Circolare n°505/C/2021: Festività cadenti nel mese di novembre 2021.

3 Novembre 2021

Si riepiloga il trattamento economico dovuto per la festività di **Lunedì 1° novembre (Ognissanti)** e per l'ex festività del **4 novembre (Giorno dell'Unità Nazionale).**

1° NOVEMBRE

Si ricorda che la giornata di Lunedì 1° novembre (Ognissanti) 2021 è considerata festiva a norma dell'art. 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, dall'art. 1 del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dagli artt. 17 e 61 del vigente C.C.N.L. Per tale ricorrenza, pertanto, il trattamento economico previsto per i dipendenti delle imprese del settore è il seguente:

Operai: compete il trattamento economico pari a otto ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al Totale 2 della tabella paga operai e sulla percentuale relativa ai riposi annui, compresa per i capi squadra la maggiorazione prevista per tale particolare incarico, e con il pagamento della percentuale dovuta per gratifica natalizia e ferie (G.N.F.).

Impiegati: nulla compete, cadendo la festività nel corso della settimana già coperta dalla retribuzione mensile.

4 NOVEMBRE

Per quanto concerne la giornata dell'Unità Nazionale del 4 novembre, la Legge 5 marzo 1977, n. 54, ha soppresso tale ricorrenza dal novero delle festività nazionali. Tuttavia il nostro CCNL edile ha riconosciuto per gli addetti del settore le seguenti regole:

Operai (art. 17 CCNL vigente): spetta il trattamento economico pari a otto ore della retribuzione, senza la percentuale relativa ai riposi annui e senza la maggiorazione del 18,50% a titolo di gratifica natalizia e ferie (V. Totale 2 della tabella paga operai).

Impiegati (art. 43 CCNL vigente): compete il trattamento economico pari a 1/25 dello stipendio lordo mensile, decurtato dell'indennità di trasporto, in aggiunta alla normale retribuzione.

Si rammenta, con l'occasione, che qualora le festività infrasettimanali cadano nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni, nel caso di festività religiose come il 1° novembre comprese in periodi di sospensione dal lavoro le imprese sono tenute alla corresponsione di 8 ore di retribuzione, sempreché esse cadano nelle prime due settimane di sospensione. Qualora si tratti, invece, di festività religiose cadenti dopo due settimane di sospensione, non essendovi l'obbligo retributivo a carico delle imprese, é dovuto al dipendente

il trattamento di integrazione salariale e quindi non si deve procedere alla decurtazione sopra indicata.

Per le festività nazionali, invece, il trattamento economico a carico delle imprese è dovuto per i lavoratori a orario ridotto o sospesi a zero ore settimanali se si tratta di lavoratori retribuiti in rapporto alle ore.

Di conseguenza, beneficiando il lavoratore di tale trattamento per la festività, l'intervento della CIG dovrà essere richiesto considerando come ore lavorate nella settimana quelle della festività stessa. La differenza fra l'orario contrattuale e le ore comunque retribuite costituirà il numero delle ore da integrare. Viceversa il trattamento economico relativo alla festività nazionale non è a carico dell'impresa ma integrabile dalla Cassa per i lavoratori sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti in misura fissa mensile.

Si precisa, inoltre, che il trattamento economico della festività a carico del datore di lavoro è soggetto agli oneri contributivi e alla ritenuta dell'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF).

46810-Circolare n 505_C_2021.pdfApri