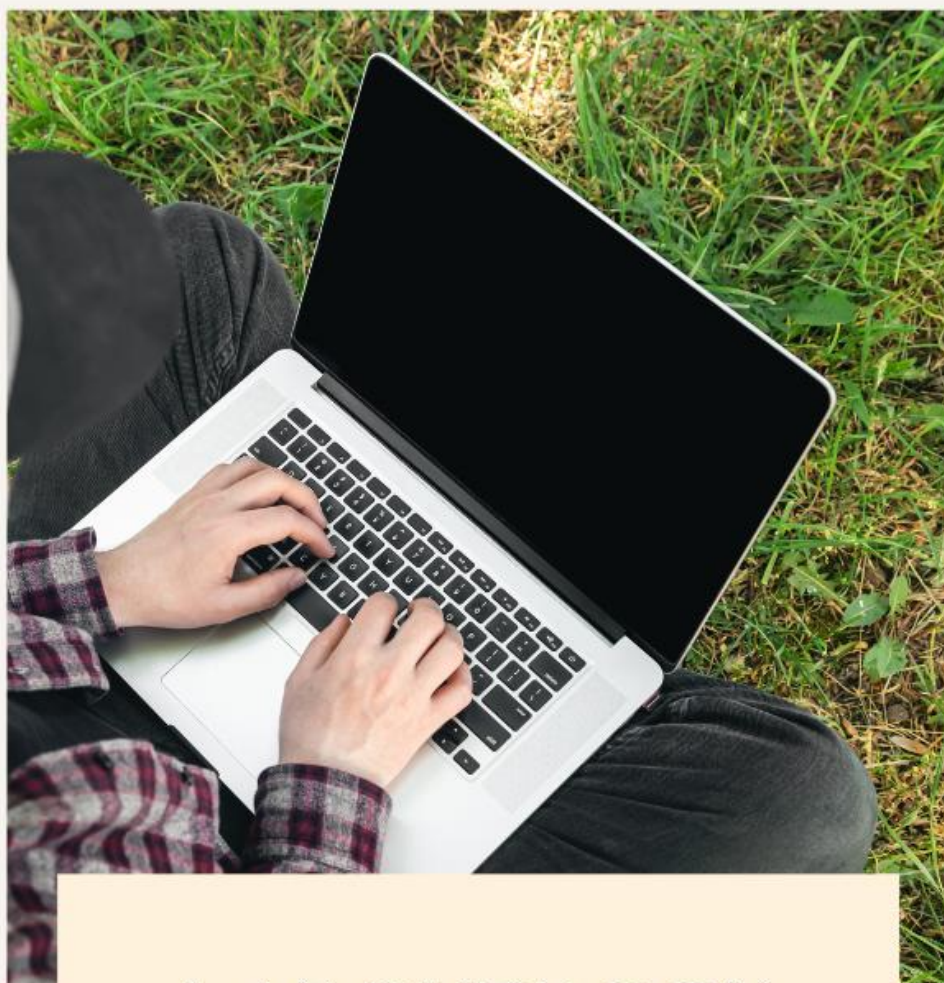




LABOURBOOK

FESTIVITA'

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto a fornire una panoramica riguardante le festività.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. TIPOLOGIA DI FESTIVITA'
2. TRATTAMENTO ECONOMICO
3. RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI
4. SANZIONI

1. TIPOLOGIA DI FESTIVITA'

Sono considerate giornate festive le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali individuate dalla legge (Legge n. 260/1949; Legge n. 90/1954; Legge n. 54/1977; D.P.R. n. 792/1985; Legge n. 336/2000).

In tali giornate il lavoratore si astiene dalla prestazione lavorativa ma, a seguito di accordo con il datore di lavoro, può svolgere l'attività lavorativa, ricevendo la retribuzione determinata dai CCNL.

La Legge 8 ottobre 2025, n. 151, modifica l'articolo 2, Legge n. 260/1949, includendo tra i giorni festivi:

- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno (Capodanno);
- il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
- il giorno della festa di San Giuseppe (19 marzo);
- il 25 aprile: Anniversario della Liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 1° maggio: Festa del Lavoro;
- il giorno della festa dei santi Apostoli Pietro e Paolo (29 giugno);
- il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
- il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia;
- il giorno di Ognissanti (1° novembre);
- il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
- il giorno di Natale (25 dicembre);
- il giorno di Santo Stefano (26 dicembre).

Si ricorda che, in aggiunta ai giorni festivi indicati nell'elenco di cui all'articolo 2, Legge n. 260/1949, anche il giorno 2 giugno, Festa nazionale della Repubblica, è considerata festa nazionale.

Alla luce dell'articolo 1, Legge n. 54/1977, non sono, viceversa, più considerate civili le festività del 19 marzo, dell'Ascensione, del Corpus Domini e del 29 giugno; le quali sono state, in gran parte dei settori, tramutate nei c.d. permessi ex-festività da parte dei CCNL.

Festività del 4 novembre: festa dell'Unità nazionale

Il 4 novembre (Festa dell'Unità nazionale) dal 1977 non è più considerato festivo e viene celebrato nella prima domenica di novembre. Ad oggi, il 4 novembre va trattato secondo le previsioni dei Contratti Collettivi, i quali in alcuni casi lo considerano come festività non goduta perché cadente in giorno festivo, ed in altri casi l'hanno assorbito all'interno della retribuzione. Per tale giornata spetta ai lavoratori la prestazione economica prevista per le festività cadenti di domenica o il diverso trattamento contemplato dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

Festività del 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi

Il 4 ottobre, a decorrere dal 2026, viene trattato come una qualsiasi altra festività con effetti civili e retributivi, che prevede l'assenza dal lavoro o, in caso di espliciti accordi, il recupero della stessa su un'altra giornata, fermo restando, in quest'ultimo caso, il pagamento di una maggiorazione secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato.

