

LAVORO E FESTIVITÀ: COME REGOLAMENTARE IL TRATTAMENTO ECONOMICO

PREMESSA

Se il lavoratore svolge regolarmente la sua attività durante un giorno festivo come va retribuito? Cosa prevedono i contratti collettivi di categoria? A fornire indicazioni utili su come regolamentare il godimento di tutte le parti o una parte delle festività, l'approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro dal titolo "**Lavoro e festività: come regolamentare il trattamento economico**". Nel documento la premessa è dedicata alla festività del 1° novembre, data in cui il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro in quanto giornata festiva e all'elenco delle festività soppresse dalla legge n. 54/1977; a seguire, la regolamentazione del trattamento economico sia nel caso di svolgimento della prestazione d'opera durante le festività che in sua assenza da parte di lavoratori retribuiti in relazione alle ore di lavoro, in misura fissa, e da lavoratori retribuiti parte in misura fissa e parte in misura variabile.

LE FESTIVITÀ E IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Nella festività del **1° novembre** il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro in quanto la giornata è considerata festiva. Se però svolge ugualmente l'attività lavorativa, rinunciando al suo diritto, gli è riconosciuto il trattamento economico indicato di seguito. La Legge 5 marzo 1977, n. 54, ha soppresso diverse festività, alcune delle quali sono state poi ripristinate; ad oggi le festività **soppresse** sono: il 19 marzo (San Giuseppe), il giorno dell'Ascensione, il giorno del *Corpus Domini*, il 29 giugno (S.S. Pietro e Paolo) con l'esclusione del Comune di Roma, il 4 novembre, (festa dell'unità nazionale). Quest'ultima festività nazionale è spostata alla domenica successiva. Per la festività nazionale del **4 novembre**, il trattamento economico è, di fatto, analogo a quello previsto in caso di festività coincidente con la domenica.

Alcuni contratti collettivi hanno previsto che in sede aziendale possa essere regolamentato il godimento di tutte o una parte delle festività sopresse mediante la concessione di permessi individuali (spesso quattro gruppi di permessi di 8 ore ciascuno).

LAVORATORI RETRIBUITI IN RELAZIONE ALLE ORE DI LAVORO

I datori di lavoro privati sono tenuti, durante le festività, a corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuiti in relazione alle ore di lavoro compiute, il seguente trattamento economico:

- a) in **assenza** di prestazione d'opera: deve essere corrisposta la normale retribuzione di fatto giornaliera, determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale, o, in mancanza, a quello di legge;
- b) in **presenza** di prestazione d'opera: oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, deve essere corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui sopra deve essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore anche nei casi di:

- riduzione dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore. Se la sospensione è in atto da oltre 2 settimane, il trattamento economico spetta per le festività nazionali e non per quelle infrasettimanali;
- sospensione del lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- sospensione del lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o altro giorno festivo, compresa la celebrazione del Santo Patrono.

Per **retribuzione globale di fatto giornaliera** deve intendersi la normale intera retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di essa: quella cioè che è corrisposta di fatto al lavoratore, anche se essa sia, per motivi di merito o per qualsiasi altro motivo, superiore a quella minima stabilita dai contratti collettivi di categoria.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigioni o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Nella determinazione del sesto dell'orario di lavoro settimanale, deve essere escluso dagli elementi di calcolo l'eventuale lavoro straordinario che l'azienda avrebbe potuto far effettuare nel periodo in cui cade la festività, non potendosi considerare come normale retribuzione quella inerente ad un lavoro non avente carattere di normalità.

LAVORATORI RETRIBUITI IN MISURA FISSA E FESTIVITÀ

- a) Quando non vi è prestazione di lavoro, i lavoratori retribuiti in misura fissa non hanno diritto a retribuzione alcuna, in quanto, dato il loro sistema di remunerazione (a settimana, a quindicina, a mese, ecc.), questa già comprende lo stipendio o il salario per i giorni festivi inclusi nel periodo.
- b) Quando vi è prestazione di lavoro, ai lavoratori retribuiti in misura fissa è dovuta la maggiorazione sulla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.
- c) Quando la festività ricorre di domenica:
 - se non vi è prestazione di lavoro, spetta tuttavia un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto (art. 1, accordo interconfederale 3 dicembre 1954). L'importo della quota sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa, o comunque in base al coefficiente previsto dalla contrattazione collettiva;
 - se vi è prestazione di lavoro, ai lavoratori retribuiti in misura fissa spetta, oltre al trattamento di cui sopra, il compenso previsto dai contratti di lavoro per tali prestazioni (art. 2 detto Accordo).

ESEMPIO

A fini esemplificativi il trattamento è corrisposto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorano normalmente di domenica e godono del prescritto riposo compensativo, fermo restando che non è dovuto alcun compenso in caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo (art. 2, accordo interconfederale 3 dicembre 1954).

- d) Quando l'orario settimana/e è distribuito su 5 giorni e la festività coincide con il sabato, o con l'equivalente giornata di riposo, mentre alcuni contratti prevedono che non è dovuto alcun compenso aggiuntivo (ad esempio, il contratto per i lavoratori del cemento del 24 aprile 2020), altri, al contrario, prevedono lo stesso trattamento della festività che cade di domenica e cioè la corresponsione di un importo pari ad una quota giornaliera di retribuzione (ad esempio, il contratto per i lavoratori delle calzature - piccola e media industria - del 25 gennaio 2021). Sul punto, e naturalmente in assenza di norma collettiva regolatrice, la giurisprudenza maggioritaria si è orientata per l'esclusione di qualsiasi compenso aggiuntivo in quanto il trattamento economico per la festività si intende compreso nella retribuzione mensile.

LAVORATORI RETRIBUITI PARTE IN MISURA FISSA E PARTE IN MISURA VARIABILE

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che l'obbligo del datore di lavoro, in questi casi, consiste nell'integrare la retribuzione - spettante per intero al lavoratore - mediante il solo pagamento, nelle festività non lavorate, di quella parte mobile della retribuzione giornaliera che, per essere legata all'orario di lavoro compiuto, il lavoratore non percepirebbe a causa della mancata prestazione, mentre l'aliquota giornaliera della retribuzione fissa (commisurata cioè indistintamente ad un determinato periodo di paga) è già assicurata al lavoratore ugualmente ed automaticamente dallo stesso sistema retributivo e non deve perciò essere corrisposta una seconda volta (ML, circ. 21 maggio 1956, n. 170).

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**

A cura di:
Paolo Puppo