



ORIENT-EXPRESS

Informazioni e approfondimenti utili all'orientamento a cura della
Fiba/Cisl UniCredit Spa N. 02/2013 - 4/03/2013



Ferie, ex festività ed altro

Quadri Direttivi

FERIE (ART.55 n.3 CCNL 19/1/2012)

E' un periodo di riposo annuale spettante, di diritto, ai lavoratori per integrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa.

Sull'argomento sono in vigore rispettivamente: l'art.2109 del codice civile, il D.Lgs 66/2003 e il D.Lgs 213/2004.

Articolo 2109 del Codice Civile

... Ha anche diritto ... ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità (att. 98). L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie ...

Nel nuovo CCNL 19/1/2012 c'è l'impegno delle parti a far sì che le ferie vengano fruito interamente nell'anno di competenza.

Quanti giorni spettano nel primo anno di lavoro?

Spettano 2 giorni di ferie per quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di 20 giorni.

Quadri Direttivi disabili (rientranti nelle categorie di cui all'art.1 della legge 12 marzo 1999 n.68) : 20 giorni, se assunti nel 1° semestre solare; 12 giorni, se assunti nel 2° semestre solare.

Quanti giorni spettano dall'anno successivo a quello dell'assunzione?

26 giorni.

Ferie e part-time (art.35 CCNL 19/1/2012)

Nel part-time orizzontale spetta lo stesso numero di giorni previsto per i full-time.

Nel part-time verticale le ferie vengono calcolate proporzionandole al minor numero di giornate lavorative prestate nella settimana, mese o anno.

Come maturano le ferie in caso di assenza dal servizio?

Il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

In caso di assenze per malattia, la riduzione non si applica per i primi 6 mesi; se l'assenza è superiore ai 6 mesi, la riduzione non si applica per i primi 6 mesi, salvo che l'assenza duri per l'intero anno.

I turni delle ferie devono essere fissati **tempestivamente** dall'azienda, **confermati** al personale e **rispettati**.

Le ferie devono essere utilizzate per intere giornate e possono essere fruito in qualsiasi periodo dell'anno; di prassi, entro il primo trimestre dell'anno, devono, invece, essere fissati i turni di ferie (prassi aziendale).

L'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi. (Nella prassi l'azienda chiede che si programmino almeno 2 settimane consecutive).

Nella predisposizione dei turni di ferie, fatte salve le esigenze di servizio, viene data precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto a:

- ◆ situazione familiare;
- ◆ anzianità di servizio.

SOLO IN CASI ECCEZIONALI I TURNI DI FERIE FISSATI POSSONO ESSERE VARIATI CON INTESA TRA LAVORATORE E AZIENDA.

In Unicredit, nel caso il lavoratore abbia necessità di spostare uno o più giorni di ferie deve inviare una richiesta al responsabile, essere autorizzato, e ripianificare le stesse in un altro periodo, di norma, identico per durata a quello precedentemente inserito.

L'azienda può richiamare il lavoratore dalle ferie solo quando urgenti necessità di servizio lo richiedano. Il lavoratore richiamato ha diritto di completare le ferie in altra epoca e ha diritto a rimborsi per le spese che dimostri siano derivate dall'interruzione.

In caso di malattia durante il periodo di ferie, i giorni di infermità accertata, che il dipendente deve immediatamente denunciare all'azienda, non sono computati nella durata delle ferie.

La malattia del bambino fino agli 8 anni di età che comporti il ricovero ospedaliero, interrompe il decorso delle ferie del genitore.

Le ferie non sono monetizzabili, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi causa). Al lavoratore che non abbia già usufruito delle ferie, viene liquidata la retribuzione (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno, quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno. Se invece sono state fruito più giornate di ferie delle spettanti, verrà trattenuto dal Tfr un importo con lo stesso criterio.

Accordo sul Piano Strategico del Gruppo 15/9/2012 art.4:

Modalità di contabilizzazione delle ferie fruito

I periodi di ferie devono essere fruiti entro l'anno di maturazione. Se questo non avviene, la legge prevede quanto segue:

- ◆ una prima quota di 10 giorni lavorativi deve essere goduta entro l'anno di maturazione;
- ◆ una seconda quota di ulteriori 10 giorni lavorativi deve essere goduta entro 18 mesi dalla data di maturazione;
- ◆ per la eventuale quota eccedente non è prevista alcuna particolare scadenza.

La legge prevede, altresì, che in caso di non godimento delle ferie entro i 18 mesi successivi alla loro maturazione, l'azienda debba effettuare il versamento dei relativi contributi all'INPS; pertanto, i lavoratori interessati si vedranno addebitare in busta paga i contributi di loro spettanza che verranno poi recuperati all'atto della fruizione delle ferie stesse.

