

Le tasse in Italia: progressive al contrario

Prelievo più alto per i redditi bassi: il sistema punisce il lavoro e premia le rendite

Secondo la Costituzione, chi guadagna di più dovrebbe pagare proporzionalmente più tasse. Ma l'articolo 53 della Carta ("Il sistema tributario è informato a criteri di progressività") è ormai lettera morta. Lo mostra in modo spiazzante un recente studio, da poco pubblicato sulla prestigiosa rivista scientifica **Journal of the European Economic Association**: in Italia i super-ricchi pagano in proporzione meno tasse del resto dei loro concittadini.

L'analisi fa chiarezza nella giungla delle tasse del Belpaese (fra redditi da lavoro dipendente, autonomo, da capitale, eccetera) e ricostruisce l'"*aliquota effettiva*" pagata dagli italiani. Il risultato? *"Il sistema fiscale italiano è solo blandamente progressivo per la maggior parte (della popolazione, ndr) e diventa regressivo per il 5% più ricco"*.

Un esempio può aiutare a capire. Un super-manager che guadagna 520 mila euro l'anno fa parte dell'1% più ricco degli italiani. Ora prendiamo un connazionale precario, che guadagna 15 mila euro annui (rientrando nel 40% dei più poveri). Nonostante tutto, **il precario pagherà proporzionalmente più tasse**: il 42% del suo reddito, contro il 36% di tasse pagate dal super-manager. Gli autori dello studio (Demetrio Guzzardi, Elisa Palagi e Andrea Roventini della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, insieme ad Alessandro Santoro dell'Università Bicocca di Milano) mostrano che i risultati rimangono simili anche tenendo conto dei contributi sociali, che non sono tasse vere e proprie ma che influenzano comunque il reddito disponibile.

Il perché di questo squilibrio è presto detto. Il nostro sistema tratta le varie tipologie di reddito in modo radicalmente diverso: in sintesi, il lavoro dipendente è più tassato del lavoro autonomo e molto più tassato del reddito da capitale. Per fare un esempio: un italiano che guadagna 46 mila euro annui pagherebbe circa il 54% di tasse sul reddito da lavoro dipendente, mentre solo il 34% sul reddito da capitale. È facile capire che un sistema del genere disincentiva il lavoro (altro che Reddito di cittadinanza...). A essere favoriti sono invece i profitti (nel migliore dei casi) e le rendite finanziarie e immobiliari (nel peggiore).

Con le crisi degli ultimi decenni, queste distorsioni hanno effetti perversi sulle disuguaglianze. Fra il 2004 e il 2015 il reddito nazionale in Italia è calato del 13%, ma il costo è stato più pesante per le classi popolari. Il 50% più povero, infatti, ha perso in media il 30% del reddito, mentre l'1% più ricco neppure il 3%. Ma i problemi non finiscono qui. Ad aver pagato di più le conseguenze della crisi sono stati giovani e donne. Nel 50% più povero, la fascia tra i 18 e i 35 anni ha visto quasi dimezzarsi il proprio reddito (-43%). E il divario di genere ha messo radici ancora più profonde in tutte le classi di reddito.

Ovviamente non è solo una questione di reddito. Gli ultimi dati della Banca d'Italia mostrano che il 5% delle famiglie detiene quasi la metà della ricchezza del Paese (il 46%, per la precisione). Un circolo vizioso: è anche grazie a queste ricchezze concentrate in poche mani che i più abbienti guadagnano redditi molto più alti. Redditi che poi vengono tassati in modo light, aumentando ancor più le disuguaglianze...

Ma la patrimoniale e le tasse sugli extra-profitti restano ancora tabù.

Articolo di Alessandro Bonetti su "Il Fatto Quotidiano" del 13/1/2023

Quel pasticciaccio dell'Isee

Nel 2024 bisognerà richiederlo due volte?

Era già accaduto con la tassa sugli extraprofitti delle banche: dichiarazioni roboanti del Governo, poi non se n'è fatto più nulla.

