****

**Retribuzione festività in busta paga**

**Paolo Ballanti**

# 

**Paolo Ballanti**

Nato a Lugo (Ra) classe 1988, dopo la laurea in Consulente del Lavoro conseguita all’Università di Bologna nel 2012 ha frequentato tre master: Elaborazione buste paga (Ipsoa scuola di formazione – 2014); Diritto del Lavoro (Business school Il Sole 24 Ore – 2015); Hr specialist (Business school Il Sole 24 Ore – 2016).

Dal 2012 si occupa di consulenza giuslavoristica, elaborazione paghe e gestione risorse umane presso associazioni di categoria, studi professionali ed aziende di grandi dimensioni.

Ha collaborato e collabora attualmente con testate giornalistiche e blog su temi di Diritto del Lavoro.

**ISBN:** 9788891669575

Febbraio 2024

© Copyright 2024 Maggioli

**www.fiscoetasse.com**

Indice

[**Introduzione 5**](#_Toc160015168)

[**1. Festività 6**](#_Toc160015169)

[1.1 Festività non lavorate 6](#_Toc160015170)

[1.2 Retribuzione oraria o “mensilizzata” 6](#_Toc160015171)

[1.3 Retribuzione fissa mensile 6](#_Toc160015172)

[1.4 Retribuzione ad ore 7](#_Toc160015173)

[1.5 Tabella riepilogativa delle differenze 8](#_Toc160015174)

[1.6 L’elenco delle festività 8](#_Toc160015175)

[**2. Festività non lavorate: gli effetti in busta paga 10**](#_Toc160015176)

[2.1 Festività non lavorate: dipendenti “mensilizzati” 10](#_Toc160015177)

[2.2 Festività non lavorate: dipendenti pagati ad ore 10](#_Toc160015178)

[*2.2.1 Dipendenti con “settimana lunga” 12*](#_Toc160015179)

[*2.2.2 Dipendenti con “settimana corta” 12*](#_Toc160015180)

[**3. Festività lavorate: gli effetti in busta paga 13**](#_Toc160015181)

[3.1 Richiesta di svolgimento dell’attività lavorativa nei giorni festivi 13](#_Toc160015182)

[*3.1.1 Necessità dell’accordo tra azienda e dipendente 14*](#_Toc160015183)

[*3.1.2 Contenuti dell’accordo individuale 14*](#_Toc160015184)

[*3.1.3 Ammessi anche accordi collettivi 15*](#_Toc160015185)

[*3.1.4 Nulle eventuali decisioni datoriali in assenza di accordo 16*](#_Toc160015186)

[*3.1.5 Nulle le clausole del Ccnl che prevedono l’obbligo di prestazione nelle festività 17*](#_Toc160015187)

[3.2 L’elaborazione della busta paga 18](#_Toc160015188)

[*3.2.1 Dipendente con retribuzione fissa mensile 18*](#_Toc160015189)

[*3.2.2 Dipendente con retribuzione oraria 19*](#_Toc160015190)

[**4. Festività cadenti di domenica 20**](#_Toc160015191)

[4.1 Dipendenti con retribuzione fissa mensile 20](#_Toc160015192)

[4.2 Dipendenti a paga oraria 21](#_Toc160015193)

[**5. Festività cadente di sabato, come comportarsi? 22**](#_Toc160015194)

[5.1 Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile 23](#_Toc160015195)

[5.2 Lavoratori retribuiti ad ore 23](#_Toc160015196)

[**6. Festività soppressa del 4 novembre 24**](#_Toc160015197)

# Introduzione

Il rapporto di lavoro subordinato si caratterizza per essere un esempio di contratto a prestazioni corrispettive, dove il datore di lavoro, a fronte della prestazione manuale e / o intellettuale garantita dal dipendente (come definita nella lettera di assunzione o nelle intese successivamente intercorse), riconosce la retribuzione a mezzo elaborazione del cedolino o busta paga.

Alla regola generale per cui il datore di lavoro riconosce una copertura economica per i soli periodi lavorati fanno eccezione le assenze per le quali spetta comunque la retribuzione, calcolata come se il dipendente fosse stato regolarmente al lavoro.

Esempi di assenze di questo tipo sono le ferie e i permessi retribuiti, come disciplinati dai singoli Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl).

A quanto citato si aggiungono poi le festività, siano esse la domenica o le altre ricorrenze civili e religiose previste nel corso dell’anno.

Nel corso della presente trattazione ci concreteremo proprio sugli obblighi del datore di lavoro in merito al trattamento economico da riconoscere ai lavoratori nel corso delle festività, distinguendo tra festività non lavorate, lavorate, cadenti di domenica o, al contrario, coincidenti con il sabato non lavorativo.

# 1. Festività

## 1.1 Festività non lavorate

Nel corso dei giorni festivi il lavoratore ha diritto di base ad astenersi dal lavoro e percepire la retribuzione.

Sulla base del principio appena citato, il dipendente ha la possibilità di rifiutare legittimamente la richiesta di prestazione lavorativa, conservando la normale retribuzione globale fissa. Sul punto si è espressa la Corte di Cassazione con sentenza del 19 ottobre 2016 numero 21209.

La Suprema Corte, nello specifico, ha precisato che “*il diritto del lavoratore di astenersi dall’attività lavorativa in caso di festività è pieno ed ha carattere generale e quindi non rilevano le ragioni che hanno determinato l’assenza di prestazione, peraltro stabilita per legge*”.

