

Festività giugno 2022 in busta paga: 2 giugno Festa della Repubblica e due ex festività sopresse

Quali effetti ha il 2 giugno in busta paga e come trattare le ex festività sopresse del Corpus Domini e SS Pietro e Paolo? Analisi completa (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Festività giugno 2022 in busta paga: nell'elenco delle festività civili e religiose è compresa la ricorrenza del 2 giugno, quale Fondazione della Repubblica Italiana, cadente nel 2022 di giovedì. Si segnalano inoltre due ex festività religiose sopresse per legge, il Corpus Domini (19 giugno) e la Festa dei Santi Pietro e Paolo (29 giugno).

Gli effetti in busta paga variano soprattutto tra la festività del 2 giugno (riconosciuta e retribuita) e quelle sopresse, per le quali i contratti collettivi hanno in generale previsto ore di permessi retribuiti, volgarmente denominati appunto “permessi ex festività”.

Analizziamo quindi in dettaglio le conseguenze in busta paga delle festività di giugno.

Indice dei contenuti

- [Festività giugno in busta paga: regola generale](#)
 - [Quali sono le Festività civili e religiose in Italia](#)
- [Festività del 2 giugno non lavorata](#)
 - [Dipendenti retribuiti ad ore](#)
- [Festività del 2 giugno lavorata](#)
 - [Retribuzione fissa](#)
 - [Retribuzione ad ore](#)
 - [Cosa prevedono i contratti collettivi](#)
- [Ex festività sopresse di giugno in busta paga](#)

Festività giugno in busta paga: regola generale

Al ricorrere delle festività, salvo deroghe, il lavoratore ha diritto a non svolgere l'attività lavorativa, percependo comunque la retribuzione. Come peraltro affermato dalla Cassazione (sentenza numero 21209 del 19 ottobre 2006) il dipendente può rifiutarsi di lavorare nei giorni festivi, senza per questo ricevere un compenso inferiore.

L'eventuale lavoro festivo dev'essere anticipato da un accordo tra azienda e lavoratore, raggiunto anche in sede di contrattazione collettiva.

Quali sono le Festività civili e religiose in Italia

Le Festività civili e religiose in Italia comuni a tutti i lavoratori:

- 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno che sono **festività civili nazionali**;
- 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre che sono **festività religiose nazionali**;
- vi è infine una data variabile per il **Santo Patrono** del comune in cui è ubicata l'unità produttiva dell'azienda e che normalmente è indicata nella contrattazione collettiva o di secondo livello.

Infine vi sono una serie di ex festività, perlopiù legati alla religione, che continuano ad essere festeggiati, ma non sono considerati giorni festivi per i lavoratori. Pensiamo ad esempio al Corpus Domini, la Festa dei Santi Pietro e Paolo (29 giugno), la Commemorazione dei defunti il 2 novembre.

Festività del 2 giugno non lavorata

I lavoratori che non lavorano il 2 giugno hanno conseguenze diverse in busta paga a seconda che siano retribuiti o meno in misura fissa mensile. Con questa espressione si intendono i dipendenti che, a prescindere dai giorni di ciascun mese, mantengono la stessa retribuzione lorda, eccezion fatta naturalmente per passaggi di livello ed in generale variazioni di paga derivanti da rinnovi contrattuali, nonché introduzione di superminimi, indennità o altre somme.

Come già probabilmente intuito, la festività non lavorata del 2 giugno non comporta alcuna variazione nella busta paga di giugno per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile.

L'incidenza delle festività è da intendersi già ricompresa nel compenso lordo.

Dipendenti retribuiti ad ore

Discorso diverso per chi è retribuito in base alle ore lavorate (si pensi ad esempio ai lavoratori dell'edilizia). La festività del 2 giugno (insieme al 25 aprile ed al 1° maggio) fa parte delle ricorrenze per cui è comunque garantita la retribuzione. Per tutte le altre festività, infatti, non viene erogato alcun compenso se il lavoratore è sospeso da oltre due settimane.

Detto questo, per chi ha goduto della festività del 2 giugno spetta la retribuzione oraria, moltiplicata per 1/6 dell'orario contrattuale o, in mancanza, legale (pari a 40 ore settimanali). Pensiamo ad un dipendente con retribuzione oraria di 10,50 euro. A fronte della festività del 2 giugno (non lavorata) il compenso sarà:

- $(40 \text{ ore equivalenti all'orario contrattuale} / 6) * 10,50 = 70,04 \text{ euro.}$

L'importo a titolo di festività goduta sarà esposto in busta paga ed erogato con le altre competenze del mese di giugno 2022. La somma subirà inoltre le trattenute per contributi INPS a carico dipendente e tassazione IRPEF.

Festività del 2 giugno lavorata

I dipendenti che il 2 giugno hanno prestato attività lavorativa hanno diritto a:

- Riposo compensativo in un'altra giornata, con erogazione del compenso per la festività e della sola maggiorazione per lavoro festivo;
- In alternativa, se non è riconosciuto un riposo compensativo, l'azienda sarà tenuta a corrispondere un importo a titolo di straordinario festivo.

Analizziamo le due ipotesi di [lavoro festivo](#) (sulla base di tipologia di retribuzione fissa o oraria).

Retribuzione fissa

I dipendenti retribuiti in misura fissa mensile in caso di festività lavorata hanno diritto a:

- Maggiorazione per lavoro festivo, se è previsto un giorno di riposo compensativo;
- Straordinario per lavoro festivo, in assenza di riposo compensativo.

Retribuzione ad ore

I dipendenti pagati in base alle ore lavorate, hanno diritto a:

- Retribuzione per la festività (come calcolata poc'anzi), con maggiorazione per lavoro festivo (se è riconosciuto il riposo compensativo);
- Retribuzione per lavoro straordinario, in mancanza di riposo compensativo.

Cosa prevedono i contratti collettivi

La disciplina sulla retribuzione dei giorni festivi, così come le percentuali delle maggiorazioni per lavoro festivo o straordinario, sono oggetto di specifiche previsioni ad opera dei contratti collettivi.

Prendiamo l'esempio del CCNL Edilizia - industria con cui si prevede il compenso delle giornate di festività goduta (in favore degli operai retribuiti ad ore) in misura pari a 8 ore, in luogo di 1/6 dell'orario contrattuale (6,67 se le ore sono 40) come disciplinato per legge.

Sempre il contratto riconosce il trattamento per festività in misura pari a 9,6 ore a beneficio degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Ex festività soppresse di giugno in busta paga

Il mese di giugno è interessato da due ex festività soppresse per legge.

Parliamo infatti di

- Corpus Domini, cadente giovedì 16 giugno ma, considerato che non è più giorno festivo, celebrato domenica 19 giugno;
- Santi Pietro e Paolo, cadente martedì 29 giugno.

In sostituzione delle ore di assenza garantite dalle “ex festività”, la contrattazione collettiva prevede generalmente appositi permessi retribuiti.

Leggi anche: [Ex Festività \(soppresse\): cosa sono e come sono indicate in busta paga](#)

È il caso ad esempio di CCNL:

- Gomma plastica - industria riconosciute quattro giornate di riposo;
- Metalmeccanica - industria 32 ore di permessi ex festività;
- Credito, prevede la trasformazione delle ex festività in giorni di permesso retribuito, a patto che le ricorrenze interessino giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria ed il diritto all'intero trattamento economico