Ora un nuovo caso rischia di evidenziare la differenza tra gli annunci a reti unificate e quanto Meloni e i suoi ministri riescano a mettere effettivamente in campo. Parliamo delle modifiche all'**Isee**, previste dalla Legge di Bilancio 2024.

La Legge 30 dicembre 2023 n.213 prevedeva infatti che da quest'anno l'Isee non dovesse più riportare l'ammontare dei titoli di Stato e dei Buoni Postali, fino ad un importo di 50mila euro: una norma che da un lato lasciava il pelo a chi, disponendo di questi risparmi, veniva escluso dai bonus che ogni tanto vengono "elargiti" dalla politica, dall'altro incoraggiava i risparmiatori a preferire titoli di Stato ad altri investimenti.

Ancora una volta sembra che la realtà sia destinata a rivelarsi differente rispetto a quanto promesso.

Con il **messaggio 165 del 12/1/2024** l'INPS precisa che – almeno per ora – nulla è cambiato. Il motivo? La legge c'è, i titoli sui giornali ci sono stati, ma...

“L'entrata in vigore di questa disposizione non è immediata, essendo subordinata all'approvazione delle modifiche al regolamento sulla disciplina dell'ISEE. Resta pertanto immutata la disciplina ISEE relativa al patrimonio

mobiliare”.

In parole povere: la legge ci sarebbe, ma se non cambiano le istruzioni operative l’Isee continuerà a riportare titoli di Stato e depositi postali.

Cosa succederà adesso? Difficile dirlo. La situazione potrebbe restare invariata, e quindi ci ritroveremmo di fronte all’ennesimo annuncio a vuoto. Almeno fino a quando il Governo rimedierà alla svista, ma al momento non possiamo dire quando questo accadrà.

Quindi cosa fare? Le prime scadenze incombono. Per l’Assegno Unico è necessario aggiornare l’Isee, e bisogna farlo entro la fine di febbraio. Questo significa che per il momento va richiesto. Quando (e se) il pasticciaccio dell’Isee sarà stato risolto, bisognerà effettuare una nuova richiesta.

Il 5% delle famiglie italiane detiene quasi metà della ricchezza totale

“Il 5% delle famiglie italiane possiede circa il 46% della ricchezza netta totale”.

È quanto si legge nell’analisi della **Banca d’Italia** nell’ambito Bce secondo cui *“i principali indici di*

disuguaglianza sono rimasti sostanzialmente stabili tra il 2017 e il 2022, dopo essere aumentati tra il 2010 e il 2016”.

Lo studio evidenzia come le famiglie meno abbienti possano contare principalmente sul possesso dell’abitazione mentre quelle più benestanti detengano un portafoglio più diversificato in azioni, depositi, polizze. L’analisi ricorda come *“metà della ricchezza degli italiani sia rappresentata dalle abitazioni” e “tale percentuale varia tuttavia fortemente in base alla ricchezza: le abitazioni raggiungono i tre quarti della ricchezza per le famiglie sotto la mediana, si attestano poco sotto il 70% per quelle della classe centrale mentre scendono a poco più di un terzo per quelle appartenenti alla classe più ricca.”*

Per le famiglie più povere, i depositi sono l’unica componente rilevante di ricchezza finanziaria (17%).

Da “Il Fatto Quotidiano” del 9/1/2023

Leggi il report Bankitalia

Al via le assemblee per l’approvazione del contratto ABI. Tutte le date

Lo scorso 23 novembre è stato sottoscritto a Roma l’accordo per il rinnovo del CCNL ABI. Tecnicamente si tratta di un’**ipotesi** di accordo: diventerà effettivo solo dopo essere

stato discusso ed approvato dalle assemblee dei lavoratori.

Passato il mese di dicembre ed il periodo delle festività abbiamo stilato un calendario delle assemblee che riguarderanno tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore ABI e che si svolgeranno nelle principali località di Abruzzo e Molise.

