

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

**Ferie,
Ex festività,
Festività civili cadenti di
domenica,
Permesso frazionato (PCR)**

A cura della nostra esperta Claudia Stoppato
Claudia è tua disposizione sul nostro sito per consulenze personalizzate

Edizione maggio 2016

INDICE

1. FERIE ANNUALI.....	3
2. PERMESSI EX FESTIVITÀ	4
3. MODALITÀ DI FRUIZIONE FERIE ED EX FESTIVITÀ	5
4. PIANIFICAZIONE FERIE, PERMESSI EX FESTIVITÀ E GIORNATE DI SOSPENSIONE ...	7
5. FESTIVITÀ CIVILI CADENTI DI DOMENICA	7
6. PERMESSO FRAZIONATO (PCR).....	8

1. FERIE ANNUALI¹

La durata delle ferie è stabilita nel seguente modo:

- Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione: 20 giorni lavorativi da proporzionarsi in base ai mesi di servizio lavorati nell'anno, considerando l'eventuale frazione di mese quale mese intero (i Quadri Direttivi hanno diritto a 2 giorni di ferie per ogni mese intercorrente tra la data di assunzione e il 31 dicembre, con un massimo di 20 giorni lavorativi, considerando l'eventuale frazione di mese quale mese intero); per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo (12 o 20 giorni se Quadri Direttivi).
- Da 1 a 5 anni di anzianità: 20 giorni lavorativi (22 giorni per i lavoratori/lavoratrici inquadri nella 3^a area professionale, 4^o livello retributivo).
- Da 6 a 10 anni di anzianità: 22 giorni lavorativi.
- Con oltre 10 anni di anzianità di servizio: 25 giorni lavorativi.
- Per i Quadri Direttivi: 26 giorni lavorativi.

Nella **predisposizione dei turni di ferie**, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la 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 alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

In caso di **malattia** durante il periodo di ferie, il lavoratore può interromperne la fruizione a partire dalla data di comunicazione all'Azienda dell'insorgenza dello stato di infermità, con le modalità previste dalle norme di legge per la certificazione della malattia.

Al personale il cui orario di lavoro è distribuito su **sei giorni (es. orario 6x6)** verranno comunque computati 5 giorni di ferie in caso di fruizione dell'intera settimana di ferie².

Nei confronti del **personale part-time** il cui orario di lavoro sia concentrato in meno di 5 giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione annuale dell'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno rispetto alla normale distribuzione dell'orario. Nel caso di **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa**, in corso d'anno, la suddetta proporzione viene effettuata con riferimento solamente al periodo di lavoro a tempo parziale.

NOTA BENE: finalmente ha trovato soluzione la questione di quei colleghi a part-time che hanno un residuo di mezza giornata di ferie, eventualmente trascinata nel passaggio da tempo pieno a part-time. Questa mezza giornata residua è stata trasformata in 3 ore e 45 minuti ed è stata accreditata come maggior quantitativo di ore di ferie fruibili, con riduzione di mezza giornata dal monte ore delle ferie a giorni.

In questo caso la causale da inserire in Intesap è FAO (ferie a ore).

In caso di passaggio, durante l'anno, **da Area professionale a categoria dei Quadri direttivi** il

¹ CCNL 19/01/2012, Art. 55.

² Se nella settimana di ferie in questione è presente una festività infrasettimanale, al personale verranno computati 4 giorni di ferie. Se le festività infrasettimanali sono due (ad esempio Natale e Santo Stefano) i giorni di ferie computati saranno 3.

Ferie ed ex festività
(aggiornamento maggio 2016)

numero dei giorni di ferie attribuiti è dato dalla somma dei dodicesimi di competenza maturati nel periodo trascorso come Area professionale e dei dodicesimi di spettanza dei Quadri direttivi per il restante periodo annuale, con arrotondamento alla mezza giornata.

Si precisa inoltre che:

- Nel caso di **assenze non retribuite**, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza³;
- Nel caso di **assenza per malattia**, se l'assenza non supera i 6 mesi⁴, non si verifica riduzione del periodo di ferie; se invece l'assenza supera i 6 mesi, la riduzione del periodo di ferie non si verifica per i primi 6 mesi salvo che l'assenza duri l'intero anno;
- Non si verificano riduzioni del periodo di ferie in caso di **congedo di maternità/paternità** anche per **adozione/affidamento**;
- In caso di **cessazione dal servizio**, al dipendente che non abbia fruito delle ferie, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie di competenza dell'anno quanto sono i mesi interi del servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata). Nel caso in cui invece il dipendente abbia usufruito di ferie per un periodo maggiore rispetto a quello di competenza dell'anno, verrà trattenuta la retribuzione corrispondente.

Con l'accordo sottoscritto il 7 ottobre 2015 in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le giornate di ferie maturate nell'anno di competenza (eccedenti rispetto ai 20 giorni di ferie previsti per Legge) possono essere versate volontariamente dai colleghi nella **Banca del Tempo** ([per approfondire questo argomento click qui per l'apposita Guida](#)).

2. PERMESSI EX FESTIVITÀ⁵

Il numero dei giorni di permesso derivanti dalla soppressione di alcune festività è determinato tenendo conto dei giorni ex festivi che - anno per anno - cadono in giornate lavorative.

