

Prot. n. 113/C/2017

Preg.mi Sigg.
Titolari e/o Legali Rappresentanti
delle Imprese associate
LORO SEDI

Ragusa, 10 Maggio 2017

Oggetto: **Festività del 1° maggio 2017 (Festa del Lavoro).**

Trattamento economico per operai ed impiegati per la festività del 1° maggio 2017.

Ai sensi dell'art. 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, la giornata di lunedì 1° maggio 2017 (Festa del Lavoro) è considerata festività nazionale. Per tale ricorrenza ai lavoratori dipendenti del nostro settore è 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): 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 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).

Cordialità

ANCE RAGUSA
II VICE PRESIDENTE
(Geom. Giovanni Bonometti)