



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Stefania Carlucci ha pronunciato. la seguente
SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. promossa da:
(C.F.), con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e
dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14
50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTLZ73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO
14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129
FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA
(C.F.), con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e
dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14
50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTLZ73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO
14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129
FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA
(C.F.), con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA
e dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14
50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTLZ73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO
14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129
FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA
(C.F.), con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e
dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14
50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTLZ73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO
14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129
FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA
(C.F.), con il patrocinio dell'avv.
CONTE ANDREA e dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL
MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTLZ73C58D612Q) VIA LORENZO
IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO
14 50129 FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA
(C.F.), con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e
dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14
50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTLZ73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO
14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129
FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA
(C.F. con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e
dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14



Sentenza n. 511/2017 pubbl. il 24/05/2017
RG n.

50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTL73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA

(C.F.), con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTL73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA

(C.F. , con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTL73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA

(C.F. , con il patrocinio dell'avv. CONTE ANDREA e dell'avv. RANFAGNI ANDREA (RNFNDR82T11D612B) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; MARTINI LETIZIA (MRTL73C58D612Q) VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZE; , elettivamente domiciliato in VIA LORENZO IL MAGNIFICO 14 50129 FIRENZEpresso il difensore avv. CONTE ANDREA

Parte ricorrente

contro

SPA (C.F.), con il patrocinio dell'avv. PINTO GIAN LUCA e dell'avv. , elettivamente domiciliato in VIA BONIFACIO LUPI 14 50129 FIRENZEpresso il difensore avv. PINTO GIAN LUCA

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Gli odierni attori hanno chiesto al Giudice di accertare e dichiarare l'illegittimità del comportamento tenuto da S.P.A. (già A.D.F,) nell'aver negato loro il diritto all'astensione dalla prestazione lavorativa in occasione di festività infrasettimanali, religiose o civili, nonché di accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti ad astenersi dalla prestazione lavorativa in occasione di una giornata qualificata dalla legge come festività religiosa o civile.

Premesso di essere tutti dipendenti a tempo indeterminato di s.p.a., (già s.p.a.), assumevano: di svolgere un'attività lavorativa articolata in turni su tutti i giorni della settimana, quindi anche in giorni festivi; di avere comunicato alla società la propria volontà di astenersi dal lavoro nel corso di alcune festività ricomprese nei turni (in particolare domenica 15 agosto, giovedì 1 novembre, sabato 8 dicembre, martedì 25 dicembre, mercoledì 26 dicembre del 2012, lunedì 6 aprile nel 2015); di avere ricevuto il diniego del datore di lavoro, che affermava che "le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti erano regolate da istituti di legge, dal CCNL e dalla contrattazione collettiva aziendale", ai quali i lavoratori devono attenersi, precisando che "l'attività contribuisce alla erogazione di un servizio pubblico essenziale", e quindi che, qualora il lavoratore "fosse inserito in turno nelle giornate festive" era "tenuto a prestare la propria attività lavorativa, salvo condizioni di migliore favore concordate individualmente ... compatibili con le esigenze di servizio e operative", precisando poi che "eventuali comportamenti difformi dalle norme e di intralcio alla corretta e puntuale erogazione del servizio pubblico essenziale espletato dall'aeroporto, saranno oggetto di approfondimento e di necessari provvedimenti conseguenti".



Sentenza n. 511/2017 pubbl. il 24/05/2017
RG n.

Affermavano l'illegittimità della condotta aziendale lesiva del diritto dei lavoratori di astenersi dalla prestazione lavorativa quando coincida con la giornata qualificata come festiva dalla legge, senza necessità del consenso datoriale.

Ponevano a fondamento delle loro ragioni gli artt. 2 e 5 L. n. 260/49, disciplinanti le festività, normativa integrata dall'art. 3 L. n. 90/54 in ordine ai trattamenti economici, attributiva del diritto soggettivo ad astenersi dal lavoro nelle festività civili e religiose, così come interpretato da costante e consolidata giurisprudenza di legittimità, in assenza di una disciplina speciale derogatoria, ed in assenza di alcun accordo collettivo derogatorio, comunque illegittimo essendo preclusa una deroga *in pejus* da parte della contrattazione collettiva.

La S.P.A. chiedeva il rigetto del ricorso, affermando la doverosità per i lavoratori della prestazione del servizio, anche laddove il turno caschi in corrispondenza di festività, data l'organizzazione turnista del lavoro e la natura di servizio pubblico essenziale dell'attività espletata dalla società. In particolare, ha richiamato la previgente legge 370/1934 con riferimento al riposo settimanale domenicale e la successiva disciplina dei riposi settimanali e/o domenicali contenuta nel d.lvo n. 66/2003, evidenziando come le esigenze di continuità del servizio che sono sottese alle deroghe alla coincidenza fra domenica e giorno di riposo sono le stesse che dovrebbero imporre una deroga al diritto all'astensione dal lavoro nei giorni festivi. Evidenziava che la giurisprudenza richiamata dai ricorrenti, che ribadisce e sancisce il diritto all'astensione dal lavoro nei giorni festivi, era intervenuta nei settori privati e non nei servizi pubblici essenziali, volti a tutelare diritti e libertà fondamentali, come è la libertà di circolazione delle persone. Sosteneva che la disciplina derogatoria al diritto all'astensione nei giorni festivi, prevista per il settore sanitario, fosse non una disciplina eccezionale, ma speciale, suscettibile di applicazione analogica, la cui ratio possa estendersi anche agli altri settori costituenti servizi pubblici essenziali.

