

# INPS.HERMES.12/06/2009.0013552

Messaggio N. 013552 del 12/06/2009 15.56.00

**Oggetto: CIG e festività: operai pagati in misura fissa mensile o mensilizzati.**

Com'è noto il regime normativo vigente in materia di festività ai fini delle integrazioni salariali è il seguente:

## **1) Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati.**

Relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (o mensilizzati) le festività civili, nazionali e religiose, non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività (v. circolare inps n. 50943 G.S. dell'8 febbraio 1973 lettera B - punto 6).

In tale ipotesi le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale, come innanzi detto, deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili.

Il suddetto trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al CCNL di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata

## **2) Lavoratori retribuiti non in misura fissa.**

Con riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, si precisa che in base al combinato disposto di cui agli artt. 1 e 2 della legge 31 marzo 1954 n. 90 le festività del 25 aprile e del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Pertanto nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana.

**Si precisa che sono del pari da considerare non integrabili le ore relative alle festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione**, essendo per legge (art. 3 della legge 31

marzo 1954, n.90) assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori suddetti.

**Sono invece da calcolare come ore integrabili** quelle relative alle citate rimanenti festività, **quando queste non siano pagate (sempre in virtù dell'art. 3 della legge 31 marzo 1954, n.90) dal datore di lavoro a causa del prolungarsi della sospensione oltre le prime due settimane.**

Peraltro, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate, secondo i criteri seguiti dall'Istituto ed illustrati nella circolare n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972, fra le ore lavorate nella settimana medesima.

Si chiarisce che per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore; per settimana di riduzione di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto nell'ipotesi in cui il lavoratore, ad esempio, venga sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario.

**Dal 1° gennaio 2009 anche il nuovo CCNL dei lavoratori addetti industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (v. all.) stabilisce alla sez. IV, tit. IV, art. 3 (pag. 82) che "la retribuzione è determinata in misura fissa mensile".**

**Pertanto, in applicazione delle regole suesposte, dal 1° gennaio 2009 anche per gli operai dell'industria metalmeccanica tutte le festività ricadenti nell'ambito di un periodo di sospensione dell'attività lavorativa per CIG saranno integrabili.**

La **procedura di emissione dei pagamenti diretti CIG** da sempre opera una distinzione tra operai di cui al punto 1 con codice qualifica 7 e quelli di cui al punto 2 con codice di qualifica 1. In conseguenza di quanto stabilito nel nuovo CCNL, tali operai dovranno avere codice qualifica uguale a 7 mentre l'utilizzo della codifica 1 dovrà essere limitato a periodi anteriori al 1° gennaio 2009.

IL DIRETTORE CENTRALE  
RUGGERO GOLINO