

INFORMAZIONE FISCALE

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: FESTIVITÀ IN BUSTA PAGA: COSA CAMBIA NEL 2026

La [Legge 151/2025](#) in vigore dal 01.01.2026, a decorrere dall'annualità corrente include la festività del 4 ottobre (San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia) tra le ricorrenze in cui i dipendenti hanno diritto ad assentarsi dal lavoro percependo comunque la retribuzione, mettendo i riflettori sul trattamento economico da riservare in cedolino per le festività godute o quelle, al contrario, lavorate dai dipendenti per effetto di un apposito accordo scritto con l'azienda.

FESTIVITÀ IN BUSTA PAGA: COSA CAMBIA NEL 2026	
IL NUOVO ELENCO DEI GIORNI FESTIVI	A seguito delle modifiche operate dalla Legge 151/2025 sono considerate festive, nell'annualità corrente, ai fini della gestione del rapporto di lavoro e l'elaborazione delle buste paga, le giornate esposte in elenco, cui si sommano le domeniche e le ricorrenze previste dalla contrattazione collettiva, in particolare quella del Santo Patrono: ◆ Primo giorno dell'anno; ◆ 6 gennaio (Epifania); ◆ 25 aprile (Liberazione); ◆ Lunedì dopo Pasqua; ◆ 1° maggio (Festa del Lavoro); ◆ 2 giugno (Fondazione della Repubblica Italiana); ◆ 15 agosto (Assunzione); ◆ 4 ottobre (San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia, a decorrere dall'anno 2026); ◆ 1° novembre (Ognissanti); ◆ 8 dicembre (Immacolata); ◆ 25 dicembre (Natale); ◆ 26 dicembre (Santo Stefano).  Nel corso delle suddette giornate – salvi accordi scritti tra azienda e dipendente – quest'ultimo ha diritto di assentarsi dal lavoro mantenendo comunque la retribuzione. Gli effetti in busta paga, in caso di festività non lavorate, variano in ragione del tipo di retribuzione applicata al dipendente, se oraria o fissa mensile.
LA GESTIONE DEL 4 NOVEMBRE	La ricorrenza del 4 novembre (Festa dell'Unità nazionale), la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica dello stesso mese, è di norma gestita dai

