

N. R.G. 3758/2014



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **3758/2014** promossa da:

Avente ad oggetto: Altre ipotesi

SVOLGIMENTO E MOTIVI

Con ricorso depositato davanti al Giudice del lavoro di Bologna
, chiedeva venisse riconosciuto il diritto ad astenersi dalla prestazione lavorativa nei giorni festivi infrasettimanali con contestuale cessazione dell'azienda dal contegno aziendale di chiedere tale prestazione, in subordine il diritto al recupero di dette festività con riposi compensativi festivi. In particolare il ricorrente rilevava che rispetto alle dodici giornate festive annuali previste allo stesso ne venivano concesse 2 nel 2006 e 2007, nessuna nel 2008, 2 nel 2009, 3 nel 2010, 6 nel 2011, 8 nel 2012, 5 nel 2013, 2 nel 2014 per un totale di 30 giorni su un dato complessivo di 102 giorni festivi. Si evidenziavano le condizioni fisiche del ricorrente che si riservava successivo giudizio per richiedere danni biologici conseguenti il comportamento illegittimo della società. inoltre dati i compiti di vigilanza ai quali il è addetto si



evidenziava come un eccesso di stress per l'eccessivo lavoro potesse incidere sui risultati operativi del ricorrente.

Si costituiva il giudizio contestando le ragioni del ricorrente e richiamando la natura dell'attività, da intendersi come servizio pubblico essenziale finalizzato al trasporto aereo dei passeggeri, con conseguente riferimento alla normativa di cui all'art. 5 l.260/49. Inoltre venivano richiamati gli articoli del CCNL 8/7/2010 di riferimento G14 per il quale *“È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo Art. G16”* e G16 per il quale *“ Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi: a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti; b) le festività previste dalle vigenti norme di legge. A decorrere dal 1° marzo 1989 per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) sostituirà il giorno della patrona dell'aeronautica (10 dicembre) la cui festività viene pertanto soppressa. Nelle festività nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico: 1. se nella festività non vi è prestazione lavorativa nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita; 2. quando la festività cade di domenica o, nel caso di lavoro a turni avvicendati, nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione è dovuta una quota giornaliera della retribuzione mensile di fatto; 3. se nella festività vi è prestazione lavorativa le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%”*. si richiamava il contratto di lavoro sottoscritto dal ricorrente con il quale lo stesso si impegnava ad eseguire la prestazione lavorativa sette giorni alla settimana e conseguentemente prestava preventivamente l'assenso alla rinuncia ai riposi infrasettimanali, previa corresponsione della maggiorazione per la festività. In estremo subordine si indicavano le caratteristiche di incostituzionalità della normativa come interpretata nel ricorso.

All'udienza del 29/9/2015 all'esito della discussione il giudice leggeva il dispositivo della sentenza.

Ritiene questo giudice che il ricorso possa essere parzialmente accolto.

Preliminarmente osserva questo giudice che le contestualizzazioni di parte ricorrente, relative alla salute dello stesso e allo stress correlato al lavoro, esulando da questo giudizio non possono essere prese in considerazione riguardando questa causa una questione con una connotazione di principio che può riguardare qualsiasi lavoratore nelle medesime condizioni di luogo e di tempo.

La regola generale sull'argomento è quella dell'accordo delle parti come unica possibilità per superare il diritto al riposo *“ 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”* (Corte Cass., n.16634/2005).



La situazione all'esame si presenta per altro con elementi peculiari perché il trasporto aereo può considerarsi un servizio pubblico essenziale nel senso che garantisce la libertà di spostamento per altro in determinate casistiche. Il Regolamento (CEE) n. 2408/92 del Consiglio, del 23 luglio 1992 all'art. 4 prevede la possibilità per uno Stato membro, previa consultazione con gli altri Stati membri interessati e dopo aver informato la Commissione e i vettori aerei operanti sulla rotta, di imporre oneri di servizio pubblico riguardo ai servizi aerei di linea effettuati verso un aeroporto che serve una regione periferica o in via di sviluppo all'interno del suo territorio o una rotta a bassa densità di traffico verso un qualsiasi aeroporto regionale nel suo territorio, qualora tale rotta sia considerata essenziale per lo sviluppo economico della regione in cui si trova l'aeroporto stesso, nella misura necessaria a garantire che su tale rotta siano prestati adeguati servizi aerei di linea rispondenti a determinati criteri di continuità, regolarità, capacità e tariffazione cui i vettori aerei non si atterrebbero se tenessero conto unicamente del loro interesse commerciale.

