

## Primo maggio 2026 in busta paga: quanto spetta e cosa c'è da sapere

Il 1° maggio è la festa dei lavoratori: quanto spetta in busta paga? Cosa sapere su questa festività civile giornata rossa di calendario.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 29 aprile 2026)



Come è indicata la festività di giovedì 1° maggio 2026 in busta paga? Il [primo maggio è la festa dei lavoratori](#) ed è una festività nazionale di tipo civile. Per questa ragione, così come accade per le altre festività civili, i lavoratori dipendenti troveranno questa giornata indicata nel cedolino paga con una retribuzione particolare rispetto alle altre, a seconda del giorno della settimana in cui si trova. Per quest'anno il giorno festivo cade di venerdì, pertanto si tratta di festività goduta, e quindi i lavoratori non troveranno una sorta di bonus 1° maggio in busta paga come vedremo in seguito.

Vediamo quindi come viene computato il primo maggio 2026 nello stipendio, distinguendo fra retribuzione oraria e mensilizzata, ma prima riepiloghiamo quali sono le festività civili e religiose valide su tutto il territorio nazionale e cosa prevede in generale la normativa sulle festività infrasettimanali e su quelle cadenti di domenica.

### *Indice:*

- [Quali sono le Festività civili e religiose in Italia](#)
- [Festività 1 maggio 2026 in busta paga: cosa significa festività goduta](#)
- [Esempio di calcolo della busta paga con il primo maggio](#)
- [Dove trovare il primo maggio \(festività non goduta\) in busta paga](#)

- [Cosa accade con le festività cadenti di domenica](#)
- [Cosa accade se la festività cade di sabato](#)
- [Cosa succede se si lavora il 1° maggio](#)

## Quali sono le Festività civili e religiose in Italia

La legge, oltre che la contrattazione collettiva di primo e di secondo livello, prevede il diritto del lavoratore ad assentarsi dal lavoro nei giorni festivi previsti dalla normativa vigente, ovvero nei giorni di festività civili e religiose.

Le festività comuni a tutti i lavoratori sono:

- 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.

## Festività 1° maggio 2026 in busta paga: cosa significa festività goduta

Il 1° maggio 2026 è un venerdì, pertanto è considerato come giorno di festività goduta o infrasettimanale. In questi casi il lavoratore, anche se è assente dal lavoro ha diritto alla retribuzione, quindi equivale a un giorno di permesso retribuito in busta paga.

Nel caso in cui la festività del 1/5 cada in una domenica, come nel 2022, si sarebbe parlato di **festività non goduta**.

## Festività 1° maggio in busta paga impiegati (o paga mensilizzata)

Gli impiegati e in generale i dipendenti con paga mensilizzata si trovano nel cedolino una giornata come se fosse lavorata, quindi se sono retribuiti con 26 giornate mensili, nella busta paga di maggio trovano 26 giornate lavorate o 25 giornate lavorate più 1 giornata di festività.

## Festa dei lavoratori nella busta paga degli operai (o paga oraria)

Gli operai, o in generale i lavoratori che ricevono la paga oraria, troveranno in busta paga di maggio il numero delle giornate lavorate più la giornata di festività goduta in quanto festività infrasettimanale (l'equivalente di una giornata di lavoro retribuita anche se non lavorata).

## Esempio di calcolo della busta paga con il primo maggio

Facciamo un esempio semplice. Nel 2026 il 1° maggio cade di venerdì, quindi è una festività infrasettimanale retribuita anche se non lavorata.

Per un impiegato con stipendio mensile di 1.560 euro (divisore 26), in busta paga di maggio la giornata viene conteggiata come lavorata oppure indicata come festività. In ogni caso il totale resta invariato: 1.560 euro lordi.

Per un operaio pagato a ore, ad esempio 10 euro l'ora per 8 ore al giorno, la festività viene pagata a parte. Se nel mese lavora 168 ore (1.680 euro), si aggiungono 80 euro per il 1° maggio ossia 8 ore retribuite anche se non ha lavorato. La retribuzione totale sale così a 1.760 euro lordi.

### Dove trovare il primo maggio (festività non goduta) in busta paga

Le festività non godute compaiono nella parte centrale del cedolino, insieme alle ore lavorate e alle voci della retribuzione mensile. Qui si possono verificare importi e dettagli legati sia a queste giornate sia alle altre componenti dello stipendio.

In generale si parla di festività non goduta quando cade di domenica, ma possono esserci eccezioni. Per questo è sempre importante fare riferimento al **CCNL**, che stabilisce regole e modalità di pagamento in base al settore.

Ecco un esempio pratico di come può comparire in busta paga la festività del 1° maggio, con il relativo calcolo della retribuzione anche se non lavorata.