## 1.2 Retribuzione oraria o “mensilizzata”

In sede di elaborazione delle buste paga, le festività non lavorate devono essere trattate in modo diverso a seconda del tipo di retribuzione spettante al dipendente.

A tal proposito è opportuno distinguere tra:

* Lavoratori con retribuzione fissa mensile (detti anche “mensilizzati”);
* Lavoratori retribuiti in base alle ore lavorate (dipendenti cosiddetti “pagati ad ore” o a “paga oraria”).

## 1.3 Retribuzione fissa mensile

I lavoratori con retribuzione fissa mensile ricevono un compenso lordo calcolato a prescindere dalle ore lavorate nel singolo mese, eccezion fatta per:

* Determinate assenze che, in quanto non retribuite, non comportano l’erogazione della retribuzione;
* Assenze economicamente a carico di Inps ed Inail, per le quali spettano trattamenti di importo diverso rispetto alla retribuzione dei periodi lavorati;
* Prestazioni di lavoro straordinario o supplementare che, essendo aggiuntive alle ore ordinarie previste dal contratto o dalle intese successivamente intercorse, meritano le maggiorazioni retribuite previste dagli accordi collettivi applicati in azienda;
* Altri importi aggiuntivi in funzione del numero di ore lavorate, della loro collocazione temporale ovvero delle condizioni di svolgimento dell’attività lavorativa.

In base a quanto appena descritto, ipotizziamo il caso di un lavoratore full-time, 40 ore settimanali su cinque giorni, con retribuzione lorda mensile di 2.500,00 euro.

Nel mese di febbraio 2023 ha lavorato in tutte le giornate contrattualmente previste, eccezion fatta per una settimana di ferie. Dal momento che le ferie stesse sono un esempio di assenza a carico del datore di lavoro, per il quale spetta la stessa retribuzione dei periodi lavorati, l’interessato avrà diritto alla retribuzione lorda mensile di 2.500,00 euro.

Il cedolino paga di febbraio riporterà pertanto la voce di assenza per ferie al solo fine figurativo, senza pertanto incidere sul calcolo del netto da pagare al dipendente.

Al contrario, se nel mese di febbraio lo stesso lavoratore totalizza una settimana di permessi non retribuiti, questi dovranno essere quantificati in busta paga per operare la corrispondente trattenuta che, in sostanza, abbatterà la retribuzione lorda mensile di 2.500,00 euro.

Da ultimo, ipotizziamo nel mese di febbraio lo svolgimento di 15 ore di straordinario. Le medesime, sulla base di quanto sopra descritto, saranno quantificate in un importo da intendersi aggiuntivo alla retribuzione mensile lorda.

Naturalmente, se la persona interessata ha un orario a tempo parziale la retribuzione lorda spettante dev’essere proporzionalmente ridotta in base alla percentuale di part-time. Per esempio, riprendendo il caso appena citato, il dipendente con orario pari a 20 ore settimanali (part-time al 50%) avrà diritto ad un compenso lordo di: 2.500,00 / 2 = 1.250,00 euro.

## 1.4 Retribuzione ad ore

A differenza di quanto appena descritto, per i dipendenti a paga oraria il calcolo delle spettanze avviene moltiplicando la retribuzione oraria per le ore di attività totalizzate nel singolo mese.

Il compenso orario si determina dividendo la retribuzione lorda per l’apposito coefficiente orario definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Ipotizziamo che quest’ultimo sia pari a 169. Il lavoratore con retribuzione lorda mensile pari a 2.500,00 euro avrà pertanto un compenso orario lordo di:

2.500,00 / 169 = 14,79 euro.

Una volta ottenuta la retribuzione oraria questa dev’essere moltiplicata per le ore lavorate e le assenze (retribuite) a carico del datore di lavoro.

Nel caso invece di ore di assenza non retribuite le stesse saranno evidenziate in cedolino esclusivamente dal punto di vista figurativo.

Fanno eccezione a quanto detto finora le assenze per le quali la copertura economica è a carico di Inps ed Inail, con eventuale integrazione degli importi da parte del datore di lavoro.

In queste situazioni, infatti, il calcolo delle indennità dovute dagli Istituti (di norma anticipate in busta paga dall’azienda) avviene non sulla base della semplice moltiplicazione ore interessate \* retribuzione oraria ma, al contrario, in forza di criteri e modalità di volta in volta differenti a seconda del tipo di prestazione.

## 1.5 Tabella riepilogativa delle differenze

Nella tabella seguente ecco riepilogate le differenze tra il sistema di retribuzione fissa mensile e quello ad ore:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Tipo retribuzione*** | ***Come viene calcolata la retribuzione*** |
| Retribuzione fissa mensile (dipendenti cosiddetti “mensilizzati”) | Indipendentemente da quante sono le ore lavorative nel singolo mese la retribuzione lorda non cambia, eccezion fatta per assenze non retribuite, scioperi o prestazioni di lavoro straordinario o supplementare |
| Retribuzione in base alle ore lavorate (dipendenti cosiddetti “pagati ad ore” o “a paga oraria”) | La retribuzione lorda varia nei singoli mesi, in funzione delle ore lavorate, cui si sommano le ore di assenza retribuite |

## 1.6 L’elenco delle festività

A norma dell’articolo 2, Legge 27 maggio 1949 numero 260, pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 31 maggio 1949 numero 124 sono considerati giorni festivi “*agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale*” i giorni seguenti:

* Tutte le domeniche;
* Primo giorno dell’anno;
* 6 gennaio (Epifania);
* 25 aprile (Liberazione);
* Lunedì dopo Pasqua;
* 1° maggio;
* 2 giugno;
* 15 agosto;
* 1° novembre;
* 8 dicembre;
* 25 dicembre;
* 26 dicembre.

