



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 25 novembre 2025

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Festività nazionali e trattamento economico: breve analisi della disciplina e delle novità legislative

di Alessandro Bacci

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Festività nazionali e trattamento economico: breve analisi della disciplina e delle novità legislative

di Alessandro Bacci

NEWS DEL GIORNO

CCNL Metalmeccanici: firmato il rinnovo

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Accredito figurativo per aspettativa sindacale ed elettiva: i chiarimenti INPS

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Edilizia: le istruzioni INPS per l'11,50%

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Bonus nuovi nati: nuovi servizi INPS

di Redazione



APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Festività nazionali e trattamento economico: breve analisi della disciplina e delle novità legislative

di Alessandro Bacci

Normativa generale

In Italia, la normativa che disciplina le festività è principalmente la Legge n. 260/1949, intitolata “Disposizioni in materia di ricorrenze festive”. Questa legge stabilisce quali sono le giornate riconosciute come festività civili e religiose a livello nazionale e il diritto dei lavoratori all’astensione dal lavoro in tali giorni; è mutata nel tempo a seguito di vari interventi legislativi, l’ultimo recentissimo ha introdotto dal 2026 “il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d’Assisi, patrono d’Italia” (Legge 8 ottobre 2025, n. 151).

Ad oggi, sono considerate festività – nazionali e religiose – le seguenti giornate:

- il primo giorno dell’anno;
- il 6 gennaio, giorno dell’Epifania (vedi di seguito);
- il 25 aprile, anniversario della liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 1° maggio, festa del lavoro;
- il 2 giugno, festa della Repubblica (vedi di seguito);
- il 15 agosto, giorno dell’Assunzione della B.V. Maria;
- il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- l’8 dicembre, giorno della festa dell’Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre, giorno di Natale;
- il 26 dicembre, festività di Santo Stefano.

Al quale si aggiungono le festività previste dai singoli CCNL (uno dei più generosi è il CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera) e la festività del Santo patrono della città.

Come dicevo pocanzi, gli interventi legislativi hanno modificato la lista non solo aggiungendo, ma anche togliendo, in particolare le festività soppresse sono:

- il giorno della festa di San Giuseppe;
- il giorno dell’Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo;



- il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale, spostata alla prima domenica del mese.

In sostituzione delle prime 4 festività soppresse sopraelencate, la contrattazione collettiva riconosce di norma corrispondenti ore di permesso retribuito, mentre la celebrazione della festività del 4 novembre è stata spostata alla prima domenica del mese.

Nella giornata festiva il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione di fatto giornaliera anche se il lavoratore non effettua alcuna prestazione lavorativa. Anche qui è la contrattazione collettiva che specifica, in modo dettagliato, le modalità di retribuzione delle giornate festive, che comunque non possono essere inferiori al minimo di legge: è la Cassazione n. 21209/2016, che, stabilendo il diritto del lavoratore di astenersi dall'attività lavorativa in caso di festività, statuisce che il trattamento economico ordinario deriva direttamente dalla legge e non possono, su questo piano, avere alcun rilievo le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore presti la propria attività in una giornata festiva ha diritto a ricevere la retribuzione relativa alla giornata e, in aggiunta, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista dal CCNL per lavoro festivo.

Nel caso in cui una festività cada nella giornata di domenica, considerata di riposo, la festività viene considerata come "non goduta" e, pertanto, viene retribuita in aggiunta alla normale retribuzione spettante nel periodo di paga considerato.

Qualora, invece, la festività cada di sabato, per i lavoratori la cui prestazione è articolata su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì, la festività non genera retribuzione aggiuntiva, in quanto il sabato è qualificato come non lavorativo feriale a zero ore.

Novembre 2025

Nel caso della mensilità di novembre 2025 abbiamo, dunque, una situazione duplice:

- il 1° novembre che cade di sabato;
- il 4 novembre che, come già detto, è spostata alla prima domenica del mese.

