

LAVORO NELLE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

L'azienda NON può imporre al dipendente di prestare la propria attività nelle festività, NEPPURE in presenza di comprovate esigenze aziendali

Con l'approssimarsi della festività del 1° novembre riteniamo opportuno ricordare - in particolare a beneficio di coloro ai quali venisse richiesto di prestare servizio in tale giornata - che sussiste "il **diritto del lavoratore di non lavorare nei giorni di festività infrasettimanale**": a differenza del lavoro domenicale (consentito in alcuni casi), il lavoro nelle altre festività previste dalla legge è possibile solo se vi è l'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.



IL PARERE DELLA CASSAZIONE

Il diritto al riposo nelle festività infrasettimanali è stato più volte confermato dalla Corte di Cassazione, per esempio (solo per citare le più recenti) attraverso le sentenze n. 16592/2015, n. 21209/2016, n. 22482/2016 e n. 27948/2017: le ultime tre hanno tra l'altro riguardato la Dalmine SPA, importante società industriale con sede a pochi chilometri da Bergamo.

Eventuali "esigenze di servizio" non consentono di derogare al diritto al riposo infrasettimanale: la Cassazione ha precisato infatti che **solo** per il **personale** alle dipendenze delle **istituzioni sanitarie** in presenza di esigenze di servizio può sussistere l'**obbligo della prestazione lavorativa durante le festività**.

Neppure la contrattazione collettiva (quindi gli accordi sindacali) possono derogare in senso peggiorativo a un diritto che è in capo al singolo lavoratore, se non nel caso in cui il lavoratore stesso abbia conferito esplicito mandato in tal senso (*quindi il lavoratore dovrebbe aver esplicitamente incaricato il suo sindacato a trattare sulla rinuncia al riposo nelle festività infrasettimanali*): **gli accordi sindacali sottoscritti in UBI definiscono infatti il trattamento spettante** in caso di lavoro nelle festività infrasettimanali (v. *scheda alla pagina successiva*), **ma non implicano alcun obbligo a prestare attività lavorativa** in tali giornate.

Riepilogando:

Il datore di lavoro non può imporre al dipendente di prestare la propria attività nelle festività infrasettimanali. Anche eventuali accordi sindacali di natura collettiva che prevedessero tale obbligo sono nulli. Sono invece previste eccezioni per il lavoro domenicale, anche in base alla normativa comunitaria.

ELENCO FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Data	Celebrazione	Data	Celebrazione
1° gennaio	Capodanno	2 giugno	Festa della Repubblica
6 gennaio	Epifania	15 agosto	Assunzione di Maria
Lunedì di Pasqua	(Variabile)	1° novembre	Ognissanti
25 aprile	Liberazione dal nazifascismo (1945)	8 dicembre	Immacolata Concezione
1° maggio	Festa del lavoro	25 dicembre	Natale di Gesù
		26 dicembre	Santo Stefano

PRESTAZIONE LAVORATIVA IN GIORNATE FESTIVE INFRASETTIMANALI SCHEMA TRATTAMENTI (ACCORDO 26 LUGLIO 2017 - ART. 1.4)

N.B. Per le prestazioni lavorative effettuate nelle festività infrasettimanali del 1° gennaio e 25 dicembre e nei casi di partecipazione a manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand) valgono differenti previsioni (Accordo 26 luglio 2017 - Artt. 1.2 e 1.3).

TRATTAMENTO ECONOMICO/DIRITTO AL RECUPERO

AREE PROFESSIONALI

- **Compenso** previsto dal CCNL (compenso pari alla paga oraria con maggiorazione del 30%) e inoltre
- riconoscimento come **banca ore** di pari misura rispetto alla prestazione lavorativa effettuata nelle giornate in esame (per multipli di mezz'ora)

QUADRI DIRETTIVI

- **Compenso** forfettario di € 50 e inoltre
- diritto a un recupero temporale di pari entità da espletarsi in altra giornata

ALTRI TRATTAMENTI SPETTANTI SIA ALLE AREE PROFESSIONALI SIA AI QUADRI DIRETTIVI

BUONO PASTO

Diritto al buono pasto nella misura in vigore nelle piazze prive di mensa ai dipendenti il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente fra le ore 12 e le ore 14

RIMBORSO SPESE VIAGGIO

Rimborso chilometrico, e, previa presentazione di idonea documentazione, rimborso delle spese sostenute per il tragitto (dalla residenza/domicilio abituale del dipendente all'unità organizzativa di riferimento)