

Prot. n.506/C/2013

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 30 Dicembre 2013

Oggetto: **Festività cadenti nel mese di gennaio 2014**

Per le festività cadenti nei giorni 1° gennaio (Capodanno) e 6 gennaio 2014 (Epifania) agli operai spetta il consueto trattamento economico; per gli impiegati, invece, nulla spetta, cadendo dette festività nel corso della settimana, già coperta dalla retribuzione mensile

Per utile informazione delle imprese associate, provvediamo a riepilogare qui di seguito la normativa vigente per le festività contrattualmente previste e cadenti nel mese di gennaio 2014 a favore dei dipendenti delle imprese del settore.

Si ricorda che le giornate del 1° gennaio 2014 (Capodanno - Maria Madre di Dio) e 6 gennaio 2014 (Epifania), sono considerate festive 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 art. 17 e 61 del vigente C.C.N.L.

OPERAI (ex art. 17 C.c.n.l. vigente): per ciascuna ricorrenza, 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 dovuta per ferie e gratifica natalizia.

IMPIEGATI (ex art. 61 C.c.n.l. vigente): nulla compete, cadendo dette festività nel corso della settimana già coperta dalla retribuzione mensile.

Si rammenta, con l'occasione, che qualora festività infrasettimanali cadano nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni, nel caso di festività religiose 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. Di conseguenza, beneficiando il lavoratore di tale trattamento per le festività in parola, l'intervento della C.I.G. dovrà essere richiesto considerando come ore lavorate nella settimana quelle della festività. La differenza fra l'orario contrattuale e le ore comunque retribuite costituirà il numero delle ore da integrare. Qualora si tratti, invece, di festività religiose cadenti dopo due settimane di sospensione, non essendovi l'obbligo retributivo a carico delle imprese, è dovuto al dipendente il trattamento di integrazione salariale e quindi non si deve procedere alla decurtazione sopra indicata.

I nostri uffici sono a disposizione per ogni ulteriore delucidazione in materia.

Distinti saluti

ANCE | RAGUSA

Il Direttore
(Dot. Ing. Giuseppe Guglielmino)

pag. 1