

Strumenti di lavoro n. 10/2018

Il lavoro festivo nei pubblici esercizi, tra quadro normativo, contrattazione collettiva e casi pratici

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte – consulenti del lavoro

La prestazione del lavoro nei giorni festivi è sempre oggetto di scontro e, ogni volta che ci si avvicina a una ricorrenza, si riaccende il dibattito tra chi a favore e chi contro, tra dovere e libertà di rifiuto, effettiva esigenza aziendale o meno... in quest'articolo andremo ad analizzare la disciplina normativa delle festività, e l'impatto nella realtà, in particolar modo nel settore del turismo, nel quale il lavoro festivo è un tema sicuramente ricorrente.

Origini normative e contrattuali

Le festività sono disciplinate dalla L. 260/1949 che effettua una prima distinzione tra festività nazionali e festività infrasettimanali.

Le festività nazionali sono:

- il 25 aprile (anniversario della liberazione);
- il 1° maggio (festa del lavoro);
- il 2 giugno (fondazione della Repubblica), ripristinata dalla L. 336/2000 a decorrere dal 2001.

Relativamente al 4 novembre (giornata dell'Unità nazionale e delle Forze Armate), a causa della riforma del calendario delle festività nazionali introdotta con L. 54/1977, tale data non è più considerata festiva agli effetti civili, ma i singoli Ccnl prevedono un particolare trattamento in merito.

Nel settore del turismo i contratti collettivi prevedono quanto segue:

“Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente contratto nazionale di lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera...”.

Le festività infrasettimanali:

- il 1° gennaio;
- il giorno dell'Epifania (6 gennaio), festività abolita con L. 54/1977 e reintrodotta con D.P.R. 792/1985;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua, c.d. pasquetta (mobile);
- il 15 agosto (giorno dell'Assunzione)
- il 1° novembre (giorno di Ognissanti);
- l'8 dicembre (giorno dell'Immacolata Concezione);
- il 25 dicembre (giorno del Santo Natale);
- il 26 dicembre (giorno di Santo Stefano).

Sempre la L. 54/1977 ha abolito le festività di San Giuseppe (19 marzo); Ascensione (mobile); *Corpus Domini* (mobile); SS. Apostoli Pietro e Paolo (29 giugno e Santo Patrono per i lavoratori operanti nel comune di Roma).

Tali giornate di fatto vengono riconosciute nei Ccnl come *ex* festività e comportano la possibilità di fruire di 4 giornate, o 32 ore, di permesso retribuito. Il Ccnl turismo confcommercio (per gli alberghi, agenzie di viaggi e campeggi), ha conglobato le 32 ore nelle 104 riconosciute a titolo di riduzione oraria. Ogni singolo Ccnl naturalmente può stabilire il relativo trattamento e modalità di godimento.

Per i lavoratori osservanti la religione ebraica è prevista, in virtù degli articoli [4](#) e [5](#), L. 101/1989 la possibilità di fruire, su richiesta, delle festività ebraiche.

Annualmente viene pubblicata la specifica dei giorni di calendario relativi alle festività ebraiche, effettuata dal Ministero dell'interno. Per l'anno 2019 troviamo il comunicato del 5 giugno 2018.

Il lavoratore ha diritto di fruirne con le medesime modalità previste per il riposo sabatico: generalmente vengono godute attraverso i permessi retribuiti previsti contrattualmente.

In tal caso il lavoratore ha diritto anche ad astenersi dal lavoro e a percepire il trattamento corrispondente per le festività civili e religiose previste per la generalità dei lavoratori, che vedremo successivamente.

Oltre ai giorni sopra elencati, la contrattazione collettiva può disporre altre festività come, di consuetudine, il Santo Patrono o, ad esempio la Pasqua che, concettualmente tutti considerano come una festività ma, a livello contrattuale in pochi la prevedono come tale, ad esempio il Ccnl Agenzie marittime e aeree.

In tutti gli altri casi deve essere invece considerata come una “normale” domenica. E andremo a capire successivamente cosa significa.

Durante l'anno il lavoratore ha diritto a delle sospensioni dalla prestazione dell'attività lavorativa, dal riposo giornaliero, settimanale, alle ferie, e anche in occasione delle festività.

Relativamente al riposo settimanale un piccolo inciso. Il D.Lgs. 66/2003 stabilisce all'[articolo 9](#), comma 1, che:

“il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica...”

L'[articolo 41](#), comma 5, D.L. 25 giugno 2008, convertito con modificazioni, nella L. 133/2008 ha modificato la disposizione prevedendo che:

“il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni”.

