

Modena, li 28/02/2011



*Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali*

*Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*  
p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946  
sito: [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it) e-mail: [dpl-modena@lavoro.gov.it](mailto:dpl-modena@lavoro.gov.it)

Al sig. A tutto il personale  
Al Nucleo Carabinieri  
e p.c. Al Direttore della DRL dell'Emilia Romagna

e p.c.

Prot. n. 2039/2010

Allegati n. \_\_\_\_\_

Risposta al f. N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Oggetto: D.L. n. 5/2011 concernente la festività del 17 marzo 2011 (150° anniversario dell'Unità d'Italia): chiarimenti amministrativi

E' stato pubblicato sul n. 43 della Gazzetta Ufficiale del 22 febbraio 2011, il D.L. 22 febbraio 2011, n. 5, con il quale, per il solo 2011, viene istituita la festa nazionale del 150° anno dell'Unità d'Italia: la norma afferma che gli effetti economici e gli istituti giuridici contrattuali relativi alle festività soppresse sono quelli della ricorrenza del 4 novembre che non trovano applicazione, nel corrente anno, nei confronti di quest'ultima.

In attesa dei chiarimenti amministrativi che dovrebbero essere emanati dagli organi amministrativi sopra ordinati e, ritenendo necessario rispondere alla richiesta di chiarimenti da parte della nostra utenza sia all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, che al sito web, che a quello dell'Ispettore di Turno e dell'Unità Operativa dei Conflitti di lavoro, reputo opportuno soffermare la nostra attenzione sugli effetti immediati che tale disposizione opera nei singoli rapporti di lavoro.

Le festività della Repubblica Italiana trovano, sostanzialmente, la loro disciplina fondamentale in due leggi: la n. 260/1949 e la n. 54/1977 che, nel quadro dei provvedimenti finalizzati a "fronteggiare la crisi economica mediante l'aumento della produttività ed il contenimento del costo globale del lavoro" hanno spostato la ricorrenza di una serie di eventi (tra cui quello del 4 novembre) alla domenica successiva.

La norma, introdotta con il D.L. n. 5/2011 riguarda tutti i lavoratori sia quelli del settore pubblico che quelli del settore privato.

Per coloro che ricevono la retribuzione in misura fissa, nulla cambia, atteso che nei mesi considerati (marzo e novembre 2011) riceveranno la normale retribuzione.

Diverso è il discorso, invece, per chi ha una forma di pagamento "ad ore". Per costoro in busta paga dovrà essere riportato un emolumento pari ad 1/6 dell'orario settimanale di lavoro, comprensivo della retribuzione globale di fatto con gli eventuali elementi accessori. E' appena il caso di precisare che, se non il giorno non è stato lavorato, la sezione presenze del Libro Unico del Lavoro, dovrà riportare che l'assenza è stata goduta per festività.

Ma se il lavoratore presta la propria attività il 17 marzo 2011 cosa succede?

Si tratta di una prestazione lavorativa, a tutti gli effetti, svolta in giornata festiva: ciò significa che, sotto l'aspetto retributivo sarà compensato come una giornata lavorativa festiva secondo la previsione del CCNL. Ovviamente, eventuali "sforamenti" di orario per lavoro straordinario dovranno essere retribuiti come "straordinario festivo" e lo stesso lavoro notturno, se prestato, dovrà essere riconosciuto come "notturno festivo".

Ma cosa accadrà nella busta paga di novembre 2011?

Se il CCNL aveva previsto il pagamento di una giornata in più per la festività del 4 novembre con il riconoscimento del trattamento economico delle festività coincidenti con la domenica (es. CCNL commercio) non andando a lavorare, i lavoratori non riceveranno alcun pagamento addizionale, essendo lo stesso già stato riconosciuto nella retribuzione di marzo 2011.

