

Aprile 2011
Edizione speciale



Consistenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consistentidellavoro.mi.it

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2** Premessa
- 2** Festività del 17 marzo
- 4** Festività del 25 aprile 2011

IL PUNTO

Questo numero di Sintesi è stato dedicato interamente alle festività del 17 marzo e 25 aprile 2011. Infatti, la proclamazione della festività del 17 marzo per la ricorrenza del 150° anniversario dell'Unità d'Italia e la coincidenza della festività nazionale del 25 aprile con quella religiosa del lunedì dell'Angelo, comportano la necessità di fornire alcuni chiarimenti circa il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori dipendenti. A tal fine il Centro Studi e Ricerche dell'Ordine ha realizzato l'approfondimento che pubblichiamo nelle pagine che seguono.

“Trattamento normativo ed economico delle festività del 17 marzo e 25 aprile 2011”

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO
DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnagli, Riccardo Bellocchio,

Stefano Guglielmi, Greta Leoni, Morena

Domenica Massani, Roberto Montelatici, Sabrina

Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla

Pollacchini Pagani, Pozzi Laura, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnagli, Gianluca Belloni, Luca Bonati,
Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio,
Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato,
Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja

Sezione Scuola e Università: Gabriele Corraa,
Anna De Lillo, Elena Piscitello, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento

professionale: Alessandro Cornaggia, Isabella Di
Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Enrico Vannicola



PREMESSA

Prima di affrontare nello specifico il trattamento delle due festività, è bene premettere che il contratto di lavoro subordinato è un contratto di diritto comune a prestazioni corrispettive: il prestatore di lavoro subordinato si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro il proprio lavoro a fronte di una retribuzione (art. 2094 c.c.). Tale corrispettività di prestazioni costituisce il sinallagma del contratto di lavoro. Pertanto in assenza di una prestazione, viene meno la corrispettiva: nella fattispecie al venir meno della prestazione lavorativa, decade il diritto alla retribuzione. Tuttavia, la legge prevede casi specifici al verificarsi dei quali, pur in assenza della prestazione lavorativa, permane l'obbligo retributivo in capo al datore di lavoro. Tra questi sono incluse le festività espressamente individuate dal legislatore. È, dunque, necessario definire preliminarmente se per le festività oggetto di analisi, ed in particolar modo con riferimento al 17 marzo, la legge abbia previsto o meno la permanenza del trattamento economico in capo al datore di lavoro pur in assenza di prestazione lavorativa. Si ricorda che l'obbligazione retributiva può anche derivare da disposizioni di contratto collettivo o individuale.

FESTIVITÀ DEL 17 MARZO

Il D. L. 30 aprile 2010 n. 64, convertito in L. 29 giugno 2010, n. 100, ha istituito, per il solo anno 2011, la festività nazionale del 17 marzo per la ricorrenza del 150° anniversario Dell'Unità d'Italia.

Il Governo, successivamente, ritenuta la straordinaria necessità ed urgenza di assicurare la dovuta solennità e la massima partecipazione dei cittadini dichiarando il 17 marzo 2011 giorno festivo a tutti gli effetti civili, senza, tuttavia, che ne derivassero nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica e a carico dei datori di lavoro, con D.L. 22 Febbraio 2011, n. 5 ha stabilito che il 17 marzo 2011 fosse considerato festivo ai sensi degli artt. 2 e 4, L. 27 maggio 1949 n. 260 e che gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre non si applichino, per il solo anno 2011, a tale ricorrenza ma, in sostituzione, alla festa nazionale per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia proclamata per il 17 marzo 2011.

Con riferimento al 4 novembre, è bene ricordare che è stato abrogato come giorno festivo dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977 n° 54 che ha spostato la sola celebrazione alla prima domenica del mese, senza

specificare ulteriori oneri economici. Pertanto l'eventuale trattamento economico da corrispondere per l'ex festività, è da rinvenire nella contrattazione collettiva, la quale, non sempre dispone sull'argomento (si pensi, ad esempio, al CCNL Dirigenti industria).

Il rinvio del trattamento economico per la festività del 17 marzo agli specifici CCNL fa sì che in taluni casi spetterà al lavoratore il diritto alla retribuzione (o il trattamento diversamente stabilito, a titolo di esempio, il riconoscimento di permessi retribuiti) mentre in altri, non essendo previsto alcun trattamento economico per l'ex festività del 4 novembre, il lavoratore perderà il diritto alla retribuzione.

Inoltre, qualora il lavoratore avesse prestato servizio il giorno 17 marzo si ritiene che la retribuzione da corrispondere debba tener conto delle maggiorazioni previste dai singoli CCNL per il lavoro festivo. Come sopra più volte richiamato, infatti, il carattere "festivo" del 150° anniversario dell'Unità d'Italia è stato stabilito dal D. L. 30 aprile 2010 n. 64, istitutivo della festività, dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 28.01.2011, là dove ha precisato che "Poiché tale qualificazione comporta l'implicita ed eccezionale inclusione della ricorrenza fra quelle ordinaria-



mente festive, il Consiglio ha ritenuto obbligatorio di conseguenza (e solo per quest'anno) estendere alla giornata del 17.03.2011 le regole in materia di orario festivo, limitazioni su determinati atti giuridici, disciplina che regola l'imbandieramento, il trattamento economico da corrispondere ai lavoratori dipendenti e le sanzioni amministrative pecuniarie in caso di inosservanza" e da ultimo dal D.L. 22 Febbraio 2011, n. 5 di cui sopra.