Ulteriori festività (come il Santo Patrono) possono essere previste dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

Gli stessi Ccnl regolamentano la retribuzione spettante per il mancato godimento della festività del 4 novembre (festa dell’Unità nazionale).

# 2. Festività non lavorate: gli effetti in busta paga

Chiarita la differenza tra dipendenti con retribuzione fissa mensile o, al contrario, retribuiti ad ore passiamo ad analizzare il trattamento in cedolino a fronte di festività non lavorate dal soggetto interessato.

## 2.1 Festività non lavorate: dipendenti “mensilizzati”

I lavoratori con retribuzione fissa mensile in caso di festività non lavorate non hanno diritto ad alcun compenso aggiuntivo legato alla festività stessa.

La ragione è legata al fatto che il compenso mensile si considera già comprensivo delle somme spettanti per le festività non lavorate nel corso dell’anno.

Per i dipendenti in parola, in busta paga le somme per festività godute dovranno essere esposte esclusivamente a scopo figurativo, senza alcuna incidenza sul calcolo del netto da liquidare.

Ipotizziamo il caso di un impiegato con retribuzione lorda pari a 2.050,00 euro mensili. Nel mese interessato da due festività infrasettimanali il lavoratore ha regolarmente prestato l’attività. Di conseguenza, la busta paga del mese riporterà comunque 2.050,00 euro di competenze lorde, evidenziando i due giorni festivi esclusivamente a titolo figurativo.

## 2.2 Festività non lavorate: dipendenti pagati ad ore

Per i lavoratori retribuiti ad ore, il trattamento economico delle festività non lavorate è radicalmente diverso rispetto ai dipendenti “mensilizzati”.

Per i soggetti in parola è opportuno distinguere tra:

* Festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno per le quali spetta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera (compreso ogni elemento accessorio) ragguagliata ad 1/6 dell’orario settimanale di lavoro contrattuale o, in mancanza, legale;
* Altre festività, in cui il calcolo avviene come nel punto precedente, tuttavia, se il lavoratore è sospeso dal lavoro da oltre due settimane il compenso non viene riconosciuto.

Da notare infatti, con riguardo a quest’ultimo aspetto, che l’articolo 5 della Legge 27 maggio 1949 numero 260, pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 31 maggio 1949 numero 124, prevede al comma 1 che nelle “*ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell’anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell’unità nazionale (4 novembre), lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio*”.

La normale retribuzione, ancora la norma, sarà “*determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell’orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge*”.

Le disposizioni di cui al citato articolo 5, come modificate ed integrate ad opera degli articoli 1 e 2 della Legge 31 marzo 1954 numero 90, pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 22 aprile 1954 numero 92, si “*estendono a tutte le ricorrenze festive previste dall’art. 2 della stessa legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute*” (articolo 3, Legge numero 90/1954).

L’articolo 2 richiamato dispone l’applicazione, per intero, del trattamento stabilito dall’articolo 5 della Legge numero 260/1949 anche se il lavoratore risulta assente per i seguenti motivi:

* Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
* Riduzione dell’orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
* Sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;
* Sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
* Sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

E’ opportuno precisare che l’articolo 16 dell’Accordo interconfederale “*per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dell’industria*” datato 27 ottobre 1946, dispone per le tutte “*le giornate festive – considerate tali dai singoli contratti di categoria od, in mancanza di norma contrattuale, riconosciute tali dallo Stato a tutti gli effetti civili – sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l’orario normale giornaliero di stabilimento*”. Ne consegue che, in caso di settimana corta su cinque giorni, è necessario assumere, come riferimento per la giornata festiva, 8 ore corrispondenti a 40 / 5 (a patto che il tempo pieno sia fissato a 40 ore settimanali).

I singoli contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia prevedere la retribuzione festiva in 40 / 6 = 6,67 ore, anche se la settimana è composta da soli cinque giorni lavorativi.

### 2.2.1 Dipendenti con “settimana lunga”

Per la generalità dei settori produttivi, a meno che il Ccnl non disponga diversamente, per la festività non lavorata spetta la normale retribuzione ragguagliata ad 1 / 6 dell’orario settimanale a tempo pieno. Di conseguenza, in caso di full-time fissato a 39 ore settimanali, per la festività spetta la retribuzione equivalente a 39 / 6 = 6,5 ore.

Consideriamo il caso di un lavoratore con retribuzione oraria lorda corrispondente a 12,50 euro. L’orario full-time si attesta a 39 ore settimanali.