La partecipazione alle assemblee è importante. Si tratta di un'occasione irripetibile per approfondire assieme alla **Fisac** ed alle altre OO.SS. tutti gli aspetti del contratto rinnovato, per esprimere il proprio voto ed essere parte attiva nella ratifica dell'accordo, ed eventualmente anche per esporre delle perplessità e chiedere risposte. Per questo motivo è necessario che siano presenti anche le persone che lavorano in **smart working**: non esiste alcuna ragione per cui non debbano beneficiare delle ore di assemblea ed essere presenti al pari di tutte le altre.

Tutte le assemblee si svolgeranno durante l'orario pomeridiano. Di seguito il calendario completo: provvederemo tempo per tempo ad aggiornarlo con eventuali variazioni.

- **18/1 Vasto – Sala Parrocchiale Santa Maria del Sabato Santo**
- **19/1 Lanciano – Teatro Adriatica Cabaret**
- **22/1 Chieti – Sala Parrocchia Santi XII Apostoli**
- **29/1 Teramo – Parco della Scienza**
- **30/1 L'Aquila – Auditorium ANCE**
- **6/02 Pescara – Ex Aurum**
- **7/02 Roseto – Palazzo del Mare**
- **12/2 Sulmona – Sede UIL**
- **13/2 Avezzano – Sede Cgil**
- **15/2 Termoli – Sala Curia Vescovile**
- **19/2 Campobasso – Sala Parrocchia San Pietro Apostolo**
- **20/2 Isernia – Parrocchia del Sacro Cuore**

Rinnovo CCNL ABI: tutto quello che c'è da sapere

BCC: La Banca delle Ore (Artt. 118 e 127 del CCNL)

L'art. 118 (e quelli seguenti) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ti spiegano in dettaglio come funziona l'Orario di lavoro del personale inquadrato nelle Aree Professionali.

*Se sei una lavoratrice o un lavoratore inquadrato nelle tre **Aree Professionali**, il tuo orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 30 minuti.*

Fanno eccezione i turnisti ed altri lavoratori (36, 37 o 40 ore settimanali).

Con questa nota ci soffermiamo in particolare sulla gestione della riduzione oraria di 23 ore annuali e delle prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario) eventualmente destinato alla banca delle ore.

GESTIONE DELLA RIDUZIONE ORARIA (23 ore annuali)

All'inizio di ogni anno e con validità per l'anno stesso, puoi optare per una delle tre soluzioni seguenti:

- 1. fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana;*
- 2. fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in ragione di 15 minuti in due giornate della settimana;*
- 3. scegliere la banca delle ore, ovvero continuare a lavorare 37 ore e 30 minuti a settimana, riversando nella*

banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

La scelta effettuata va comunicata all'Azienda, con le modalità dalla stessa previste.

All'inizio dell'anno successivo, puoi modificare la tua scelta, dandone sempre comunicazione all'Azienda.

Se hai optato per la banca delle ore, acquisisci dall'inizio di ogni anno un credito di 23 ore.

E' tuo diritto recuperare queste 23 ore, che sono una riduzione di orario.

MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE 23 ORE DI RIDUZIONE ORARIA:

Recupera così le 23 ore di riduzione oraria:

- **Nei primi 6 mesi dell'anno di maturazione** (quindi entro il 30 Giugno)

puoi recuperare le 23 ore di RIDUZIONE DI ORARIO previo accordo con la tua Azienda, alla quale inoltrerai la richiesta di recupero specificando in quali giornate.

- **Successivamente ai primi 6 mesi** (quindi dopo il 30 Giugno)

hai diritto al recupero in un periodo da te prescelto che comunicherai alla tua Azienda con un preavviso di almeno :

- **1 giorno lavorativo à** per recuperi orari
- **5 giorni lavorativi à** per recuperi tra 1 e 2 giorni
- **10 giorni lavorativi à** per recuperi superiori a 2 giorni

Rammenta di effettuare il recupero delle 23 ore ENTRO 24 MESI dalla loro maturazione!