Si ritiene, infine, utile prendere in esame alcuni eventi, tra i maggiormente ricorrenti, concomitanti con la festività in esame, ai fini della determinazione del trattamento economico da corrispondere ai lavoratori (gli esempi sotto elencati si riferiscono al caso in cui la contrattazione collettiva disponga la corresponsione di una giornata retribuita per l'ex festività del 4 novembre).

CASSA INTEGRAZIONE

In caso di coincidenza della festività in argomento con il ricorso alla cassa integrazione:

- lavoratori a orario ridotto, la festività è a carico del datore di lavoro;
- lavoratori sospesi:
 - se retribuiti in misura fissa mensile la festività sarà assorbita dalla Cig;
 - se retribuiti ad ore sarà pagata dal datore di lavoro, qualora cadente entro le prime due settimane di sospensione dal lavoro mentre, qualora cada successivamente alle prime due settimane di sospensione, la festività verrà integrata dall'istituto.

MALATTIA

Qualora la festività sia caduta durante un periodo di malattia, si seguirà la normale procedura prevista dalla normativa corrente (previdenziale e contrattuale). Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, la festività, cadente dopo i primi tre giorni di assenza, è assorbita dalla malattia (a carico del datore di lavoro l'integrazione retributiva); per i lavoratori retribuiti a ore, invece, la festività è a carico del datore di lavoro.

INFORTUNIO

Per tutti i lavoratori assicurati, l'indennità economica temporanea a carico dell'Inail spetta anche per i giorni festivi.

Al datore di lavoro compete il seguente obbligo retributivo:

- a)** se la festività cade nei primi tre giorni di assenza: corresponsione dell'intera retribuzione;
- b)** se la festività cade dopo i primi tre giorni di assenza: la corresponsione dell'eventuale integrazione all'in-

dennità Inail prevista dalla contrattazione collettiva.

MATERNITÀ

In caso di maternità:

- per le lavoratrici retribuite in misura fissa mensile, la festività è assorbita dalla maternità.
- per le lavoratrici retribuite ad ore la festività è a carico del datore di lavoro .

CONGEDO PARENTALE

- per le lavoratrici retribuite in misura fissa mensile, la festività è assorbita dal congedo parentale.
- per le lavoratrici retribuite ad ore la festività è a carico del datore di lavoro .

TFR

La festività retribuita concorre a formare base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

ASPETTATIVA

Accertato che la legge trasferisce gli effetti economici e giuridici del 4 di novembre al 17 marzo, è corretto l'interpretazione del mancato riconoscimento retributivo nel caso in cui nel mese di marzo il prestatore di lavoro si trovi in stato di aspettativa non retribuita.

Il riconoscimento economico garantito per la festività del 4 novembre in questo specifico caso verrà perso dal prestatore di lavoro esattamente come se il periodo di aspettativa fosse stato chiesto nel mese di novembre.

ASSUNTI DOPO IL 17 MARZO

I lavoratori assunti in data successiva al 17 marzo non avranno diritto ad alcun riconoscimento economico in coincidenza con il 4 di novembre in quanto, per l'anno 2011, gli effetti economici e giuridici sono stati anticipati al mese di marzo.

COINCIDENZA DEL 17 MARZO CON UN GIORNO DI RIPOSO

Ai lavoratori che avranno il giorno di riposo settimanale coincidente con la festività del 17 di marzo dovrà essere pagata in più la festività o alternativamen- te dovrà essere recuperato un giorno di riposo.

FESTIVITÀ DEL 4 NOVEMBRE SOMMATO AL MONTE FERIE O ROL

Nel caso in cui la giornata dell'ex festività maturasse unitamente alle giornate di ferie o di ROL in quanto sommata al monte giorni/ore di ferie e/o ROL, va ricordato che ai nuovi assunti dopo la data del 17 marzo 2011 non spetta la maturazione di tale ulteriore giornata. Pertanto bisogna avere cura di diminuire il numero di ferie/ore di spettanza annua relativa all'anno 2011.

FESTIVITÀ DEL 25 APRILE

Il 25 aprile, anniversario della liberazione, quest'anno coincide con la festività del Lunedì dell'Angelo, ricorrendo la S. Pasqua il 24 aprile 2011.

Anche in questo caso possono sorgere alcuni dubbi circa il trattamento economico da riservare ai dipendenti.

In questo caso, è il combinato disposto dell'art. 5, c. 5, L. 25 maggio 1949, n. 260 e dell'art. 2, co. 1, L. n. 31 marzo 1954, n. 90 a fornire la soluzione.

