

PRETURA DI LECCO — 16 aprile 1980 — *Est.* Cantelmo — Cima ed altri (avv. Corabi) c. Aerosol Service Italiana s.p.a. (avv. Gheza).

[1652/296] Lavoro (rapporto di) - Festività sopresse ex l. 5 marzo 1977 n. 54 - Completa equiparazione ai giorni feriali - Festa del 4 novembre coincidente con il sabato non lavorato - Diritto alla retribuzione - Non compete.
(L. 5 marzo 1977 n. 54, art. 1).

Avendo la l. 5 marzo 1977 n. 54 completamente equiparato le festività sopresse ai giorni feriali, al lavoratore dipendente di un'impresa praticante la settimana corta non spetta alcuna retribuzione per la giornata del 4 novembre, coincidente con il sabato non lavorato (1).

(*Omissis*). — La presente controversia trae origine dall'entrata in vigore della l. 5 marzo 1977 n. 54 la quale, allo scopo di limitare il numero delle festività infrasettimanali e di arrecare vantaggi alle aziende per una maggiore produttività, ha abolito le festività reli-

giose dell'Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo, nonché la festività civile della Repubblica e quella dell'Unità nazionale. Per tali ultime festività civili, il legislatore ha stabilito, fermo restando il carattere abrogativo delle festività

[1652/296] (1) Il trattamento economico del lavoratore nelle festività sopresse.

1. La sentenza del pretore di Lecco offre lo spunto per alcune brevi considerazioni sulla l. 5 marzo 1977 n. 54 (1).

L'art. 1 di detta legge recita testualmente: «I seguenti giorni cessano di essere festivi agli effetti civili: Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo. A decorrere dal 1977 la celebrazione della festa nazionale della Repubblica e quella della festa dell'Unità nazionale hanno luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. Cessano pertanto di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre».

La ragione che ha indotto il legislatore a sopprimere alcune festività va individuata nell'esigenza di aumentare la produttività dell'apparato industriale e di porre un freno all'alto costo

(1) Sulla legge n. 54 del 1977 vedi per tutti in dottrina MAZZAMUTO-TOSI, *Il costo del lavoro fra legge e contratto*, Riv. giur. lav. 1977, I, 219 ss.; NAPOLI, *Il trattamento economico e normativo per le festività sopresse: note in margine alla legge 5 marzo 1977 n. 54*, ivi, 753 ss.; MONTUSCHI, *Nuove leggi civ.*, 1978, 173 ss.; LUCIFREDI, *Prestazione lavorativa e trattamento economico per le festività sopresse*, Mass. giur. lav. 1978, 174; MARESCA, *Il diritto del lavoro nell'emergenza* a cura di R. DE LUCA TAMAJO e L. VENTURA, Napoli 1979, 177 ss.

nei giorni 2 giugno e 4 novembre, che la celebrazione della festa della Repubblica e di quella dell'Unità nazionale abbia luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e di novembre.

In base a tale normativa, si è avuto, a parere di questo pretore, una completa equiparazione di tali giornate festive «soppresse» con le giornate feriali per tutti gli effetti, anche quello retributivo, per cui al lavoratore

del lavoro, che come è noto, costituisce il principale ostacolo alla competitività delle aziende del nostro paese, la cui economia, basandosi essenzialmente sulla lavorazione e trasformazione delle materie prime importate, deve trovare adeguati sbocchi sui mercati stranieri.

L'analisi della legge n. 54 del 1977, chiara nella sua *ratio*, ha fatto però sorgere disparità di opinioni in relazione al trattamento economico-normativo spettante al lavoratore.

Ai sensi della l. 27 maggio 1949 n. 240, modificata dalla l. 31 marzo 1954 n. 90, il lavoratore aveva nelle festività ora abolite il diritto al riposo ed alla normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio; oltre a detta retribuzione spettava al lavoratore nel caso di svolgimento della sua attività anche la retribuzione per le ore effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo, e nel caso invece di coincidenza della festività con la domenica una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

Per effetto della legge n. 54 del 1977 si è avuto un radicale mutamento di disciplina. Ed infatti mentre in precedenza il lavoratore aveva diritto al riposo nelle festività ora abolite, potendo espletare la propria attività solo previo accordo con il datore di lavoro, invece ha ora l'obbligo di prestare la sua opera dietro corrispettivo per il lavoro svolto ma ha anche il diritto a che il datore di lavoro in detti giorni non rifiuti la sua prestazione, che spesso costituisce l'unica fonte di guadagno (2).