Per la festività non lavorata l’interessato avrà diritto ad un compenso di:

[12,50 \* (39/6)] = 81,25 euro

### 2.2.2 Dipendenti con “settimana corta”

Al contrario, in caso di settimana corta la Corte di Cassazione (civile), sezione lavoro, ha affermato con sentenza del 14 ottobre 1993 numero 10132, avente ad oggetto il caso di un dipendente con orario di lavoro di “*otto ore giornaliere per cinque giorni la settimana (così detta: settimana corta)*”, che “*il compenso spettante al lavoratore subordinato nelle festività infrasettimanali, compenso previsto dall’art. 5 della legge n. 260 del 1949 nella misura della normale retribuzione di fatto giornaliera, va determinato, nel caso di concentrazione dell’orario di lavoro settimanale in cinque giorni della settimana anziché in sei (per l’adozione della cosiddetta settimana corta), dividendo il valore pecuniario dell’orario settimanale per cinque giorni effettivi di lavoro, atteso che il ragguaglio ad un sesto è, da detta norma, previsto sul presupposto che l’orario settimanale sia distribuito in sei giorni*”.

In altre parole, conclude il giudice di legittimità, il “*lavoratore deve percepire lo stesso compenso che egli avrebbe percepito in quel giorno se avesse prestato servizio*”.

Naturalmente sono fatte salve le disposizioni in materia eventualmente contemplate dai contratti collettivi.

Riprendendo l’esempio del paragrafo precedente se il lavoratore ha un orario che si qualifica per essere a “settimana corta”, il compenso per la festività non lavorata si attesterà a:

[12,50 \* (39/5)] = 97,50 euro.

# 3. Festività lavorate: gli effetti in busta paga

Sulla base del principio generale sopra citato, il lavoratore nei giorni festivi ha diritto di astenersi dal lavoro e di percepire comunque la retribuzione.

Come già anticipato, la Corte di Cassazione ha sottolineato che il lavoratore può legittimamente rifiutare la richiesta di prestazione lavorativa, conservando la normale retribuzione globale fissa.

Nello specifico, con sentenza del 15 settembre 1997 numero 9176 la Cassazione civile, sezione lavoro, ha affermato che “*in occasione delle festività infrasettimanali (celebrative di ricorrenze civili o religiose) a tutti i lavoratori indistintamente (lavoratori retribuiti ad ore e lavoratori con retribuzione in misura fissa)*” è riconosciuto “*il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro*”.

Sempre la Cassazione ha sottolineato che “*stante il diritto soggettivo di ogni lavoratore di astenersi dall’eseguire la prestazione nelle festività infrasettimanali e, d’altro lato, la possibilità, connessa a comprovate esigenze tecnico – produttive dell’azienda, che in tali festività sia ugualmente richiesta la prestazione di attività lavorativa in conformità di predisposti turni di lavoro, l’ingiustificato rifiuto del lavoratore di svolgere l’attività stessa potrebbe dar luogo (oltreché alla mancata corresponsione del relativo specifico compenso) all’applicazione di sanzione disciplinare, se prevista, ma non ad una decurtazione della normale retribuzione globale fissa che copre anche le festività infrasettimanali non lavorate*”.

Fatte queste opportune premesse, l’eventuale prestazione lavorativa nel corso delle festività può essere chiesta dal datore di lavoro solo in presenza di accordo tra le parti.

## 3.1 Richiesta di svolgimento dell’attività lavorativa nei giorni festivi

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nel corso dei giorni festivi è subordinato ad uno specifico accordo tra datore di lavoro e dipendente, come prescritto in più occasioni dalla Corte di Cassazione.

Sono comunque nulle le clausole della contrattazione collettiva che prevedono l’obbligo a carico dei lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni festivi.

### 3.1.1 Necessità dell’accordo tra azienda e dipendente

A prevedere la necessità di un accordo tra azienda e dipendente, al fine di poter rendere la prestazione lavorativa nei giorni festivi, è la Corte di Cassazione (civile), sentenza della sezione lavoro datata 8 agosto 2005 numero 16634.

Nello specifico si afferma che “*la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali non è rimessa né alla volontà esclusiva del datore di lavoro, né a quella del lavoratore ma al loro accordo*”.

L’orientamento citato è stato ulteriormente confermato dalla stessa Corte di Cassazione (civile), sezione lavoro, con sentenza (meno risalente nel tempo) del 31 marzo 2021 numero 8958: “*Questa Corte ha precisato che la L. n. 260 del 1949, ha riconosciuto ai lavoratori un diritto soggettivo ad astenersi dal lavoro durante le festività infrasettimanali, diritto non disponibile a livello collettivo (con conseguente nullità delle clausole della contrattazione collettiva che lo dovessero prevedere come obbligatorio, salvo accordi sindacali stipulati da OO.SS. cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato)*”.

Il divieto a lavorare in occasione di tali festività, ancora la Cassazione, non “*è assoluto, potendo il lavoratore nell’esercizio della propria autonomia individuale esprimere il consenso a lavoratore in tali giornate, come si ricava agevolmente dalla L. n. 260 del 1949, art. 5, che prevede una retribuzione aggiuntiva per i lavoratori che prestino la loro opera nelle suindicate festività, si da ammettere chiaramente la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in tali giornate*”.

Risulta pertanto “*fuorviante e inappropriato il richiamo, da parte della sentenza impugnata, della tutela legislativa approntata nei confronti dei diritti inderogabili del lavoratore (art. 2113 c.c.), essendo il diritto allo svolgimento di attività lavorativa nelle festività infrasettimanali, estraneo al campo di applicazione*”.

