

San Francesco, il 4 ottobre cade di domenica: cosa cambia in busta paga

Il 4 ottobre 2026, festa di San Francesco, cade di domenica: come viene pagato a impiegati, operai e turnisti e cosa controllare in busta paga.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 1° ottobre 2026)



Il 4 ottobre 2026, festa nazionale di San Francesco, cade di domenica: gli effetti sulla busta paga dipendono dal contratto e dal sistema di retribuzione.

Il 4 ottobre 2026 è una festività nazionale dedicata a San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia. La ricorrenza entra nel calendario dei giorni festivi e produce effetti anche sul lavoro e sulla retribuzione dei dipendenti.

Quest'anno, però, il 4 ottobre cade di domenica. Per chi riposa abitualmente in questa giornata non ci sarà un giorno aggiuntivo a casa, ma la coincidenza può comportare un importo in più nella busta paga di ottobre.

Il trattamento non è identico per tutti: bisogna distinguere tra impiegati, operai mensilizzati, operai pagati a ore e turnisti. Anche i dipendenti pubblici seguono una disciplina diversa da quella del settore privato.

Il 4 ottobre è una festività nazionale dal 2026

La legge 8 ottobre 2025, n. 151, entrata in vigore il 1° gennaio 2026, ha istituito la festa nazionale di San Francesco d'Assisi, inserendo il 4 ottobre tra i giorni festivi previsti dalla legge n. 260/1949.

Non si tratta quindi soltanto di una giornata commemorativa: è una festività riconosciuta su tutto il territorio nazionale, indipendentemente dal Comune in cui si lavora e dalla festa del patrono locale.

Nel 2026 la prima applicazione coincide con una domenica. Di conseguenza, gli effetti più immediati riguardano soprattutto il **trattamento economico della festività** e il servizio prestato da chi lavora anche nei giorni festivi.

Impiegati e operai mensilizzati: una quota in più

Per i dipendenti del settore privato con **retribuzione mensile fissa**, il trattamento generalmente previsto per la festività coincidente con la domenica consiste in una **quota giornaliera aggiuntiva**, da sommare alla normale paga del mese.

Il criterio frequentemente utilizzato dai contratti collettivi è **un ventiseiesimo della retribuzione mensile utile**, ma non è universale: alcuni CCNL prevedono divisori diversi.

Ad esempio, con una base retributiva utile di 2.000 euro e un divisore contrattuale pari a 26:

$2.000 \div 26 = 76,92$ euro lordi aggiuntivi.

Il trattamento riguarda tanto gli **impiegati mensilizzati** quanto gli **operai effettivamente retribuiti in misura fissa mensile**, secondo le disposizioni applicabili.

Per verificare il conteggio bisogna controllare anche quali elementi della retribuzione entrano nella base di calcolo. Non è sempre corretto dividere per 26 il totale lordo del cedolino, che potrebbe comprendere straordinari, rimborsi o altre voci escluse.

Operai pagati a ore: il 4 ottobre viene pagato anche di domenica

Sì: nel caso ordinario, l'operaio retribuito a ore ha diritto al compenso della festività del 4 ottobre anche se cade di domenica e non viene lavorata. La ricorrenza, quindi, non viene persa. Alle retribuzioni delle ore effettivamente lavorate nel mese si aggiunge il **compenso della festività**, determinato secondo la legge e il CCNL.

Il criterio legale è una retribuzione corrispondente a **un sesto dell'orario settimanale contrattuale**. Con 40 ore settimanali:

$40 \div 6 = 6$ ore e 40 minuti, normalmente indicate nel cedolino come **6,67 ore**.

Ipotizzando una paga oraria utile di 12 euro:

$12 \times 40 \div 6 = 80$ euro lordi per la festività.

Il contratto collettivo può prevedere un trattamento diverso o più favorevole, ad esempio il pagamento di otto ore. La distribuzione dell'orario su cinque giorni settimanali, da sola, non comporta automaticamente il riconoscimento di otto ore.

La differenza rispetto al mensilizzato è quindi nel meccanismo: **chi ha la paga mensile riceve la quota aggiuntiva prevista per la coincidenza con la domenica; chi è pagato a ore riceve il compenso della festività oltre alla paga delle ore lavorate**. Per il lavoratore a ore non si riconoscono automaticamente due compensi della stessa festività.

Chi lavora domenica 4 ottobre perché è di turno

Per chi presta servizio in negozi, alberghi, ospedali, stabilimenti o altre attività operative anche la domenica, occorre guardare il turno programmato.

Se il dipendente **lavora il 4 ottobre**, la prestazione viene svolta in una giornata che coincide con una festività nazionale. Nel settore privato bisogna quindi considerare il trattamento economico della festività e quello delle ore lavorate, con le **maggiorazioni previste dal CCNL**.

Non esiste una percentuale unica valida per tutti i settori. Inoltre, le maggiorazioni per lavoro domenicale, festivo, notturno e le indennità di turno **non si sommano automaticamente**: il contratto stabilisce quali spettano e quando sono cumulabili.

Anche lo straordinario va tenuto distinto. **Lavorare il 4 ottobre non significa automaticamente fare straordinario**, se il servizio rientra nel normale orario previsto dal turno.

Per i turnisti il conteggio deve inoltre tenere conto delle clausole che regolano il riposo settimanale, soprattutto quando questo cade abitualmente in un giorno diverso dalla domenica.

Chi lavora anche la domenica, ma il 4 ottobre ha riposo

Un altro caso è quello del dipendente che lavora abitualmente anche la domenica, ma **ha il riposo settimanale programmato proprio il 4 ottobre**.

Non essendoci una prestazione, **non spettano le maggiorazioni legate alle ore lavorate**. Nel settore privato va invece riconosciuto il trattamento della festività coincidente con la domenica e con il riposo, secondo il sistema retributivo e le regole applicabili:

- per il mensilizzato, generalmente una quota giornaliera aggiuntiva;
- per il lavoratore a ore, il compenso della festività secondo il criterio legale o contrattuale.

Non nasce automaticamente il diritto a un ulteriore giorno libero. Un eventuale recupero deve essere previsto dalla disciplina applicabile.

Se, invece, il dipendente viene chiamato a lavorare proprio nel giorno destinato al riposo settimanale, occorre verificare anche le regole sul lavoro nel riposo e sul relativo recupero.

Per evitare errori, non bisogna confondere il **riposo settimanale** con una semplice giornata non lavorativa dovuta alla distribuzione dell'orario: alcuni contratti riservano trattamenti specifici alla coincidenza della festività con il riposo effettivo.

Dipendenti pubblici: regole diverse

La quota aggiuntiva normalmente prevista nel settore privato **non si applica automaticamente al pubblico impiego contrattualizzato**.

La disciplina legislativa ha escluso, per questi rapporti, l'applicazione della disposizione sul compenso aggiuntivo per le festività civili nazionali coincidenti con la domenica.

Per chi presta servizio il 4 ottobre occorre quindi verificare il **CCNL del comparto**, distinguendo tra turno ordinario festivo, lavoro oltre l'orario e servizio nel giorno di riposo settimanale. Indennità, compensi e riposi possono cambiare a seconda della situazione.

Part-time, assenze e festa del patrono: le verifiche particolari

Gli esempi numerici riportati riguardano situazioni ordinarie. Per il **part-time** il calcolo deve tenere conto dell'orario individuale e del contratto applicato; nel part-time verticale o misto rileva anche la collocazione della festività rispetto ai periodi di lavoro.

In presenza di **malattia, maternità, infortunio, aspettativa o cassa integrazione**, il trattamento della festività deve essere coordinato con quello dell'assenza. Non si può presumere che gli importi ordinari spettino sempre nello stesso modo, soprattutto nei rapporti sospesi.

Se San Francesco è anche il **patrono della località in cui si lavora**, la coincidenza non comporta automaticamente due quote di retribuzione o due giorni liberi: bisogna verificare l'eventuale disciplina contrattuale sulla sostituzione della festa patronale.

Quali sono le altre festività nazionali

Oltre al nuovo 4 ottobre, il calendario dei giorni festivi comprende le seguenti ricorrenze civili e religiose.

Data	Festività	Natura
1° gennaio	Capodanno	Civile
6 gennaio	Epifania	Religiosa
Domenica, data mobile	Pasqua	Religiosa
Lunedì dopo Pasqua	Lunedì dell'Angelo, Pasquetta	Di origine religiosa
25 aprile	Festa della Liberazione	Civile
1° maggio	Festa del Lavoro	Civile
2 giugno	Festa della Repubblica	Civile
15 agosto	Assunzione di Maria, Ferragosto	Religiosa
4 ottobre	San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia	Festa nazionale di origine religiosa
1° novembre	Ognissanti	Religiosa
8 dicembre	Immacolata Concezione	Religiosa
25 dicembre	Natale	Religiosa
26 dicembre	Santo Stefano	Di origine religiosa

Sono festivi anche **tutte le domeniche**. A queste ricorrenze si aggiunge la festività locale del Santo Patrono, secondo le disposizioni applicabili.

Cosa controllare nella busta paga di ottobre 2026

Per verificare il trattamento del 4 ottobre bisogna partire da tre elementi: **CCNL applicato, sistema di paga e situazione effettiva della giornata**, cioè lavoro o riposo.

Chi non lavora può trovare una voce come “festività non goduta”, “festività domenicale” o una denominazione equivalente. Chi presta servizio deve verificare anche le ore lavorate e le maggiorazioni.

Gli importi degli esempi sono **lordi**. Se il conteggio non è chiaro, è utile chiedere all’ufficio paghe quale base retributiva, divisore e disposizione contrattuale siano stati utilizzati.