

Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

N. 3 del 10.03.2011

Festività 17 marzo 2011.

Quadro normativo

L'art. 7-bis, comma 1 del decreto legge n. **64 del 30 aprile 2010** contenente “*disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali*”, convertito con modificazioni dalla Legge n. 100 del 29 giugno 2010 (G.U. n. 150 del 30 giugno 2010), ha proclamato il giorno 17 marzo 2011 festa nazionale per la ricorrenza del 150° anniversario dell'Unità d'Italia.

Con ulteriore decreto legge n. 5 del 22 febbraio 2011 il Consiglio dei Ministri a completamento del precedente provvedimento, ha disposto, limitatamente all'anno 2011, che il giorno 17 marzo è considerato giorno festivo “ai sensi” degli articoli 2 e 4 della legge 27 maggio 1949, n. 260 (“*Disposizioni in materia di ricorrenze festive*”).

La legge 27 maggio 1949, n. 260 è la norma che disciplina i profili giuridici ed economici delle giornate festive in applicazione degli obblighi contrattuali derivanti da una prestazione di lavoro.

Il decreto legge n. 5/2011 nel stabilire la nuova festività adotta la tecnica legislativa secondo la quale la giornata del 17 marzo 2011 è considerata festiva “**ai sensi” degli articoli 2 e 4 della legge 27 maggio 1949, n. 260.**

In definitiva, si tratta di una norma “**fuori sistema**”, poiché alla nuova festività sono estesi gli effetti – per il solo anno 2011 - della medesima legge (“ai sensi”).

Va sottolineato che gli effetti sopra richiamati sono stati estesi esclusivamente con riguardo all'art. 2 e 4 della legge n. 260/1949.

L'articolo 2 della legge n. 260/1949 elenca le giornate considerate festive ai fini sopra indicati.

L'articolo 4 stabilisce che “gli edifici pubblici sono imbandierati nei giorni della festa nazionale, delle solennità civili e del 25 aprile, 1 maggio e 4 novembre”; e conseguentemente anche nella giornata del 17 marzo.

La norma **non richiama l'articolo 5** della medesima legge che disciplina il trattamento economico per la generalità delle giornate festive relative ai dipendenti retribuiti in misura fissa o su base oraria.

Ciò posto è possibile analizzare i seguenti **tre profili attuativi del provvedimento**: ambito applicativo; obbligo di rendere la prestazione di lavoro nel giorno 17 marzo 2011; il trattamento economico dovuto ai lavoratori.

Ambito applicativo

L'articolo 1, comma 1 del decreto legge n. 5/2011 ha istituito la giornata festiva del 17 marzo 2011 ai fini giuslavoristici indipendentemente dal settore economico e giuridico del datore di lavoro.

Il comma 2, invece, ha introdotto una specifica previsione di contenimento del costo della giornata festiva “a carico della finanza pubblica e delle imprese private”.

La lettura coerente delle due disposizioni sopra richiamate porta a ritenere che la previsione del decreto legge n. 5/2011 trovi applicazione per tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato; il richiamo della norma alle “imprese” deve essere interpretato in senso atecnico per individuare l'economia privata unitamente a quella pubblica.

Una diversa interpretazione darebbe luogo ad una ingiusta disparità di trattamento tra i diversi settori economici del Paese che non sembra avere una reale giustificazione.

Obbligo della prestazione

In considerazione del fatto che l'art. 1 del DL n. 5/2011 estende gli effetti dell'art. 2 della legge n. 260/1949 alla giornata del 17 marzo 2011, si ritiene che in questo giorno non sussiste l'obbligo, da parte dei lavoratori, di svolgimento della prestazione di lavoro.

Infatti, l'art. 2 afferma che le giornate festive sono considerate “agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici”.

Resta ferma la possibilità da parte dell'azienda di svolgere ordinariamente l'attività di lavoro con la consapevolezza che il lavoratore può scegliere se recarsi o meno al lavoro senza la necessità di giustificare l'assenza dal posto di lavoro essendo essa giustificata per legge.

Nessun problema si pone, invece, qualora l'azienda decida di osservare un giorno di chiusura nel rispetto della giornata festiva.

Trattamento economico

Un profilo diverso, è il trattamento economico che matura il lavoratore per la nuova giornata festiva.

Come precisato in precedenza, l'art. 1 del DL n. 5/2011 estende gli effetti della giornata festiva al 17 marzo 2011 solo per i profili dell'art. 2 e 4 della legge n. 260/1949 e non anche per quelli previsti dall'art. 5 della medesima legge. L'articolo 5, detta le regole del trattamento economico per la generalità delle giornate festive.

Il trattamento economico previsto per la giornata del 17 marzo 2011 è stabilito, invece, dall'art. 1, comma 2 dello stesso DL n. 5/2011 secondo il quale *“Al fine di evitare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e delle imprese private, derivanti da quanto disposto nel comma 1, per il solo anno 2011 gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre non si applicano a tale ricorrenza ma, in sostituzione, alla festa nazionale per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia proclamata per il 17 marzo 2011”*.

Ai fini del riconoscimento economico, dunque, il legislatore pone un presupposto applicativo costituito dal fatto che esso non può generare nuovi o maggiori oneri a carico dei datori di lavoro rispetto al quadro normativo previgente al DL n. 5/2011.

