

**Prot. n. 157/C/2016****A TUTTI SIGG. SOCI**  
**LORO SEDI****Ragusa li, 18 Maggio 2016****OGGETTO: Festività cadenti nel mese di giugno 2016 –***Trattamento economico per operai ed impiegati per le festività di giugno 2016-*

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 giugno 2015 a favore dei dipendenti delle imprese del settore.

Si precisa che la festività del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, è stata ripristinata dalla Legge 20 novembre 2000, n. 336, a decorrere dal 2001.

Operai: (art. 17, co. 5, CCNL 1 luglio 2014), 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: (art. 61, co. 3, CCNL 1 luglio 2014), nulla compete, cadendo detta festività nel corso della settimana già coperta dalla retribuzione mensile.

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, è dovuto al dipendente il trattamento di integrazione salariale e quindi non si deve procedere alla decurtazione sopra indicata.

Si rammenta che per le festività retribuite è riconosciuto il diritto agli assegni per il nucleo familiare, tenendo presente il numero massimo di assegni giornalieri erogabili in ciascun periodo di paga, se interamente retribuito.

Tutto ciò che il lavoratore riceve in occasione delle festività a carico del datore di lavoro è soggetto ai contributi previdenziali e alla ritenuta dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF), unitamente alla retribuzione del periodo di paga in corso.

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

Distinti saluti



ANCE RAGUSA  
II VICE PRESIDENTE  
(Geom. Giovanni Bonometti)