Altri CCNL potrebbero aver "agito" non sulla retribuzione ma sulla fruizione di permessi. Ovviamente, se vi è stata ricompresa la festività del 4 novembre, in considerazione del fatto che il D.L. n. 5/2011 parla di effetti economici e di istituti giuridici contrattuali relativi a tale festività, la giornata festiva del 17 marzo incide sul numero dei giorni di permesso riconosciuti a titolo di compensazione per le c.d. "festività abolite".

Per completezza di informazione ricordo che l'art. 6 della legge n. 260/1949, come modificato dall'art. 75 del D.L.vo n. 507/1999 punisce, in caso di inosservanza, i datori di lavoro con una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 154 e 929 euro, irrogata dal personale ispettivo delle Direzioni provinciali del Lavoro.

Il discorso relativo alla festività del 17 marzo 2011 è anche l'occasione per ricapitolare le posizioni espresse dalla Giurisprudenza e dell'INPS su una serie di questioni concernenti i trattamenti economici spettanti e che esulano dal tema specifico oggetto della presente nota

### **Trattamento economico della festività infrasettimanale coincidente con la domenica o con il sabato non lavorativo**

La Cassazione (Cass., 16 febbraio 2004, n. 2918; Cass. 18 novembre 2002, n. 16234; Cass. 16 luglio 2002, n. 10309; Cass. 10 maggio 2002, n. 6747), interpretando la seconda parte dell'art. 5, comma 3, della legge n. 260/1949 relativamente al trattamento economico delle festività del 25 aprile e del 1° maggio, con riferimento ai lavoratori retribuiti in misura fissa, ha affermato che la previsione secondo la quale, qualora la festività ricorra di domenica, spetta ai lavoratori, oltre alla normale retribuzione di fatto giornaliera comprensiva degli elementi accessori, anche una retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera, riguarda l'ipotesi nella quale gli stessi, nella domenica coincidente con la festività, riposino e non già nel caso in cui lavorino, in quanto tale norma prevede un compenso aggiuntivo non commisurato alle ore prestate, non c'è maggiorazione per lavoro festivo ed il compenso aggiuntivo trova la propria giustificazione nel fatto che se la festività non coincidesse con la domenica, i dipendenti godrebbero di un giorno di riposo ulteriore.

La stessa Suprema Corte ha chiarito (Cass., 15 novembre 1984, n. 5800; Cass., 3 novembre 1983, n. 6496) che fatta salva una diversa previsione contrattuale, il diritto alla quota retributiva aggiuntiva spetta soltanto in caso di coincidenza della festività con la domenica, sicchè se l'orario di lavoro è suddiviso in cinque giorni settimanali, restando il sesto non lavorativo, allorquando la festività coincida con questo giorno non spetta al lavoratore retribuito in misura fissa, che non abbia lavorato, alcuna quota giornaliera aggiuntiva.

## **Compenso per le festività infrasettimanali di lavoratori con orario in “settimana corta”**

La determinazione del compenso ha dato luogo in giurisprudenza, ad un orientamento non uniforme:

Secondo un primo indirizzo (Cass., 14 novembre 1993, n. 10132; Cass. 13 febbraio 1987, n. 1595; Cass., 11 giugno 1985, n. 3495;) il ragguglio della giornata festiva infrasettimanale, ai fini del compenso, va riferito non ad 1/6 di 40 ore (ossia 6 ore e 40 minuti) ma ad 1/5 dell'ordinaria retribuzione settimanale (8 ore riferite ad un orario normale di 40 ore settimanali), in quanto con la prima modalità di calcolo il lavoratore perderebbe un'ora e 20 minuti di retribuzione.

Un secondo indirizzo (Cass., 18 marzo 1986, n. 1885; Cass., 10 marzo 1979, n. 1521;) fa riferimento ad una posizione diversa: si afferma che il ragguglio a 6 ore e 40 minuti non costituisce alcuna perdita per il lavoratore, essendo la stessa soltanto apparente, venendo, in realtà, compensata con il sesto giorno non lavorativo.