Il 1° novembre è, quindi, retribuito soltanto se sabato 1° novembre è previsto come giornata lavorativa e verrà riconosciuto il compenso relativo alle ore effettivamente lavorate, incrementato delle maggiorazioni percentuali per lavoro festivo previste dal CCNL applicato.

Il 4 novembre vedrà, invece, una retribuzione aggiuntiva pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa per i lavoratori retribuiti mensilmente o pari a 1/6 della retribuzione settimanale per quelli retribuiti settimanalmente. Alcuni contratti collettivi possono prevedere la conversione della suddetta somma in permessi aggiuntivi.



Passiamo ora ad analizzare brevemente i rapporti di queste festività con altri istituti.

Il trattamento stabilito per le festività va corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per infortunio, malattia, congedo di maternità, congedo parentale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi.

Il trattamento stabilito dell'art. 5, Legge n. 260/1949, va corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per congedo matrimoniale.

Nei 3 giorni di permesso annuale retribuiti, *ex art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000* (c.d. permessi lutto) non sono considerati i giorni festivi.

Se la festività infrasettimanale interviene durante un periodo di integrazione salariale, la retribuzione per la festività non rientra tra gli elementi integrabili da parte della CIG e resta a carico dell'azienda, salvo che per i seguenti casi:

- lavoratori sospesi a zero ore settimanali, retribuiti non in misura fissa mensile ma a ore, sospesi da oltre 2 settimane;
- lavoratori sospesi a zero ore settimanali, retribuiti in misura fissa mensile, anche se sospesi da non più di 2 settimane.

Infine, si segnala che con circolare n. 110/1992, l'INPS ha specificato che l'ANF spetta per le festività nazionali e gli altri giorni festivi, escluse le domeniche, previsti dalla legge, nonché per le giornate festive soppresse, per le quali, anche se non lavorate, venga corrisposta la retribuzione.

Seminario di specializzazione

**Rapporti di lavoro di amministratori,
soci e familiari**

Scopri di più



APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Festività nazionali e trattamento economico: breve analisi della disciplina e delle novità legislative

di Alessandro Bacci

Normativa generale

In Italia, la normativa che disciplina le festività è principalmente la Legge n. 260/1949, intitolata “Disposizioni in materia di ricorrenze festive”. Questa legge stabilisce quali sono le giornate riconosciute come festività civili e religiose a livello nazionale e il diritto dei lavoratori all’astensione dal lavoro in tali giorni; è mutata nel tempo a seguito di vari interventi legislativi, l’ultimo recentissimo ha introdotto dal 2026 “il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d’Assisi, patrono d’Italia” (Legge 8 ottobre 2025, n. 151).

Ad oggi, sono considerate festività – nazionali e religiose – le seguenti giornate:

- il primo giorno dell’anno;
- il 6 gennaio, giorno dell’Epifania (vedi di seguito);
- il 25 aprile, anniversario della liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 1° maggio, festa del lavoro;
- il 2 giugno, festa della Repubblica (vedi di seguito);
- il 15 agosto, giorno dell’Assunzione della B.V. Maria;
- il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- l’8 dicembre, giorno della festa dell’Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre, giorno di Natale;
- il 26 dicembre, festività di Santo Stefano.

Al quale si aggiungono le festività previste dai singoli CCNL (uno dei più generosi è il CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera) e la festività del Santo patrono della città.

Come dicevo pocanzi, gli interventi legislativi hanno modificato la lista non solo aggiungendo, ma anche togliendo, in particolare le festività soppresse sono:

- il giorno della festa di San Giuseppe;
- il giorno dell’Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo;



- il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale, spostata alla prima domenica del mese.

In sostituzione delle prime 4 festività sopprese sopraelencate, la contrattazione collettiva riconosce di norma corrispondenti ore di permesso retribuito, mentre la celebrazione della festività del 4 novembre è stata spostata alla prima domenica del mese.

