

R.G. n. 9953/2019

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

Sezione lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza ai sensi dell'art. 83 comma settimo.

Lettera h della Legge 17 marzo 2020 n. 18

pronunzia la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro

tra

., rappresentata e difesa dagli Avv.ti M. Fotia e C. Frugoni;

e

“ ., in persona del Ministero pro-tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti G. Favalli, F. Chiarelli e M. Tona

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 21.10.2019, l'istante conveniva in giudizio innanzi al Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, l' chiedendo di accertare e dichiarare il

Firmato Da: PAZIENZA LUGI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4302d0902d8a5e01657a1911f12bbb - Firmato Da: ZUCCA LUGIA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1b73d660731631806b0602020202020202



diritto della ricorrente alla astensione dal lavoro nelle giornate festive con vittoria di spese da distrarsi.

La ricorrente lamenta la violazione da parte del datore di lavoro del diritto soggettivo ad astenersi dalla attività lavorativa nelle giornate festive, impugnando in particolare il contenuto dell'accordo che in data 7 maggio 2014 la convenuta sottoscriveva con le RSU, a mente del quale veniva disciplinata l'organizzazione della presenza in turno dei lavoratori necessari per garantire il servizio delle giornate di festività. Tale accordo, secondo la tesi difensiva di parte ricorrente, non prevedendo la possibilità per il singolo operatore di rifiutare la prestazione nella giornata festiva comandata ma al più di reperire una sostituzione da autorizzarsi da parte del responsabile, violerebbe il diritto soggettivo del lavoratore ad astenersi dal lavoro in tali giornate.

Si è costituita in giudizio l' s.p.a. eccependo preliminarmente la inammissibilità del ricorso per difetto di interesse a d agire e chiedendo, comunque, nel merito il rigetto della domanda.

La domanda è fondata e merita di essere accolta.

In via preliminare va disattesa la eccezione di inammissibilità del ricorso sollevata dalla resistente per difetto di interesse ad agire della ricorrente.

In sostanza l'istante, dopo aver premesso di essere stata comandata dal datore di lavoro a rendere la prestazione lavorativa in giornate festive, nel presente giudizio chiede che, in forza dell'accertamento della titolarità di un diritto soggettivo non coercibile da parte del datore di lavoro ad astenersi dal lavoro nelle giornate festive, non trovi applicazione l'accordo aziendale del 7.05.2014 che disciplina l'organizzazione dei turni in tali giornate. Si tratta di un interesse attuale e concreto, in quanto l'iniziativa giudiziale è finalizzata a evitare il ripetersi di situazioni di pregiudizio.

Né detto interesse può ritenersi venuto meno in virtù del fatto che in data 23 dicembre 2019 la resistente ha sottoscritto con le RSU un nuovo accordo sulla medesima tematica in sostituzione di quello oggetto di censura nel presente giudizio, in quanto tale nuovo accordo resta pur sempre



finalizzato alla disciplina dell'attività lavorativa nelle giornate festive e non ha introdotto una diversa modalità di attuazione, senza tuttavia che le ragioni di censura della ricorrente possano ritenersi non più di attualità, in quanto permangono pur sempre le ragioni di doglianza di cui al ricorso. Non sussistono i presupposti per una cessazione della materia del contendere, dal momento che la ricorrente rivendica l'accertamento della titolarità di un diritto soggettivo che trova la sua giustificazione in una disposizione legislativa: non si tratta, infatti, di una azione finalizzata ad impugnare esclusivamente l'accordo aziendale del 7.05.2014.

Venendo all'esame del merito della vicenda, il Tribunale ritiene ampiamente condivisibili i principi espressi in numerose sentenze dalla Suprema Corte secondo cui, atteso che la L. n. 260 del 1949, come modificata dalla L. 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 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.

E' stato osservato che 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 e che 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. *L'accordo deve provenire dalle parti del contratto individuale e non da quelle collettive, non potendo le organizzazioni sindacali derogare in senso peggiorativo ad un diritto del singolo lavoratore se non nel caso in cui egli abbia loro conferito esplicito mandato in tal senso.*

Firmato Dir: PAZIENZA LUIGI Emesso Dir: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4302d9922b5eb0f1857a1911f12dbb - Firmato Dir: ZUCCA LUIGIA Emesso Dir: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1f73d6073f6380eb0829d9496363



La L. n. 260 del 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. La normativa sulle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose (L. n. 260 del 1949) è stata emanata successivamente alla normativa sul riposo domenicale e settimanale (L. n. 370 del 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 una successiva norma (la L. n. 520 del 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 di "esigenze di servizio". 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). 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. (Cfr. tra le tante Cassazione civile sez. Lav 07/08/2015, n. 16592).

