

Prot. n.6/C/2013

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 9 Gennaio 2013

Oggetto: **Festività cadenti nel mese di gennaio 2013**

Per le festività cadenti nei giorni 1° e 6 gennaio agli operai spetta il consueto trattamento economico; per gli impiegati per la sola giornata del 6 gennaio, cadente di domenica, spetta il trattamento economico pari a 1/25 dello stipendio lordo mensile, decurtato dell'indennità di trasporto

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 2013 a favore dei dipendenti delle imprese del settore.

Le festività in questione cadono nei giorni 1° gennaio (Capodanno) e 6 gennaio (Epifania), con il seguente trattamento.

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): per la giornata del 6 gennaio, cadente di domenica, spetta il trattamento economico pari a 1/25 dello stipendio loro mensile, decurtato dell'indennità di trasporto, in aggiunta alla normale retribuzione. Per l'altra festività (1° gennaio – Capodanno) nulla compete, cadendo detta 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
(Dott. Ing. Giuseppe Guglielmino)

pag. 1