***TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE FESTIVITA’ NAZIONALI E INFRASETTIMENALI***

***FESTIVITA’ DURANTE L’ASSENZA PER CIG***

***A cura del Dott. Pasqualino Pannisco***

1. ***Tipologia delle festività***

Sono considerate giornate festive, oltre le domeniche, le festività nazionali ed infrasettimanali previste dalla legge (legge n. 260/1949, l. n. 90/1954, l.n.54/1977,D.P.R. n. 792/1985).

Allo stato attuale sono considerate festività nazionali:

* 25 aprile (Liberazione)
* 1° maggio (Festa del lavoro)
* 2 giugno (Fondazione della Repubblica)

Sino considerate festività infrasettimanali:

* Primo giorno dell’anno
* 6 gennaio (Epifania)
* Lunedì dopo Pasqua
* 15 agosto (Assunzione)
* 1° novembre (Ognissanti)
* 8 dicembre (Immacolata)
* 25 dicembre (Natale)
* 26 dicembre (S. Stefano)

Oltre alle festività nazionali e infrasettimanali, i contratti collettivi considerano come festività anche il giorno del Santo Patrono del comune in cui è ubicata l’unità lavorativa Per i lavoratori che lavorano nel Comune di Roma, il giorno del Santo Patrono ricorre il 29 giugno (Santi Apostoli Pietro e Paolo).

1. **Festività del 4 novembre.**

La festa dell’Unità nazionale del 4 novembre non è più un giorno festivo dal 1977 ma in alcuni casi il 4 novembre viene retribuito come una giornata aggiuntiva (o ore aggiuntive retribuite), ossia con la retribuzione spettante per le giornate festive cadenti di domenica. Ma è previsto un rinvio alla contrattazione collettiva, quindi i contratti collettivi CCNL possono prevedere diversamente, infatti in altri casi vengono riconosciuti dei permessi retribuiti, mente per i dipendenti di regioni e enti locali dà diritto ad un giorno di ferie in più.

Durante i giorni festivi il lavoratore dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro ed a ricevere la retribuzione. Durante la festività il diritto al riposo non è assoluto come per il riposo settimanale per cui il lavoratore può legittimamente rifiutare la richiesta di prestazione lavorativa conservando la normale retribuzione fissa. Per esigenze aziendali, il lavoratore può essere chiamato dal datore di lavoro a prestare l’attività lavorativa, in tal caso si parla di lavoro festivo, che deve essere retribuito con una retribuzione giornaliera comprensiva di una maggiorazione, stabilita dai contratti collettivi di lavoro.

1. **La retribuzione della festività non lavorate**

La retribuzione per il giorno di festività non lavorato, e quindi goduto come riposo, è calcolata in maniera differente tra i lavoratori retribuiti in maniera fissa e quelli retribuiti invece ad ore in busta paga.

1. **Ai lavoratori retribuiti in maniera fissa (impiegati),** **e/o operai mensilizzati** spetta la normale retribuzione. Di fatto la retribuzione mensile rimane inalterata, in quanto calcolata su tutte le giornate lavorative del mese, e la festività retribuita come un giorno lavorato, quindi non riduce il numero di giorni retribuiti. La retribuzione è quella globale di fatto, vale a dire tutti gli elementi retributivi percepiti con continuità nel tempo.

**5) Ai lavoratori che sono retribuiti ad ore (operai),** spetta per la giornata di festività la retribuzione normale giornaliera (globale di fatto), compreso ogni elemento accessorio, ragguagliata ad un sesto dell’orario settimanale di lavoro.

Rispetto alla normale fruizione della giornata di riposo per la ricorrenza festiva, c’è la possibilità che il lavoratore per esigenze aziendali sia chiamato ad effettuare una giornata lavorativa durante il giorno di festività. Si parla in questo caso di lavoro festivo.

Se il lavoratore effettua una giornata di lavoro durante il giorno di festività e che quindi presta lavoro festivo, ha diritto ad una retribuzione maggiorata per il lavoro prestato. Si tratta della retribuzione per la festività lavorata prevista dal contratto collettivo. La maggiorazione spesso consiste una percentuale che aumenta la retribuzione giornaliera o oraria spettante (es. nel CCNL Commercio è del 30%).

1. **Festività cadente di sabato o domenica**

Le giornate festive retribuite per legge possono cadere anche di sabato o domenica o durante le assenze dal lavoro come i giorni di ferie, permessi, malattia, maternità, CIG.

Quando la festività è cadente di domenica, i lavoratori retribuiti in maniera fissa hanno diritto ad una quota aggiuntiva di retribuzione (vale a dire ad una giornata pagata in più, pari a 1/26 della retribuzione mensile).

Quando la festività coincide con il sabato non spetta ai lavoratori retribuiti in maniera fissa (impiegati) o mensilizzati alcuna quota aggiuntiva, salvo diversa ed espressa previsione contrattuale. Altrettanto vale anche per le aziende che effettuano la settimana corta, vale a dire con un orario di lavoro distribuito dal lunedì al venerdì e che quindi non lavorano il sabato, che, pertanto si considera lavorativo, benché senza prestazioni lavorative, essendo queste già state eseguite nei giorni precedenti.

