

## Festività di gennaio 2022 in busta paga: quanto spetta

Guida completa sulle festività di gennaio 2022 in busta paga: come si fa il calcolo della retribuzione e quali maggiorazioni spettano (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Come vengono calcolate le festività di gennaio 2022 in busta paga? I lavoratori dipendenti ricevono in questi giorni il cedolino elaborato relativo al primo mese dell'anno; ecco perchè è utile sapere come funziona il calcolo dei giorni festivi, sia che si sia fruito del riposo e sia che si tratti di lavoro festivo.

Nel mese di gennaio le festività previste dalla legge sono due:

- 1° gennaio cadente di sabato;
- 6 gennaio cadente di giovedì.

Si tratta quindi di una festività infrasettimanali e una di festività di sabato. Per la festività del sabato bisogna quindi distinguere fra chi ha la settimana corta (5 giorni su 7) o chi lavora anche il sabato. Altre festività di gennaio possono essere introdotte dai contratti collettivi, ad esempio il Santo Patrono. Nelle giornate festive il dipendente non è obbligato a prestare alcuna attività, ma viene comunque retribuito come se avesse lavorato. Eventuali clausole contrattuali che prevedono l'obbligo di rendere la prestazione sono nulle.

### Festività di gennaio in busta paga: computo per il 2022

Per il 2022 le festività nel cedolino paga di gennaio devono essere trattate diversamente:

- Il 1° gennaio 2022 è considerato un normale giorno festivo;
- Il 6 gennaio 2022 anch'esso è considerato un normale giorno festivo.

Non solo, la retribuzione da corrispondere varia a seconda che il lavoratore sia pagato:

- In misura fissa, significa che indipendentemente da quante ore lavorative ha ogni mese la retribuzione non cambia fatta eccezione per assenze non retribuite, scioperi ovvero lavoro straordinario;
- Ad ore, dove la retribuzione varia di mese in mese a seconda delle ore lavorabili e/o retribuite.

Può accadere inoltre che azienda e dipendente si siano accordati per rendere comunque l'attività lavorativa. In questo caso spetta:

- La maggiorazione per lo straordinario festivo, se non sono previsti riposi compensativi;
- La sola maggiorazione per lavoro festivo, se è previsto il riposo compensativo in altra giornata.

La decisione su quale dei due trattamenti scegliere spetta all'azienda, tenendo comunque presente che le maggiorazioni sono stabilite dal contratto collettivo applicato.

Vediamo nel dettaglio ogni singola festività di gennaio e come dev'essere trattata in busta paga.

**Leggi anche:** [Lavoro festivo: vediamo come funziona e se è obbligatorio](#)

### **Festività 1° gennaio**

Per la festività del 1° gennaio è bene distinguere se la stessa è stata o meno lavorata.

### **Festività 1° gennaio non lavorata**

I dipendenti retribuiti in misura fissa mensile hanno diritto alla paga normale, senza alcuna differenza dovuta al fatto che il 1° gennaio non si è lavorato. Prendiamo il caso di un impiegato con retribuzione lorda pari a 2.050 euro mensili. Nel mese di gennaio 2022 si assenta il primo giorno dell'anno in quanto festivo. La busta paga del mese sarà comunque pari a 2.050 euro lordi, al pari di quella dei mesi precedenti.

Discorso diverso per chi è retribuito ad ore. A meno che il CCNL non preveda diversamente, per la festività non lavorata del 1° gennaio spetta la normale retribuzione raggugliata ad 1/6 dell'orario settimanale a tempo pieno. Ipotizziamo un dipendente con retribuzione oraria lorda pari a 12,50 euro. Il tempo pieno è fissato a 40 ore settimanali. La retribuzione spettante per il 1° gennaio sarà:

- $[12,50 * (40/6)] = 12,50 * 6,67$  equivalenti ad euro 83,38.