In via sistematica richiamava la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, che qualificato quale pubblico servizio il trasporto aereo, e regolando i periodi di franchigia, nei quali non è lecito scioperare, individuati con delibere della Commissione di Garanzia, ricomprendenti alcune delle festività civili e religiose oggetto di causa, presuppone che detti giorni debbano essere considerati lavorativi. Richiamava il contratto collettivo nazionale, che pur non prevedendo un preciso obbligo per i lavoratori di lavorare durante le festività in discussione, comunque imponeva la flessibilità negli orari lavorativi e soprattutto la turnazione, al dichiarato fine di assicurare la continuità e regolarità del servizio di trasporto aereo, aspetti di flessibilità ribaditi negli accordi aziendali risultati approvati in sede di referendum aziendale.

La fattispecie in esame è disciplinata dall'articolo 2 della legge 260/49, che prevede che *"sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti: tutte le domeniche; il primo giorno dell'anno; il giorno dell'Epifania; il giorno della festa di San Giuseppe; il 25 aprile: anniversario della liberazione; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il giorno dell'Ascensione; il giorno del Corpus Domini; il 1° maggio: festa del lavoro; il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo; il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria; il giorno di Ognissanti; il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale; il giorno della festa dell'Immacolata Concezione; il giorno di Natale; il giorno 26 dicembre"*.

Il successivo articolo 5 si occupa del trattamento economico, stabilendo che: *"Nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre) lo Stato, gli Enti pubblici e gli imprenditori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti - i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute e che per effetto della ricorrenza festiva non abbiano prestato la loro opera - la normale retribuzione giornaliera compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge."*



Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, e' 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.

Ai salariati retribuiti in misura fissa, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, e' 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. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera."

Tale disciplina è poi completata dall'articolo 3 della legge 90/1954 che ha esteso i trattamenti economici di cui all'articolo 5 anche a tutte le festività indicate nell'articolo 2, precisando che sono escluse le domeniche.

La Corte di Cassazione ha rinvenuto nel combinato disposto di dette norme l'esistenza di un diritto soggettivo in capo al lavoratore di astenersi dal lavoro nelle festività civili e religiose elencate. Le previsioni relative al trattamento economico, che assicurano la retribuzione laddove questi scelgano di astenersi dal lavoro, e nel caso in cui, invece, scelgano di lavorare abbiano diritto ad una maggiorazione dello stipendio, confermano l'esistenza del presupposto diritto soggettivo alla astensione dal lavoro, senza che tale diritto possa essere posto nel nulla dal datore di lavoro. La funzione di dette previsioni deve ravvisarsi nella finalità di assicurare al lavoratore di prendere parte alle ricorrenze civili e religiose riconosciute come proprie dalla comunità sociale.

Il panorama giurisprudenziale di legittimità è costante e consolidato nel ritenere che l'articolo 2 cit. attribuisca il diritto soggettivo del lavoratore di astenersi dal lavoro in dette festività, nell'escludere che la decisione datoriale unilaterale possa imporre la prestazione di lavoro, nel richiedere che la rinuncia a detto diritto possa intervenire solo in forza di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore (da ultimo Cass. sez. L sent. n. 22482/2016; in precedenza Cass. sez. L sent. 5712/86; n. 9176/1997, n. 16634/2005, n. 16592/2015).

Il giudice condividendo detto consolidato indirizzo ne fa applicazione alla presente causa.

Vi sono alcune, minoritarie, pronunce che considerano tale diritto derogabile ad opera dei contratti collettivi, consentendo alla contrattazione collettiva di imporre al lavoratore lo svolgimento della propria attività nei giorni festivi (*"Premesso che, di regola, al lavoratore è riconosciuto il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose, e che la giornata del 15 agosto, celebrativa dell'Assunzione della Beata Vergine Maria, è considerata festiva ai sensi dell'art. 1 del d.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, allorché la contrattazione collettiva applicabile preveda, come eccezione alla regola legale, che l'attività lavorativa possa essere svolta anche nei giorni festivi, subordinando la fruizione della festività alle esigenze aziendali, la sussistenza di tali esigenze costituisce il presupposto per l'applicazione del regime di eccezione (contrattuale) in luogo della regola (legale), sicché il datore di lavoro, che invochi l'applicazione della norma contrattuale, deve provare la sussistenza del presupposto di fatto, e cioè delle esigenze aziendali"* (Cass. sez. L sent. n. 4435/2004).