### 3.1.2 Contenuti dell’accordo individuale

Nella citata sentenza numero 8958/2021 la Cassazione ha altresì dettagliato i contenuti e i limiti imposti all’eventuale accordo tra azienda e dipendente, destinato a prevedere lo svolgimento della prestazione nei giorni festivi: “*Va, pertanto, enunciato il seguente principio di diritto: la rinuncia al diritto all’astensione dalla prestazione nelle giornate infrasettimanali di cui alla L. n. 260 del 1949, art. 2, può essere anche validamente inserita come clausola del contratto individuale di lavoro; in particolare, il giudice, esaminando gli accordi intervenuti tra le parti in materia di festività infrasettimanali, dovrà attenersi ai seguenti principi: il diritto del lavoratore ad astenersi dalla prestazione durante le festività infrasettimanali è diritto disponibile e sono validi gli accordi individuali, intercorsi tra lavoratore e datore di lavoro; l’oggetto di detti accordi è chiaramente determinabile mediante il ricorso al riferimento normativo esterno* *costituito dalla L. n. 260 del 1949; il potere del datore di lavoro di richiedere la prestazione lavorativa nei giorni festivi va esercitato nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza*”.

### 3.1.3 Ammessi anche accordi collettivi

Sulla materia delle festività lavorate è intervenuta anche la Risposta ad Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 luglio 2009 numero 60.

Il documento prende le mosse da un’istanza di interpello avanzata da un’organizzazione datoriale, diretta a conoscere il parere del ministero “*in ordine alla possibilità di fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, alla luce del disposto normativo di cui all’art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 con riferimento ai lavoratori che svolgono l’attività di preparazione, produzione e rappresentazioni di spettacoli e di altre iniziative ricreative*”.

L’istanza chiede, inoltre, se possa essere richiesto lo svolgimento di attività lavorativa nei giorni previsti come festività, di origine legale o contrattuale.

Al riguardo, acquisito il parere della “*Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro*” il Ministero afferma che l’articolo 9 citato prevede il diritto del lavoratore, ogni sette giorni, ad un periodo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da “*cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’art. 7 del D.Lgs. innanzi citato*”.

Il documento ricorda inoltre che la “*direttiva comunitaria n. 2000/34/CE ha abrogato l’art. 5 della direttiva n. 93/104/CE nella parte in cui disponeva che il periodo di riposo settimanale dovesse comprendere in linea di principio la domenica. Disposizione, questa ultima, in ordine alla quale era peraltro già intervenuta la Corte di Giustizia nella sentenza n. 84/1996, rilevando come la disciplina del riposo settimanale è volta alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, rimanendo non giustificabile la preferenza della coincidenza del riposo settimanale con la domenica rispetto ad un altro giorno della settimana*”.

Nella Risposta ad Interpello il Ministero del Lavoro ricorda comunque che “*l’individuazione di un giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica non deve contrastare con il principio della periodicità del riposo stesso, secondo il quale occorre osservare, mediamente un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro*”. Sul punto si rammenta inoltre la “*modifica apportata all’art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66 circa l’arco temporale (14 giorni) di riferimento in base al quale calcolare tale media*”.

Da ultimo, sempre la Risposta ad Interpello, deve “*peraltro sottolinearsi la differenza fra il riposo settimanale – volto, come si è detto, alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell’ambiente di lavoro in generale – ed il diritto di astensione dalla prestazione lavorativa nei giorni previsti come festività*”. In questi casi deve pertanto escludersi, conclude l’Interpello, che “*il suddetto diritto possa essere posto nel nulla unilateralmente dal datore di lavoro, essendo la relativa rinunciabilità rimessa esclusivamente all’accordo tra datore di lavoro e lavoratore*” accordo che, si ritiene, può “*essere raggiunto anche in sede di contrattazione collettiva*”.

Di conseguenza, l’accordo per lo svolgimento della prestazione nei giorni festivi può essere di natura individuale o, come chiarito dal Ministero del Lavoro, collettiva.

[**[ALLEGATO “RISPOSTA INTERPELLO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 10 LUGLIO 2009”]**](https://www.fiscoetasse.com/download-file/17931/risposta-interpello-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-del-10-luglio-2009)

### 3.1.4 Nulle eventuali decisioni datoriali in assenza di accordo

La Corte di Cassazione (civile), sezione lavoro, con sentenza datata 7 agosto 2015 numero 16592 ha ribadito il principio espresso dalla stessa Suprema Corte con sentenza numero 16634/2005 secondo cui “*atteso che la L. n. 260 del 1949, come modificata dalla L. n. 90 del 1954, relativa alle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose, riconosce al lavoratore il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione di tali festività, regolamentando compiutamente la materia, non è consentita, ai sensi dell’art. 12 preleggi, l’applicazione analogica delle eccezioni al divieto di lavoro domenicale e deve escludersi che il suddetto diritto possa essere posto nel nulla dal datore di lavoro, essendo rimessa la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali solo all’accordo tra datore di lavoro e lavoratore*”.