Secondo la Cassazione (sentenza n. 10132/1993) in caso di settimana corta (orario di lavoro a tempo pieno dal lunedì al venerdì) il compenso dev'essere raggugliato ad 1/5 dell'orario settimanale, anziché ad 1/6. Riprendendo l'esempio precedente la retribuzione per il 1° gennaio ammonterebbe a:

- $[12,50 * (40/5)] = 12,50 * 8$  equivalenti ad euro 100.

In assenza di ulteriori chiarimenti legislativi e qualora il contratto collettivo nulla preveda in merito, in via prudenziale si consiglia di accogliere la tesi della Cassazione.

Leggi anche: [Lavoro festivo e riposo compensativo: come funziona](#)

### **Festività 1° gennaio lavorata**

Al dipendente che abbia lavorato il 1° gennaio spetta a seconda dei casi:

- La retribuzione per le ore lavorate oltre alla sola maggiorazione prevista dal contratto collettivo per il lavoro festivo se al dipendente è riconosciuto il riposo compensativo in altra giornata (il CCNL Metalmeccanica - Industria riconosce in caso di lavoro festivo con riposo compensativo una maggiorazione del 10%);
- La retribuzione prevista dal CCNL applicato per il lavoro straordinario festivo qualora l'azienda non riconosca il riposo compensativo in altra giornata (secondo il CCNL Metalmeccanica - Industria per il lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore spetta la normale retribuzione maggiorata del 55%).

### **Festività di gennaio in busta paga: Epifania**

Anche per il trattamento in busta paga della giornata del 6 gennaio è bene distinguere tra festività goduta o lavorata.

### **Festività Epifania non lavorata**

Considerato che il 6 gennaio cade di giovedì, quindi durante la settimana lavorativa, spetta la retribuzione a titolo di festività infrasettimanale o festività goduta.

Anche in questo caso è bene distinguere tra lavoratori retribuiti in misura fissa mensile ovvero con paga oraria. Ai primi spetta, oltre al normale stipendio mensile, un'ulteriore quota giornaliera di retribuzione. Riprendiamo l'esempio del dipendente con retribuzione lorda mensile di euro 2.050,00. Per la festività non goduta del 6 gennaio spetta 1/26 della normale retribuzione pari a:

- $2.050,00 / 26$  (divisore giornaliero) = 78,84 euro lordi.

Ai lavoratori pagati ad ore spetta la normale retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale (o 1/5 secondo la Cassazione), calcolata con le stesse modalità viste per la festività non lavorata del 1° gennaio.

### **Festività Epifania lavorata**

Ai dipendenti che hanno prestato attività lavorativa nella giornata del 6 gennaio cui è stato riconosciuto il riposo compensativo in altra giornata (ad esempio il 9 gennaio) spetta oltre a quanto dovuto a titolo di festività infrasettimanale:

- La normale paga mensile per i lavoratori retribuiti in misura fissa;
- Per i pagati ad ore la normale retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale (o 1/5 secondo la Cassazione).

In aggiunta, viene erogata la maggiorazione per lavoro festivo stabilita dal CCNL.

In assenza di riposo compensativo, in busta paga dovrà essere liquidata (oltre alle somme a titolo di festività infrasettimanale):

- La normale paga mensile per i lavoratori retribuiti in misura fissa cui si aggiunge il compenso per lavoro straordinario festivo come da CCNL;
- Per i pagati ad ore la retribuzione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario festivo.

### **Assenza dal lavoro**

In caso di assenze dal lavoro ai dipendenti spetta comunque il compenso per le festività. Ci si riferisce agli eventi di:

- Malattia, infortunio, maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie e permessi, assenze giustificate;
- Sospensione dal lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore;
- Sospensione dal lavoro per riposo compensativo.

Per le assenze coperte da un trattamento economico a carico di INPS o INAIL, il datore deve intervenire per riconoscere una somma che integri quanto già erogato dagli enti citati.