Nella giornata festiva il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione di fatto giornaliera anche se il lavoratore non effettua alcuna prestazione lavorativa. Anche qui è la contrattazione collettiva che specifica, in modo dettagliato, le modalità di retribuzione delle giornate festive, che comunque non possono essere inferiori al minimo di legge: è la Cassazione n. 21209/2016, che, stabilendo il diritto del lavoratore di astenersi dall'attività lavorativa in caso di festività, statuisce che il trattamento economico ordinario deriva direttamente dalla legge e non possono, su questo piano, avere alcun rilievo le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore presti la propria attività in una giornata festiva ha diritto a ricevere la retribuzione relativa alla giornata e, in aggiunta, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista dal CCNL per lavoro festivo.

Nel caso in cui una festività cada nella giornata di domenica, considerata di riposo, la festività viene considerata come "non goduta" e, pertanto, viene retribuita in aggiunta alla normale retribuzione spettante nel periodo di paga considerato.

Qualora, invece, la festività cada di sabato, per i lavoratori la cui prestazione è articolata su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì, la festività non genera retribuzione aggiuntiva, in quanto il sabato è qualificato come non lavorativo feriale a zero ore.

Novembre 2025

Nel caso della mensilità di novembre 2025 abbiamo, dunque, una situazione duplice:

- il 1° novembre che cade di sabato;
- il 4 novembre che, come già detto, è spostata alla prima domenica del mese.

Il 1° novembre è, quindi, retribuito soltanto se sabato 1° novembre è previsto come giornata lavorativa e verrà riconosciuto il compenso relativo alle ore effettivamente lavorate, incrementato delle maggiorazioni percentuali per lavoro festivo previste dal CCNL applicato.

Il 4 novembre vedrà, invece, una retribuzione aggiuntiva pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa per i lavoratori retribuiti mensilmente o pari a 1/6 della retribuzione settimanale per quelli retribuiti settimanalmente. Alcuni contratti collettivi possono prevedere la conversione della suddetta somma in permessi aggiuntivi.



Passiamo ora ad analizzare brevemente i rapporti di queste festività con altri istituti.

Il trattamento stabilito per le festività va corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per infortunio, malattia, congedo di maternità, congedo parentale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi.

Il trattamento stabilito dell'art. 5, Legge n. 260/1949, va corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per congedo matrimoniale.

Nei 3 giorni di permesso annuale retribuiti, *ex art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000* (c.d. permessi lutto) non sono considerati i giorni festivi.

Se la festività infrasettimanale interviene durante un periodo di integrazione salariale, la retribuzione per la festività non rientra tra gli elementi integrabili da parte della CIG e resta a carico dell'azienda, salvo che per i seguenti casi:

- lavoratori sospesi a zero ore settimanali, retribuiti non in misura fissa mensile ma a ore, sospesi da oltre 2 settimane;
- lavoratori sospesi a zero ore settimanali, retribuiti in misura fissa mensile, anche se sospesi da non più di 2 settimane.

Infine, si segnala che con circolare n. 110/1992, l'INPS ha specificato che l'ANF spetta per le festività nazionali e gli altri giorni festivi, escluse le domeniche, previsti dalla legge, nonché per le giornate festive soppresse, per le quali, anche se non lavorate, venga corrisposta la retribuzione.

Seminario di specializzazione

**Rapporti di lavoro di amministratori,
soci e familiari**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

CCNL Metalmeccanici: firmato il rinnovo

di Redazione

In data 22 novembre 2025 Federmeccanica-Assistal e Fiom -CGIL, -CISL e Uilm UIL hanno sottoscritto il rinnovo del [CCNL Metalmeccanica industria](#), scaduto a giugno 2024, per il periodo 2025 – 2028.

Il rinnovo riconosce come aumento retributivo mensile (C3 ex 5° liv.) € 205,32, di cui la prima rata, pari a € 27,70 è stata già erogata il 1° giugno 2025; le rimanenti sono così previste:

- € 53,17 il 1° giugno 2026;
- € 59,58 il 1° giugno 2027;
- € 64,87 il 1° giugno 2028.

