



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg. mi Clienti
Loro Sedi

Circolare flash n. 36

Oggetto: L'introduzione della festa nazionale di San Francesco d'Assisi

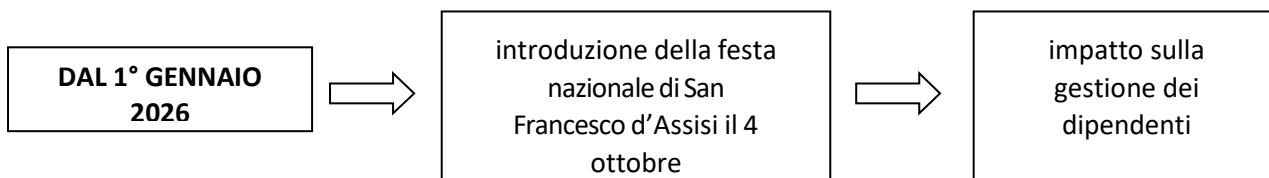
Premessa

Sulla Gazzetta Ufficiale 10 ottobre 2025, n. 236, è stata pubblicata la Legge 8 ottobre 2025, n. 151, denominata "Istituzione della festa nazionale di San Francesco d'Assisi".

La **nuova Legge** prevede l'**istituzione della festa** nazionale di San Francesco d'Assisi per la giornata **del 4 ottobre**, a partire **dall'anno 2026**.

Finora il 4 ottobre era classificato come solennità civile, quale giornata della pace, della fraternità e del dialogo tra appartenenti a culture e religioni diverse, per la quale era stata prevista l'organizzazione di cerimonie, iniziative e incontri.

Dal 2026, in occasione dell'ottavo centenario dalla morte di San Francesco d'Assisi, che ricorrerà il prossimo anno, diventerà **festa nazionale dedicata al patrono d'Italia**. Oltre alla promozione di iniziative riguardanti i temi della pace, della fraternità tra i popoli, dell'inclusione sociale e della tutela dell'ambiente, ci saranno riflessi sulla gestione dei dipendenti per la chiusura dei luoghi di lavoro, per il divieto di compiere determinati atti giuridici e per il trattamento retributivo festivo.



Nel rispetto delle previsioni normative in vigore dal 1° gennaio 2026, la giornata del 4 ottobre viene qualificata sia come festività nazionale, in onore di San Francesco d'Assisi, sia come solennità civile, in onore di Santa Caterina da Siena. Si attende pertanto un prossimo intervento legislativo, sollecitato dal





Presidente della Repubblica lo scorso 8 ottobre, per definire il regime scelto, in quanto tale sovrapposizione, producendo effetti diversi e incompatibili, non è possibile nell'ordinamento italiano. In questo Approfondimento AP ci si sofferma sui principali riflessi di interesse per datori di lavoro/ sostituti di imposta, partendo dal presupposto che tale giornata, a regime, venga qualificata solo come festività nazionale.

MODIFICA DELLE RICORRENZE FESTIVE NAZIONALI

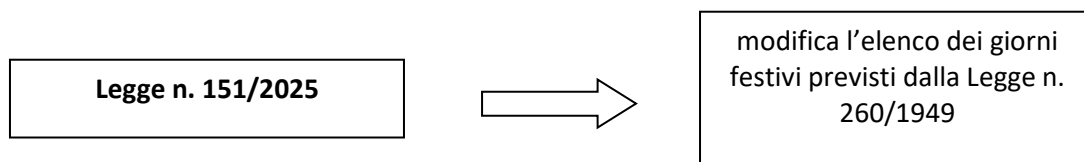
La Legge 8 ottobre 2025, n. 151, modifica l'articolo 2, Legge n. 260/1949 sulle disposizioni in materia di ricorrenze festive, che ora prevede quanto riportato:

“Sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:

- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno;
- il giorno dell'Epifania;
- il giorno della festa di San Giuseppe;
- il 25 aprile: anniversario della liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 1° maggio: festa del lavoro;
- il giorno della festa dei santi Apostoli Pietro e Paolo;
- il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
- **il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia;**
- il giorno di Ognissanti;
- il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
- il giorno di Natale;
- il giorno 26 dicembre.”