Agli operai pagati ad ore, qualsiasi sia l'orario di lavoro, spetta una giornata pagata in più (1/6 dell’orario settimanale) per le festività coincidenti con il sabato.

1. **Festività durante le assenza dal lavoro (** **CIG, ferie, malattia, permessi e giorni di assenza)**

Il lavoratore ha diritto oltre alle festività, anche ad altri periodi di sospensione dallo svolgimento del proprio orario di lavoro. In questo caso può esserci la coincidenza del giorno di festività con un periodo di assenza da lavoro del quale il lavoratore sta usufruendo.

Quando la festività nazionale ed infrasettimanale capita durante un periodo di assenza da lavoro, il lavoratore ha diritto lo stesso a fruire della festività e quindi del trattamento previsto per la festività, esattamente come tutti gli altri lavoratori.

Vale a dire che il giorno non si conteggia come uno di quelli rientranti tra le assenze retribuite di cui si sta usufruendo come periodo di assenza, ma viene conteggiato come il giorno festivo normalmente spettante, per il quale il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro ed ha diritto alla retribuzione prevista per la festività.

Le assenze da lavoro considerate sono quelle per ferie, per i permessi, per i periodi di malattia, per la maternità sia per i periodi di assenza obbligatoria che facoltativa, le assenze per l’infortunio sul lavoro, per congedo matrimoniale, per riduzione di orario di lavoro (R.O.L.) ed in generale tutte le assenze per giustificati motivi o per causa indipendente dalla volontà del lavoratore.

1. **Festività durante i periodi di Cassa Integrazione Guadagni (CIG )**

Anche i lavoratori in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria hanno diritto alla festività retribuita: dal datore di lavoro ovvero dall’INPS a seconda dei casi.

Le festività civili e religiose nazionali e infrasettimanali potrebbero cadere in altri momenti di sospensione dall’attività lavorativa, concessi al lavoratore e tutelati dalla legge, come ad esempio durante le ferie, durante la malattia, durante la domenica, ovvero durante i periodi di Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

 A differenza degli altri casi di sospensione, la cassa integrazione guadagni è un intervento richiesto dall’azienda all’Inps, per vicende aziendali come la crisi aziendale che comporta la riduzione o la temporanea sospensione dell’attività lavorativa. Si pone, quindi, il problema di chiarire in questo caso, chi retribuisce la giornata di festività prevista dalla legge e quindi di quale trattamento può godere il lavoratore, che ha diritto alla percezione della retribuzione per la festività, come previsto dalla legge per tutti i lavoratori.

Con messaggio del 12 giugno 2009, n. 13552, l`INPS ha fornito il quadro  delle regole da applicare in caso di festività coincidenti con un periodo di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, indifferentemente ordinaria o straordinaria.

Al riguardo, occorre distinguere tra:

- festività che cadono in un periodo di CIG a **riduzione d`orario**, che non sono mai integrabili dall`INPS e restano a carico del datore di lavoro;

- festività che cadono in un periodo di CIG con **sospensione (cig a zero ore)**, rispetto alle quali va operata un`ulteriore sottodistinzione tra:

* 1. lavoratori retribuiti non in misura fissa;
	2. lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati.

Quanto ai **lavoratori retribuiti non in misura fissa**, ma in rapporto alle ore lavorate, l`INPS evidenzia che, stante il combinato disposto degli artt. 1 e 2 della legge 31 marzo 1954, n. 90, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro. Ne deriva che nella determinazione delle ore integrabili non vanno poste a carico della Cassa Integrazione le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana.

Analogamente, non sono integrabili, e restano a carico del datore di lavoro, le ore relative alle festività infrasettimanali residue (1° gennaio, lunedì dopo Pasqua, 15 agosto, 1° novembre, 8, 25 e 26 dicembre e ricorrenza del Santo Patrono), comprese nell`ambito delle prime due settimane di sospensione, come disposto dall`art. 3 della citata legge n. 90/1954. Le festività in parola sono, quindi, integrabili quando cadano dopo un periodo di sospensione ininterrotto di due settimane, da determinare con riferimento al singolo lavoratore.

Con riferimento ai **lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati**, le festività civili, nazionali e religiose, sono integrabili nel limite dell`orario contrattuale settimanale e non comportano in ogni caso riduzione dell`ammontare settimanale delle integrazioni salariali, dato che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna decurtazione in relazione al fatto che alcune di queste giornate coincidano con le festività è` importante la precisazione contenuta nel messaggio secondo cui "*il suddetto trattamento è  confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al CCNL di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata".*

E` chiara, quindi, l`omogeneizzazione del trattamento delle festività tra lavoratori retribuiti in misura fissa mensile e lavoratori con paga mensilizzata.

1. **Le ex festività soppresse e le 32 ore di permessi retribuiti**

Le festività di San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo (quest’ultima ad eccezione del Comune di Roma), sono state soppresse ed ai lavoratori generalmente spettano 32 ore aggiuntive di permessi retribuiti, con maturazione annua.