



A cura del **Coordinamento Regionale FIBA/CISL** delle Banche di Credito Cooperativo delle **Marche**.

FIBA/CISL Marche – Via Corinaldo, 18 – 60100 Ancona

e-mail. marche@fiba.it Tel. 071 - 899560 Fax. 071 - 2803905.

LBA News - Giugno 2006

E' tempo di prendersi le ferie!!

Cosa prevedono il Contratto Nazionale di Lavoro e le Leggi

Tutti gli anni giunge il tempo in cui diviene necessario fissare, nelle varie realtà produttive, il calendario delle ferie valido per l'anno in corso.

Il **coordinamento Regionale Fiba Cisl** delle B.C.C. ha redatto il presente giornalino nella forma di domanda e risposta per garantire alle colleghe e ai colleghi la necessaria chiarezza relativa alle varie normative in atto (disposizioni di legge, C.C.N.L.); ciò al fine di fornire la più ampia ed esaustiva informativa su un argomento tanto delicato quale le ferie.

Per garantire un'informazione completa analizziamo qui di seguito le varie tipologie di assenze dal luogo di lavoro legate a: **ferie**, **ex festività**, **R.o.I.** (riduzione orario lavoro), **banca delle ore**.

F E R I E

Domanda – Come e da chi vengono fissati i periodi di ferie ?

Risposta – I turni di ferie devono essere fissati tempestivamente dall'azienda, comunicati al personale e rispettati: solo in casi eccezionali possono essere variati per intesa tra azienda e lavoratore. **I turni vanno fissati in base alle richieste dei lavoratori tenendo conto delle esigenze di servizio.**

Domanda – In quale periodo possono essere richieste le ferie ?

Risposta – I turni di ferie vanno stabiliti in modo da consentire, l'assenza dal lavoro per almeno **tre settimane consecutive** dal **1°Marzo** al **30 Novembre**, salva la possibilità di accordo diverso tra le parti.

Domanda – Esistono dei criteri di precedenza ?

Risposta – I turni di ferie devono essere stabiliti, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tenendo conto delle richieste dei lavoratori in rapporto a:

- a) disabili rientranti nelle categorie previste dalla legge 12.03.99 n° 68;
- b) anzianità di servizio;
- c) situazione familiare.

Domanda – Quanti giorni di ferie sono spettanti nel primo anno di lavoro ?

Risposta – per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione **20 giorni**; da **riproporzionare** in **ragione del numero di mesi**, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di **servizio prestato**. Ai lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art.1 della legge 12 marzo 1999, n° 68 durante l'anno di assunzione, spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda che l'assunzione sia avvenuta nel primo o nel secondo semestre.

Domanda – Quanti giorni spettano dall'anno successivo all'assunzione?

Risposta – **4° area professionale – Quadri Direttivi**

per gli assunti entro il 31 dicembre 2001 **27 gg annuali**;

per gli assunti dopo il 31 dicembre 2001 **26 gg annuali**;

per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 1/12 della suddetta misura (26 giorni) per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

1°,2° 3° area professionale

per gli assunti **25 gg annuali**;

per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione **20 gg annuali**; da **riproporzionare** in ragione del n° di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

1°area professionale ad orario ridotto la durata delle ferie è la seguente:

con oltre 15 anni di anzianità **25 gg annuali**;

dall'anno successivo a quello di assunzione e fino a 15 anni di anzianità

20 gg annuali;

per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione **20 gg annuali**; da **riproporzionare** in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

Domanda – Come vengono computati i giorni semifestivi fruiti come ferie ?

Risposta – I giorni semifestivi al computo del periodo di ferie vanno considerati lavorati a metà.

Domanda – Come maturano le ferie in caso di assenza da servizio ?

Risposta – Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Se l'assenza è causata da malattia od infortunio, la riduzione ordinata dal comma precedente non si applica per i primi sei mesi, ovvero 180 giorni in caso di assenza causata da malattia od infortunio non continuativi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Domanda – Le ferie possono essere interrotte ?

Risposta – Le ferie possono essere interrotte in 2 casi:

per **malattia** del lavoratore(a seguito di ricovero ospedaliero anche nel caso del figlio fino a 8 anni di età)

per **richiamo** dalle ferie.

Domanda – Cosa succede ad un lavoratore se si ammala durante il periodo di ferie ?

