

Il giorno festivo può essere definito come il diritto del lavoratore di astenersi dal lavoro percependo comunque la retribuzione. A differenza del giorno di riposo che costituisce un diritto assoluto per il lavoratore,

Il giorno festivo non costituisce un giorno di riposo assoluto

, ma un giorno nel quale può decidere di astenersi dal lavoro, rifiutando la richiesta del datore di lavoro di continuare a lavorare.

La Legge 260/49 definisce il cosiddetto calendario standard delle festività ed in particolare vengono considerati giorni festivi per tutti i lavoratori le seguenti festività:

1° Gennaio;

6 Gennaio;

25 Aprile;

il lunedì di Pasqua;

1° Maggio;

2 Giugno;

15 Agosto;

1° Novembre;

8 dicembre;

25 e 26 dicembre.

Il giorno del Santo Patrono del Comune in cui si presta l'attività lavorativa.

Per quanto concerne la retribuzione delle giornate di festività, bisogna verificare se il lavoratore è occupato part time o full time. Se il lavoratore è un dipendente **full time** la retribuzione spettante ammonta alla retribuzione globale di fatto ovvero ad una normale giornata di lavoro compreso ogni elemento accessorio.

Se la festività cade nella giornata festiva o di domenica

, al dipendente spetterà oltre alla giornata retribuita secondo la retribuzione globale di fatto anche un'ulteriore giornata di lavoro pari, almeno nel settore industriale, ad 1/26 della retribuzione (Sentenza Cassazione n° 14643/2006)

Se invece il lavoratore è assunto ad ore ossia ha un orario part time, bisognerà distinguere il tipo di festività da retribuire. Infatti le festività quali 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno devono essere retribuite con la normale retribuzione globale di fatto ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale. Mentre le altre festività vengono retribuite sempre con la stessa procedura, ma se il lavoratore è sospeso dal lavoro per un periodo superiore a 15 giorni la festività non verrà retribuita (Legge 90/1954 art. 3).

Se la festività cade di domenica o giorno festivo, dovrà essere aggiunta alla retribuzione giornaliera un'ulteriore quota retributiva pari ad 1/6 dell'orario settimanale. Se invece coincide con un giorno di riposo compensativo (esempio un qualsiasi giorno della settimana) al lavoratore non spetta nessuna retribuzione aggiuntiva, Sentenza della cassazione n° 16234/2002

Per tutte quelle attività in cui viene adottata la settimana corta (prestazione delle giornate di lavoro dal lunedì al venerdì) il compenso da aggiungere per le festività infrasettimanali viene determinato suddividendo la retribuzione settimanale per 5 giorni di lavoro effettivi.

La retribuzione aggiuntiva invece non spetta se la giornata festiva coincide con il sabato non lavorativo nel caso di lavoro suddiviso su 5 giorni di lavoro in quanto il sabato viene

considerato dai CCNL come giornata feriale a zero ore.