Pertanto, esigenze organizzative e/o produttive aziendali possono richiedere la normale prestazione lavorativa durante la domenica e stabilire il riposo settimanale in qualsiasi altro giorno, anche mobile, l'importante è il rispetto della media delle 2 giornate nell'arco di 14 giorni.

Diritto alla festività e richieste di prestazioni di lavoro

Tornando alle festività, e all'obbligo o meno di prestare attività lavorativa in tali giornate, l'orientamento della Cassazione si può ritenere ormai sufficientemente consolidato, come da ultima sentenza, la [n. 27948/2017](#) nella quale richiama la [pronuncia n. 22482/2016](#), dove la Corte aveva statuito che:

“la possibilità di svolgere attività lavorativa nelle festività infrasettimanali non significa che la trasformazione da giornata festiva a lavorativa sia rimessa alla volontà esclusiva del datore di lavoro o a quella del lavoratore, dovendo – invece – derivare da un loro accordo”.

Al lavoratore è riconosciuto il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose, e tuttavia, allorquando 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 l'unico presupposto per l'applicazione del regime di eccezione (contrattuale) in luogo della regola (legale), pertanto il datore di lavoro, che invochi l'applicazione della norma contrattuale, deve solo provare la sussistenza del presupposto di fatto, e cioè delle esigenze aziendali.

Per la Cassazione, non sono validi gli accordi collettivi sul lavoro festivo infrasettimanale, in quanto le organizzazioni sindacali non possono derogare in senso peggiorativo a un diritto del singolo lavoratore se non nel caso in cui egli abbia loro conferito esplicito mandato in tal senso.

Scelta che con il contratto individuale, il lavoratore potrebbe sottoscrivere e quindi garantire la propria prestazione nelle giornate festive.

Il Tribunale di Rovereto però con la [sentenza n. 10/2016](#), ha deliberato in senso opposto.

Nello specifico, alcune lavoratrici addette alle casse della Aspiag Service hanno presentato ricorso verso una contestazione disciplinare, e successiva applicazione della sanzione, per essersi rifiutate di fornire prestazioni lavorative nei giorni festivi comunicando tempestivamente tale indisponibilità, nonostante avessero sottoscritto l'obbligo alle prestazioni lavorative nei giorni festivi nelle lettere individuali di assunzione.

Il Tribunale ha affermato che tali clausole sono nulle e inefficaci in quanto

“il lavoratore finirebbe col rimanere vincolato per tutta la vita lavorativa in azienda ad una scelta non solo espressa in un momento di debolezza quale quello dell'assunzione (o della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto), ma anche soggetta a valutazioni di opportunità ampiamente variabili tanto nel breve quanto nel lungo periodo (si pensi, a mero titolo esemplificativo, a quanto diversa possa essere la valutazione fatta da una persona libera da impegni familiari rispetto ad una persona con bambini piccoli).”

Il giudice del lavoro ha pertanto annullato le sanzioni disciplinari che l'Azienda aveva comminato alle lavoratrici, le quali avevano dichiarato l'indisponibilità, successiva all'accordo, allo svolgimento della prestazione nella festività in cui era stata richiesta.

Trattamento economico

Abbiamo pertanto appurato che il lavoratore ha diritto di assentarsi durante le festività.

Chi fruisce di tale giorno di “riposo” ha anche il diritto a percepire la retribuzione come se avesse lavorato, pertanto:

– il lavoratore mensilizzato potrà trovare diverse modalità di esposizione nel cedolino:

ad esempio retribuzione lorda mensile di 1.600 euro

descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	26		61,54	1.600,04	
festività	1				
descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	26		61,54	1.600,00	
assenza giorni	1		61,54		61,54
festività goduta	1		61,54	61,54	

descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	25		61,54	1.538,50	
festività	1		61,54	61,54	

- il lavoratore retribuito in misura oraria invece potrà trovare evidenziato:

ad esempio retribuzione oraria di 9,3023 euro (data da 1.600,00 euro / 172, divisore orario nel Ccnl turismo - pubblici esercizi)

- lavoratore a tempo pieno - mese di agosto 2018 e settimana lavorativa corta, dal lunedì al venerdì, pari a 8 ore giornaliere. Sono stati lavorati tutti i giorni tranne il 15 agosto:

descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	168		9,3023	1.562,79	
festività goduta	8		9,3023	74,42	