Tuttavia la giurisprudenza prevalente, e anche la più recente, è nel senso di considerare tale diritto come un diritto di cui le organizzazioni sindacali in sede di accordi collettivi non possono disporre, in assenza di uno specifico mandato ad esse conferito dal lavoratore, essendo il riposo nelle festività infrasettimanali rinunciabile solo mediante il mutuo consenso fra le parti (lavoratore e datore di lavoro). (*"In nessun caso una norma di un contratto collettivo può comportare il venire meno di un diritto già acquisito dal singolo lavoratore (come il diritto ad astenersi dal lavoro nelle festività infrasettimanali), non trattandosi di diritto disponibile dalle organizzazioni sindacali"*); *"Le*



associazioni sindacali non possono derogare in senso peggiorativo ad un diritto del singolo lavoratore, se non nel caso in cui il titolare del diritto abbia conferito loro esplicito mandato"(Cass. sez. L sent. n. 5712/86; Cass. sez. L sent. n. 9176/97; Cass. sez L sent. n. 6749/1999; Cass. Sez L sent. n. 16634/2005; Cass sez L sent. n. 16592/2015; Cass sez L sent. n. 22482/2016).

Nel caso in esame, comunque, è fatto pacifico che nessuna previsione della contrattazione collettiva nazionale o aziendale applicabile abbia introdotto alcun obbligo per i lavoratori aeroportuali di prestare la propria opera nei giorni festivi, in deroga alla regola generale prevista dall'articolo 2 della legge n. 260/1949.

Non può accogliersi l'equiparazione che viene fatta dal resistente fra il diritto all'astensione dal lavoro nei giorni festivi e il diritto al riposo settimanale della domenica, con conseguente applicazione analogica della normativa prevista dalla legge in punto di eccezioni al divieto di lavoro domenicale. Il ricorso all'analogia è consentito solo ove vi sia una lacuna nell'ordinamento, da escludersi nel caso in esame, stante la precisa disposizione di legge ed il chiaro tenore letterale dell'articolo 2 cit. Sul punto, la Corte di Cassazione ha ribadito la difformità delle situazioni sostanziali sottese, l'insussistenza di una lacuna nell'ordinamento, negando rilevanza e valenza ad un tale argomento (*"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"*). "(Cass. Sez L n 16634/2005).

Per la stessa ragione non può accogliersi la tesi della società convenuta della assimilazione tra le attività lavorative del settore sanitario e quelle del trasporto aereo, entrambe preordinate alle erogazione di servizi pubblici, per estendere al settore in esame, sempre con applicazione analogica, la deroga prevista dalla L. n. 520/1952 che impone, al personale pubblico e privato delle istituzioni sanitarie, per esigenze di servizio, la prestazione lavorativa nelle festività infrasettimanali. In presenza di una normativa specifica completa non è consentito ricorrere al procedimento analogico. Essendo inoltre la norma del settore sanitario di natura eccezionale, in quanto introduttiva di una deroga alla regola generale, è di stretta interpretazione e non applicabile a casi simili (art. 14 preleggi).

Il settore in esame non presenta una norma derogatoria alla disciplina generale prevista dalla legge, né questa può ricavarsi dalla normativa relativa all'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, come argomentato dalla parte convenuta. L'unica previsione dalla quale la parte resistente fa discendere un obbligo per i lavoratori del settore del trasporto aereo, in quanto servizio pubblico essenziale, di prestare la propria attività durante (talune) festività civili e religiose, è l'articolo 8 delle delibere adottate nel 2001 e nel 2014 dalla Commissione di Garanzia (CGSPE), che individua i periodi di franchigia, nei quali non è lecito scioperare. Premessa la specialità della materia regolata dalla L. n. 146/90, del tutto diversa da quella in esame, che rende il richiamo inconferente, la previsione citata è palesemente una fonte sub legislativa, inidonea a derogare una fonte di rango superiore quale quella dell'articolo 2 della legge 260/49.

Viene da ultimo respinta l'eccezione sollevata nelle note autorizzate dall'odierno convenuto la questione di legittimità costituzionale *"dell'articolo 2 della legge 260/49 per come interpretato dal diritto vivente, nella parte in cui non prevede che il carattere festivo dei giorni elencati in tale norma sia compatibile con l'obbligo di prestare l'attività lavorativa nei casi in cui la stessa si svolga nell'ambito di un servizio pubblico preordinato al soddisfacimento di diritti costituzionalmente tutelati"* per l'assoluta genericità dell'individuazione della questione di legittimità costituzionale in relazione alla posizione di conflitto del contenuto della norma denunciata con il contenuto di norme della Costituzione o di leggi costituzionali (non indicate).

Le spese di lite seguono la soccombenza.



Sentenza n. 511/2017 pubbl. il 24/05/2017
RG n.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:
in accoglimento del ricorso,

dichiara il diritto dei ricorrenti all'astensione dal lavoro nei giorni di festività religiosa o civile previsti dalla legge;

condanna la parte convenuta a rimborsare alle parti ricorrenti le spese di lite liquidate complessivamente in € 7.025,00, oltre 15% per spese generali, oltre IVA e Cap, e € 259,00 per C.U.

Sentenza resa ex articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.
Firenze, 24 maggio 2017

Il Giudice
dott. Stefania Carlucci

Provvedimento redatto con la collaborazione del MOT dr.ssa Beatrice Giovannetti

