



DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN
Abilitata Consulente del lavoro

Treviso, 26 marzo 2019

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Circolare n. 12 – 2019

FESTIVITA' NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

La materia è disciplinata dalla legge **27/5/1949, n.260**, dalla legge 312/2/1954, n. 90, dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954, nonché nei contratti collettivi di lavoro.

1. Tipologia delle festività

Sono considerate giornate festive le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali individuate dalla legge.

Ai fini del trattamento economico previsto, a norma dell'[art. 2, L. n. 260/1949](#) sono considerate festività nazionali:

- il 25 aprile (anniversario della liberazione);
- il 1° maggio (festa del lavoro);
- il 2 giugno;
- il 4 novembre (Unità nazionale), non più giorno festivo dal 1997.

Agli stessi fini sono considerate festività infrasettimanali:

- il 1° gennaio;
- il giorno dell'Epifania (6 gennaio), festività abolita con [legge n. 54/1977](#) e reintrodotta con [D.P.R. n. 792/1985](#);
- il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
- il giorno di Ognissanti (1° novembre);
- il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
- il giorno di Natale (25 dicembre);
- il giorno 26 dicembre.

2. Festività abolite

Ai sensi dell'[art. 1 della L. n. 54 del 1977](#) non sono considerati giorni festivi, dall'8 marzo 1977, agli effetti civili, i seguenti giorni:

- San Giuseppe (19 marzo);
- Ascensione;



- Corpus Domini;
- Festività del 29 giugno

In sostituzione delle ex festività, i lavoratori hanno diritto di fruire di permessi individuali che trovano la loro regolamentazione nell'ambito della contrattazione collettiva, per cui il mancato rispetto degli accordi stabiliti non contempla alcuna ipotesi sanzionatoria.

3. Festività del 4 novembre.

La festa dell'Unità nazionale del 4 novembre non è più un giorno festivo dal 1977 ma ne è prevista la celebrazione la prima domenica di novembre.

Ai lavoratori spetta la retribuzione prevista per le festività cadenti di domenica oppure altro trattamento previsto dal CCNL di riferimento che è necessario consultare.

In alcuni casi il 4 novembre viene retribuito come una giornata aggiuntiva (o ore aggiuntive retribuite), ossia con la retribuzione spettante per le giornate festive cadenti di domenica. Ma è previsto un rinvio alla contrattazione collettiva, che, quindi, potrebbe prevedere diversamente.

4. Trattamento economico

Durante le festività nazionali e infrasettimanali il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro e a ricevere un particolare trattamento economico (Cass. n. 9176/1997); in relazione a specifiche esigenze aziendali può essere chiamato a prestare attività lavorativa e, in tal caso, deve ricevere il compenso spettante per le ore lavorate, con la maggiorazione prevista dai contratti collettivi per il lavoro festivo.

La retribuzione per il giorno di festività non lavorato, e quindi goduto, è calcolata in maniera differente tra i lavoratori retribuiti in maniera fissa e quelli retribuiti invece ad ore i

I) Lavoratori retribuiti in relazione alle ore di lavoro prestate (operai)

In base all'[art. 5, L. n. 260/1949](#) (v. anche [ML circ. n. 142/1954](#)) in occasione delle festività nazionali e infrasettimanali ai lavoratori retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro prestate, deve essere corrisposto il seguente trattamento:

a) se non viene richiesta la prestazione:

deve essere corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, tale retribuzione si determina ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario normale settimanale. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi variabili, il relativo valore va calcolato sulla media oraria delle ultime 4 settimane;

b) se viene effettuata la prestazione:

è dovuta, oltre a quanto previsto sub a), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione fissata dai contratti collettivi per il [lavoro festivo](#).



II) **Lavoratori retribuiti in misura fissa (impiegati)**

A norma dell'[art. 5, L. n. 260/1949](#) (precisato con [ML circ. n. 142/1954](#)), **in occasione delle festività nazionali** ai lavoratori retribuiti in misura fissa spetta il seguente trattamento:

a) se non viene richiesta la prestazione:

è dovuta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera che, per tali lavoratori, è compresa nella retribuzione fissa, corrisposta di solito a scadenza mensile, la quale rimane inalterata, in quanto calcolata su tutte le giornate lavorative del mese, senza riduzione del numero dei giorni delle festività fruite e non lavorate che vengono, quindi, retribuite come un giorno lavorato.

b) se viene effettuata la prestazione:

Oltre a quanto previsto sub a), è dovuta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione fissata dai contratti collettivi per il **lavoro festivo**.