La nuova disposizione entra in vigore il 1° gennaio 2026

Si ricorda che, in aggiunta ai giorni festivi indicati nell'elenco di cui all'articolo 2, Legge n. 260/1949, anche il giorno 2 giugno, Festa nazionale della Repubblica, è considerata festa nazionale, ai sensi dell'articolo 1, Legge n. 260/1949, prima eliminato dall'articolo 1, Legge n. 54/1977 e poi reintrodotta con la Legge n. 336/2000.





I RIFLESSI SULLE ASSENZE DAL LAVORO

L'articolo 2 della Legge n. 260/1949 prevede che i giorni festivi, oltre alle domeniche, riepilogati nella seguente tabella hanno effetti, in tutto il territorio nazionale, sull'osservanza del completo orario festivo nei luoghi di lavoro e sul divieto di compiere determinati atti giuridici:

1° gennaio	6 gennaio	25 aprile	Pasquetta	1° maggio	2 giugno
15 agosto	4 ottobre	1° novembre	8 dicembre	25 dicembre	26 dicembre

Alla luce dell'articolo 1, Legge n. 54/1977, **non** sono, viceversa, più considerate **civili le festività** riportate nella seguente tabella:

19 marzo	Ascensione	Corpus Domini	29 giugno
----------	------------	---------------	-----------

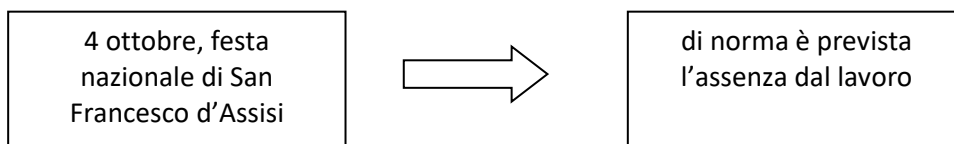
le quali sono state, in gran parte dei settori, tramutate nei c.d. permessi ex-festività da parte dei CCNL. Il 29 giugno è invece rimasto festivo limitatamente al Comune di Roma.

Caso particolare è quello del 4 novembre, il quale attualmente rientra nelle ricorrenze nazionali ai fini delle celebrazioni, ma **senza effetti civili**. La Legge n. 54/1977 aveva inoltre previsto che la sua celebrazione avvenisse nella prima domenica di novembre: l'effetto è che ad oggi il 4 novembre va trattato **secondo le previsioni dei Contratti Collettivi**, i quali in alcuni casi lo considerano come festività non goduta perché cadente in giorno festivo, ed in altri casi l'hanno assorbito all'interno della retribuzione.

Le **eventuali ulteriori giornate** festive, quali, ad esempio, il giorno del **Santo Patrono** della località in cui si svolge il lavoro o la Pasqua retribuita, sono di derivazione contrattuale e quindi non sempre previste.

Il **4 ottobre, a decorrere dal 2026**, viene quindi trattato come una qualsiasi altra festività con effetti civili, che prevede **l'assenza dal lavoro** o, in caso di espliciti accordi, il **recupero della stessa su un'altra giornata**, fermo restando, in quest'ultimo caso, il pagamento di una maggiorazione secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato.

Qualora, in base ad accordi tra datore di lavoro e lavoratore, o in base ad accordi sindacali stipulati dalle organizzazioni sindacali a cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato, **tale giornata venisse lavorata** e non recuperata, sarebbe necessario **retribuirla** secondo quanto previsto nel successivo paragrafo.

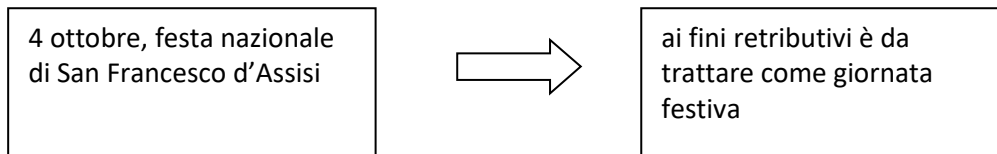


I RIFLESSI SULLA RETRIBUZIONE

In materia di retribuzione delle giornate festive, ai dipendenti **si applicano le regole generali** previste dalla Legge n. 260/1949 e successive modifiche, integrate dalle previsioni contenute nei **Contratti Collettivi**, di seguito riepilogate.