Ed allora se non sussistono dubbi sul fatto che la ricorrente vanti un diritto soggettivo perfetto alla astensione rinunciabile in caso di accordo individuale con il datore di lavoro oppure di accordo collettivo ma nella sola ipotesi in cui abbia conferito specifico mandato in tal senso alla propria organizzazione sindacale, occorre accertare la natura giuridica degli accordi aziendali del 2014 e del 2019 prodotti in giudizio.

In linea generale va osservato che agli accordi collettivi aziendali va riconosciuta, soprattutto in ragione dei rinvii che plurime disposizioni legislative operano alla contrattazione aziendale, efficacia vincolante analoga a quella del contratto collettivo nazionale trattandosi pur sempre non già di una sommatoria di più contratti individuali, ma di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori collettivamente considerata, con la eccezione di quei lavoratori dissenzienti che aderiscano ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo aziendale.

È quanto ha osservato la Corte di Cassazione con la sentenza del 15 novembre 2017, n. 27115 che ha confermato un orientamento giurisprudenziale consolidato (v., fra le altre, Cass. n. 6695/88 e Cass. n. 2808/84). La Suprema Corte ha ribadito che il contratto aziendale, al pari di quello nazionale e di quelli di qualsiasi altro livello, introduce "una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, sia pure limitatamente ad una determinata azienda o parte di essa" (v. anche Cass. n. 3047/85 e Cass. n. 1965/82). La contrattazione aziendale può derogare, anche in senso peggiorativo "per i lavoratori al contratto collettivo nazionale, fatti salvi, però, i diritti quesiti relativi a prestazioni già rese" (in questo senso, v., fra le tante, Cass. n. 19396/2014; Cass. n. 11939/04 e Cass. S.U. n. 1081/84). Non è infatti applicabile, al riguardo, l'art. 2077 c.c., che attiene

Firmato Da: PAZIENZA LUIGI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4302d9802d8a5eb91857a191112d5b - Firmato Da: ZUCCA LUGIA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bf7366073163f0b0bb0826948f633



esclusivamente ai rapporti fra il contratto individuale di lavoro e quello collettivo (cfr., sul punto, Cass. n. 19396/14, cit.; Cass. n. 6516/02 e Cass. n. 8296/01). L'art. 2077 c.c., come noto, disciplina l'efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale, disponendo che: "I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro". L'efficacia generalizzata del contratto collettivo aziendale nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, pur se non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, è "giustificata" dal duplice presupposto della tutela, ad opera del contratto de quo, di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e dall'"eventuale inscindibilità della disciplina che ne risulta" (v., per tutte, Cass. n. 17674/02; Cass. n. 4218/02; Cass. n. 5953/99). Tale efficacia erga omnes incontra, tuttavia, "l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividano l'esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e di diverso tenore" (cfr. Cass. n. 6044/12; Cass. n. 10353/04). L'efficacia soggettiva generalizzata va, per un verso, "conciliata con il limite invalicabile del principio fondamentale di libertà, di organizzazione e di attività sindacale" (di cui all'art. 39 Cost., co.1) e, per l'altro, "collocata in un sistema fondato su principi privatistici e sulla rappresentanza negoziale – non già legale o istituzionale – delle organizzazioni sindacali" (v. Cass. n. 10353/04, cit.; Cass. n. 1403/90; Cass. n. 537/87; Cass. n. 6306/86; Cass. n. 4280/82). Pertanto, si può riconoscere la regola generale dell'efficacia erga omnes al contratto collettivo aziendale, in quanto si mantenga "l'eccezione, in ossequio al principio di libertà sindacale, che la stessa efficacia non può essere estesa anche ai lavoratori aderenti ad un sindacato diverso da quello che ha stipulato l'accordo aziendale, i quali ne condividano "l'esplicito dissenso". È quindi illecita "la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti assoggettandoli a sanzioni disciplinari perché iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo".



Nell'ambito di questo orientamento va esaminato l'indubbio carattere innovativo della disciplina legislativa sui contratti di prossimità.

Infatti l' art. 8 del D.L. n.138/11 convertito in L.148/11 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità invocato dalla resistente con riferimento agli accordi aziendali del 2014 e del 23.12.2019, così dispone: “1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il

Firmato Da: PAZIENZA LUGI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4302d9892d85eb91857a1311120bb - Firmato Da: ZUCCA LUGIA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1b773d6073163180eb08262646f633



licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento. 2-bis . Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. 3.

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori”.

E' fondamentale dunque comprendere se nel caso che ci occupa la società convenuta abbia sottoscritto con le RSU un accordo aziendale ordinario oppure un contratto di prossimità, in quanto il contratto di prossimità si applica indifferentemente a tutti i lavoratori dell'azienda compresi quelli dissenzienti anche quando contiene delle disposizioni derogatorie della normativa legislativa preesistente. Il contratto di prossimità, a differenza dell'accordo aziendale ordinario, può derogare a norme legislative.

