

Considerati i vari quesiti postati nei diversi articoli si è cercato di approfondire la tematica delle festività coincidenti con il sabato o la domenica senza avere naturalmente la pretesa di chiarire a tutti i dubbi.

La Legge 90/1954 che ha sostituito la precedente legge sul lavoro del 1949, ha previsto che **nel caso in cui la festività cada di domenica, al dipendente venga retribuita una giornata in più.**

Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

L'interpretazione di tale norma, articolo 5 comma 2 Legge del 1949 di conseguenza evidenzia che **nel caso in cui la festività non cada di domenica al lavoratore spetta solo un giorno di riposo in più senza aumento della retribuzione.**

A tale regola fanno eccezione 3 diverse festività:

- il 25 Aprile;
- il 1° Maggio;
- il 2 Giugno.

Queste giornate vengono retribuite come se cadessero di domenica, anche se non così. Naturalmente se i CCNL di settore prevedono normative diverse, bisognerà considerare come buono tale trattamento.

Ad esempio ci sono contratti che prevedono che in caso di doppie festività, queste o vengano spostate in un altro giorno oppure retribuite entrambe.

Nel primo caso quindi si avrebbe un aumento delle giornate di riposo spostando le festività ad un giorno della settimana. Nel secondo caso verrebbe pagata una delle festività. Se poi in quest'ultimo caso, le due festività cadessero nella giornata della domenica, verrebbero pagate entrambe le giornate di festività.

Se la giornata di festività coincide con il giorno di riposo compensativo che non sia la domenica, al lavoratore non spetta il pagamento della festività in quanto il riposo compensativo viene considerata giornata lavorativa a zero ore. Naturalmente anche qui bisogna sempre verificare il CCNL di riferimento.

Infine c'è la festività cadente di sabato. In questi casi il problema si pone soltanto nei casi in cui il lavoro si svolge su 5 giorni lavorativi, la cosiddetta settimana corta, **dal lunedì al venerdì**

In questi casi, il sabato non si può considerare ne giornata di riposo lavorativo, ne tantomeno **La giornata di sabato in questi casi non è ne un giorno lavorativo, ne tantomeno un giorno di riposo.** Deve quindi essere considerato un giorno feriale a zero ore lavorative. **In questi casi la festività cadente di sabato non dà diritto a nessun pagamento di giornate supplementari.**

Anche qui ci possono essere situazioni in cui i CCNL prevedono condizioni che favoriscono il lavoratore e prevedono il pagamento della festività che cade nella giornata di sabato.