Mentre, per quanto riguarda la misura retributiva prevista, la legge stabilisce che il trattamento economico, giuridico e contrattuale previsto per la festività nazionale del 4 novembre viene trasferito, sostituendolo, alla nuova festività del 17 marzo 2011.

Festività soppressa del 4 novembre

L'art. 1 della legge n. 54/1977 dopo aver disposto la soppressione della festività del 4 novembre, ha anche stabilito che “A decorrere dal 1977 la celebrazione della festa dell'Unità nazionale ha luogo rispettivamente nella prima domenica di novembre”.

I contratti collettivi nazionali hanno disciplinato uno specifico trattamento economico per la festività del 4 novembre differenziato in base ai settori.

Dall'analisi sintetica dei CCNL emerge che in alcuni casi i contratti hanno previsto il pagamento di una giornata aggiuntiva da corrispondere ai lavoratori (ovvero alcune ore per i lavoratori pagati con retribuzione oraria), in altri casi vengono riconosciuti permessi retribuiti per ridurre il monte ore di lavoro (si veda la tabella a seguire). Vi sono poi, altri ambiti, come per esempio quello di operatività dei lavoratori di Regioni e Enti locali, in cui la soppressa festività del 4 novembre non è stata sostituita né da un giornata alternativa di festa, né da permessi con la conseguenza che detti lavoratori avranno un giorno di ferie in più.

E' opportuno, dunque, analizzare come viene declinato il trattamento economico nelle diverse ipotesi che possono verificarsi in azienda.

Festività 17 marzo goduta

Nel caso in cui l'azienda dovesse osservare un giorno di chiusura ovvero il lavoratore intendesse fruire della giornata festiva, per espressa previsione di legge *gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre* sono trasferiti al 17 marzo 2011.

Conseguentemente, nella fattispecie il lavoratore ha diritto a ricevere, in modo forfetario e onnicomprensivo, il medesimo trattamento economico previsto per la festività soppressa.

A titolo di esempio, nel settore commercio i lavoratori riceveranno il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica e quindi hanno diritto al pagamento della giornata intera anche se non c'è stata una prestazione di lavoro.

Mentre, nel settore edile artigiano, agli operai avranno diritto ad un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione; agli impiegati è dovuta invece una retribuzione pari ad 1/25 della retribuzione stessa.

Nelle ipotesi contrattuali in cui è previsto un riconoscimento di permessi di riduzione dell'orario di lavoro per la festività soppressa del 4 novembre, per la giornata del 17 marzo 2011 il lavoratore ha diritto a ricevere il trattamento economico corrispondente al numero di ore di permesso con conseguente riduzione degli stessi.

Qualora il contratto collettivo non abbia previsto alcun trattamento alternativo alla soppressione della festività del 4 novembre, il lavoratore avrà diritto ad assentarsi senza percepire alcun trattamento economico o compensativo, restando salva la possibilità di beneficiare di una giornata di ferie.

Si pone l'ulteriore problema di come deve essere gestito il trattamento economico della festività soppressa del 4 novembre 2011 nel presupposto che la festività è stata spostata alla prima domenica del mese (e quindi 6 novembre 2011).

Il lavoratore, nella mensilità di novembre 2011 non dovrà ricevere la prevista retribuzione stabilita dai contratti collettivi per la festività soppressa del 4 novembre poiché essa è già stata di fatto sostituita dalla fruizione della festività del 17 marzo 2011.

Qualora, invece, il lavoratore dovesse svolgere la prestazione di lavoro in occasione del 6 novembre 2011 (prima domenica di novembre in cui è stata spostata la festività soppressa) si dovranno applicare i normali trattamenti retributivi previsti dal CCNL di settore per le prestazioni rese in una qualsiasi domenica dell'anno.

Festività 17 marzo lavorata

In diversi settori economici il 17 marzo 2011, nonostante sia stata proclamata giornata festiva, è stata programmata una giornata di lavoro (si pensi al settore giornalistico).

In questo caso, il lavoratore non ha diritto a ricevere il trattamento retributivo previsto per la generalità delle festività con le relative maggiorazioni – stante il mancato richiamo all'articolo 5 della legge n. 260/1949 - bensì trova applicazione la previsione contenuta nell'articolo 1, comma 2 del DL n. 5/2011.

Come precisato in precedenza la norma prevede che *gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre* sono trasferiti al 17 marzo 2011

Questo vuol dire che il lavoratore, in questi casi:

- non ha diritto alle maggiorazioni festive previste per la generalità delle giornate festive (ad esempio, 25 dicembre);
- nelle ipotesi di lavoro straordinario vanno riconosciute le maggiorazioni previste per lo straordinario feriale e non festivo.

A titolo esemplificativo, dunque, nel settore del commercio, il lavoratore matura il diritto ad una giornata aggiuntiva di retribuzione che verrà corrisposta con la retribuzione di marzo 2011.

Nei settori, invece, in cui il CCNL ha previsto il riconoscimento di permessi retributivi, in luogo di una retribuzione aggiuntiva, il lavoratore oltre alla retribuzione ordinaria per la giornata di lavoro (senza l'applicazione delle maggiorazioni festive) ha diritto a non vedersi ridotto il monte ore di permessi.

Fondazione Studi
Il Presidente
Rosario De Luca