Il 4 ottobre, festa nazionale di San Francesco d'Assisi, a partire **dal 2026** va trattata come **giornata festiva** anche **dal punto di vista retributivo**.



Se la festività cade in un giorno lavorativo infrasettimanale

Qualora la festività sia **goduta**, ossia cada in un giorno lavorativo infrasettimanale e non venga lavorata, tale giornata va retribuita **come se fosse stata lavorata**.

Lo stesso principio **vale anche se il 4 ottobre** coincidesse con un'assenza considerata indipendente dalla volontà del lavoratore, ad esempio per infortunio, malattia, gravidanza, congedo matrimoniale, ferie, permessi, riduzione o sospensione del lavoro o altre assenze per giustificati motivi. Pertanto:

- ai **lavoratori retribuiti in misura fissa** (di solito impiegati e una parte degli operai) **non spettano decurtazioni** del trattamento retributivo, in quanto le festività godute sono già comprese nello stesso;
- ai **lavoratori non remunerati in misura fissa mensile** (di solito operai e lavoratori somministrati) **va corrisposto un trattamento economico** di festività rapportato ad un sesto della retribuzione settimanale, fatte salve le diverse disposizioni dei Contratti Collettivi.

Rimangono escluse dall'obbligo di retribuzione solo le festività che cadono durante le assenze non retribuite, ingiustificate e per sciopero, in quanto considerate conseguenti alla volontà del lavoratore.

Normalmente, salve le diverse disposizioni dei Contratti Collettivi, le festività cadenti nella sesta giornata non lavorativa (solitamente il sabato) si trattano come festività infrasettimanali.

Se la festività cade nel giorno di riposo o in coincidenza con un'altra festività

Qualora la festività sia **non goduta**, ossia cada in un giorno in cui già non era prevista attività lavorativa, la festività **non lavorata va comunque retribuita**. Ai lavoratori, a prescindere dal fatto che siano retribuiti in misura fissa o meno, spetterà quindi, oltre alla normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio, anche un'ulteriore retribuzione corrispondente alla giornata festiva.

Nel 2026 il 4 ottobre cadrà di domenica, e quindi in via generale ci si troverà nell'ipotesi di festività non goduta, da pagare oltre alla normale retribuzione, con il conseguente impatto finanziario ed economico per le aziende, ma senza aumento delle giornate di assenza.

Fatta salva ogni diversa ed espressa previsione contrattuale, il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva riconosciuto ai lavoratori retribuiti in misura fissa, in caso di coincidenza di una festività con il giorno di riposo (solitamente la domenica), non compete in caso di coincidenza della stessa con la sesta giornata non lavorativa (solitamente il sabato).

Le somme aggiuntive erogate per la festività concorrono regolarmente a formare imponibile previdenziale e fiscale, assieme alle altre competenze del mese.



Se la festività viene lavorata

Nei casi in cui il lavoratore sia **tenuto a prestare attività lavorativa nella giornata festiva** cadente in giornata infrasettimanale, al dipendente spetta, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, il **pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate, aumentate secondo le percentuali** previste dai Contratti Collettivi applicati.

Se la **festività lavorata** cadesse durante il **giorno di riposo o in coincidenza con un'altra festività**, quale il Patrono del luogo in cui ha sede l'azienda, al lavoratore andrebbero quindi erogate:

- la normale retribuzione, comprensiva della giornata festiva,
- la retribuzione per festività non goduta,
- il pagamento delle ore di lavoro prestate, aumentate secondo le percentuali previste dai Contratti Collettivi applicati.

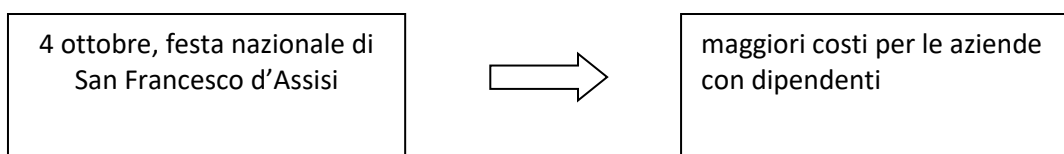
Alcuni Contratti Collettivi prevedono la possibilità di attribuire un **riposo compensativo** in sostituzione della sola indennità economica, ma la regola generale prevede almeno la corresponsione di una maggiorazione economica in presenza di giornata festiva lavorata.