Un recente indirizzo dottrinario ha sostenuto che pur dopo l'entrata in vigore della citata legge n. 54 del 1977 deve restare salvo il livello del reddito in precedenza acquisito dal lavoratore, per cui se l'azienda non richiede la prestazione lavorativa nella ex festività è dovuta al lavoratore la normale retribuzione giornaliera globale di fatto, mentre se il lavoro viene richiesto, è dovuto, secondo le regole generali, oltre alla retribuzione giornaliera, il compenso per le ore effettivamente prestate (3). A tale riguardo è stato osservato che, nel silenzio del legislatore in ordine alle conseguenze patrimoniali della soppressione delle festività infrasettimanali, occorre fare riferimento alla disciplina precedente ed alla nuova disciplina dettata dalla contrattazione collettiva (4).

La dottrina ora indicata non pare condividibile.

Come è stato infatti osservato nella decisione annotata, l'attuale normativa opera una completa equiparazione delle festività soppresse con le giornate feriali a tutti gli effetti, anche quello retributivo, per cui al lavoratore compete per le prestazioni svolte in tali giornate solo la normale retribuzione stabilita per le giornate feriali (5). Nè vale in contrario obiettare che al lavoratore non può disconoscersi il livello retributivo già acquisito.

Ed infatti come è certo che nel succedersi di contratti collettivi di lavoro il contratto recente può innovare rispetto all'antecedente anche in senso meno favorevole ai lavoratori in quanto questi ultimi non possono accampare diritti quesiti in relazione ai trattamenti retributivi goduti (6), così nessun dubbio può sorgere sulla piena legittimità della introduzione di un trattamento deteriore a seguito di un intervento legislativo.

2. Un attento esame merita anche la problematica relativa ai rapporti tra la legge n. 54 del 1977 e la contrattazione collettiva di categoria, che tradizionalmente regola la materia delle festività.

Le disposizioni della legge n. 54 non possono ritenersi inderogabili non disponendo in alcun modo la nullità di quelle regolamentazioni (individuali o collettive) che da esse si differenziano.

Del tutto legittima va dunque ritenuta l'introduzione di un trattamento più favorevole ai lavoratori attraverso i contratti collettivi, potendo detti contratti, ad esempio, disciplinare l'asten-

(2) In tali sensi in giurisprudenza Pret. Genova 17 dicembre 1977, *Mass. giur. lav.* 1978, 174; Pret. Napoli 19 giugno 1978, *Foro it.* 1979, 865 ed in dottrina MARESCA, *op. cit.*, 180.

(3) BALLESTRERO, *Orario, Enc. dir.*, vol. XXX, Milano 1980, 633.

(4) Vedi ancora BALLESTRERO, *op. cit.*, 632.

(5) Per tale indirizzo cfr. Pret. Napoli 19 giugno 1978, *cit.*; Pret. Firenze 11 aprile 1979, *Orient. giur. lav.* 1979, 1384; Pret. Milano 6 novembre 1979, *ivi*, 1381; Pret. Milano 10 dicembre 1979 e Pret. Vercelli 4 marzo 1980, *ivi* 1980, 113 e 110.

competerà per le prestazioni svolte in tali giornate solo la normale retribuzione stabilita per le giornate feriali (cioè, si intende, in mancanza di una più favorevole previsione contrattuale aziendale).

In previsione della emanazione di questa legge la Confindustria e la Federazione CGIL-CISL-UIL hanno approvato in data 26 gennaio 1977 un accordo interconfederale, il quale all'art. 3 stabilisce che le aziende potranno disporre che « siano lavorate, senza riposi compensativi, le cinque festività religiose sopresse e le due festività nazionali spostate alla domenica ».

In tale ipotesi, ai lavoratori richiesti dal datore di fornire la prestazione lavorativa

spetterà, per le due festività nazionali, il trattamento previsto per le festività coincidenti con la domenica, e per le festività religiose la retribuzione senza la maggiorazione delle ore effettivamente prestate, oltre la normale retribuzione.

Appare evidente come tale accordo contenga una disciplina più favorevole rispetto alla l. 54/77, e che pertanto non può essere esteso a casi non espressamente previsti e considerati.