Per quanto concerne le **festività infrasettimanali** la legge non prevede alcun particolare trattamento economico normativo in favore dei lavoratori retribuiti in misura fissa, per cui bisogna riferirsi ai contratti collettivi di categoria che, normalmente disciplinano la materia prevedendo lo stesso trattamento delle festività nazionali godono dello stesso trattamento economico delle festività nazionali.

Come detto, il lavoratore durante le ricorrenze festive, ha diritto ad astenersi dal lavoro ed a ricevere la retribuzione. Per esigenze aziendali, il lavoratore può essere chiamato dal datore di lavoro a prestare l'attività lavorativa, in tal caso si parla di lavoro festivo, che deve essere retribuito con una retribuzione giornaliera comprensiva di una maggiorazione, stabilita dai contratti collettivi di lavoro.

Deve escludersi, tuttavia, che il suddetto diritto di astensione dalla prestazione lavorativa nei giorni festivi possa essere posto nel nulla unilateralmente dal datore di lavoro, essendo la relativa irrinunciabilità rimessa esclusivamente all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore, che potrebbe essere raggiunto anche in sede di contrattazione collettiva. (cfr. Cass. 16634/2005 – M.L. Interpello n. 60/2009)

4) Festività cadenti di sabato o di domenica

Per le festività cadenti di domenica, il criterio di calcolo è stabilito dalla stessa legge la quale prevede che in tal evenienza **i lavoratori retribuiti in maniera fissa** (cioè a giorni) hanno diritto ad una quota aggiuntiva di retribuzione (cioè ad una giornata pagata in più pari ad 1/26 della retribuzione mensile).

Quando la festività coincide con il sabato non spetta al lavoratore retribuiti in maniera fissa (impiegati) alcuna quota aggiuntiva (una giornata pagata in più), salvo diversa ed espressa previsione contrattuale. Questo vale anche per le aziende che effettuano la settimana corta con un orario di lavoro distribuito dal lunedì al venerdì e che quindi hanno il sabato non lavorativo.

Il trattamento retributivo previsto dalla legge in caso di coincidenza delle festività nazionali e infrasettimanali con la domenica compete, fermo restando che non è dovuto alcun compenso qualora la festività nazionale cada nel giorno del riposo compensativo.



Salvo diversa ed espressa previsione contrattuale, 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** (v. [ML nota n. 1664/2006](#)). Ciò in quanto, ancorché 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 e non anche come festivo.

Agli operai, qualsiasi sia l'orario di lavoro, spetta comunque una giornata pagata in più per le festività coincidenti con il sabato.

5) Festività durante le assenze

Le giornate festive retribuite per legge possono cadere anche di sabato o domenica o durante le assenze dal lavoro come i giorni di ferie, permessi, malattia, maternità, CIG.

Il trattamento economico di cui sopra compete, in relazione alle festività nazionali, anche al lavoratore assente dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi, e, in genere, al lavoratore assente per causa indipendente dalla sua volontà.

In base all'[art. 3, L. n. 90/1954](#), in relazione alle festività infrasettimanali, l'erogazione del trattamento in parola ai lavoratori assenti dal lavoro è limitato alle festività ricadenti nelle prime due settimane di sospensione del lavoro, mentre è sempre dovuto per le festività nazionali.

Con riferimento alla disciplina esposta il [Ministero del lavoro, con la circolare n. 142/1954](#) ha precisato che, poiché l'art. 2 della legge n. 90/54 elenca tassativamente i casi di assenza dal lavoro non imputabili a ragioni dipendenti dalla volontà del lavoratore al quale viene comunque assicurato il trattamento economico previsto dall'art. 5 della legge n. 260/49, l'assenza per sciopero non rientra tra quelle per le quali compete il trattamento retributivo stesso in caso di coincidenza con festività.

5) Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella legge 27 maggio 1949, n. 260 (disciplina delle festività e del lavoro festivo), è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 154 a € 929 ([art. 6, L. n. 260/1949](#)).

Nel rimanere a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti porgiamo cordiali saluti.

Dott. Pasqualino Pannisco