

PAGHE E CONTRIBUTIdi **MARIO CASSARO****Festività natalizie in busta paga**

Come ogni anno, nel mese di dicembre si concentrano varie festività che incidono sulla gestione del cedolino paga. Analizziamo in sintesi le modalità di calcolo della retribuzione e i principi generalmente stabiliti dalla legge, dalla prassi e dalla giurisprudenza.

Il principio di base è l'astensione dal lavoro da parte dei lavoratori nelle **giornate festive** per fruire della ricorrenza senza pregiudizio economico. La legge prevede una serie di festività nazionali civili e religiose a cui si aggiunge quella del Santo patrono. Nella generalità dei casi, **nel mese di dicembre si concentrano quindi tre festività: 8.12 (Immacolata Concezione); 25.12 (Natale) e 26.12 (Santo Stefano).**

Nel 2023 tali festività cadono tutte in giornate infrasettimanali, normalmente considerate lavorative. Per il calcolo della retribuzione spettante, è necessario distinguere: se nelle giornate indicate il lavoratore presta attività lavorativa; la modalità con cui è corrisposta la retribuzione, ossia se mensilizzata o oraria. Ai lavoratori retribuiti con **regime mensilizzato** spetta la normale retribuzione globale di fatto e pertanto le festività godute non incideranno sull'importo della paga. Resta inteso che, **qualora tali lavoratori prestino la loro opera nelle festività indicate**, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio, la paga per le ore di lavoro effettivamente prestate, a cui si applica la maggiorazione per il lavoro festivo prevista dal contratto collettivo applicato.

Ai lavoratori che invece sono retribuiti in **regime orario**, in base alla loro effettiva prestazione, il datore dovrà riconoscere la retribuzione globale di fatto ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale contrattualmente previsto. Anche in tal caso, se vi è stata **prestazione lavorativa nella giornata festiva, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate dovrà essere maggiorata** secondo le previsioni del contratto collettivo.

Va precisato che, **quando la festività cade di sabato** e il lavoratore svolge la prestazione in regime di settimana corta (5 giorni lavorativi), poiché essa coincide con un giorno in cui il lavoratore non avrebbe comunque lavorato, la retribuzione mensilizzata non subisce alcuna variazione, trattandosi di una giornata non lavorativa (salvo condizioni di miglior favore).

Qualora la festività ricorra di domenica (evento non previsto a dicembre 2023), spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio, anche un'ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera (art. 5, c. 3 L. 260/1949). La *ratio* della disposizione risiede nel fatto che il lavoratore risulta privato di una giornata di riposo aggiuntiva a cui avrebbe avuto diritto se la festività non fosse caduta di domenica.

In tali ipotesi, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, i lavoratori retribuiti in regime mensilizzato percepiranno un'ulteriore quota pari ad 1/26 della paga mensile; quando l'orario lavorativo settimanale è distribuito su 5 giornate, la sesta (solitamente il sabato), risulta già coperta dalla retribuzione mensile, se non diversamente previsto (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, risposta a interpello n. 1664/2006).

Nella medesima ipotesi, i lavoratori retribuiti in forma oraria avranno diritto a una retribuzione corrispondente a 1/6 dell'orario settimanale. Sul punto merita segnalare che con sentenza n. 10132/1993, la Corte di Cassazione ha stabilito che, in caso di settimana corta, il compenso dev'essere ragguagliato a 1/5 dell'orario settimanale, salvo condizioni più favorevoli.

Si ricorda, infine, che **il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro e di rifiutare la richiesta datoriale di prestare l'attività durante le ricorrenze festive infrasettimanali**, salvo diversa pattuizione sancita in un accordo individuale o con organizzazioni sindacali a cui il lavoratore abbia conferito mandato, ovvero salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in risposta a interpello n. 60/2009; *expluris* Cassazione nn. 8958/2021, 22482/2016 e 18887/2019). Non è consentita la decisione unilaterale del datore di lavoro che deve sempre attenersi ai principi di buona fede e correttezza.