Tale “*sentenza ha confermato la giurisprudenza secondo cui ai lavoratori viene riconosciuto il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose*”. E’ stato tra l’altro osservato (sempre nella sentenza in argomento) che:

* La possibilità di svolgere attività lavorativa nelle festività infrasettimanali non significa che la trasformazione da giornata festiva a lavorativa possa avvenire per libera scelta del datore di lavoro (la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali non è rimessa né alla volontà esclusiva del datore di lavoro, né a quella del lavoratore, ma al loro accordo);
* La Legge numero 260/1949, che ha individuato le festività celebrative di ricorrenze civili e religiose con il conseguente diritto del lavoratore di astenersi dal prestare lavoro in dette festività, è “*completa e non consente di fare ricorso al procedimento per analogia, non occorrendo ricercare un quid comune per integrare una lacuna dell’ordinamento; in particolare non occorre accertare se sussista una identità di ratio tra riposo settimanale o riposo coincidente con la domenica e riposo infrasettimanale al mero fine di sostenere che il riposo per le festività, così come il riposo domenicale, non avrebbe funzione di ristoro bensì di fruizione di tempo libero qualificato, sì da tentare impropriamente di utilizzare in sede interpretativa il procedimento analogico*”;
* La normativa sulle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose è stata emanata successivamente alla normativa sul riposo domenicale e settimanale (Legge numero 370/1934) e in essa non solo non sono state estese alle festività infrasettimanali le eccezioni all’inderogabilità previste ex lege esclusivamente per il riposo domenicale, ma con successiva norma (Legge numero 520/1952) è stato sancito che solo per il personale di qualsiasi categoria alle dipendenze delle istituzioni sanitarie pubbliche e private sussiste l’obbligo della prestazione lavorativa durante le festività, su ordine datoriale in presenza, appunto, di esigenze di servizio;
* Di conseguenza appare evidente, sotto qualsivoglia profilo, che “*non sussiste un obbligo generale a carico dei lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni destinati ex lege per la celebrazione di ricorrenze civili o religiose e sono nulle le clausole della contrattazione collettiva che prevedono tale obbligo, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori di astenersi dal lavoro (cui è consentito derogare per il solo lavoratore domenicale); in nessun caso una norma di un contratto collettivo può comportare il venir meno di un diritto già acquisito dal singolo lavoratore (come il diritto ad astenersi dal lavoro nelle festività infrasettimanali), non trattandosi di diritto disponibile per le organizzazioni sindacali*”;
* Il Decreto legislativo 8 aprile 2003 numero 66 (in attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro) nulla aggiunge alla specifica normativa sulle festività infrasettimanali, in quanto la normativa comunitaria si riferisce espressamente al riposo settimanale ed alla possibilità che siffatto riposo (e non certo il diritto di astensione dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose) possa essere calcolato in giorno diverso dalla domenica.

Alle considerazioni citate, ancora la Suprema Corte, va “*pure aggiunto che dalla disciplina contrattuale di settore non emerge l’esistenza di alcuna previsione pattizia intesa a derogare alle norme di legge, essendo soltanto disciplinato il trattamento retributivo spettante in caso di prestazione lavorativa resa nel giorno festivo, ma non anche il diritto del datore di lavoro di esigere tale prestazione in difetto di consenso del lavoratore*”.

In definitiva, il provvedimento del datore di lavoro, in difetto di un consenso del dipendente a prestare la propria attività nella festività infrasettimanale, determina “*la nullità dello stesso e integra un inadempimento parziale del contratto di lavoro, con la conseguenza che la mancata ottemperanza allo stesso provvedimento da parte del lavoratore trova giustificazione sia quale attuazione di un’eccezione di inadempimento (art. 1460 cod. civ.), sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti, non potendosi ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali, che imponga l’ottemperanza agli stessi fino a un contrario accertamento in giudizio*”.

### 3.1.5 Nulle le clausole del Ccnl che prevedono l’obbligo di prestazione nelle festività

La citata Corte di Cassazione (civile), sezione lavoro, sentenza del 7 agosto 2015 numero 16592 contiene un altro importante principio in merito alle festività lavorate.

La Suprema Corte ha infatti precisato che “*non sussiste un obbligo generale a carico dei lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni destinati ex lege per la celebrazione di ricorrenze civili o religiose e sono nulle le clausole della contrattazione collettiva che prevedono tale obbligo, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori di astenersi dal lavoro (cui è consentito derogare per il solo lavoratore domenicale)*”.

Unica eccezione rispetto a quanto appena descritto riguarda le ipotesi di “*accordi sindacali stipulati da OO.SS cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato*” come precisato dalla Corte di Cassazione (civile), sezione lavoro, con sentenza del 15 luglio 2019 numero 18887.

I contratti collettivi, ancora la Suprema Corte, non potendo “*derogare in senso peggiorativo ad un diritto del singolo lavoratore se non nel caso in cui egli abbia loro conferito esplicito mandato in tal senso, non possono prevedere l’obbligo dei dipendenti di lavoratore nei giorni di festività infrasettimanali, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori – indisponibile da parte delle organizzazioni sindacali – di astenersi dalla prestazione*”.

## 3.2 L’elaborazione della busta paga

A fronte di un regolare svolgimento della prestazione lavorativa nel corso delle festività, nell’ottica di elaborare la busta paga è necessario distinguere tra:

* Erogazione della retribuzione giornaliera / oraria maggiorata delle percentuali previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (Ccnl) a titolo di straordinario / supplementare;
* Riconoscimento della sola maggiorazione per lavoro festivo, se è previsto il riposo compensativo in altra giornata.