Pertanto, il regime retributivo previsto in tale accordo non può trovare applicazione nel caso in cui, come quello in esame, la giornata festiva soppressa (4 novembre 1978) venga a cadere in un giorno di sabato non

sione dal lavoro in tutte o solo in alcune festività, o consentire il recupero di dette giornate attraverso il prolungamento del periodo feriale o infine introdurre una normativa analoga, anche sotto l'aspetto retributivo, a quella precedentemente in vigore.

Appare dunque necessario al fine di individuare il trattamento spettante al lavoratore indagare se in ogni singolo settore siano o meno rinvenibili contratti collettivi o accordi aziendali (integrativi e autonomi) successivi all'entrata in vigore della legge n. 54 del 1977, dovendo, come si è visto, la regolamentazione più favorevole prevalere su quella legislativa.

Ma può pervenirsi ad identiche conclusioni nel caso di contratti collettivi (o accordi aziendali) risalenti ad epoca anteriore l'entrata in vigore della legge n. 54 del 1977?

Si è sostenuto che la legge non provoca nè potrebbe provocare « l'abrogazione » del contratto collettivo vigente, affermandosi al riguardo che si è in presenza di fonti « normative » di diverso valore e che l'unico mezzo mediante il quale la legge può eliminare una clausola contrattuale preesistente è la comminazione della sanzione di nullità, o quanto meno l'affermazione della sua inderogabilità anche *in melius* da parte della fonte collettiva.

Sulla base di tali premesse si è concluso che, non rinvenendosi nel caso in esame alcuna indicazione in tal senso, le parti sono tenute all'osservanza dei contratti collettivi preesistenti sino a quando essi non vengano modificati (7).

La soluzione indicata suscita perplessità.

Va infatti osservato che non di rado i contratti collettivi nell'indicazione dei giorni festivi attuano un rinvio espresso alla disciplina legale, per cui una modifica di questa ha un immediato riflesso anche sulla regolamentazione collettiva. Nell'ipotesi, poi, di una autonoma indicazione delle festività non può tralasciarsi di sottolineare che la contrattazione collettiva, prima dell'entrata in vigore della nuova legge, trovava i suoi limiti nella impossibilità di considerare come giorni feriali le festività ora abolite, sicchè l'inderogabilità della disciplina non poteva non assumere per le contrapposte organizzazioni sindacali un rilievo determinante nella regolamentazione della materia. Osta infine all'accoglimento dell'opinione sopra riportata l'esigenza di riconoscere una estesa ed immediata efficacia alla legge n. 54 del 1977, che rientra in un pacchetto di interventi legislativi (l. 7 aprile 1977 n. 102; l. 8 agosto 1977 n. 573; l. 22 marzo 1978 n. 75; l. 26 maggio 1978 n. 221 e l. 5 agosto 1978 n. 502), i cui fini, per essere diretti a ridurre il costo del lavoro in un contesto di estrema difficoltà dell'apparato produttivo, richiedono una pronta attuazione (8).

(6) Così da ultimo in relazione alla successione di contratti collettivi Cass. 18 gennaio 1978 n. 233, *Foro it.* 1978, I, 589 con nota di PERA.

Per quanto riguarda invece i rapporti tra contratti nazionali ed accordi aziendali vedi Cass. 8 febbraio 1975 n. 495, *Giust. civ.* 1975, I, 518 con nota di MAGRINI; Cass. 11 maggio 1977 n. 1851, *Giust. civ. Mass.* 1977, 784 cui *adde* Cass. 28 aprile 1978 n. 2018, *ivi* 1978, 818, secondo cui anche un contratto aziendale di lavoro può derogare *in peius* il trattamento dei lavoratori previsto da un precedente contratto collettivo.

(7) NAPOLI, *op. cit.*, 755.

(8) Sulle numerose leggi emesse in questi ultimi anni a sostegno della economia e che

lavorativo, vigendo presso la ditta convenuta la settimana corta.

Inoltre, a seguito dell'emanazione della l. 54/77, l'accordo interconfederale di cui sopra sarebbe stato invalidato nella parte in cui lasciava l'imprenditore libero di richiedere la prestazione lavorativa: infatti con la suindicata legge la prestazione da parte dei lavoratori è diventata doverosa ed obbligatoria, con il conseguente diritto da parte degli stessi a che il datore di lavoro non può rifiutare tale prestazione (cfr. Pret. Genova 17 dicembre 1977, *Mass. giur. lav.* 1978, 174 e Pret. Napoli 19 giugno 1978, *Foro it.* 1979, I, 865).