ESEMPIO: le 23 ore maturate nel 2023 devono essere recuperate entro il 31/12/2024

GESTIONE DELLE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE IN BANCA DELLE ORE

E' parimenti tuo diritto optare per il recupero delle ore di prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro richieste dall'Azienda e da te effettuate.

*Per le ore prestate in più rispetto al normale orario di lavoro, puoi valutare di destinare alla banca delle ore (oltre le prime 23 ore di riduzione oraria di cui sopra) anche **dalla 1^ alla 27^ ora di prestazione aggiuntiva** che, in alternativa, ti verrebbe corrisposta come straordinario.*

Puoi decidere di riversare in banca delle ore anche eventuali ulteriori ore di prestazioni aggiuntive (fino ad un massimo di 50), oppure farti corrispondere lo straordinario.

Questa scelta va EFFETTUATA all'inizio di ogni anno!

HAI DIRITTO A VERIFICARE PERIODICAMENTE IL NUMERO DELLE ORE AGGIUNTIVE DA TE ESEGUITE.

MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE ORE PRESTATE OLTRE IL NORMALE ORARIO DI LAVORO

Per il recupero delle prestazioni aggiuntive, devi sempre tenere presente che i termini previsti dal Contratto, decorrono – per ciascuna ora – dal giorno in cui hai effettuato la prestazione aggiuntiva al normale orario di lavoro.

*Recupera così le **prestazioni aggiuntive** effettuate oltre il normale orario di lavoro:*

- **Nei primi 6 mesi**

Previo accordo con la tua Azienda, inoltra la richiesta di recupero alla stessa specificando in quali giornate

- ***Successivamente ai 6 mesi***

hai diritto al recupero in un periodo da te prescelto che comunicherai alla tua Azienda con un preavviso di almeno:

- ***1 giorno lavorativo → per recuperi orari***
- ***5 giorni lavorativi → per recuperi tra 1 e 2 giorni***
- ***10 giorni lavorativi → per recuperi superiori a 2 giorni***

Sta a te esercitare questo diritto. NON DIMENTICARLO!

Rammenta di effettuare il recupero delle prestazioni aggiuntive al massimo ENTRO 24 MESI da quando le hai prestate!

ESEMPIO: 10 ore prestate a GENNAIO 2024 :

i 6 mesi scadono a GIUGNO 2025 (entro questo periodo devi concordarne la fruizione con l'Azienda);

i 24 mesi scadono a DICEMBRE 2025 (da luglio 2024 e fino a tale scadenza la fruizione può essere richiesta secondo il criterio del preavviso sopra indicato).

Trascorso il termine dei 24 mesi, l'Azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con te – il recupero delle ore relative alle prestazioni che hai reso in aggiunta al normale orario di lavoro, confluente in banca ore e non fruite.

Soltanto in assenza di accordo con te, l'Azienda potrà, sempre entro il medesimo termine di 6 mesi, indicarti i tempi di fruizione.

L'Azienda dovrà corrisponderti il compenso per lavoro straordinario se non hai potuto recuperare nel termine dei 30 mesi le prestazioni aggiuntive perché sei stato assente per:

– malattia o infortunio che perdurino in via continuativa

per oltre 3 mesi

- *maternità*
- *servizio militare*
- *aspettative retribuite e non retribuite*

RICORDA INOLTRE CHE:

- ***hai diritto a permessi retribuiti pari a 10 ore annue, da utilizzare a giornata intera oppure frazionate ad ore nell'arco dello stesso anno, dandone preavviso alla tua Azienda (Art. 118 del CCNL).***

Questi permessi retribuiti come pure i recuperi della banca delle ore sono diversi dalle ferie e dai permessi eventualmente previsti per ragioni di famiglia, di salute, di studio ecc.