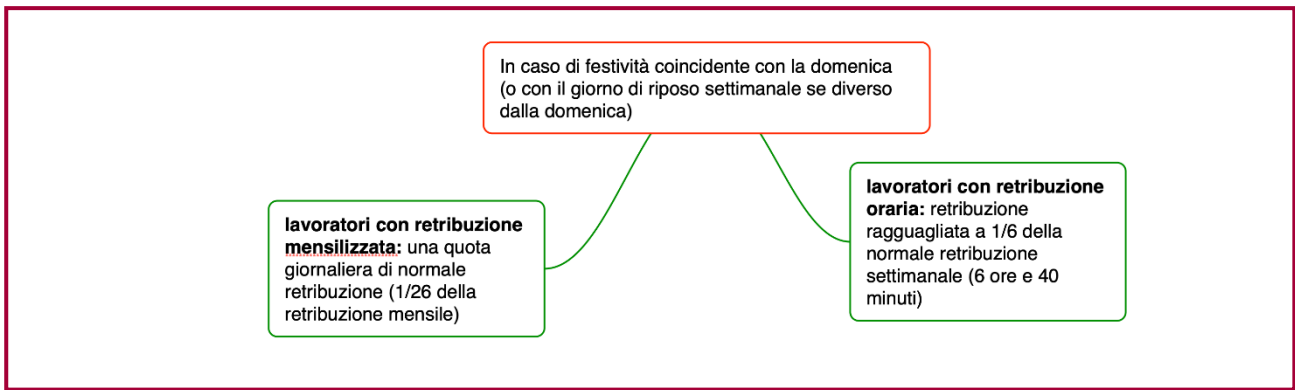
Nel caso in cui la settimana sia distribuita su 6 giorni invece il lavoratore viene retribuito per le ore effettivamente prestate e, per aver fruito della festività, la retribuzione è pari a 1/6 della retribuzione

descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	173,33		9,3023	1.612,37	
festività goduta	6,67		9,3023	62,05	

Altro caso: festività che cade nel giorno di riposo settimanale.

Quando si verifica tale ipotesi al lavoratore spetta una giornata di retribuzione in più come festività non goduta

descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	26		61,54	1.600,04	
festività	1		61,54	61,54	



Festività cadenti di sabato

Bisogna distinguere tra i lavoratori mensilizzati e i lavoratori retribuiti in misura oraria.

Quando la festività coincide con il sabato non spetta al lavoratore mensilizzato alcuna quota aggiuntiva, a meno che il Ccnl di riferimento non disponga diversamente. Questo vale anche per le aziende che effettuano la settimana corta, vale a dire con un orario di lavoro distribuito dal lunedì al venerdì perché il sabato è considerato giorno non lavorativo.

Ai lavoratori retribuiti in misura oraria invece spetta una giornata pagata in più se è giornata lavorativa. Si ricorda che la contrattazione collettiva può sempre prevedere qualcosa di diverso, ad esempio nel Ccnl agenzie marittime e aeree sono indennizzate con una giornata di retribuzione in più anche le festività cadenti di sabato. La *ratio* sta nel fatto che tali lavoratori sono retribuiti in 22esimi (settimana corta su 5 giorni dal lunedì al venerdì).

Ma cosa succede se il lavoratore, in caso di richiesta del datore di lavoro, si renda disponibile a prestare la propria opera in un giorno festivo?

Al lavoratore spetta una maggiorazione, prevista dai Ccnl, e che può variare anche all'interno dello stesso contratto a seconda del comparto.

Il Ccnl pubblici esercizi ristorazione e turismo, all'articolo 132, stabilisce che

“al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20%”.

Pertanto, nel caso di lavoratori mensilizzati, e settimana su 6 giorni, nel cedolino si potrà trovare la seguente situazione

descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	26		61,54	1.600,04	
lavoro festivo	6,67	20	11,16	74,46	

Oppure nel caso del lavoratore retribuito in misura oraria, riprendendo l'esempio sopra citato, con attività lavorativa prestata il 15 agosto e settimana distribuita su 6 giorni:

descrizione	ore/gg	%	dato base	competenze	trattenute
competenze mese	173,33		9,3023	1.612,37	
lavoro festivo	6,67	20	11,1627	74,46	

Patto di conglobamento

È poi possibile stabilire in sede di assunzione, o successivamente, con un accordo specifico, l'attribuzione di un importo a titolo di superminimo, o simili, e legare tale valore a compensazione di per prestazioni aggiuntive a titolo di straordinario, lavoro festivo, lavoro domenicale, etc..

