



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 sopprese, 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