UniCredit applica i seguenti criteri:

- ◆ le ferie fruito dal 1° gennaio al 30 giugno dell'anno in corso vanno progressivamente a scalare quelle residue di due anni prima fino a un massimo di 20, se ve ne sono;
- ◆ le ferie successive (all'esaurimento di quelle di due anni prima o dopo il completamento delle prime due tranches, pari a 20 giorni, se quelle arretrate di due anni prima ammontavano a 20 o più giorni) vanno a scalare quelle dell'anno corrente, fino all'esaurimento della prima tranche di 10 giorni che deve essere fruita entro l'anno di maturazione.
- ◆ raggiunto il limite dei 10 giorni da fruito obbligatoriamente nell'anno corrente, le ulteriori ferie vanno a detrarre, se ve ne sono, quelle residue dell'anno precedente, fino all'esaurimento delle prime due tranches.
- ◆ completata la fruizione delle due tranches di 20 giorni relative all'anno precedente, le ulteriori ferie fruito vanno progressivamente a diminuire quelle eventualmente residue a partire da quelle relative all'anno più lontano, in modo da consentire il recupero degli eventuali contributi anticipati all'Inps, che saranno accreditati sul bollettino stipendio.

FESTIVITÀ CIVILI COINCIDENTI CON LA DOMENICA

(art.54 CCNL 19/1/2012)

EX FESTIVITÀ (art.56 CCNL 19/1/2012)

- Nel 2013: un giorno di permesso per la festività civile del 2 giugno che cade di domenica.

Le festività interessate dalla norma sono: 25 Aprile, 1 Maggio e 2 Giugno. Per ognuna di queste festività che dovesse cadere di domenica, il Lavoratore/Lavoratrice, d'intesa con l'Azienda, potrà

optare, in alternativa al compenso aggiuntivo, per la fruizione di altrettante giornate di permessi retribuiti.

- Nel 2013 spettano 4 giornate di permesso ex festività che possono essere usufruite dal 16 gennaio al 14 dicembre, anche frazionabili in mezze giornate (mattina o pomeriggio).
-

Le ex festività si riferiscono a ricorrenze che in passato erano considerate giornate festive e per le quali, se cadono in giorno feriale, ora spettano giornate di permesso sostitutivo.

La Legge 5 marzo 1977 n. 54 ne fissa l'elenco originario e per il 2013 queste saranno:

SAN GIUSEPPE - 19 marzo (martedì)
ASCENSIONE – 9 maggio (giovedì)
CORPUS DOMINI – 30 maggio (giovedì)
SS. PIETRO E PAOLO - 29 giugno (sabato)
FESTA DELL'UNITA' NAZIONALE - 4 novembre (lunedì)

Qualora la ricorrenza cada di sabato o domenica non si ha diritto al giorno di permesso, quindi ogni anno il numero delle ex festività spettanti varia.

Sul portale la Banca somma impropriamente le due tipologie di permessi e indica che per il 2013 spettano 3 giornate, in quanto include anche il giorno di permesso riconosciuto in sostituzione della festività del 2 giugno che cade di domenica, mentre sono state tolte 2 giornate di permesso ex festività per alimentare il Fondo per l'Occupazione.

Il nuovo CCNL (Art.56 n.5 CCNL 19/1/2012) ha previsto, infatti, che il Quadro direttivo contribuisca al Fondo per l'Occupazione, sperimentalmente, attraverso la rinuncia di una giornata di ex festività per gli anni 2012-2016 (come per i dirigenti, mentre le aree professionali contribuiscono 7,30 ore di riduzione orario).

Nel 2013, in Unicredit, i Quadri direttivi si vedranno decurtate 2 giornate di permesso ex festività poiché nel 2012 non c'è stato il pagamento della giornata dovuta.

Modalità e particolarità di utilizzo

◆ il lavoratore che voglia fruire di 3 o più giornate consecutive di permesso o unire, in tutto o in parte, le ex festività alle ferie, deve segnalarlo al momento della predisposizione dei turni di ferie (art. 56 n.2 CCNL 19/1/2012). Si tratta, pertanto, di una facoltà del lavoratore e non può essere imposto dall'azienda. **Segnalateci eventuali pressioni;**

◆ nel caso di fruizione sporadica dei giorni di permesso, in una o due giornate consecutive, il lavoratore non è tenuto ad effettuare alcuna segnalazione al momento della predisposizione dei turni di ferie, ma deve inoltrare la richiesta di fruizione con congruo preavviso;

◆ **Per il 2013, i giorni di permesso derivanti dalle ex festività 2012/2013, se non utilizzati entro il 14 dicembre 2013, andranno PERDUTI** (art.10 Accordo sul Piano Strategico del Gruppo UniCredit 15/9/2012):

Art. 10 - Ex festività

In coerenza con quanto previsto nella Dichiarazione delle Parti inserita nel Capitolo sul “riposo settimanale, festività e ferie”, ai sensi dell’Accordo di Rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012 (*necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell’impresa, la completa fruizione nell’anno di competenza delle dotazioni previste dal CCNL per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l’accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relativi ad anni precedenti*), da parte aziendale si dichiara che verranno poste in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra; pertanto a tal fine le ex festività dovranno essere fruito nell’anno di competenza. In considerazione delle problematiche di riduzione degli oneri di cui al Piano Strategico, per quanto concerne le ex festività relative al 2012/2013, ove non fruito nell’anno di competenza, non saranno monetizzate o compensate.