L'introduzione della nuova festività determina un aumento del costo del lavoro per le aziende con dipendenti, per retribuzione invariata a fronte di minore produttività o maggiorazioni per lavoro festivo.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO

La disciplina economica delle festività è stabilita dalla L. n. 260/1949 e dai Contratti Collettivi.

a. Festività goduta, non lavorata

Qualora la festività sia goduta, ossia cada in un giorno lavorativo infrasettimanale e non venga lavorata, tale giornata va retribuita come se fosse stata lavorata. Pertanto:

- ai lavoratori retribuiti in misura fissa (di solito impiegati) non spettano decurtazioni del trattamento retributivo;
 - ai lavoratori non remunerati in misura fissa mensile (di solito operai) va corrisposto un trattamento economico di festività rapportato ad un sesto della retribuzione settimanale, fatte salve le diverse disposizioni dei Contratti Collettivi.
- Rimangono escluse dall'obbligo di retribuzione solo le festività che cadono durante le assenze non retribuite, ingiustificate e per sciopero, in quanto considerate conseguenti alla volontà del lavoratore.

Normalmente, salve le diverse disposizioni dei Contratti Collettivi, le festività cadenti nella sesta giornata non lavorativa (solitamente il sabato) si trattano come festività infrasettimanali.

b. Festività non goduta

Qualora la festività sia non goduta, ossia cada in un giorno in cui già non era prevista attività lavorativa, spetterà, oltre alla normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio, anche un'ulteriore retribuzione corrispondente alla giornata festiva.

L'indennità aggiuntiva non si applica se la festività coincide con la sesta giornata non lavorativa (sabato), salvo diversa previsione contrattuale.

Le somme aggiuntive erogate per la festività concorrono regolarmente a formare imponibile previdenziale e fiscale, assieme alle altre competenze del mese.

c. Festività lavorata

Nei casi in cui il lavoratore sia tenuto a prestare attività lavorativa nella giornata festiva cadente in giornata infrasettimanale, al dipendente spetta, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate, aumentate secondo le percentuali previste dai Contratti Collettivi applicati.

Se la festività lavorata cadesse durante il giorno di riposo o in coincidenza con un'altra festività, quale il Patrono del luogo in cui ha sede l'azienda, al lavoratore andrebbero quindi erogate:

- la normale retribuzione, comprensiva della giornata festiva,
- la retribuzione per festività non goduta,
- il pagamento delle ore di lavoro prestate, aumentate secondo le percentuali previste dai Contratti Collettivi applicati.

Alcuni Contratti Collettivi prevedono la possibilità di attribuire un riposo compensativo in sostituzione della sola indennità economica, ma la regola generale

prevede almeno la corresponsione di una maggiorazione economica in presenza di giornata festiva lavorata.

Tutti gli importi aggiuntivi concorrono alla base previdenziale e fiscale.

3. RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI

Il trattamento economico delle festività è garantito anche nei seguenti casi:

1. malattia, infortunio, congedo di maternità e parentale, ferie, congedo matrimoniale o permessi e assenze per giustificati motivi, riduzione dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro, coincidenza della festività con la domenica o con il giorno di riposo compensativo del lavoro domenicale, o con altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro e, in genere, al lavoratore assente per causa indipendente dalla sua volontà (art. 2, Legge n. 90/1954);
2. CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria): le festività cadenti in settimane con sospensione parziale dell'attività lavorativa restano a carico del datore di lavoro. Sono a carico del datore di lavoro le festività cadenti nelle prime 2 settimane di sospensione totale per i lavoratori con paga oraria non mensilizzata mentre, nei rimanenti casi, la festività dà luogo al normale trattamento di CIGO. Fanno eccezione le giornate del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, che devono essere sempre retribuite nella misura di 1/26 della retribuzione mensile (o diversa misura prevista dal CCNL), anche in caso di sospensione;
3. CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria): le festività che ricadono all'interno del periodo di CIGS e in giorni lavorativi non sono integrabili per i lavoratori ad orario ridotto, restando a carico del datore di lavoro. Per i

lavoratori sospesi e retribuiti a paga oraria, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, non sono integrabili e devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro. Le altre festività infrasettimanali non sono integrabili nei primi 15 giorni di CIGS, in quanto la retribuzione è a carico del datore di lavoro; diventano integrabili solo per le ore successive alle prime due settimane. Per i lavoratori sospesi e mensilizzati le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;

4. contratto di solidarietà per le giornate festive infrasettimanali:

- in caso di riduzione oraria orizzontale, il trattamento di solidarietà può essere erogato a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro per la festività;
- in caso di riduzione verticale, si distinguono due ipotesi:
 - festività in periodo lavorato e retribuito ad orario normale: non spetta integrazione salariale;
 - festività in periodo di sospensione totale dal lavoro: la giornata è pienamente integrabile. Le festività soppresse, invece, non sono integrabili.

4. SANZIONI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella Legge n. 260/1949 (disciplina delle festività e del lavoro festivo) è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria.