

Hai ricevuto la busta paga e non ti è stata retribuita la festività per il giorno di Pasqua? Ecco il motivo

Scritto da: Michela Squarcini

Data: 12 Aprile 2024

Molti lavoratori non hanno ricevuto in busta paga alcuna retribuzione per la festività di Pasqua.

E il primo pensiero è che si tratti di un “errore”, in buona fede o meno, del datore di lavoro o più specificatamente del payroll che elabora le buste paga dell’azienda. Ma è proprio così?

Per sciogliere questo dubbio amletico, che la Pasqua sia o non sia una festività, occorre partire dalla normativa vigente in materia di ricorrenze festive.

Nel nostro ordinamento le festività sono state disciplinate dalla Legge 27 maggio 1949, n. 260 che, nel corso degli anni ha subito varie modificazioni, anche a seguito del concordato tra la Santa Sede e la Repubblica Italiana.

L’attuale normativa prevede che durante il giorno di festività il lavoratore ha il diritto di astenersi dallo svolgere la propria prestazione lavorativa e di percepire la retribuzione equivalente ad una

giornata di lavoro.

In merito al primo diritto occorre precisare che il giorno festivo non è un giorno di riposo assoluto per il quale vige il divieto di prestare la propria attività lavorativa, ma un giorno per il quale il lavoratore ha la facoltà di astenersi dal lavoro, ovvero il lavoratore può decidere, a seguito della richiesta del datore di lavoro, di prestare la propria opera o di rifiutarsi di lavorare durante una giornata festiva.

Per quanto concerne il trattamento economico della festività, il calcolo, come disciplinato dall'art. 5 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, è differenziato a seconda che il lavoratore sia retribuito in misura fissa (il così detto sistema mensilizzato) o in relazione alle ore di lavoro (il così detto sistema orario).

Per i lavoratori mensilizzati, la retribuzione spettante per la festività è pari alla paga di una giornata di lavoro ovvero alla quota giornaliera della retribuzione globale di fatto (calcolata dividendo la retribuzione globale di fatto per il coefficiente giornaliero previsto dal contratto collettivo).

Tuttavia tali dipendenti percepiranno la medesima paga fissa mensile, indipendentemente dal fatto che vi siano o meno giornate festive, cioè non avranno un incremento della retribuzione nei periodi paga in cui ricorrono delle festività. Questo però non significa che il loro diritto a percepire il trattamento economico durante il giorno festivo viene meno, anzi è proprio per questo che il loro diritto è salvo. Infatti se il lavoratore si fosse assentato dal lavoro per altre motivazioni, ad esempio a seguito di uno sciopero oppure di una aspettativa, avrebbe visto decurtarsi dalla propria paga mensile la retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza, cosa che non avviene nel caso di mancanza della prestazione d'opera durante una festività.

Per i lavoratori con paga oraria, le festività sono retribuite con la normale retribuzione di fatto giornaliera, ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale. È, altresì, opportuno evidenziare che diversi contratti collettivi prevedono che la retribuzione delle festività infrasettimanali sia pari alla retribuzione oraria (calcolata dividendo la retribuzione globale di fatto per il coefficiente orario previsto dal contratto collettivo) moltiplicata per le ore previste dal normale orario di lavoro, ovvero la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se il giorno festivo avesse lavorato.

In ogni caso il lavoratore retribuito con il sistema orario percepirà una retribuzione aggiuntiva nei mesi in cui ricorrono delle festività rispetto ai mesi in cui non sono presenti, ovviamente a parità di altre condizioni.

Se la festività cade di domenica, considerato come giorno di riposo settimanale, al lavoratore mensilizzato spetta una retribuzione aggiuntiva pari alla quota giornaliera della retribuzione di

fatto, e per il lavoratore con sistema orario la stessa deve essere ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale. Il medesimo trattamento spetta anche nel caso in cui la festività coincida con il giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica.

Nel caso invece di festività coincidente con il sabato non lavorativo o altra giornata non lavorativa, il lavoratore, sia che sia retribuito in misura fissa mensile o in relazione alle ore di lavoro prestate, non ha diritto, salvo quanto diversamente previsto dal contratto collettivo applicato, ad alcuna retributiva aggiuntiva. Occorre altresì evidenziare che alcuni contratti collettivi prevedono, per le festività cadenti di sabato, il medesimo trattamento economico previsto per quelle coincidenti con la domenica.

Nell'ipotesi in cui invece il lavoratore acconsente a prestare la propria attività lavorativa durante un giorno festivo ha diritto a percepire la retribuzione equivalente ad una giornata di lavoro, determinata come sopra ampiamente esposto, oltre alla retribuzione per le ore di lavoro prestato con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo dal contratto collettivo di riferimento.

Inoltre il trattamento stabilito per le festività spetterà lavoratore anche in caso di assenza per malattia, maternità, congedo parentale, infortunio, ferie e permessi.

Questi sono, in sintesi, i diritti riconosciuti dalla legge alla generalità dei lavoratori durante le festività.

Tuttavia molti di loro non si sono visti riconoscere nella propria busta paga per lo scorso 31 marzo (Pasqua resurrezione 2024) il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

E' indubbio che la Pasqua, giorno in cui la Chiesa ricorda la resurrezione di Cristo, sia la festa più solenne della religione cristiana.

Nonostante ciò la legge del 1949 e successive modifiche, all'art. 2 individua, oltre alle domeniche, le seguenti giornate festive:
– festività nazionali: 25 aprile (anniversario della liberazione), 1 maggio (festa del lavoro), 2 giugno (festa della Repubblica);
– festività infrasettimanali: 1 gennaio (capodanno), 6 gennaio (Epifania), il lunedì dopo Pasqua (Lunedì dell'Angelo o Pasquetta), 15 agosto (Assunzione della B. V. Maria), 1 novembre (Ognissanti), 8 dicembre (Immacolata Concezione), 25 (Santo Natale) e 26 dicembre (Santo Stefano).

Il calendario delle festività originariamente previsto della Legge 27 maggio 1949, n. 260 era più ampio e comprendeva altre 5 festività.

A seguito delle modifiche introdotte dall'art. 1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54, le festività del 19 marzo (San Giuseppe), dell'Ascensione (con data mobile), del Corpus domini (con data mobile) e del 29 giugno (Santi Apostoli Pietro e Paolo) sono state soppresse; mentre quella del 4 novembre (festa dell'unità nazionale) è stata spostata alla domenica successiva.

Per le 4 festività soppresse i contratti collettivi compensano la mancata fruizione della giornata festiva con ulteriori ore di permessi o giornate di ferie retribuite, comunemente denominate ex-festività.

Per la festività nazionale del 4 novembre, ove riconosciuta come tale dal contratto collettivo, il trattamento economico è invece analogo a quello previsto per le festività cadenti di domenica.

Nell'elenco previsto dalla legge non compare la Pasqua, e non compare neanche tra le festività soppresse.

Tuttavia, oltre alle festività individuate dalla legge, i contratti collettivi possono prevedere ulteriori giornate festive, come la festa del Santo Patrono del Comune in cui viene svolta la prestazione lavorativa, la festa di Santa Barbara (4 dicembre) riconosciuta dal contratto collettivo dei Vigili del Fuoco, la vigilia di Natale e di Capodanno, considerati "semi festivi" dal contratto collettivo del settore del credito e finanziario…

Anche la Pasqua, rientra tra le festività aggiuntive che possono essere eventualmente riconosciute, come trattamento di miglior favore, dai contratti collettivi. Quello dell'igiene ambientale, degli enti sinfonici e lirici, del trasporto e logistica sono alcuni esempi di contratti collettivi dove la Pasqua è espressamente individuata come giornata festiva.

Quindi la domenica della Santa Pasqua, pur essendo una festa religiosa, non comporta per i lavoratori il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica, salvo l'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato, prevedendo una condizione di miglior favore, includa tale giornata tra le festività; in questo caso il giorno di Pasqua sarà considerato alla stregua delle altre festività cadenti di domenica.

Per richiedere una consulenza professionale, scrivi alla Redazione

© 2026 Misterfisco. Tutti i diritti sono riservati, è vietata anche la riproduzione parziale.
Marchio registrato dello Studio Commercialista Di Michele di Roma e Milano. P.Iva 09277651007