Affinché tale accordo sia valido, dalla pattuizione devono evincersi gli specifici titoli cui il compenso è riferibile ([Cassazione n. 7696/1996](#), [Cassazione n. 10395/1998](#), [Cassazione n. 8097/2002](#), [Cassazione n. 16710/2014](#)), ma non è necessario specificare anche gli importi corrispondenti ai singoli istituti conglobati.

Questo è quanto ha ribadito la Suprema Corte, secondo un orientamento giurisprudenziale ormai tracciato, nella [sentenza n. 1644/2018](#). In breve il caso.

A una lavoratrice, dipendente di una testata giornalistica, è stato erogato un superminimo a compensazione del lavoro straordinario, del lavoro festivo, domenicale e dell'indennità di recupero della produttività.

La lavoratrice, dopo alcuni anni, ha impugnato l'accordo sottoscritto, sostenendo di avere diritto al pagamento dell'ulteriore compenso dei vari istituti che erano stati conglobati sotto l'unica voce del superminimo. Secondo la lavoratrice infatti l'accordo avrebbe dovuto scorporare le singole voci attribuendo i relativi valori economici rispettosi delle previsioni del contratto collettivo.

Sia il Tribunale che la Corte di Appello hanno rigettato la domanda confermando che quel superminimo era, per valido accordo tra le parti, *"comprensivo di tutte le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale (feriale, festivo e domenicale) e del compenso denominato "recupero produttività di ristrutturazione": con validità del patto di conglobamento di tali voci, per la loro analitica indicazione, ancorché priva dei rispettivi importi". I giudici di merito hanno ritenuto esistente "l'adeguatezza del superminimo all'entità dell'attività straordinaria e domenicale prestata dalla lavoratrice, alla luce delle risultanze della prova orale esperita".*

La Cassazione ha confermato la sentenza riconoscendo validità al patto di conglobamento che prevedeva l'attribuzione delle varie voci sotto l'unica voce omnicomprensiva del superminimo individuale, affermando che

“nel caso di specie, il ragionamento argomentativo della Corte territoriale appare giuridicamente corretto e logicamente congruente, pienamente adeguato a spiegare l'esito decisionale”.

Questo esito


“si sostiene sull'esatta applicazione del principio di diritto, secondo cui il patto di conglobamento nei compensi corrisposti per le prestazioni lavorative di corrispettivi ulteriormente dovuti al lavoratore subordinato per legge o per contratto (quali la tredicesima mensilità, il compenso per le ferie e per le festività), può essere ammesso solo se dal patto risultino gli specifici titoli cui è riferibile la prestazione patrimoniale complessiva, poiché solo in tal caso è superabile la presunzione che il compenso convenuto è dovuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria, e si rende possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto: senza necessita della specificazione anche degli importi, eccedente la suddetta finalità distintiva degli istituti conglobati dalla retribuzione per l'attività ordinariamente prestata.”

Cumulo Maggiorazioni

Ultima precisazione che troviamo nel Ccnl pubblici esercizi ristorazione e turismo, il nuovo contratto collettivo nazionale sottoscritto l'8 febbraio 2018 (la cui stesura definitiva sottoscritta il 17 luglio 2018), in vigore dal 1° gennaio 2018, all'articolo 126, comma 2:

“la maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore”.

Nel caso in cui una festività cada di domenica e la domenica sia per il lavoratore un normale giorno di lavoro, per le ore prestate non spetterà sia la maggiorazione del 10% per lavoro domenicale che la maggiorazione del 20% per lavoro festivo perché questa seconda maggiorazione “copre” anche la prima.

 <p>Preleva il documento</p>	<p>Bozza di patto di conglobamento</p>
<p>La società (codice fiscale/p.iva: _____), con sede a</p> <p>Via..... n., di seguito “la Società”,</p> <p style="text-align: center;">E</p> <p>Il lavoratore Sig./Sig.ra nato/a a il e residente in</p> <p>via n. , codice fiscale, di seguito “il Lavoratore”</p>	

convengono e stipulano quanto segue

- a) il Lavoratore e la Società hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato
(*caratteristiche*), con decorrenza dal
- b) il Lavoratore è inquadrato con le seguenti mansioni: e percepisce la seguente
retribuzione mensile base:
- c) a partire dal la Società corrisponderà mensilmente al Lavoratore la somma di Euro
..... a fronte delle prestazioni svolte durante la domenica e i giorni festivi

pertanto

la retribuzione mensile che la Società corrisponderà al Lavoratore sarà pari a Euro

Voglia restituirci, sottoscritta per accettazione, l'unita copia della presente lettera.

Luogo, data

Firma del Lavoratore

Firma della Società

.....

.....