

PAGHE E CONTRIBUTI

di **CRISTIAN CALLEGARO**

Festività del 2 giugno: trattamento economico

La festività del 2 giugno fu abolita nel 1977 e poi ripristinata a partire dal 2001. Il trattamento economico varia a seconda del regime di paga.

Nel mese di giugno 2026 ricorre la festività del 2 giugno (**Festa della Repubblica**).

La festività fu abolita come giorno festivo infrasettimanale nel 1977 (L. 5.03.1977, n. 54), durante un periodo di forte crisi economica. In quell'occasione, per aumentare le giornate lavorative, la festività fu spostata alla prima domenica del mese.

Successivamente, la ricorrenza è tornata a essere un giorno festivo a tutti gli effetti **a partire dal 2001**, grazie alla L. 20.11.2000, n. 336.

Alla festività appena menzionata potrebbe aggiungersi la giornata del **Santo patrono**, riferita al luogo ove si svolge la prestazione lavorativa, ricorrenza, quest'ultima, che potrebbe "cadere" anche in coincidenza di altra giornata festiva: in tale ipotesi si dovrà gestire, anche sotto il profilo economico, in modo appropriato la doppia festività. Secondo quanto disposto dalla L. 260/1949, dalla L. 90/1954, dalle disposizioni in via generale previste dalla contrattazione collettiva e dagli orientamenti consolidatisi nel tempo attraverso la giurisprudenza, è possibile quantificare la retribuzione spettante durante le giornate festive secondo le regole che seguono.

Ai lavoratori con paga mensile è dovuta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, che per essi è ricompresa nella retribuzione fissa, corrisposta in genere con cadenza mensile. Ciò sta a significare che la retribuzione fissa di tali lavoratori non subisce variazioni in dipendenza del ricorrere di una o più festività cadenti nel periodo cui si riferisce la retribuzione.

Se durante le giornate festive viene effettuata prestazione lavorativa, oltre al trattamento predetto, al lavoratore compete anche la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, integrata dell'eventuale maggiorazione prevista dalla contrattazione collettiva per lavoro svolto in giornata festiva (festivo o straordinario festivo).

Per lavoratori con il sistema di paga oraria occorre distinguere le seguenti fattispecie.

Per le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno al lavoratore compete la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale di lavoro contrattuale o, in mancanza, legale. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compenso variabili, il relativo valore deve essere calcolato sulla media oraria delle ultime 4 settimane.

Per le altre festività nulla cambia, rispetto a quanto sopra evidenziato, riguardo al sistema utilizzato per la quantificazione della retribuzione spettante; tuttavia, in questo caso il compenso non spetterebbe se il lavoratore fosse sospeso dal lavoro da oltre 2 settimane (art. 3 L. 90/1954).

La Giurisprudenza ha precisato che, nel caso di adozione della c.d. **settimana corta** (per esempio quando l'orario di lavoro è distribuito nelle giornate dal lunedì al venerdì), il compenso spettante deve essere determinato dividendo il valore pecuniario dell'orario settimanale per 5 giorni effettivi di lavoro, atteso che il ragguaglio ad 1/6 è, dalla L. 260/1949, previsto sul presupposto che l'orario settimanale sia distribuito in 6 giorni (Cass., Sez. Lav., sent. n. 10132/1993).

Se durante le giornate festive viene svolta attività lavorativa, oltre al trattamento predetto, al lavoratore compete anche la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, integrata dell'eventuale **maggiorazione** prevista dalla contrattazione collettiva per lavoro svolto in giornata festiva (festivo o straordinario festivo).

Infine, si fa presente che la legge di Bilancio 2026 ha introdotto un'imposta sostitutiva (di Irpef e addizionali regionale e comunale) del 15% sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo, tra l'altro, di maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro. L'imposta sostitutiva viene applicata entro il limite annuo di 1.500 euro per i lavoratori con reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 40.000 euro.