I Flexible benefit aumentano da 200 euro a 250 euro, da erogare entro febbraio 2026.

Di seguito le principali novità, preannunciate dai comunicati stampa delle parti sociali:

- nuove tutele per le persone con patologie oncologiche e con disabilità;
- ridotto di 8 ore l'orario di lavoro per il personale coinvolto sui 21 turni;
- introdotta la clausola di stabilizzazione per i contratti a termine pari al 20%;
- per lo Staff-leasing, è stato introdotto il diritto di assunzione dopo 48 mesi;
- definite contrattualmente le causali soggettive e oggettive per i contratti a tempo determinato e somministrato;
- politiche di genere, rafforzamento ruolo RSU nell'ambito del rapporto biennale;
- rafforzata la formazione degli RLS con ulteriori 8 ore, istituito obbligo dell'analisi incidentale infortuni e delle segnalazioni dei quasi infortuni nonché delle segnalazioni di rischio;
- in materia di Appalti è stato introdotto l'obbligo in capo alle aziende con più di 400 dipendenti di fornire alle Rsu uno schema informativo contenente informazione su ditte in appalto, normativa su cambio appalto e appalto di lunga durata;
- rafforzato il diritto soggettivo alla formazione e strutturato lo strumento "Metapprendo" con contributo strutturale;
- migliorata la normativa in materia di PAR (permessi retribuiti) attraverso la riduzione del preavviso e della percentuale di assenza, introducendo 3 episodi di assenze senza preavviso;
- per la malattia figlio fino a 4 anni, 3 giorni di permesso retribuito;
- previsto un periodo da 1 mese a due di astensione per i lavoratori migranti per favorirne il ricongiungimento familiare;



- rafforzata la centralità del CCNL attraverso un miglioramento dei campi di applicazione e nei cambi appalti;
- rafforzati i diritti di informazione e partecipazione.

EDIZIONE 2025/2026

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





NEWS DEL GIORNO

Accredito figurativo per aspettativa sindacale ed elettiva: i chiarimenti INPS

di Redazione

L'INPS, con [messaggio INPS n. 3505](#) del 21 novembre 2025, interviene per uniformare prassi e ridurre il contenzioso in materia di accredito della contribuzione figurativa per i lavoratori collocati in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 31 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 3 del D.Lgs. 564/1996.

Presupposto essenziale per il riconoscimento del periodo figurativo è l'esistenza di un *atto scritto* di collocamento in aspettativa adottato dal datore di lavoro, datato, sottoscritto e, soprattutto, anteriore all'inizio dell'aspettativa stessa: senza tale documento non è possibile procedere all'accredito, né possono accedervi i lavoratori assunti dopo l'inizio del mandato elettivo o sindacale.

Qualora l'atto originario risulti irreperibile, il datore di lavoro può produrre una dichiarazione sull'assenza del documento, accompagnata da elementi probatori (estratti LUL, prospetti paga, documenti contabili). Tale documentazione è tuttavia integrativa e non può sostituire l'atto formale, salvo i casi eccezionali di trasferimento d'azienda o operazioni societarie che comportino continuità del rapporto.

Il messaggio chiarisce, inoltre, l'ambito soggettivo dell'accredito: rientrano tutte le cariche sindacali previste dagli statuti, non solo quelle apicali, purché attribuite mediante investitura formale con atto scritto. La giurisprudenza consolidata della Cassazione conferma che l'unico elemento dirimente è la regolarità dell'investitura e la conformità statutaria della carica, mentre l'attività concretamente svolta non rileva.

OneDay Master

**Accesso ispettivo e i verbali
di accertamento**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Edilizia: le istruzioni INPS per l'11,50%

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 145 del 21 novembre 2025](#), ha fornito le istruzioni operative per l'accesso, per l'anno 2025, alla riduzione contributiva dell'11,50% a favore delle imprese edili prevista dall'articolo 29 del D.L. n. 244/1995.