Le somme aggiuntive erogate per la festività concorrono regolarmente a formare imponibile previdenziale e fiscale, assieme alle altre competenze del mese.

I RIFLESSI SUL COSTO DEL LAVORO

L'**introduzione** della nuova festività di San Francesco d'Assisi determina un **impatto negativo** sul costo del lavoro per le aziende con dipendenti. Nello specifico:

- se il **dipendente lavora una giornata in meno**, aumenta il costo medio orario del lavoro in quanto la retribuzione non varia, mentre le ore di produttività si riducono. Qualora si usufruisca del riposo compensativo si deve aggiungere anche il costo della maggiorazione per lavoro in giornata festiva;
- nell'ipotesi di **giornata festiva lavorata o non goduta** (perché cadente nel giorno di riposo o in coincidenza con un'altra festività) il costo aumenta in quanto il lavoratore percepisce una retribuzione aggiuntiva.

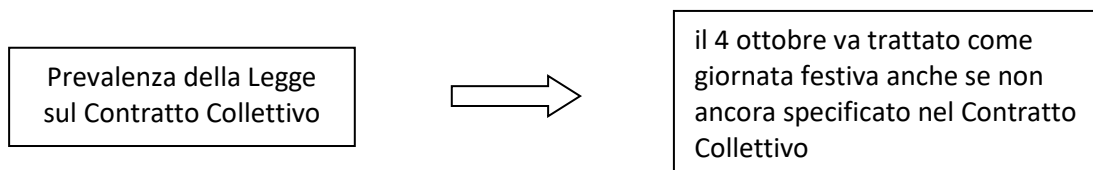


I RIFLESSI SUI CONTRATTI COLLETTIVI

Alla luce di questa novità, i Contratti Collettivi si troveranno a dover **adeguare** le proprie disposizioni in materia di festività riconosciute.

Nelle more degli aggiornamenti dei Contratti Collettivi, tale giornata sarà comunque da considerare festiva nel rispetto di quanto previsto dalla Legge.

In considerazione degli aumenti di costo determinati dall'introduzione di una nuova giornata festiva, non è da escludere che le organizzazioni sindacali, in sede di contrattazione collettiva, valuteranno di introdurre delle previsioni che ne limitino l'impatto.



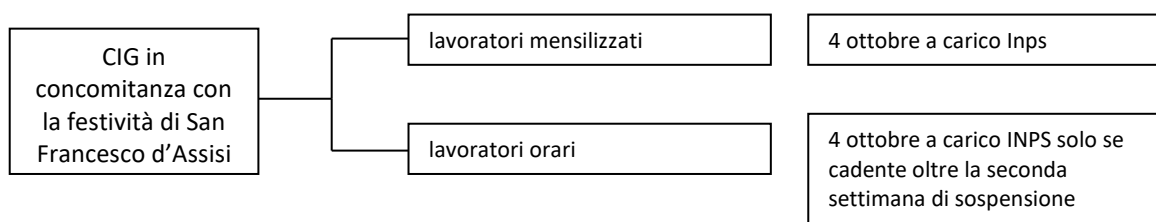
I RIFLESSI SULLA CIG

Come noto, e fermo restando che per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (**c.d. mensilizzati**) le festività civili, nazionali e religiose, **non comportano** in ogni caso **riduzione** della misura **delle integrazioni salariali**, gli articoli 1 e 2 della Legge n. 90/1954 prevedono che, per i lavoratori retribuiti non in misura fissa (**c.d. orari**), in caso di **CIG le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno devono sempre essere retribuite** da parte del datore di lavoro.

Il **datore** deve retribuire ai lavoratori orari anche le altre festività infrasettimanali cadenti nelle prime due settimane di sospensione, e solo oltre le due settimane è l'INPS ad integrare.

La Legge 8 ottobre 2025, n. 151 non va a modificare l'articolo 1, Legge n. 90/1954, e quindi la nuova festività di San Francesco d'Assisi non acquisisce il medesimo trattamento previsto per la CIG coincidente con le festività del 25 aprile, 1° maggio o 2 giugno per i lavoratori non retribuiti in misura fissa.

Il 4 ottobre va quindi trattato come le altre festività nazionali.



Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 21.10.2025

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)