IL DIRITTO AL RIPOSO NELLE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI TRA NORMATIVA INDEROGABILE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: CASSAZIONE, SEZ. LAV., DEL 28 GIUGNO 2025, N. 17383

scritto da goal | 21 Agosto 2025



di Bernardina Calafiori e Eleonora Ilario*

Con l'ordinanza in oggetto, la Corte di Cassazione interviene nuovamente sul tema del diritto dei lavoratori subordinati ad astenersi dalla prestazione lavorativa durante le festività infrasettimanali, chiarendo i limiti entro cui tale diritto può considerarsi disponibile.
La controversia trae origine dal ricorso presentato da una società operante del settore del trasporto aereo contro la decisione della Corte d'Appello di Firenze, la quale aveva riconosciuto ad alcuni dipendenti turnisti il diritto a non lavorare durante le festività infrasettimanali, ritenendo tale diritto inderogabile salvo specifico accordo individuale.
Investita così della questione, la Corte di Cassazione ha, in primo luogo, ribadito che il diritto al riposo nei giorni in cui cadono le festività infrasettimanali è un diritto soggettivo del singolo lavoratore e, come tale, non è derogabile in via unilaterale dal datore di lavoro.
Allo stesso tempo – rammenta la Cassazione – trattasi di un **diritto disponibile da parte del lavoratore** (diversamente, ad esempio, dal diritto a fruire del riposo settimanale).

La questione riguarda le condizioni a fronte delle quali tale diritto (a non lavorare nelle festività infrasettimanali) possa essere eventualmente derogato. Data la qualificazione in termini di disponibilità ciò può avvenire con accordo individuale e su questo anche i Giudici paiono concordare. Più problematico è senz'altro il caso in cui si sostiene che la fonte della deroga è un accordo collettivo perché sorgono i delicati temi di adesione e consenso del lavoratore all'accordo.
La sentenza in commento è d'interesse perché sembra affermare che il Ccnl possa configurare una deroga addirittura implicita al diritto in parola. Nella specie, il Ccnl applicato al rapporto di lavoro mancava infatti di una previsione espressa che prevedeva un obbligo del dipendente a lavorare durante le festività infrasettimanali.
Secondo la Corte, la contrattazione collettiva avrebbe il potere di incidere su questo diritto anche in assenza di un "mandato espresso da parte del lavoratore alle organizzazioni sindacali" (diversamente da quanto affermato in altre pronunce sul tema). Ciò nell'ambito delle prerogative delle parti del contratto collettivo le quali – tenendo conto delle specificità del settore – possono prevedere una regolamentazione dell'orario di
lavoro.
In tale contesto – dice la Corte – le Parti sociali sono titolate ad operare un bilanciamento tra le esigenze aziendali e diritto individuale al riposo. Conseguentemente la Corte ha ritenuto che si inserisca in questo solco la previsione del Ccnl di un orario di lavoro articolo su turni su sette giorni nel contratto collettivo. Questo sarebbe di per sé una **valida deroga pattizia** al diritto al riposo nelle festività, pur senza una espressa rinuncia individuale. E ciò alla sola condizione che medesima regolazione dell'articolazione oraria da parte del Ccnl sia espressamente richiamata nel contratto individuale di lavoro.
Il Collegio ha, quindi, censurato l'impostazione della Corte d'Appello che aveva escluso la legittimità dell'obbligo di

prestazione nelle giornate festive senza adeguatamente considerare anche la disciplina collettiva di riferimento.
Di qui, dunque, la cassazione della sentenza impugnata con rinvio.
La Cassazione, con questa pronuncia, sembra voler confermare l'orientamento – che sembra si stia affermando almeno con riferimento ai settori che operano nei servizi essenziali (cfr. già Cass. n. 29907/2021) – secondo cui sarebbe possibile comprimere il diritto al riposo nelle festività infrasettimanali, a condizione che venga rispettato un equilibrio ragionevole tra le necessità organizzative/settore del datore di lavoro e i diritti dei lavoratori: equilibrio che può essere definito anche a livello collettivo.

*Avvocati Studio Legale Daverio & Florio
(studiolegale@daverioflorio.com)