Non pare a questo Giudice che le intese sindacali prodotte in giudizio siano riconducibili all'istituto del contratto di prossimità, in quanto manca nei testi contrattuali alcun riferimento all'art. 8 del D.L. n.138/11 convertito in L.148/11. Anche volendo soprassedere rispetto a tale requisito formale, manca del tutto negli accordi citati una previsione che deroghi alla normativa legislativa invocata dalla ricorrente. Se con il contratto di prossimità è possibile introdurre deroghe a norme di legge è necessario che il testo contenga la norma derogata o comunque



esprimi in modo chiaro la volontà delle parti di creare una disposizione normativa nuova che si ponga in deroga rispetto ad un determinato testo legislativo preesistente. Nel caso di specie i testi contrattuali del 2014 e del 2019 avrebbero dovuto prevedere in modo chiaro la impossibilità per i lavoratori di astenersi nei giorni di festività infrasettimanale. Proprio perché il contratto di prossimità, a differenza del contratto aziendale ordinario, può contenere delle deroghe alle norme di legge, occorre che il testo sia chiaro ed inequivoco. Nei testi contrattuali mancano del tutto i riferimenti alla legge del 1949 e non vi è alcuna previsione circa l'inutilità del consenso del lavoratore al fine dello svolgimento di un turno di lavoro nella giornata festiva infrasettimanale.

Le intese aziendali prodotte in giudizio, peraltro, hanno ad oggetto una tematica non contemplata dall'elenco di cui al secondo comma dell'art. 8 citato. Come è noto la casistica richiamata dalla disposizione in questione ha carattere tassativo senza possibilità alcuna di estensione analogica, come si desume "sia dall'espressione utilizzata dal legislatore (con riferimento) alle specifiche materie indicate), sia ... dal dettato dell'art. 8, comma 2-bis, alla stregua del quale le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro" (cfr. Corte Cost. 221/2012). Si tratta di una disciplina eccezionale, inapplicabile al di fuori delle ipotesi di stretta interpretazione ivi previste (cfr. C. App. Firenze 20/11/2017 e Trib. Firenze n. 528/2019).

La resistente ha sostenuto che le festività rientrino "certamente nell'ambito della materia dell'orario di lavoro (indicata alla lettera d) che disciplina appunto quando deve/può essere resa o non resa la prestazione lavorativa. Inoltre, sempre nell'elenco alla lettera e) viene consentita la stipula di accordi "inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento ... alla disciplina del rapporto di lavoro" (cfr. pag. 16 della memoria di costituzione).

La tesi di parte resistente non può essere condivisa.

Firmato Da: PAZIENZA LUNGI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4302d0902d8a5eb01857a1311f12d8b - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bf7d360736398dbd082094836363



La disciplina sulle festività infrasettimanali non rimanda semplicemente alla tematica dei riposi: la assenza dal lavoro è giustificata dalla esigenza di assicurare al lavoratore la possibilità di partecipare a cerimonie civili e religiose. Si tratta di un istituto del tutto peculiare che non viene affatto contemplato dalla legislazione in materia di contratti di prossimità e non ha alcuna attinenza con la materia dell'orario di lavoro.

Se è pur vero che le festività sono disciplinate nel Capitolo V del CCNL di categoria che contiene la norma di cui all'art. 19 (" Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza"), va osservato che tale disposizione normativa, se interpretata come una previsione normativa contenente un obbligo di svolgere la attività lavorativa durante le festività infrasettimanali per tutti i lavoratori e dunque anche per quelli che non hanno conferito uno specifico mandato in tal senso alle organizzazioni sindacali firmatarie, sarebbe affetta da nullità e, quindi, sarebbe da considerarsi tamquam non esset perché in contrasto con la norma imperativa di cui alla Legge del 1949.

Peraltro il predetto capitolo, intitolato "*orario di lavoro, festività, riposi, ferie*", non disciplina esclusivamente l'orario di lavoro, bensì una serie di istituti differenti tra loro. La materia è troppo vasta per superare i limiti imposti da una verifica che non può che attenersi a una interpretazione rigorosa non suscettibile di divaricazioni estensive e/o analogiche. Non è nemmeno condivisibile il richiamo della resistente alla "*disciplina del lavoro*", in quanto si tratta di una locuzione estremamente generica suscettibile di ricomprendere tutti gli aspetti del singolo rapporto di lavoro. Accedendo alla impostazione ermeneutica sposata dalla convenuta si finirebbe con l'attribuire una discrezionalità eccessiva in capo ai soggetti sottoscrittori di tali specifiche ed eccezionali intese con la conseguenza di creare uno stravolgimento dell'assetto delle fonti del diritto del lavoro con evidenti rischi di incostituzionalità della normativa esaminata. La stessa sentenza del Tribunale di Grosseto n. 203/20107 citata dalla convenuta nella propria memoria di



