuto opposto dalla lavoratrice, in quanto la L. n. 260 del 1949 non consente al datore di lavoro di trasformare unilateralmente le festività in giornata lavorativa, non potendosi applicare in via analogica la normativa sul lavoro festivo domenicale, né la disciplina di cui al d.lgs. n. 66/03 in quanto riferita al riposo domenicale e non alla festività infrasettimanale.

L'appello proposto dalla soc. Loro Piana veniva respinto dalla Corte di appello di Torino, secondo cui l'art. 2 L. 260/49 conferisce al lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro nei giorni indicati dalla stessa legge, senza che possa applicarsi in via analogica la disciplina sul lavoro domenicale. Il datore di lavoro aveva richiesto la prestazione lavorativa in una giornata in cui non poteva esigerla, con conseguente legittimità del comportamento della prestatrice, non qualificabile come arbitraria tutela delle proprie ragioni, ma come legittimo esercizio dell'eccezione di inadempimento ex art. 1460 cod. civ., tanto più congruo ove si consideri la sistematicità della violazione del diritto al riposo (la prestazione lavorativa era stata già pretesa per l'8 dicembre e richiesta per le festività del 25 aprile e del 5 maggio).

Per la cassazione di tale sentenza la soc. Loro Piana propone ricorso affidato a cinque motivi. Resiste con controricorso la Grazioli. Entrambe le parti hanno depositato memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente, si dà atto che il Collegio ha autorizzato la redazione della motivazione in forma semplificata.

Con il primo motivo si denuncia violazione di legge in relazione all'art. 2 L. n. 260 del 1949. La società ricorrente, premesso che la questione controversa attiene al diritto del lavoratore ad astenersi dalla prestazione lavorativa in occasione delle festività di cui all'art. 2 cit. ed al contrapposto interesse del datore a chiedere la



prestazione lavorativa per comprovate esigenze aziendali (apertura al pubblico in coincidenza delle festività), chiede se la Corte territoriale abbia correttamente interpretato l'art. 2 cit. nell'affermare che il diritto ivi previsto è assoluto e derogabile solo su espresso accordo delle parti o se invece tale previsione debba essere interpretata come regola generale suscettibile <sup>Ve</sup>eccezioni derivanti da comprovate esigenze aziendali ovvero in forza di previsioni di fonte contrattuale collettiva, pure connesse alla esigenze aziendali tipiche del settore, per cui in tali casi, in cui la prestazione dei lavoratori è articolata in turni di lavoro, il datore di lavoro possa esigere la prestazione lavorativa del dipendente il cui turno coincida con la festività.

Con il secondo motivo si lamenta insufficiente motivazione in merito alla circostanza che l'attività presso lo spaccio aziendale (di fatto un ampio negozio aperto al pubblico) era organizzata in turni di lavoro per consentire l'apertura al pubblico tutti i giorni della settimana e ciò "in conformità alla legislazione e al CCNL di settore" Inoltre, la sentenza non aveva motivato sul fatto decisivo che nel settore commercio è da tempo prevista la possibilità dello svolgimento dell'attività lavorativa in tutti i giorni della settimana, fermo un giorno di riposo.

Con il terzo motivo la società ricorrente denuncia violazione della disciplina contrattuale, con specifico riferimento agli artt. artt. 131, 132, 135, 136 e 137 CCNL del settore terziario, dai quali sarebbe desumibile una deroga alla regola del divieto sancito dalla legge n. 260 del 1949. Specificamente, l'art. 137 prevede che le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 136, devono essere compensate come lavoro straordinario festivo; la disciplina dettata dalle parti sociali per il lavoro prestato nelle festività lascia intendere che queste abbiano contemplato un vero e proprio diritto del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie in coincidenza con le festività infrasettimanali, che sono comunque considerate straordinarie. Si sostiene che dalle predette disposizioni contrattuali emergerebbe una deroga alle previsioni legali in materia di festività (art. 2 L. n. 260/49) e specificamente emergerebbe il diritto del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie festive.

Il quarto motivo verte sulla violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ., nonché dell'art. 2697 cod. civ., per avere la sentenza omissa di considerare le pacifiche e non contestate deduzioni aziendali in ordine all'organizzazione del punto vendita di Romagnano e segnatamente alla esistenza di una turnazione di lavoro (tale da assicurare l'apertura al pubblico per sette giorni alla settimana), alla informazione (data il 1.12.2003) a tutti gli addetti al punto vendita e alla Grazioli stessa quale r.s.a.



che lo spaccio sarebbe rimasto aperto al pubblico l'8 dicembre 2003 e il 6 gennaio 2004.

Il quinto motivo denuncia violazione di legge in relazione agli artt. 1460, 1175, 1375, 2094 e 2104 cod. civ.. Si chiede se, in ipotesi di eccezione "inadimplenti non est adimplendum", l'art. 1460, secondo comma, cod. civ. imponga una valutazione del comportamento delle parti anche alla luce dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ., norme che, nell'ambito del rapporto di lavoro, rendono necessario anche valutare il rispetto, da parte del lavoratore, degli obblighi di collaborazione con il datore di lavoro, sotto la direzione di questi e con la dovuta diligenza di cui agli artt. 2094 e 2014 cod. civ..