La scelta sul trattamento da applicare spetta al datore di lavoro.

Naturalmente, tra le due opzioni quella:

* Meno costosa per l’azienda;
* Meno gravosa per il dipendente;

è il riconoscimento di un riposo compensativo in altra giornata. In tal caso, infatti, il dipendente avrebbe un giorno in più per recuperare le forze.

### 3.2.1 Dipendente con retribuzione fissa mensile

Ipotizziamo il caso di un impiegato con retribuzione fissa mensile pari ad euro 1.650,00 lordi.

Il suo Ccnl prevede:

* Per lo straordinario festivo la normale retribuzione maggiorata del 55%;
* Per il lavoro festivo (con riposo compensativo) è riconosciuta la sola maggiorazione del 10%.

Ipotizziamo che la retribuzione oraria sia pari ad euro 6,50 lordi equivalenti. Se per la giornata festiva (8 ore lavorate) l’azienda opta per riconoscere lo straordinario, la retribuzione del mese sarà pari a:

* Euro 1.650,00 (retribuzione fissa mensile);
* Euro 10,08 (corrispondenti alla retribuzione oraria di 6,50 euro cui si aggiunge la maggiorazione del 55%) \* 8 ore lavorate = 88,64 euro lordi;

per un totale di 1.650,00 + 80,64 = 1.730,64 euro lordi.

Al contrario, in caso di riconoscimento del riposo compensativo, lo stesso impiegato avrebbe diritto a:

* Euro 1.650,00 di retribuzione fissa mensile;
* La sola maggiorazione per lavoro festivo pari al 10% della retribuzione oraria equivalenti a 1,01 euro \* 8 ore lavorate = 8,08 euro lordi;

per un totale mensile di 1.650,00 + 8,08 = 1.658,08 euro lordi.

### 3.2.2 Dipendente con retribuzione oraria

I dipendenti con retribuzione ad ore hanno gli stessi effetti in busta paga dei lavoratori cosiddetti “mensilizzati” in merito al compenso per il lavoro festivo.

Al contrario, le restanti voci del cedolino sono rappresentate:

* Compenso per ore lavorate ed altre assenze retribuite a carico del datore di lavoro (retribuzione oraria \* ore di presenza / assenza retribuita c/azienda);
* Compenso per festività (retribuzione oraria \* ore festività goduta);
* Eventuali altri compensi per ore di assenza a carico di Inps / Inail;
* Eventuali altri compensi a titolo di integrazione carico azienda delle indennità Inps / Inail.

A tutto questo si aggiunge, in caso di riposo compensativo, l’importo corrispondente a retribuzione oraria \* ore riposo compensativo.

Riprendiamo l’esempio di cui al paragrafo precedente. Nel mese interessato il dipendente ha lavorato 80 ore eccezion fatta per 40 ore di ferie. Per la festività lavorata il datore di lavoro opta per il riconoscimento dello straordinario in busta paga.

Ecco le voci del cedolino:

* Compenso ore lavorate 6,50 (retribuzione oraria) \* 80 (ore ordinarie) = 520,00 euro;
* Compenso per ferie 6,50 (retribuzione oraria) \* 40 (ore ferie) = 260,00 euro;

cui si sommano gli importi per festività goduta e straordinario festivo (come sopra calcolati).

A fronte del riconoscimento del riposo compensativo (ipotizziamo pari a 6 ore), la voce a titolo di straordinario festivo è sostituita da:

6,50 (retribuzione oraria) \* 6 (ore riposo compensativo) = 39,00 euro.

# 4. Festività cadenti di domenica

Nelle ipotesi di festività cadente di domenica, gli effetti in busta paga sono, a differenza di quanto descritto nei capitoli precedenti, simili tra dipendenti “mensilizzati” da un lato e dipendenti a paga oraria dall’altro.

In entrambi i casi, infatti, spetta una quota aggiuntiva di retribuzione, tesa a compensare il disagio sofferto dal lavoratore, costretto a rinunciare ad una giornata di riposo aggiuntiva (la festività appunto).

## 4.1 Dipendenti con retribuzione fissa mensile

Per le festività cadenti di domenica ai lavoratori “mensilizzati” spetta, oltre al normale stipendio mensile, un’ulteriore quota di giornaliera di retribuzione.

Il calcolo degli importi spettanti dovrà rispettare la seguente formula:

Retribuzione lorda mensile / divisore giornaliero da contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl).

Pensiamo ad esempio ad un dipendente con retribuzione lorda mensile di euro 2.050,00 il cui divisore giornaliero da Ccnl è pari a 26.

Per la festività non goduta spetterà pertanto 1/26 della normale retribuzione corrispondente a:

2.050,00 / 26 (divisore giornaliero) = 78,84 euro lordi.

Laddove le festività non godute nello stesso mese siano due la formula sarà:

(Retribuzione lorda mensile / divisore giornaliero) \* n° giorni festività non godute nel mese.

Riprendendo l’esempio precedente per due festività non godute spetterà un compenso lordo di 78,40 \* 2 = 156,80 euro lordi.