Risposta – *i giorni di accertata malattia intervenuta nel corso delle ferie, malattia che il dipendente deve immediatamente denunciare all'azienda, non sono computati nella durata delle medesime.*

Domanda – Può un lavoratore essere richiamato dalle ferie ?

Risposta – *L'azienda può richiamare in servizio il lavoratore durante il periodo di ferie, quando urgenti necessità lo richiedano.*

Domanda – Il lavoratore ha diritto ad un rimborso per il richiamo dal periodo di ferie ?

Risposta – *Il lavoratore richiamato ha diritto di completare le ferie in altra epoca ed al rimborso delle spese che dimostri siano derivate dalla interruzione.*

Detto rimborso comprende anche le spese di trasporto, di vitto e di alloggio sostenute per il viaggio di rientro e per quello eventuale di ritorno nella località in cui il lavoratore si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

Il rimborso deve aver luogo pure nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Domanda – Le ferie possono essere monetizzate ?

Risposta – *L'articolo 36 della Costituzione Italiana recita : “.. il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi..). L'unico caso previsto dal CCNL di pagamento delle ferie è quello relativo a cessazione del rapporto di lavoro senza che il lavoratore abbia usufruito delle ferie spettanti, in tal caso è prevista la monetizzazione di quanto maturato.*

EX FESTIVITA'

Domanda – Quanti giorni ex-festività ci sono nel corso dell'anno ?

Risposta – *4° area professionale – Quadri Direttivi spettano 5 giorni di permesso retribuito.*

1°,2° e 3° area professionale

- *per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già inclusi nei 25 giorni di ferie);*
- *con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie già inclusi nei 25) e ulteriori 2 giorni di permesso retribuito per un totale di 27 giorni;*
- *con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito per un totale di 30 giorni.*

Domanda – Quanti giorni spettano in caso di assenza dal servizio o di assunzione o cessazione durante il corso dell'anno ?

Risposta – *Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al normale trattamento economico, i permessi sopra previsti vanno ridotti in proporzione dei mesi interi di assenza. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli stessi permessi competono in proporzione ai mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione superiore a 15 giorni.*

Domanda – I permessi non fruiti possono essere retribuiti ?

Risposta – I permessi previsti comunque non utilizzati nel corso dell'anno solare, come gli eventuali resti inferiori ad un giorno, vanno liquidati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza (ultimo comma art.53 CCNL). E' prassi delle Aziende accreditare i permessi non fruiti nel residuo ferie dell'anno successivo.

EX ARTICOLO 48

Domanda - Quante ore spettano di riduzione ex-articolo 48 ?

Risposta – Per i lavoratori della 1°,2° e 3° area professionale **assunti entro 31 dicembre 2000** spettano **15 ore individuali** da utilizzarsi nel corso dell'anno di maturazione;

Per i lavoratori della 1°,2° e 3° area professionale **assunti dal 1° gennaio 2001** spettano **7 ore e 30 minuti** da utilizzarsi nel corso dell'anno di maturazione;

Domanda – Esistono dei criteri di utilizzazione di questi permessi ?

Risposta – La richiesta va fatta con un minimo di un giorno di preavviso e con un limite minimo di 1 ora per volta. L'utilizzazione di tali permessi non può avvenire contemporaneamente da parte di più di 1 lavoratore nelle aziende fino a 15 dipendenti e del 15% del personale in forza nelle aziende con più di 15 dipendenti.

R. O. L. - BANCA DELLE ORE

Domanda – Che cos'è la Banca delle ore ?

Risposta – Per i lavoratori della **1°,2° 3° area professionale** la banca delle ore rappresenta uno strumento di **50 ore di flessibilità** del normale orario di lavoro che comprende anche le **23 ore di riduzione d'orario (R.O.L.)** per chi ha scelto l'opzione di lavorare per 37 ore e 30 minuti settimanali. Secondo questo meccanismo le prime 27 ore (23+27 tot 50), in eccedenza al normale orario di lavoro, non vengono retribuite ma recuperate sotto forma di riposo.

Domanda – Esistono dei criteri di recupero ?

Risposta – Nei primi **6 mesi** dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra Azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'Azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre **24 mesi** dal predetto espletamento. Trascorso tale termine, l'Azienda, nei successivi **6 mesi**, fisserà – previo accordo con il lavoratore – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruiti. In difetto di accordo l'Azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

Il senso di questa disposizione contrattuale, contenuta nel rinnovo del CCNL 27/09/2005, è di considerare "la banca delle ore" un diritto acquisito e non rinunciabile da parte del lavoratore.