La Cassazione (Cass., 18 novembre 2002, n. 16234; Cass. 2 ottobre 200, n. 13899; Cass., 9 maggio 2000, n. 5842;) ha affrontato anche il tema dei riposi compensativi coincidenti con festività infrasettimanali, affermando la “non spettanza” di alcuna retribuzione aggiuntiva, in quanto la retribuzione è dovuta per le “ore effettivamente lavorate” q, quindi, allorché la coincidenza si verifica con il riposo compensativo, qualificabile come giornata lavorativa a zero ore, essa non comporta alcun trattamento retributivo integrativo rispetto a quello ordinario.

## **Festività soppresse cadenti in periodi di sospensione dal rapporto**

La Giurisprudenza di legittimità e di merito si è espressa su alcune questioni afferenti le festività soppresse e d alcune ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro. La Cassazione (Cass., 14 luglio 1987, n. 6166;) ha affermato che il lavoratore ha diritto alla retribuzione maggiorata secondo la previsione dell'accordo interconfederale del 26 gennaio 1997 nel caso di malattia.

La Giurisprudenza di merito (Pret. Gorizia, 29 novembre 1978) ha affermato il diritto alla retribuzione per partecipare ad un'assemblea retribuita.

La maggiorazione retributiva non spetta in caso di sciopero (Cass., 19 febbraio 1983, n. 1281;).

Nel caso in cui vi sia uno sciopero subito dopo una festività infrasettimanale, non può ritenersi che nella giornata festiva i dipendenti intendessero assentarsi volontariamente dal lavoro, a meno che non vi sia la prova che i lavoratori hanno iniziato l'agitazione nel giorno di festività (App. Milano, 13 marzo 1973;).

Se lo sciopero viene attuato prima della festività infrasettimanale e non anche dopo, la festività va retribuita, in quanto l'impossibilità della prestazione nella giornata festiva toglie all'assenza la caratteristica tipica dell'astensione attraverso lo sciopero (Pret. Santhià, 17 luglio 1972;).

### **Festività e assegni familiari**

Per quelle giornate non più festive ex lege n. 54/1977, in relazione alle quali venga corrisposta una retribuzione, pur in assenza di una prestazione lavorativa, va riconosciuto il diritto agli assegni familiari.

### **Trattamento contributivo relativo alle festività**

Secondo la previsione contenuta nell'art. 12 della legge n. 153/1969, il trattamento percepito dal lavoratore sia nel caso in cui la festività sia goduta o non goduta, è soggetto alla contribuzione previdenziale ed assicurativa.

### **Festività ed indennità di malattia**

Gli operai assenti per malattia percepiscono l'indennità di malattia per le giornate feriali comprese nel periodo di malattia, ivi compreso il sabato in caso di settimana corta, con esclusione delle domeniche e delle festività nazionali ed infrasettimanali. L'INPS, con circolare n. 134368 A.G.O./14 del 28 gennaio 1981, ha affermato che agli impiegati del commercio l'indennità compete per tutte le giornate

di malattia, fatta eccezione per le festività nazionali ed infrasettimanali che cadono di domenica.

### **Festività ed intervento della CIG**

La circolare INPS n. 64183 G.S. 207 del 19 ottobre 1972 ha precisato che se nella settimana nella quale è stato richiesto l'intervento della CIG le ore integrabili debbono essere quantificate in base alla differenza tra l'orario massimo integrabile ed il numero delle ore risultante dalla somma delle ore effettivamente lavorate e di quelle non lavorate per effetto della festività.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, vi comunico che sarà mia cura portare sollecitamente alla vostra attenzione gli eventuali ulteriori chiarimenti che dovessero pervenire sia dal Ministero che dalla Direzione Regionale del Lavoro.

**IL DIRETTORE**  
**(DR.EUFRANIO MASSI)**