costituzione ha ad oggetto il caso della dipendente di una cooperativa il cui orario di lavoro part time era stato ridotto dal datore unilateralmente. Sul punto, la società convenuta aveva operato in tal senso a seguito di un apposito accordo stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, allo scopo precipuo di evitare di procedere a licenziamenti collettivi, stanti le difficoltà congiunturali manifestatesi nel tempo. Risulta evidente la differenza con la fattispecie de qua: nel caso deciso dal Tribunale di Grosseto infatti era stato modificato l'orario di lavoro anche con evidenti vantaggi per la lavoratrice e per i suoi colleghi al fine di evitare una procedura di licenziamento collettivo.

Nel caso che ci occupa gli accordi del 2014 e del 2019 si limitano a regolamentare in modo particolareggiato i turni di lavoro dei dipendenti durante le festività infrasettimanali e le maggiorazioni da riconoscere ai lavoratori che svolgono tali turni: i testi contrattuali parlano infatti di premi di produttività. Non c'è alcuna volontà degli attori contrattuali di conculcare il diritto del lavoratore di astensione nelle festività infrasettimanale. Non sussistono dubbi sul fatto che si tratti di accordi aziendali ordinari non idonei a derogare a norme imperative di legge e che la ricorrente non ha conferito alcun mandato alla organizzazione sindacale cui è iscritta al fine di rinunciare al proprio diritto di astensione.

Infine va osservato che non appare rilevante la circostanza che l'attività istituzionale della società resistente rientri tra i servizi pubblici essenziali al pari della modulazione della gestione dell'attività del personale comandato.

Sul punto va rilevato che tutte le ipotesi di rischio evidenziate dalla convenuta nella memoria di costituzione (elevato numero di dipendenti che optano per la astensione con il rischio di non assicurare il servizio per più giorni consecutivi; svolgimento e/o organizzazione in tutte le giornate di festività previste di eventi o di manifestazioni che utilizzino lo spazio cittadino) sono semplicemente allegate ma non provate. Non è dato sapere quali manifestazioni e/o eventi siano di volta in volta organizzati, in quali giornate festive si svolgano, quale quartiere o municipio di

Firmato Da: PAZIENZA LUIGI Emesso Da: AFUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4302066208a5e691657a1911f12dbb - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: AFUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bf794d073f63880eb080269320f632



Milano sia investito e quale dei diversi dipartimenti della convenuta venga interessato (e.g. , ecc.): in definitiva, da un punto di vista oggettivo, ciò che viene richiesta è la semplice disponibilità alla prestazione senza che sia integrato il principio finalistico che impronta la disciplina di cui all'art. 8 citato. Alcun metodo gestionale può pertanto sopperire all'assenza della predeterminazione finalistica con esplicito riferimento ai motivi per cui viene richiesta la prestazione per ogni singola giornata festiva dell'anno. Anche volendo accedere alla tesi del contratto di prossimità mancherebbe del tutto il nesso tra la necessità di impegnare i lavoratori durante le festività e l'interesse perseguito. Tale vincolo finalistico deve essere enunciato in modo specifico. Ed invece nei testi contrattuali e nella memoria di costituzione le ragioni in tal senso sono enunciate solo genericamente.

In conclusione si può ben affermare che la tematica delle festività infrasettimanali non può essere disciplinata dai contratti di prossimità; che gli accordi aziendali esaminati non sono comunque riconducibili alla categoria dei contratti di prossimità e che, proprio perché la ricorrente non ha conferito un mandato ad alcuna delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto tali accordi aziendali ordinari, rimane in auge il diritto di astensione.

Pertanto, per tutte le argomentazioni esplicitate, la domanda è fondata e deve essere accolta.

Le spese di lite sono liquidate in applicazione del principio della soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da , con ricorso depositato il 21.10.2019 nei confronti della " s.p.a.", così provvede:

1) accoglie la domanda e, per l'effetto, dichiara che la ricorrente ha diritto di astenersi dallo svolgimento della attività lavorativa con riferimento alle festività infrasettimanali;



2) condanna la società resistente al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite, che liquida in complessivi Euro 3.200,00, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15% con distrazione in favore dei procuratori dichiaratisi anticipatari.

Si comunichi.

Milano, 7.08.2020

Il Giudice

(Luigi Pazienza)

Firmato Da: PAZIENZA LUIGI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NO CA 3 Serial#: 49029995208a5eb91857a1811f12bbb - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 18f73d5073163810ab06209024e3c0