	contratti collettivi attraverso l'erogazione di un trattamento economico aggiuntivo, al pari delle festività cadenti di domenica.								
DIPENDENTI A PAGA ORARIA	I dipendenti a paga oraria percepiscono un compenso lordo mensile calcolato moltiplicando le ore lavorate per la retribuzione oraria definita dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, nonché da quella individuale. Il compenso lordo varia pertanto mensilmente, essendo legato ai giorni / ore lavorabili. Alla retribuzione per le ore lavorate si aggiunge quella (calcolata con lo stesso criterio descritto) per le assenze retribuite dal datore di lavoro (ferie e permessi). Fanno eccezione: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>le assenze indennizzate dagli istituti (INPS ed INAIL) per le quali valgono le regole di calcolo proprie di ciascun evento</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>le assenze non indennizzate, esposte in busta paga esclusivamente a titolo figurativo, non incidendo sul calcolo delle competenze lorde</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>prestazioni aggiuntive, compensate riconoscendo la retribuzione oraria (maggiorata delle percentuali previste dalla contrattazione collettiva) moltiplicata per la quantità oraria delle prestazioni stesse</td></tr> <tr> <td>d)</td><td>indennità riconosciute come competenze in busta paga a causa delle particolari modalità di svolgimento della prestazione</td></tr> </table>	a)	le assenze indennizzate dagli istituti (INPS ed INAIL) per le quali valgono le regole di calcolo proprie di ciascun evento	b)	le assenze non indennizzate, esposte in busta paga esclusivamente a titolo figurativo, non incidendo sul calcolo delle competenze lorde	c)	prestazioni aggiuntive, compensate riconoscendo la retribuzione oraria (maggiorata delle percentuali previste dalla contrattazione collettiva) moltiplicata per la quantità oraria delle prestazioni stesse	d)	indennità riconosciute come competenze in busta paga a causa delle particolari modalità di svolgimento della prestazione
a)	le assenze indennizzate dagli istituti (INPS ed INAIL) per le quali valgono le regole di calcolo proprie di ciascun evento								
b)	le assenze non indennizzate, esposte in busta paga esclusivamente a titolo figurativo, non incidendo sul calcolo delle competenze lorde								
c)	prestazioni aggiuntive, compensate riconoscendo la retribuzione oraria (maggiorata delle percentuali previste dalla contrattazione collettiva) moltiplicata per la quantità oraria delle prestazioni stesse								
d)	indennità riconosciute come competenze in busta paga a causa delle particolari modalità di svolgimento della prestazione								
DIPENDENTI A PAGA FISSA MENSILE	A differenza dei lavoratori a paga oraria, quelli con retribuzione fissa mensile percepiscono un compenso lordo che non risente dei giorni – ore lavorabili di ciascun mese. La retribuzione lorda è pertanto fissa e non risente di: ♦ assenze retribuite dal datore di lavoro (ferie e permessi) indicate in busta paga a solo titolo figurativo; ♦ festività non lavorate cadenti nei giorni feriali (dal momento che le festività si considerano comprese nella retribuzione fissa mensile) Al contrario, il compenso fisso è: <table border="1"> <tr> <td>1)</td><td>diminuito delle assenze non retribuite (inserite in busta paga come trattenuta sul lodo)</td></tr> <tr> <td>2)</td><td>diminuito (trattenuta) delle assenze indennizzate dagli enti (INPS ed INAIL), inserendo tuttavia in busta paga (come competenze) le indennità a carico degli enti stessi</td></tr> <tr> <td>3)</td><td>aumentato delle prestazioni aggiuntive compensate come lavoro straordinario o supplementare</td></tr> <tr> <td>4)</td><td>aumentato di altre indennità legate alle particolari modalità di svolgimento della prestazione</td></tr> </table>	1)	diminuito delle assenze non retribuite (inserite in busta paga come trattenuta sul lodo)	2)	diminuito (trattenuta) delle assenze indennizzate dagli enti (INPS ed INAIL), inserendo tuttavia in busta paga (come competenze) le indennità a carico degli enti stessi	3)	aumentato delle prestazioni aggiuntive compensate come lavoro straordinario o supplementare	4)	aumentato di altre indennità legate alle particolari modalità di svolgimento della prestazione
1)	diminuito delle assenze non retribuite (inserite in busta paga come trattenuta sul lodo)								
2)	diminuito (trattenuta) delle assenze indennizzate dagli enti (INPS ed INAIL), inserendo tuttavia in busta paga (come competenze) le indennità a carico degli enti stessi								
3)	aumentato delle prestazioni aggiuntive compensate come lavoro straordinario o supplementare								
4)	aumentato di altre indennità legate alle particolari modalità di svolgimento della prestazione								
FESTIVITÀ NON LAVORATE –	I dipendenti a paga oraria percepiscono un compenso aggiuntivo in caso di festività non lavorate . In tal caso è opportuno distinguere tra:								