Occorre allora verificare come contemperare il diritto al godimento delle festività infrasettimanali con la natura di servizio pubblico essenziale.

Con riferimento alla l.146/1990 relativa al diritto di sciopero scrive la Corte di Cassazione: *"Al fine di garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della personalità di fondamentale e primaria rilevanza costituzionalmente tutelati - quali sono il diritto alla libertà di circolazione assicurato dai trasporti pubblici (specialmente per le fasce sociali più deboli), nonché gli altri diritti indicati dal legislatore nell'art. 1, comma primo, della legge n. 146 del 1990 (di attuazione della riserva di legge di cui all'art. 40 della Costituzione) - e per assicurare l'effettività dei diritti medesimi nel loro contenuto precipuo, la legge n. 146 citata pone l'obbligo di effettuare o consentire l'erogazione delle "prestazioni indispensabili", cioè l'esecuzione dei servizi pubblici essenziali"* (n.9876/1998).

Alla luce dell'insegnamento della Corte di Cassazione su un argomento con connotazioni che hanno elementi di analogia con la presente materia ritiene questo giudice che le modalità di svolgimento del lavoro nelle giornate festive infrasettimanali solo ove regolamentate da parte dell'azienda da un punto di vista oggettivo (con l'indicazione preventiva dei servizi ritenuti essenziali in tali giornate e degli incarichi conseguenti) e soggettivo (indicazione dei dipendenti che non si sono dichiarati disponibili al lavoro festivo per consentire una turnazione nelle occasioni successive e superare rischi di discriminazione nelle scelte) superino il diritto del lavoratore al riposo ed al recupero delle energie. Nel caso in cui non ci sia il consenso e l'azienda abbia preventivamente indicato i criteri oggettivi e soggettivi della scelta del singolo lavoratore lo stesso sarà tenuto a svolgere il lavoro nella giornata festiva ma questo comporterà il diritto di scegliere in alternativa un riposo compensativo (per altro previsto anche dal nuovo accordo 17/7/2015) o il ristoro economico per tale attività prestata con le modalità previste normativamente .

Non concorda questo giudice con la lettura offerta dalla società convenuta in merito al consenso preventivo offerto dal dipendente nel contratto nel quale si dichiara disponibile a lavorare sette su sette perché tale indicazione, indispensabile per la tipologia del lavoro, indica soltanto una generica disponibilità e non comporta impegni specifici, altrimenti il



lavoratore potrebbe essere costretto a lavorare per esempio tutte le domeniche e questo sarebbe ovviamente impensabile.

Alla luce della lettura offerta ritiene questo giudice che possano altresì ritenersi superati i paventati dubbi di costituzionalità della normativa di riferimento, la ricordata l.260/1949, posto che con il rispetto delle regole sarà comunque garantito il diritto di spostamento e tutti gli altri diritti tutelati costituzionalmente per i passeggeri richiamati da parte convenuta.

L'accoglimento parziale del ricorso comporta la compensazione del 50% delle spese del giudizio, con condanna per parte soccombente al pagamento del rimanente 50% delle spese liquidato come da dispositivo.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta , definitivamente decidendo

- 1) Accoglie parzialmente il ricorso e dichiara il diritto del ricorrente, in mancanza di adeguata giustificazione datoriale in termini oggettivi e soggettivi delle ragioni riferibili al servizio pubblico essenziale da prestare, ad astenersi dallo svolgimento della prestazione lavorativa nei giorni festivi infrasettimanali;
 - 2) Dichiara altresì che in presenza del provvedimento datoriale che giustifica l'utilizzo in termini oggettivi e soggettivi del singolo lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa nei giorni festivi infrasettimanali lo stesso ha diritto ad un riposo compensativo;
 - 3) Previa compensazione del 50% delle spese del giudizio condanna al pagamento del rimanente 50% delle spese del giudizio a favore di che liquida in € 1.500,00 oltre Iva,Cpa oltre 15% spese generali
 - 4) Motivazione nei sessanta giorni
- Bologna il 29/9/2015

