



Venezia 23 Ottobre 2018

PIXARTPRINTING – LAVORO GIORNI FESTIVI

Il giorno 16 ottobre u. s., la scrivente O.S. ha ricevuto una e-mail dall'Azienda nella quale ci informava che il 1° novembre p.v., festività Ognissanti, sarà necessario lavorare in straordinario in quasi tutti i reparti del grande e piccolo formato e attività collegate, evidenziandoci che avrebbe cercato di "fare il possibile" per far godere la festività ai dipendenti.

A seguito delle richieste di chiarimento sul lavoro festivo da parte dei lavoratori, riteniamo opportuno evidenziare quanto segue: **Il lavoro festivo non è obbligatorio, il lavoratore può rifiutarsi. Lo dice la Cassazione in riferimento all'art. 2 della legge n. 260/1949.**

E' sempre necessario il consenso del lavoratore, il quale ha un diritto assoluto di astensione al lavoro durante le festività. Lo ha stabilito la Cassazione che ha condannato un datore di lavoro che aveva irrogato una sanzione disciplinare ad una lavoratrice che si era rifiutata di lavorare durante le festività natalizie.

Il datore di lavoro, quindi non può trasformare, in maniera unilaterale, e quindi per propria decisione, la festività in giornata lavorativa. **E' pertanto sempre necessario il consenso del lavoratore per le prestazioni nelle seguenti festività:**

- Il primo giorno dell'anno (1 gennaio);
- Il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
- Il 25 aprile: anniversario della liberazione;
- Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- Il 1 maggio: festa del lavoro;
- Il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo (solo a Roma);
- Il 2 giugno;
- Il 1 novembre (il giorno di Ognissanti);
- L'8 dicembre (il giorno della festa dell'Immacolata Concezione);
- Il 25 dicembre (il giorno di Natale);
- Il giorno 26 dicembre.
- La festività del Santo Patrono del comune in cui è ubicata l'attività.

In caso di prestazione straordinaria, ribadiamo, volontaria, sarà riconosciuta la maggiorazione prevista dal CCNL per lavoro straordinario, pari al 60%.

La Segreteria Regionale FISTel CISL