ATTENZIONE

- **Annota sempre le prestazioni aggiuntive (giorno, orario, durata);**
- **Riscontra i dati in tuo possesso con quelli annotati sul cedolino di paga;**
- **Periodicamente verifica le rispettive scadenze (i primi 6 mesi, i 24 mesi ecc.);**
- **Non arrivare all'ultimo giorno utile prima di pensare al recupero della banca delle ore;**
- **Ricorda sempre di utilizzare le 23 ore annuali di riduzione di orari**

E, soprattutto, ricorda che la banca delle ore può essere utile per dedicare un po' di tempo in più a te e alla tua famiglia.

CCNL ANIA: un 2024 di aumenti

Vi informiamo dell'imminente arrivo della seconda tranche di aumento salariale, prevista nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) ANIA per il mese di gennaio 2024.

Come ricorderete, la prima tranche di aumento è stata erogata a gennaio 2023.

Vi invitiamo a consultare **le tabelle dettagliate**, suddivise per tipologia ed inquadramento, che sono a disposizione anche per dispositivi mobili.

Ricordiamo che la terza ed ultima tranche di aumento è prevista per dicembre 2024.

Tutte le notizie e gli aggiornamenti sono disponibili nella nuova pagina dedicata al CCNL ANIA:

Festività sopresse anno 2024

BANCHE – ABI

EX FESTIVITA'

Il CCNL ABI prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente a un numero di permessi giornalieri retribuiti, a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festività dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative.

Nel 2024 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**
- lunedì 4 novembre – Unità Nazionale.

Il totale delle ex festività cadenti dal lunedì al venerdì è quindi pari a 4 **giornate**

I permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex festività ricorrono in giorni per i quali è prevista la prestazione lavorativa ordinaria con diritto all'intero trattamento economico, **escluse quindi le giornate coincidenti, ad esempio, con aspettative, o congedi parentali non retribuiti, giornate di sospensione volontaria. Diventa pertanto importante prendere nota delle date soprariportate ed evitare di farle coincidere con permessi non retribuiti.**

Il CCNL prevede il contributo a favore del Fondo nazionale per il sostegno all'occupazione nel settore del credito (il cosiddetto FOC) fissato nella misura di una giornata lavorativa annua. Tale contributo comporta la rinuncia, per gli appartenenti alle aree professionali, a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario, e **per i quadri direttivi e i dirigenti di una giornata di ex festività.**

Alla luce di tutto ciò le giornate di permesso per il 2023 saranno:

- **4 per le aree professionali;**
- **3 per i quadri direttivi e i dirigenti (a meno di modifiche rispetto all'attuale normativa.)**

IMPORTANTE

Sebbene il CCNL ABI preveda la monetizzazione delle giornate

di ex festività non godute, molte aziende hanno emanato disposizioni che richiedono la fruizione dei permessi entro l'anno di competenza.

Ricordiamo inoltre che, da contratto, i permessi per ex festività possono essere utilizzati **tra il 16 gennaio ed il 14 dicembre di ogni anno.**

FESTIVITA' CIVILI CADENTI DI DOMENICA

In aggiunta alle giornate che spettano a titolo di recupero per le ex festività, viene riconosciuta una giornata di permesso retribuito qualora la ricorrenza delle festività civili (25 aprile, 1 maggio e 2 giugno) cada di domenica. Questo determinerebbe il diritto ad un ulteriore giorno di permesso o al corrispondente compenso economico. Per il 2024 **questo si verificherà per la festività del 2 giugno.**

GIORNATE SEMIFESTIVE

Sono considerati giorni semifestivi:

- la Vigilia di Ferragosto
- la Vigilia di Natale
- il 31 dicembre
- la festa patronale di ogni singola località
- **per i soli colleghi con orario spalmato su 6 giorni:** la vigilia di Pasqua.

In queste giornate l'orario di lavoro sarà ridotto al 66,67% rispetto all'orario di lavoro ordinario; la riduzione sarà applicata in ugual misura anche ai lavoratori in part-time.