## 4.2 Dipendenti a paga oraria

I dipendenti con retribuzione oraria hanno diritto per la festività cadente di domenica alla normale retribuzione ragguagliata a:

* 1/6 dell’orario settimanale, in caso di settimana lunga;
* 1/5 dell’orario settimanale, in caso di settimana corta;

al pari di quanto descritto al paragrafo 2.2 per le festività non lavorate.

# 5. Festività cadente di sabato, come comportarsi?

Il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva riconosciuto dalla legge in caso di coincidenza della giornata festiva con la domenica non spetta se la stessa coincide invece con il sabato non lavorativo.

Ciò in quanto, allorché il normale orario di lavoro sia concentrato nell’arco di cinque giorni settimanali, il sesto giorno deve qualificarsi semplicemente, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, come non lavorativo, feriale a zero ore e non anche festivo. A chiarirlo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Risposta ad Interpello del 20 febbraio 2006.

Nel documento il Ministero osserva che “*nella L. n. 260/1949 non è dato rinvenire alcun riferimento alla questione del trattamento economico dovuto al lavoratore nel caso in cui la giornata festiva coincida con un sabato non lavorativo*”.

Come noto, infatti l’articolo 5, comma 3, secondo periodo, della Legge 27 maggio 1949 numero 260 (come modificato dalla Legge 31 marzo 1954 numero 90) “*prevede che qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all’aliquota giornaliera*”.

La ratio della norma, ancora il Ministero, è da individuarsi “*nella circostanza che ove le suddette festività non coincidessero con la domenica, il dipendente fruirebbe di un giorno in più di riposo*”.

Nella normativa non è dato tuttavia rinvenire alcun riferimento alle ipotesi di coincidenza della giornata festiva con il sabato non lavorativo.

La questione è stata invece affrontata dalla giurisprudenza la quale ha ritenuto che, salvo diversa ed espressa previsione, il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva “*riconosciuto ai lavoratori retribuiti in misura fissa in caso di coincidenza di una festività con la domenica, non spetta in caso di coincidenza della stessa con il sabato non lavorativo*”.

Ciò in quanto, allorché l’orario normale di lavoro sia concentrato nell’arco di cinque giorni settimanali, il sesto giorno deve qualificarsi semplicemente, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, come non lavorativo, feriale a zero ore, e non anche festivo.

La soluzione indicata “*dalla suddetta giurisprudenza della Suprema Corte deve ritenersi del tutto condivisibile alla luce del dato normativo. Si ribadisce quindi, che non sussiste alcun obbligo di legge di retribuire il sabato coincidente con una festività con la quota di maggiorazione indicata dalla legge*”.

Resta ovviamente salva, conclude la Risposta ad Interpello, la facoltà di prevedere in via contrattuale “*un trattamento uguale a quello previsto dalla legge per la coincidenza con la domenica, ma in tal caso, qualora si dimostrasse l’esistenza nel testo contrattuale di un simile obbligo, la mancata applicazione del trattamento economico – normativo previsto comporterebbe per il datore di lavoro una responsabilità esclusivamente contrattuale, con l’esclusione dell’applicazione delle sanzioni di cui all’art. 6 della L. n. 260/1949*”.

[**[ALLEGATO “RISPOSTA INTERPELLO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 20 FEBBRAIO 2006”]**](https://www.fiscoetasse.com/download-file/17932/risposta-interpello-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-del-20-febbraio-2006)

## 5.1 Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile

In ragione di quanto appena descritto, per le festività cadenti in un sabato non lavorativo ai dipendenti retribuiti in misura fissa mensile non spetta alcun compenso aggiuntivo, al pari di quanto avviene per le festività infrasettimanali (come tali non cadenti di domenica).

## 5.2 Lavoratori retribuiti ad ore

A differenza dei dipendenti retribuiti in misura fissa mensile, i lavoratori a paga oraria hanno al contrario diritto ad un compenso aggiuntivo in caso di festività cadente in un sabato non lavorativo.

In queste situazioni si applicano gli stessi criteri descritto nel paragrafo 2.2.

# 6. Festività soppressa del 4 novembre

La festività del 4 novembre (Festa dell’Unità nazionale e delle forze armate) fa parte delle ricorrenze soppresse per legge, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica dello stesso mese.

Di conseguenza, i singoli Ccnl possono riconoscere (e di norma lo fanno) il medesimo trattamento economico delle festività cadenti di domenica, come descritto al capitolo 4.

Ecco di seguito alcuni esempi di cosa prevedono i contratti collettivi in merito al trattamento in busta paga della festività soppressa del 4 novembre:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Contratto collettivo nazionale di lavoro*** | ***Trattamento festività soppressa del 4 novembre*** | ***Articolo del Ccnl*** |
| Alimentari – industria | Trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica | Articolo 54 “*Giorni festivi – Festività infrasettimanali e nazionali*” |
| Impianti sportivi e palestre | Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell’articolo 1, secondo comma, della Legge 5 marzo 1977 numero 54 (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica | Articolo 78 “*Festività*” |
| Metalmeccanica – industria | Trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica | Articolo 9 “*Festività*” |
| Studi professionali – Confprofessioni / Consilp | Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell’articolo 1, secondo comma, della Legge 5 marzo 1977 numero 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente | Articolo 80 “*Festività*” |
| Terziario – Confcommercio | Ai sensi dell’articolo 1, secondo comma, della Legge numero 54/1977 il lavoratore beneficia del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica | Articolo 154 “*Festività*” |