



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

prot. 25/II/0010053

Alla ARIS

*Associazione Religiosa Istituti Socio - Sanitari
Largo della Sanità Militare, 60
00184 Roma*

a Confindustria

*Viale dell'Astronomia, 30
00144 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – applicazione delle disposizioni di cui al D.L. n. 5/2011 relativamente alla festività del 17 marzo 2011.

L'ARIS, Associazione Religiosa Istituti Socio Sanitari e Confindustria hanno presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 1 del D.L. n. 5/2011, convertito in L. n. 47/2011, con particolare riferimento al trattamento economico e normativo da applicare alla giornata del 17 marzo 2011, istituita quale festa nazionale per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia.

In particolare, l'ARIS chiede se la giornata del 17 marzo 2011 debba essere considerata come:

- assenza non retribuita e, ove lavorata, remunerata con l'ordinaria retribuzione ovvero
- giorno festivo, dando luogo, nell'ipotesi in cui venga svolta l'attività lavorativa, alle maggiorazioni economiche previste dal CCNL applicato oltre alla retribuzione aggiuntiva, ovvero ad un giorno di riposo compensativo.

La Confindustria chiede invece se, in virtù della modifica apportata dalla legge di conversione n. 47/2011, la disposizione normativa in questione, così come riformulata, consenta di individuare quale festività soppressa da prendere come riferimento al fine dell'erogazione del trattamento economico normativo da riconoscere ai lavoratori per la giornata del 17 marzo, il 4 novembre o, in via alternativa, una delle altre festività tuttora sopresse ai sensi della L. n. 54/1977.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, si ricorda che secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 1, D.L. n. 5/2011, come convertito in L. n. 47/2011, *“limitatamente all'anno 2011, il giorno 17 marzo è considerato giorno festivo ai sensi degli articoli 2 e 4 della legge 27 maggio 1949, n. 260”* e, ai sensi del comma 2 della citata disposizione, *“al fine di evitare nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica e delle imprese private derivanti da quanto disposto dal comma 1, per il solo 2011 gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti **per le festività del 4 novembre o per una delle altre festività tuttora soppresse ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54**, non si applicano a una di tali ricorrenze ma, in sostituzione, alla festa nazionale per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia proclamata per il 17 marzo 2011(...)*”.

Il Legislatore ha pertanto istituito, solo per quest'anno, una nuova festività nazionale il cui trattamento economico è legato a quello previsto per la giornata del 4 novembre ovvero, alla luce delle modifiche introdotte con legge di conversione n. 47/2011, a quello relativo ad una delle altre festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977.

Muovendo da un'interpretazione letterale dell'articolato normativo, emerge chiaramente che nè il Decreto istitutivo nè la successiva Legge di conversione contengono alcuna indicazione circa il trattamento da riservare ai lavoratori.

In particolare, non essendovi alcun richiamo all'art. 5, L. n. 260/1949, è possibile ritenere che il Legislatore abbia inteso escludere l'applicazione, alla nuova festività nazionale, del trattamento normalmente spettante, in via ordinaria, per questa tipologia di ricorrenze; nello specifico è stata prevista, infatti, una particolare disciplina basata sul “trasferimento” al 17 marzo del trattamento che i datori di lavoro avrebbero, altrimenti, attribuito in occasione delle festività soppresse.

Atteso che la L. n. 54/1977 si limita a disporre la soppressione di alcune festività religiose e civili, senza fare alcun riferimento a quanto si dovrebbe corrispondere ai lavoratori in occasione di tali ex festività, è necessario far riferimento ai contratti collettivi di settore che regolano, secondo criteri non sempre uniformi, la materia, al fine di individuare il trattamento economico normativo dovuto per la festività del 17 marzo 2011.

A tal proposito, in risposta al quesito avanzato dall'ARIS, si precisa che i contratti collettivi relativi al personale medico e non, sottoscritti dall'associazione istante, non prevedono alcun trattamento aggiuntivo: le disposizioni contenute nel CCNL per il personale non medico della sanità privata (cfr. art. 30) e quelle del CCNL per il personale medico (cfr. art. 18), infatti, prevedono

espressamente che, in sostituzione delle festività soppresse, i dipendenti abbiano diritto a quattro giornate di ferie aggiuntive.

Ciò premesso, muovendo dalla *ratio* esplicitata nella norma che mira ad evitare l'introduzione di “*nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica e delle imprese private*”, appare possibile ritenere che l'istituzione del 17 marzo quale giorno festivo comporti, in via generale, **la sostituzione di una delle festività soppresse previste dai contratti collettivi applicati dall'Aril**, con la conseguente riduzione delle ferie da quattro giorni a tre.

Laddove, peraltro, il personale medico e non medico abbia prestato la propria attività lavorativa nella giornata festiva del 17 marzo 2011, si può ritenere che il trattamento economico e normativo da applicare andrà a coincidere con la retribuzione prevista dal contratto collettivo applicato in azienda per le altre festività lavorate.

Con riferimento, invece, all'istanza avanzata da Confindustria, in linea con le precedenti considerazioni e, dunque, coerentemente con la finalità espressamente individuata dalla norma, appare opportuno interpretare la disposizione in oggetto, come modificata dalla L. n. 47/2011, nel senso di permettere al singolo datore di lavoro di scegliere, per la giornata del 17 marzo 2011, il trattamento che risulti meno oneroso per l'impresa, prendendo in considerazione, in via alternativa, il 4 novembre o altra festività soppressa.

A sostegno di tale soluzione interpretativa, peraltro, si sottolinea che lo stesso tenore letterale della disposizione pone in un vero e proprio rapporto di alternatività, la giornata del 4 novembre con le altre ex festività, al fine di “compensare” gli oneri derivanti dall'introduzione della festa nazionale: è, infatti, espressamente previsto che, per il giorno 17 marzo, devono applicarsi gli effetti economici e giuridici previsti “*per la festività soppressa del 4 novembre o per una delle altre festività tuttora soppresse*”.

Per le ragioni sin qui esposte, in coerenza con la *ratio legis* enunciata nella norma, appare possibile affermare che, **al fine dell'individuazione del trattamento economico - normativo da erogare ai lavoratori in occasione della festività nazionale del 17 marzo 2011, il singolo datore di lavoro può scegliere come riferimento, sia la giornata del 4 novembre sia, in via alternativa, una qualsiasi delle altre festività tuttora soppresse ai sensi della L. n. 54/1977.**

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP

MT