Circolare n°156/C/2022: Festività del mese di Aprile 2022: Pasqua e 25 Aprile.

11 Aprile 2022

PASQUA

Ai sensi dell'art. 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, si ricorda che la ricorrenza della Pasqua (quest'anno fissata per domenica 17 aprile 2022) non è compresa fra le giornate festive e neppure tra quelle elencate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del nostro settore.

Per tale ricorrenza nulla spetta, pertanto, ai lavoratori dipendenti.

La giornata del 18 aprile 2022 (Lunedì dell'Angelo) è da considerarsi, invece, festiva. Per la giornata predetta, quindi, il trattamento economico e normativo è il seguente.

OPERAI: (Art. 17 C.C.N.L. vigente) compete il trattamento economico pari a 8 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 per Gratifica Natalizia e Ferie (GNF).

IMPIEGATI: (Art. 61 C.C.N.L. vigente) nulla compete cadendo la festività nel corso della settimana già coperta dalla retribuzione mensile.

FESTA DEL 25 APRILE (ANNIVERSARIO DELLA LIBERAZIONE)

Ai sensi dell'art. 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, la giornata del 25 aprile – Anniversario della Liberazione – che quest'anno cade di lunedì, è considerata festività nazionale. Per la giornata predetta, quindi, il trattamento economico e normativo è il seguente.

OPERAI: (Art. 17 C.C.N.L. edile vigente) per la festività compete il trattamento economico pari a 8 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 per Gratifica Natalizia e Ferie (GNF).

IMPIEGATI: (Art. 61 C.C.N.L. edile vigente) nulla compete cadendo la festività nel corso della settimana già

coperta dalla retribuzione mensile.

CIG E FESTIVITÀ

Si rammenta, con l'occasione, che qualora le festività infrasettimanali cadano nel periodo di intervento della Cassa Integrazione Guadagni, **nel caso di *Festività Religiose*** il trattamento economico inerente tale festività non rientra fra gli elementi integrabili da parte della Cassa, in quanto a carico dell'azienda, per i lavoratori:

- ad orario ridotto, nel senso che lavorano comunque una parte della settimana;
- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti in rapporto alle ore, non in misura fissa mensile, sospesi da non più di due settimane.

Il trattamento economico relativo alla festività infrasettimanale non è, invece, a carico dell'azienda ed è, pertanto, integrabile dalla Cassa integrazione, nei limiti previsti, per i lavoratori:

- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile ma in rapporto alle ore, sospesi da oltre due settimane;
- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti in misura fissa mensile sospesi anche da non più di due settimane.

Nel caso di *Festività Nazionali*, come il 25 Aprile, il trattamento economico dovuto è il seguente.

Quando la festività nazionale cade in un periodo di intervento della Cassa Integrazione Guadagni, il trattamento economico inerente tale festività non rientra fra gli elementi integrabili da parte della Cassa, in quanto a carico dell'azienda, per i lavoratori:

- ad orario ridotto e cioè che lavorano comunque una parte della settimana;
- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile ma in rapporto alle ore.

Il trattamento economico relativo alla festività nazionale non è, invece, a carico dell'azienda ed è, pertanto, integrabile dalla Cassa, nei limiti previsti, per i lavoratori sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti in misura fissa mensile.

Si ricorda, inoltre, che per le festività retribuite è riconosciuto il diritto agli Assegni per il Nucleo Familiare (A.N.F.) ove ancora spettanti, tenendo presente il numero massimo di assegni giornalieri erogabili in ciascun periodo di paga, se interamente retribuito. Le ore relative alle festività infrasettimanali godute non concorrono a formare il minimo di ore sufficiente affinché il lavoratore possa beneficiare degli assegni per l'intero periodo di

paga.

Tutto ciò che il lavoratore riceve in occasione delle festività, sia godute sia non godute, a carico del datore di lavoro è soggetto ai contributi previdenziali.

Il trattamento economico di festività è, inoltre, soggetto alla ritenuta dell'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF), unitamente alla retribuzione del periodo di paga in corso.

48085-Circolare n 156_C_2022.pdfApri