

Prot. n.136/C/2016

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 29 Aprile 2016

Oggetto: **Festività del 1° maggio 2016 (Festa del Lavoro)-***Trattamento economico per operai ed impiegati per la festività del 1° maggio 2016-*

Ai sensi dell'art. 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, la giornata del 1° maggio (Festa del Lavoro) é considerata festività nazionale.

Per tale ricorrenza ai lavoratori dipendenti del nostro settore é dovuto il seguente trattamento economico.

**OPERAI (art. 17 C.C.N.L. vigente):** compete il trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al Tot. 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 ferie e gratifica natalizia.

**IMPIEGATI (art. 61 C.C.N.L. 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 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. 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.

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.

Il caso delle festività coincidenti con il sabato o la domenica (come il 1° maggio 2016) presenta, tuttavia, una propria peculiarità: se nell'azienda che ha richiesto l'intervento della Cassa integrazione l'attività lavorativa si svolge abitualmente nelle giornate dal lunedì al venerdì, l'intervento stesso non subisce in nessun caso decurtazioni in occasione di festività coincidenti con il sabato o la domenica: pur in presenza della festività, non diminuisce infatti il numero delle ore teoricamente lavorabili nella settimana; peraltro, l'intervento della Cassa non copre la festività, in quanto non può

superare il numero delle ore teoricamente lavorabili (ad esempio quaranta), già raggiunto il venerdì. Tali festività sono perciò influenti sulla Cassa (v. Circolare della Direzione Generale dell'INPS n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972).

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).

I nostri uffici sono a disposizione per ogni altra precisazione in argomento.

Distinti saluti

**ANCE RAGUSA**  
II VICE PRESIDENTE  
(Geom. Giovanni Bonometti)