In particolare, l'art. 5 su richiamato stabilisce che "qualora la festività (25 aprile) ricorra nel giorno di domenica spetterà ai lavoratori stessi oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera", mentre l'art. 2 stabilisce che "il trattamento stabilito dall'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n.260, dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi: ...e) sospensione del lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro".

Pertanto, qualora la contrattazione collettiva abbia esplicitamente riportato tra le festività il lunedì dopo la Pasqua il trattamento economico sarà il seguente:

25 APRILE NON LAVORATO:

-Nel caso in cui la retribuzione mensile sia calcolata in misura fissa, dovrà essere corrisposta l'intera retribuzione mensile, più una giornata per la festività coincidente;

-Nel caso in cui la retribuzione sia calcolata su base oraria, dovranno essere pagati due giorni di festività;

25 APRILE LAVORATO:

-Nel caso in cui la retribuzione mensile sia cal-

colata in misura fissa, dovrà essere corrisposta l'intera retribuzione mensile, una giornata per la festività coincidente e le ore lavorate retribuite con la maggiorazione per lavoro festivo o straordinario festivo;

-Nel caso in cui la retribuzione sia calcolata su base oraria, dovranno essere pagati due giorni di festività, più le ore lavorate retribuite con la maggiorazione per lavoro festivo o straordinario festivo;

Qualora invece il contratto non includa tra le festività il lunedì dell'Angelo il trattamento economico da riservare al lavoratore sarà il seguente:

25 APRILE NON LAVORATO:

-Nel caso in cui la retribuzione mensile sia calcolata in misura fissa, dovrà essere corrisposta l'intera retribuzione mensile;

-Nel caso in cui la retribuzione sia calcolata su base oraria, dovrà essere pagato un solo giorno di festività (Lunedì dell'Angelo).

25 APRILE LAVORATO:

-Nel caso in cui la retribuzione mensile sia calcolata in misura fissa, dovrà essere corrisposta l'intera retribuzione mensile, più le ore lavorate, retribuite con la maggiorazione per lavoro festivo;

-Nel caso in cui la retribuzione sia calcolata su base oraria, dovrà essere pagato un giorno di festa, più le ore lavorate retribuite con la maggiorazione per lavoro festivo;

Con riferimento alla concomitanza delle suddette festività con ulteriori eventi, l'art. 5, L. 27 maggio 1949, n. 260 stabilisce altresì che nella ricorrenza del 25 aprile dovrà essere egualmente corrisposta per intero al lavoratore la normale retribuzione anche se lo stesso risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e



assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

Pertanto:

CASSA INTEGRAZIONE

In caso di coincidenza della festività in argomento con il ricorso alla cassa integrazione:

- lavoratori a orario ridotto, le festività sono a carico del datore di lavoro;

- lavoratori sospesi:

- se retribuiti in misura fissa mensile una festività sarà assorbita dalla Cig e l'altra dovrà essere pagata dal datore di lavoro;

- se retribuiti ad ore saranno pagate entrambe dal datore di lavoro, qualora cadenti entro le prime due settimane di sospensione dal lavoro mentre, qualora cadano successivamente alle prime due settimane di sospensione, una festività verrà integrata dall'istituto mentre l'altra sarà retribuita dal datore di lavoro.

MALATTIA

Per la festività cadente in periodo di malattia seguirà la normale procedura prevista dalla normativa corrente.

Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, una festività, cadente dopo i primi tre giorni di assenza, sarà assorbita dalla malattia (a carico del datore di lavoro l'integrazione retributiva) mentre l'altra festività dovrà essere retribuita dal datore di lavoro. Per i lavoratori retribuiti a ore le due festività sono a carico del datore di lavoro.

INFORTUNIO

Per tutti i lavoratori assicurati l'indennità economica temporanea a carico dell'Inail spetta anche per i giorni festivi. Al datore di lavoro compete il seguente obbligo retributivo:

- se le festività cadranno nei primi tre giorni di assenza, corresponsione dell'intera retribuzione, più il pagamento di una festività;

- se le festività cadranno dopo i primi tre gior-

ni di assenza, corresponsione dell'eventuale integrazione prevista dalla contrattazione collettiva, più il pagamento di una festività.

MATERNITÀ

- per le lavoratrici retribuite in misura fissa mensile, una festività è assorbita dalla maternità, mentre l'altra dovrà essere retribuita dal datore di lavoro;

- per le lavoratrici retribuite ad ore le due festività saranno a carico del datore di lavoro.

CONGEDO PARENTALE

- per le lavoratrici retribuite in misura fissa mensile, una festività verrà assorbita dal congedo parentale e l'altra dovrà essere pagata dal datore di lavoro;

- per le lavoratrici retribuite ad ore le due festività saranno a carico del datore di lavoro.

ASPETTATIVA

In questo caso il lavoratore non avrà diritto ad alcun riconoscimento economico per le due festività.

COINCIDENZA DEL 25 APRILE CON IL SANTO PATRONO

Qualora il Santo patrono coincida con le festività in argomento, occorrerà aggiungere al trattamento economico sopra descritto un'ulteriore giornata di retribuzione.