Questa delimitazione dell'accordo interconfederale esclude, a parere di questo pretore, che il regime retributivo in esso previsto possa trovare applicazione nelle ipotesi in cui (come quella presente, anche se limitatamente ad alcuni ricorrenti) i lavoratori nella giornata « ex festiva » cadente di sabato non lavorativo, abbiano eseguito una prestazione straordinaria, non rientrante nei normali compiti aziendali, quale ad esempio quella di provvedere alla manutenzione dei macchinari e delle attrezzature. In queste ipotesi, infatti, si è alla presenza di prestazioni volontarie, da cui i lavoratori possono facilmente astenersi, rinunciando alle stesse. (*Omissis*)

3. Alla luce delle brevi considerazioni sinora svolte risultano pienamente condivisibili le conclusioni cui è pervenuta la sentenza annotata che ha rigettato la domanda di alcuni lavoratori che, quali dipendenti di una azienda praticante la settimana corta, avevano richiesto la normale retribuzione in relazione alla giornata del 4 novembre 1978 cadente di sabato non lavorato.

Con corretta motivazione il pretore di Lecco ha considerato la giornata del 4 novembre feriale a tutti gli effetti, richiamandosi all'art. 1 della l. 5 marzo 1977 n. 54, e di poi ha escluso che potesse avere alcuna rilevanza nella fattispecie sottoposta al suo esame l'accordo interconfederale del 26 gennaio 1977 (9). Detto accordo, la cui sfera di operatività è limitata agli iscritti delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni stipulanti (e cioè Confindustria da un lato e CGIL, CISL e UIL dall'altro), prevede la possibilità che le aziende dispongano di far lavorare, senza riposi compensativi, i giorni in cui cadono le due ex festività infrasettimanali spostate alla domenica, assicurando in tal caso ai lavoratori il trattamento previsto per le festività coincidenti con le domeniche.

Orbene, anche se non si vuole ritenere che la validità dell'accordo interconfederale sia limitata all'anno 1977 come sembra dedursi dalla sua lettura (10), è certo tuttavia che il regime retributivo in detto accordo contemplato è in stretta connessione con la concreta effettuazione della prestazione lavorativa, a seguito di esplicita richiesta della direzione aziendale, e non può pertanto estendersi al caso in esso non previsto, nel quale i lavoratori fruiscono di una retribuzione mensilizzata e l'ex festività cade di sabato, giorno in relazione al quale presso l'impresa non si presta lavoro (11).

GUIDO VIDIRI

hanno importato una sostanziale revisione di alcuni istituti del diritto del lavoro, considerati sinora fondamentali vedi *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, cit.

(9) L'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 è riportato unitamente alle dichiarazioni delle parti, *Riv. giur. lav.* 1977, I, 242 ss.

(10) Per la tesi secondo cui l'accordo 26 gennaio 1977 ha avuto validità per l'anno 1977, non potendo in assenza di altri accordi ritenersi prorogato tacitamente cfr. Pret. Milano 10 dicembre 1979, cit.

(11) In questi esatti termini oltre a Pret. Milano 6 novembre 1979, cit.; Pret. Firenze 11 aprile 1979, *Orient. giur. lav.* 1979, 1384 e Pret. Pontassieve 13 febbraio 1980, *ivi* 1980, 117.

In generale sulla coincidenza delle festività civili con il sabato non lavorato cfr. Cass. 13 luglio 1979 n. 3713, *Orient. giur. lav.* 1979, 1376, che ha statuito che nel caso resti immutato il normale orario di lavoro settimanale ed esso sia concentrato in cinque giorni della settimana, rimanendo il sesto non lavorativo (attuazione della cosiddetta settimana corta), ove una festività civile coincida con tale giorno, non spetta al lavoratore retribuito in misura fissa, che in detto giorno non presti la sua opera, una ulteriore quota di retribuzione. Tale beneficio infatti — ha precisato la S.C. — non può trovare applicazione essendo dall'art. 5, comma 3, della l. 27 maggio 1949 n. 260, modificato dall'art. 1 l. 31 marzo 1954 n. 90, attribuito esclusivamente per il caso di coincidenza di tale festività con le domeniche; nè può trovare applicazione l'art. 2 lettera b) della stessa legge n. 90 del 1954, che concerne la riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro e non invece la distinta ipotesi della semplice concentrazione di esso in cinque giorni anziché in sei.