DIPENDENTI A PAGA ORARIA	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="408 192 478 376">a)</td><td data-bbox="478 192 1444 376">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</td></tr> <tr> <td data-bbox="408 376 478 524">b)</td><td data-bbox="478 376 1444 524">altre festività, in cui il calcolo della retribuzione avviene come nell'ipotesi precedente ma, se il lavoratore è sospeso da oltre due settimane, il compenso non viene riconosciuto</td></tr> </table> Per i dipendenti a paga oraria con orario distribuito su sei giorni settimanali (cosiddetta "settimana lunga") a meno che il CCNL non disponga diversamente, spetta un compenso risultante dalla seguente operazione: Retribuzione oraria lorda x (orario settimanale a tempo pieno / 6) = compenso festività goduta Al contrario, se ricorre un orario distribuito su cinque giorni settimanali ("settimana corta"): Retribuzione oraria * il risultato di orario settimanale a tempo pieno / 5 Se le festività godute nel mese sono più di una, i rispettivi risultati si moltiplicano per la quantità di festività interessate.	a)	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	b)	altre festività, in cui il calcolo della retribuzione avviene come nell'ipotesi precedente ma, se il lavoratore è sospeso da oltre due settimane, il compenso non viene riconosciuto
a)	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				
b)	altre festività, in cui il calcolo della retribuzione avviene come nell'ipotesi precedente ma, se il lavoratore è sospeso da oltre due settimane, il compenso non viene riconosciuto				
FESTIVITÀ NON LAVORATE – DIPENDENTI A PAGA FISSA MENSILE	I dipendenti a paga fissa mensile non percepiscono alcun compenso per le festività godute cadenti nei giorni feriali. In queste situazioni, infatti, il compenso lordo si intende già comprensivo delle festività e, in cedolino, le stesse vengono esposte a titolo figurativo.				
FESTIVITÀ LAVORATE	Qualora, a fronte di un apposito accordo tra azienda e dipendente, quest'ultimo presti l'attività nel giorno festivo ha diritto, in aggiunta alle conseguenze descritte per le festività non lavorate, ad una somma a titolo di lavoro supplementare (dipendenti part-time) e / o lavoro straordinario festivo diurno / notturno. In tal caso il compenso è pari a: Retribuzione oraria lorda (maggiorata della percentuale prevista dal CCNL) x ore di lavoro supplementare / straordinario = compenso per festività lavorata Di norma i CCNL prevedono: <table border="1"> <tr> <td data-bbox="408 1697 478 1796">a)</td><td data-bbox="478 1697 1444 1796">un'unica maggiorazione per il lavoro supplementare – a prescindere dall'effettuazione della prestazione in una giornata feriale o festiva</td></tr> <tr> <td data-bbox="408 1796 478 1986">b)</td><td data-bbox="478 1796 1444 1986">più maggiorazioni per il lavoro straordinario, riservando la maggiorazione più elevata al lavoro straordinario festivo notturno e, a seguire, al lavoro straordinario festivo diurno, al lavoro straordinario notturno feriale e, da ultimo, al lavoro straordinario diurno feriale</td></tr> </table>	a)	un' unica maggiorazione per il lavoro supplementare – a prescindere dall'effettuazione della prestazione in una giornata feriale o festiva	b)	più maggiorazioni per il lavoro straordinario , riservando la maggiorazione più elevata al lavoro straordinario festivo notturno e, a seguire, al lavoro straordinario festivo diurno, al lavoro straordinario notturno feriale e, da ultimo, al lavoro straordinario diurno feriale
a)	un' unica maggiorazione per il lavoro supplementare – a prescindere dall'effettuazione della prestazione in una giornata feriale o festiva				
b)	più maggiorazioni per il lavoro straordinario , riservando la maggiorazione più elevata al lavoro straordinario festivo notturno e, a seguire, al lavoro straordinario festivo diurno, al lavoro straordinario notturno feriale e, da ultimo, al lavoro straordinario diurno feriale				

	c)	un tetto al numero di ore che, nell'anno, il dipendente può totalizzare a titolo di lavoro straordinario o supplementare
FESTIVITÀ CADENTI DI DOMENICA	In caso di festività cadente di domenica il dipendente ha diritto (anche se a paga fissa mensile) ad una quota aggiuntiva di retribuzione che compensa il disagio sofferto dal lavoratore, costretto a rinunciare ad una giornata di riposo retribuita. Quest'ultima si calcola dividendo la retribuzione lorda mensile per il divisore giornaliero convenzionalmente fissato dal CCNL (ad esempio pari a 26): (Retribuzione lorda mensile / divisore giornaliero da CCNL) * n° festività non godute = compenso per festività cadente di domenica Ai dipendenti a paga oraria è riconosciuto il compenso per festività cadente di domenica, calcolato in misura analoga alla festività goduta. Un trattamento analogo a quello delle festività non godute è riservato alla ricorrenza del 4 novembre, in base a quanto disciplinato dai singoli contratti collettivi.	
FESTIVITÀ CADENTI DI SABATO	Il Ministero del Lavoro, con la risposta a Interpello del 20.02.2006, ha chiarito che il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva previsto in caso di coincidenza della giornata festiva con la domenica, non spetta se la stessa coincide 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. Resta ovviamente ferma la possibilità di prevedere, a livello contrattuale, un trattamento simile a quello previsto dalla legge per le festività cadenti di domenica. In ragione di quanto descritto, ai dipendenti con retribuzione fissa mensile non spetta alcun compenso aggiuntivo per le festività cadenti nel sabato non lavorativo. I dipendenti a paga oraria ricevono invece una somma in busta paga a titolo di festività goduta, calcolata al pari delle ricorrenze cadenti negli altri giorni feriali della settimana.	

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento
Distinti saluti