CREDITO COOPERATIVO

Il CCNL del Credito Cooperativo prevede, in tema di festività soppresse, che siano attribuiti annualmente giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche sommandoli agli ordinari altri periodi di ferie. Nel dettaglio:

*"Ai lavoratori delle **aree professionali** sono attribuiti:*

- per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52);*
- con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie già compresi nei periodi previsti dall'art. 52) e giorni 2 di permesso retribuito;*
- con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito*

*Ai lavoratori inquadrati nella **prima area professionale ad orario ridotto** sono attribuiti, per l'anno di assunzione e per ciascuno degli anni successivi, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52).*

*Ai **Quadri Direttivi** sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito.*

In caso di attribuzione di permessi retribuiti gli stessi, se non fruiti in tutto o in parte nel corso dell'anno solare, verranno monetizzati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anni di competenza.

ESATTORIALI

Per i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate Riscossione Il CCNL ex Equitalia prevede gli stessi permessi già riportati per il settore ABI.

Nel 2024 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**
- lunedì 4 novembre – Unità Nazionale.

Pertanto, per l'anno 2024 ai dipendenti A.d.E.R. spetteranno 4 giorni di permesso per ex festività.

IMPORTANTE

Anche per gli Esattoriali il periodo di fruizione previsto dal CCNL va dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno.

I permessi devono necessariamente essere utilizzati nell'anno di competenza.

Il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. Bisogna pertanto evitare di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.

ASSICURATIVI – ANIA ed ALLEANZA

Per il 2024 le giornate di festività abolite sono quattro e sono riconosciute perché cadenti in un giorno lavorativo compreso tra il lunedì e il venerdì.

Queste le date delle ex festività:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**

- lunedì 4 novembre – Unità Nazionale.

IMPORTANTE

I permessi per festività abolite devono necessariamente essere fruiti nell'anno di competenza.

Ricordiamo che, per fruire interamente delle festività sopresse, occorre per i giorni sopraindicati avere diritto all'intero trattamento economico. **Non bisogna cioè richiedere in quei giorni aspettative o permessi non retribuiti.**

Sono considerati inoltre permessi retribuiti straordinari le giornate del 14 agosto (in precedenza semifestiva) e del venerdì santo, che quest'anno cade il 29 di marzo.

Sono invece giornate semifestive il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

ASSICURATIVI – APPALTO

Le festività sopresse (art. 31 c. 4 del CCNL di settore) per l'anno 2024, religiose e civili, sono le seguenti:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe;
- lunedì 13 maggio – Ascensione;
- lunedì 3 giugno – Corpus Domini;
- **sabato 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (festivo per il comune di Roma);**

Si tratta pertanto di 3 giornate.

Il CCNL prevede per le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie, per le giornate elencate (le festività sopresse religiose),

la possibilità di comunicare all'Agente se per l'anno in corso (2024) si vogliono recuperare le giornate stesse sotto forma di **"riposo compensativo"** (i riposi possono anche essere fruiti ad ore e vengono di solito evidenziati nella busta paga alla voce "permessi" o "permessi ex festività"), oppure mediante riconoscimento di un' **indennità sostitutiva che va ad aggiungersi alla retribuzione ordinaria.**

Il sistema di calcolo da adottare (art. 31 c. 7) per determinare la retribuzione aggiuntiva di uno di questi giorni è il seguente:

- **retribuzione annuale lorda/250**

La giornata del 4 novembre (festività soppressa civile), invece, non dà luogo a riposo compensativo ma è solo da retribuire (art. 31 c. 5). Il sistema di calcolo per determinarne la retribuzione aggiuntiva è il medesimo evidenziato sopra.

IMPORTANTE

Perché maturi il diritto al riposo compensativo o all'indennità sostitutiva è necessario che il lavoratore abbia percepito la retribuzione per i giorni ex festivi. **Per questo bisogna evitare di richiedere permessi non retribuiti o giornate d'aspettativa nei giorni sopra elencati.**

Sono invece giornate semifestive il 29 marzo (Venerdì Santo), il 14 agosto, il 24 dicembre ed il 31 dicembre.