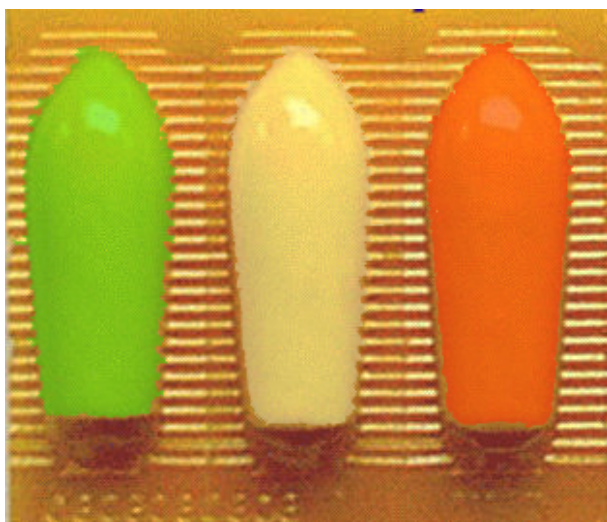




Unione Sindacale di Base

Lavoro Privato. 17 marzo, la festa la decidono loro ma la paghiamo noi

In allegato il comunicato



Nazionale, 16/03/2011

Festività del 17 marzo, decreto legge 22 febbraio 2011 n.5

Come sapete il decreto legge prevede che

-il 17 marzo, per il solo anno 2011, sia considerato giorno festivo (art.1);
-al fine di evitare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e delle imprese private.....gli effetti economici e gli istituti previsti per la festività soppressa del 4 novembre non si applicano a tale ricorrenza ma, in sostituzione, alla festa nazionale per.....il 17 marzo 2011 (art.2).

In altre parole si dice che la festività del 17 marzo verrà coperta utilizzando la “festività soppressa del 4 novembre” (!).

Il problema è che il 4 novembre non è una festività soppressa.

E' utile ricordare che le festività sopresse indicate dalla legge 54 del 1977 sono le

seguenti:

Epifania (poi ripristinata), S.Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Apostoli Pietro e Paolo, mentre per il 2 giugno (poi ripristinata) e per il 4 Novembre le festività sono state spostate rispettivamente alla prima domenica del mese di giugno e di novembre Inoltre, da una prima valutazione, i nostri legali confermano che un decreto legge non può peggiorare un contratto collettivo vigente. Infatti la contrattazione collettiva sviluppatasi dal 1977 in poi ha normato le festività soppresse che sono state convertite in quote orarie di permessi retribuiti individuali (32 ore) che sono andate a sommarsi alle ore di riduzione di orario di lavoro (in molti settori del privato denominati come ROL o PIR o PAR) ottenute sempre dalla contrattazione collettiva, ed è sempre la contrattazione collettiva che ne disciplina la fruizione.

Da quanto premesso riteniamo che il decreto legge contenga aspetti non solo controversi ma anche suscettibili di possibili ricorsi di ordine legale qualora le aziende ,invece di considerare come giornata festiva il 17 Marzo , con conseguente trattamento economico e normativo, decidessero di collocare i lavoratori in ferie forzate o utilizzassero le ore di riduzione di orario (PIR-PAR-ROL) che, ribadiamo, sono ambedue regolamentate dalla contrattazione collettiva.

E' evidente che soltanto con la distribuzione delle buste paga contenenti i dati relativi al mese di Marzo sapremo effettivamente come le singole aziende hanno coperto la giornata del 17 Marzo e valuteremo se e come aprire eventuali contenziosi con le aziende.

Si invitano pertanto tutte le strutture a monitorare i comportamenti delle aziende in occasione della festività del 17 Marzo, ricorrenza dei 150 anni dell'unità d'Italia,così come invitiamo i nostri legali ad approfondire ulteriormente tale questione ed in particolare se, come noi pensiamo, il 17 Marzo debba essere considerato come festività aggiuntiva.