I primi tre motivi, che possono essere trattati congiuntamente, in quanto vertenti su questioni connesse, sono infondati. Il Collegio intende ribadire il principio espresso da Cass. n. 16634/2005, secondo cui, atteso che la legge n. 260 del 1949, come modificata dalla legge n. 90 del 1954, relativa alle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose, riconosce al lavoratore il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione di tali festività, regolando compiutamente la materia, non è consentita - ai sensi dell'art. 12 delle preleggi - l'applicazione analogica delle eccezioni al divieto di lavoro domenicale e deve escludersi che il suddetto diritto possa essere posto nel nulla dal datore di lavoro, essendo rimessa la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali solo all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore (nella specie, questa Corte, cassando e decidendo nel merito, ha rigettato la domanda proposta dalla "Fondazione Teatro alla Scala di Milano" volta ad accertare l'obbligo dei tecnici di palcoscenico a svolgere, anche nelle festività infrasettimanali, la prestazione lavorativa a richiesta del datore di lavoro secondo i turni e l'organizzazione del lavoro e dei riposi normali).

Tale sentenza ha confermato la giurisprudenza secondo cui ai lavoratori viene riconosciuto il "diritto soggettivo" di astenersi dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose (Cass. n. 4435/2004, Cass. n. 9176/1997, Cass. n. 5712/1986). E' stato, tra l'altro, osservato che: a) la possibilità di svolgere attività lavorativa nelle festività infrasettimanali non significa che la trasformazione da giornata festiva a lavorativa possa avvenire per libera scelta del datore di lavoro; la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali non è rimessa né alla volontà esclusiva del datore di lavoro, né a quella del lavoratore, ma al loro accordo; b) la legge n. 260/1949, che ha individuato le festività celebrative di ricorrenze civili e religiose con il conseguente diritto del lavoratore di astenersi dal



prestare lavoro in dette festività, è completa e non consente di fare ricorso al procedimento per analogia, non occorrendo ricercare un *quid* comune per integrare una lacuna dell'ordinamento; in particolare, non occorre accertare se sussista una identità di *ratio* tra "riposo settimanale" - o "riposo coincidente con la domenica" - e "riposo infrasettimanale" al mero fine di sostenere che il "riposo per le festività" - così come il "riposo domenicale" - non avrebbe funzione "di ristoro" bensì "di fruizione di tempo libero qualificato", sì da tentare impropriamente di utilizzare in sede interpretativa il procedimento analogico; c) la normativa sulle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose (legge n. 260/1949) è stata emanata successivamente alla normativa sul riposo domenicale e settimanale (legge n. 370/1934) e in essa non solo non sono state estese alle festività infrasettimanali le eccezioni all'inderogabilità previste *ex lege* esclusivamente per il riposo domenicale, ma con successiva norma (legge n. 520/1952) è stato sancito che solo per "il personale di qualsiasi categoria alle dipendenze delle istituzioni sanitarie pubbliche e private" sussiste l'obbligo (= "il personale per ragioni inerenti all'esercizio deve prestare servizio nelle suddette giornate") della prestazione lavorativa durante le festività ("nel caso che l'esigenza del servizio non permetta tale riposo") su ordine datoriale in presenza, appunto (anche in questa specifica ipotesi), di "esigenze di servizio"; d) di conseguenza appare evidente, sotto qualsivoglia profilo, che 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 (Cass. n. 9176/1997 cit.); e) il d. lgs. 8 aprile 2003 n. 66 (in "attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro") nulla aggiunge alla specifica normativa sulle festività infrasettimanali, in quanto la normativa comunitaria si riferisce espressamente al riposo settimanale ed alla possibilità che siffatto riposo (e non certo il diritto di astensione dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose) possa essere calcolato in giorno diverso dalla domenica.



A tali considerazioni, 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.

Anche il quarto e il quinto motivo, da esaminare congiuntamente, sono infondati.

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 (art. 1460 cod. civ.), 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 (cfr. Cass. n. 26920 del 2008; n. 1809 del 2002, v. da ultimo Cass. n.11927 del 2013).

Il ricorso va dunque respinto. Le spese sono liquidate nella misura indicata in dispositivo per esborsi e compensi professionali, oltre spese forfettarie nella misura del quindici per cento del compenso totale per la prestazione, ai sensi dell'art. 2 del D.M. 10 marzo 2014, n. 55.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese, che liquida in Euro 2.000,00 per compensi e in Euro 100,00 per esborsi, oltre accessori di legge e 15% per rimborso spese forfettarie.

Così deciso in Roma, il 4 giugno 2015

Il Consigliere est.

Il Presidente