AZIENDA		DIPENDENTE		MESE		DATA EMISSIONE		
ROSSI SRL		MARIO ROSSI		MAGGIO 2026		31/05/2026		
QUALIFICA OPERAIO		LIVELLO 3°		CODICE FISCALE RSSMRA80A01H501X		PAGINA 1 / 1		
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE				ORE / GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	
PAGA ORARIA					10,00000			
ORE LAVORATE				168,00	10,00000	1.680,00		
FESTIVITÀ 01/05/2026 (1° MAGGIO) - FESTIVITÀ INFRASSETTIMANALE				8,00	10,00000	80,00		
TOTALE COMPETENZE						1.760,00		
DETTAGLIO CALCOLO FESTIVITÀ 1° MAGGIO 2026						DETRAZIONI		IMPORTO
PAGA ORARIA		10,00 €				CONTRIBUTO IVS		- 153,80
ORE GIORNALIERE		8				CONTRIBUTO DIS-COLL		- 12,88
IMPORTO FESTIVITÀ (8 ore x 10,00 €)		80,00 €				IRPEF		- 296,45
La festività è retribuita anche se non lavorata.						ADD. REGIONALE		- 26,19
						ADD. COMUNALE		- 14,20
						TOTALE TRATTENUTE		- 503,52
TOTALE COMPETENZE		1.760,00		TOTALE TRATTENUTE		503,52		<b>NETTO IN BUSTA</b> <b>1.256,48 €</b>
<b>Note:</b> Il 1° maggio 2026 cade di venerdì: festività infrasettimanale retribuita.								

Esempio pratico di calcolo della busta paga con festività infrasettimanale del 1° maggio

### Cosa accade con le festività cadenti di domenica

Nei casi in cui il 1° maggio cade di domenica (come nel 2022), non si ha la possibilità di godere di una giornata di riposo aggiuntiva. Questo è quindi il classico caso di festività non goduta.

L'articolo 5, comma 3 della Legge 260/1949 prevede testualmente:

*Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.*

Tradotto in parole più semplici ogni lavoratore in questa situazione percepisce una giornata aggiuntiva di retribuzione.

### **Domenica 1° maggio in busta paga: vale la festività non goduta?**

Il discorso della **festività non goduta** non vale per il 1° maggio. Infatti le festività civili nazionali del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, sono sempre pagate.

La **Legge n. 90/1954** prevede che, quando festività civili come **25 aprile, 1° maggio e 2 giugno** cadono di domenica o in un giorno di riposo compensativo, al lavoratore spetti, oltre allo stipendio mensile, una quota aggiuntiva pari a una giornata di retribuzione (di norma **1/26 della mensilità**, secondo il divisore contrattuale).

Indipendentemente dalle previsioni del CCNL (contratto collettivo) applicato e dal giorno della settimana in cui cade (quindi anche di sabato e negli altri feriali). Ecco perchè si può anche chiamare **bonus 1° maggio in busta paga**. Quindi che sia una festività goduta o meno per il primo maggio troveremo sempre una giornata retribuita in più in busta paga.

Ciò appena enunciato non vale invece per le festività nazionali religiose per le quali bisognerà fare la distinzione per i giorni feriali, il sabato e la domenica.

### **Cosa accade se la festività cade di sabato**

La situazione cambia quando una festività ricade di sabato in un'organizzazione del lavoro su cinque giorni, dal lunedì al venerdì. In questo caso, il sabato è considerato semplicemente un giorno di riposo e non una giornata festiva ai fini retributivi.

La ragione è piuttosto chiara: trattandosi di un giorno in cui il lavoratore, in base al contratto, non avrebbe comunque prestato attività, non matura alcun compenso aggiuntivo.

In altri termini, nell'ordinamento italiano il sabato, di norma, non è qualificato come giorno lavorativo, salvo situazioni particolari o specifiche eccezioni. Resta sempre fondamentale verificare quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL) applicato in azienda.

### **Cosa succede se si lavora il 1° maggio**

Il lavoratore può essere chiamato a lavorare anche nel giorno di festività e quindi anche il primo maggio. Esempi classici sono i lavoratori del commercio e del turismo, della pubblica sicurezza o della Sanità.

In questi casi la legge prevede che nel caso di lavoro festivo il lavoratore ha diritto, oltre alla normale retribuzione della giornata lavorativa, anche ad una retribuzione maggiorata prevista dal contratto collettivo e in più ci verrà pagata la giornata di "Festività retribuita".

Per approfondimenti vi rimandiamo alla lettura della nostra guida sul [Lavoro festivo](#).

### **E' obbligatorio lavorare nei festivi?**

Ma è obbligatorio lavorare nei giorni di festività, ovvero nei giorni di calendario segnati di rosso. A differenza di altri diritti dei lavoratori, pensiamo ad esempio alle ferie (art. 36 della Costituzione) il diritto al riposo nei giorni festivi non è un diritto assoluto. Questo diritto non è cioè sancito dalla Costituzione, né regolato da una legge; per tale ragione vale ciò che prevedono i CCNL, gli accordi aziendali o di secondo livello, i contratti individuali, la giurisprudenza e la prassi in materia.

L'orientamento comune della Cassazione è concorde sul fatto che questo obbligo non può essere previsto nei CCNL, ma può essere previsto nel contratto individuale di lavoro.

In linea di massima quindi il lavoratore può rifiutarsi di lavorare nei giorni festivi, senza perdere il diritto alla normale retribuzione; tranne che l'obbligo non sia previsto da apposita clausola inserita nel contratto individuale di lavoro.