Il beneficio si applica ai datori di lavoro del settore industria con codici statistici contributivi da 1.13.01 a 1.13.05 e del settore artigianato con codici da 4.13.01 a 4.13.05, limitatamente agli operai occupati a tempo pieno per 40 ore settimanali. La riduzione incide sulle contribuzioni diverse da quella pensionistica, escludendo il contributo dello 0,30% destinato ai fondi interprofessionali. La base di calcolo va determinata al netto delle riduzioni previste dalle Leggi n. 388/2000 e n. 266/2005 e delle eventuali misure compensative spettanti.

L'accesso al beneficio richiede:

- la regolarità contributiva ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, Legge n. 296/2006;
- il rispetto della retribuzione imponibile determinata secondo la Legge n. 389/1989;
- e l'assenza di condanne definitive per violazioni della normativa sulla sicurezza nel quinquennio precedente.

La riduzione non spetta nei casi in cui il lavoratore benefici già di agevolazioni non cumulabili né nei contratti di solidarietà, limitatamente ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario.

Le domande devono essere presentate esclusivamente in via telematica tramite il modulo "RidEdil" disponibile nel Cassetto previdenziale del contribuente. Le istanze sono sottoposte a controllo automatizzato e, in caso di esito positivo, viene attribuito il codice di autorizzazione "7N", valido da novembre 2025 a febbraio 2026. La fruizione è consentita solo ai datori di lavoro con inquadramento coerente con il beneficio anche in fase di utilizzo, per il periodo gennaio-dicembre 2025. In caso di dichiarazioni non veritieri è previsto il recupero delle somme e la segnalazione all'Autorità giudiziaria.

Lo sgravio può essere esposto nel flusso Uniemens utilizzando il codice causale L206 per il beneficio corrente e L207 per il recupero degli arretrati relativi al 2025. Nei casi di matricole sospese o cessate, l'istanza deve essere inviata tramite la funzionalità "Contatti" allegando dichiarazione conforme all'Allegato 2; la Struttura INPS attribuisce il codice 7N all'ultimo mese di attività. Per gli operai non più in forza il beneficio si applica valorizzando l'elemento <TipoLavStat> con codice NFOR, senza indicare settimane e giorni retribuiti. La fruizione è consentita fino ai flussi contributivi di competenza febbraio 2026 e le domande possono



essere presentate entro il 15 marzo 2026.

Master di specializzazione

Ispezioni sul lavoro, sanzioni e ricorsi

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Bonus nuovi nati: nuovi servizi INPS

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3515 del 21 novembre 2025](#), comunica che, a partire da novembre 2025, alla nascita di un figlio, lo stesso istituto trasmetterà ai genitori una comunicazione via posta elettronica contenente un duplice invito:

1. presentare la domanda di Assegno unico o integrarne l'importo, se già in godimento;
2. richiedere il Bonus nuovi nati, qualora il nucleo familiare disponga di un ISEE inferiore al limite previsto per l'accesso alla misura.

La comunicazione proattiva è indirizzata esclusivamente agli utenti che hanno prestato il consenso alla ricezione di notifiche personalizzate da parte dell'Istituto. Per aderire ai servizi proattivi è necessario accedere all'area personale "MyINPS" sul portale www.inps.it, selezionare la sezione "I tuoi dati", quindi "Contatti e consensi", e spuntare l'opzione "Acconsento" all'interno della voce "Adesione ai servizi proattivi". In tale sezione l'utente può consultare le informazioni dedicate, aggiornare i contatti e autorizzare l'INPS all'invio di comunicazioni automatiche relative alle prestazioni di potenziale interesse.

L'estensione del servizio proattivo anche al Bonus nuovi nati rende più immediata l'interazione con l'Istituto e consente ai genitori, già al momento della nascita, di ricevere un promemoria digitale che ricorda la possibilità di richiedere entrambe le prestazioni, evitando ritardi o omissioni dovuti alla mancata conoscenza delle procedure o alla necessità di monitorare autonomamente le scadenze.

Convegno di aggiornamento

**Speciale Adempimenti
CU 2026**

Scopri di più