Norma Transitoria

Per quanto concerne le ex festività spettanti per l’anno 2012, qualora le stesse non risultassero fruito completamente entro il 31 dicembre 2012, in via del tutto eccezionale i residui saranno riportati ad incremento della spettanza relativa all’anno 2013.

◆ le ex festività devono cadere in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l’interessato. Chi ha orari e giorni lavorativi diversi da quelli “tradizionali” (orario settimanale su 5 giorni dal LUNEDI’ al VENERDI’) dovrà verificare se i giorni ex festivi cadano o meno in quelli della propria prestazione lavorativa e calcolare di conseguenza i giorni di permesso spettanti. Il lavoratore dovrà aver diritto, per quei giorni, all’intero trattamento economico (qualora il lavoratore faccia anche una sola ora di permesso non retribuito nelle giornate delle ex festività, perderà il diritto alla giornata di permesso sostitutivo).

Anche per i lavoratori part-time valgono le medesime regole.

Agli assunti o dimessi nell’anno spetteranno tante giornate quante sono le ex festività che cadono nel periodo in cui erano in servizio.

SEMIFESTIVITÀ (artt.54 CCNL 19/1/2012)

Le semifestività sono:

- ◆ il Santo Patrono;
- ◆ 24 dicembre - vigilia di Natale;
- ◆ 31 dicembre;
- ◆ la Vigilia di Pasqua (solo per chi lavora “normalmente” il sabato);
- ◆ 14 Agosto – vigilia dell’Assunzione di Maria.

Nei giorni considerati semifestivi, la prestazione di lavoro non potrà superare le 5 ore, eccetto che per il personale di custodia e guardiania diurna e notturna. L’orario di apertura dello sportello sarà pertanto ridotto (non potrà, cioè, superare le 4 ore e 30 minuti).

Per il suddetto personale e per coloro che sono adibiti a turni nei giorni semifestivi, le prestazioni aggiuntive vengono compensate con paga oraria maggiorata del 30%

Attenzione: nelle giornate semifestive, i/le lavoratori/trici a tempo parziale (part-time) osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione di orario proporzionale a quello a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata (art.31 sub A CCNL 19/1/2012).

Per esemplificare: poiché i lavoratori/lavoratrici a tempo pieno nei semifestivi lavorano al massimo 5 ore – che corrispondono ai 2/3 del normale orario giornaliero – allora, correlativamente, l'orario di lavoro per i part-time nei semifestivi sarà: 4 ore per il part-time a 6 ore/giorno, 3 ore e 20 minuti per il part-time a 5 ore/giorno, 2 ore e 40 per il part-time a 4 ore, ...

PRESTAZIONE LAVORATIVA (Art.87 CCNL 19/1/2012)

... La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3^a area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di autogestione che tengano conto delle esigenze operative ... (*UniCredit riconosce solo per i responsabili di sportello la possibilità di recuperare le prestazioni eccedenti con il meccanismo dell'autogestione, a giorni interi o a mezza giornate, escludendo gli altri ruoli che, quindi, possono fruirne solo ad ore. Questa modalità, oltre che discrezionale e senza fondamento, di fatto è un ostacolo all'effettuazione dell'autogestione.* Le OO.SS. continuano a ritenere tale impostazione non conforme alle previsioni contrattuali)

(Il CCNL dell'11 luglio 1999 prevedeva per i QD1 e QD2 una prestazione corrispondente all'orario normale della 3^a area professionale maggiorata di 10 ore mensili medie a fronte di una "forfetizzazione del compenso per lavoro straordinario". Con il CCNL del 12 febbraio 2005 tale voce è stata, poi, inglobata nello stipendio e, pertanto, l'orario è ora corrispondente a quello delle Aree Professionali. Conseguentemente, le 10 ore medie di maggior prestazione non sono più dovute).

L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al Quadro Direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito delle procedure previste dagli artt. 74 e 75 del CCNL 19/1/2012 (valutazione del lavoratore/lavoratrice).

Va, tuttavia, sottolineato che, da anni ormai, in UniCredit tale possibilità di erogazione è sempre stata disattesa.

La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, di norma alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

Le Parti ... sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa – il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria – anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei Quadri Direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa.

... una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione

lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es. Quadri Direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà.

Qui di seguito il fac-simile della richiesta di erogazione, a fronte di impegno temporale particolarmente significativo, da inviare al proprio responsabile o Direttore Commerciale.

Spett.le
UniCredit Spa

.....
.....

OGGETTO: Richiesta di erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo - art. 87 CCNL 19 gennaio 2012

Io sottoscritto/a, Quadro Direttivo in servizio presso, comunico che durante l'anno 2012 ho svolto la mia attività con un impegno temporale particolarmente significativo.

Conseguentemente chiedo sia valutata la possibilità di concedermi l'apposita erogazione prevista dall'art.87 CCNL 19 gennaio 2012.

Distinti saluti.

Luogo e data

Firma