Le festività soppresse sono:

- 19 marzo (San Giuseppe);
- Ascensione (39° giorno dopo la domenica di Pasqua);
- Corpus Domini (60° giorno dopo la domenica di Pasqua);
- 29 giugno (SS. Pietro e Paolo, esclusa la piazza di Roma)⁶;
- 4 novembre (Unità Nazionale).

La cadenza delle giornate di ex festività per l'anno **2016** è la seguente:

- 19 marzo - San Giuseppe (sabato)⁷;
- 5 maggio - Ascensione (giovedì);

³ Per assenza per mese intero si intende un'assenza della durata di 30 giorni di calendario anche non continuativi.

⁴ 180 giorni di calendario anche non continuativi.

⁵ CCNL 19/01/2012, Art. 56.

⁶ Al personale assegnato a strutture ubicate presso il Comune di Roma è riconosciuta una giornata in meno di permesso ex festività, in quanto già beneficia dell'intera giornata del 29 giugno (festa patronale).

⁷ Questa giornata di ex festività, cadendo di sabato, spetta solo ai colleghi il cui orario di lavoro comprende quel sabato specifico.

- 26 maggio - Corpus Domini (giovedì);
- 29 giugno - SS. Pietro e Paolo (mercoledì), esclusa la piazza di Roma;
- 4 novembre - Unità Nazionale (venerdì).

Nell'anno di assunzione o di cessazione spettano tanti giorni di permesso quante sono le ex festività comprese nel periodo lavorato.

Le giornate di permesso spettano solo se nei giorni in cui ricorrono le ex festività:

- il lavoratore abbia diritto all'intero trattamento economico (si perdono se coincidono con aspettative o permessi non retribuiti);
- sia prevista la prestazione lavorativa secondo l'orario settimanale stabilito per il lavoratore.

In ragione di ciò, **si invitano tutti i colleghi a NON pianificare in queste giornate di festività sopresse:**

- **i giorni di sospensione volontaria dell'attività lavorativa** ([per approfondire questo argomento click qui per l'apposita Guida](#)),
- **il giorno di riposo nell'articolazione di orario settimanale su 5 giorni compreso il sabato (orario tipo C).**

I permessi ex festività possono essere fruiti nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno. Il personale dovrà fruire delle giornate di permesso ex festività prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno⁸. In caso contrario, l'Azienda provvederà all'automatica sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruiti nell'anno solare, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruiti nell'anno di competenza.

ATTENZIONE: ricordiamo che per i Quadri Direttivi, nel periodo 2012-2018, dal numero dei permessi ex festività spettanti ogni anno viene tolta una giornata il cui corrispettivo viene versato al Fondo nazionale per l'occupazione.

Per i colleghi di Area Professionale a tempo pieno, senza accumulo automatico ad inizio anno di banca ore (ex 23 ore annue), ad esempio per il personale adibito a turni⁹ o per il personale con 36 ore settimanali, è prevista una decurtazione di una giornata di permesso ex festività¹⁰.

Con l'accordo sottoscritto il 7 ottobre 2015 in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le giornate di ex festività possono essere versate volontariamente dai colleghi nella **Banca del Tempo** ([per approfondire questo argomento click qui per l'apposita Guida](#)).

3. MODALITÀ DI FRUIZIONE FERIE ED EX FESTIVITÀ

Fatte salve le esigenze di servizio, le ferie e i permessi ex festività sono a richiesta frazionabili in mezza giornate. Per il 2016 e 2017, fino a 3 giorni di ferie annue possono essere frazionate "ad ore".

La mezza giornata è da intendersi come assenza effettuata per l'intera mattina, che va dall'inizio dell'orario di lavoro fino all'inizio dell'orario di intervallo stabilito, o per l'intero pomeriggio, che

⁸ Accordo 07/10/2015.

⁹ Anche per il personale nelle filiali flexi.

¹⁰ Alle Aree Professionali a tempo pieno, con accumulo automatico a inizio anno di banca ore (ex 23 ore annue) vengono decurtate 7 ore e 30 minuti di banca ore. Per i colleghi di Area professionale a tempo parziale è prevista una decurtazione dell'equivalente di una giornata in ore di permesso contrattuale retribuito (PCR).

*Ferie ed ex festività
(aggiornamento maggio 2016)*

va dalla fine dell'orario di intervallo fino al termine dell'orario di lavoro. In caso di fruizione di mezza giornata al mattino il dipendente potrà utilizzare la mezza giornata al pomeriggio, e viceversa.

Nel caso di fruizione di mezza giornata di ferie o di ex festività non viene erogato il buono pasto.

Si precisa che la mezza giornata può essere fruita anche dal personale la cui prestazione di lavoro è articolata in turni.

La mezza giornata può essere concessa anche al personale part-time purché con la seguente articolazione di orario:

- a tempo parziale orizzontale ed orario di intervallo di almeno un'ora;
- a tempo parziale verticale o misto, nelle giornate in cui l'orario di lavoro è di 7 ore e 30, con almeno mezz'ora di intervallo.

ATTENZIONE: nelle giornate semifestive del 14 agosto vigilia di Ferragosto, 24 dicembre vigilia di Natale, 31 dicembre ultimo giorno dell'anno, Santo Patrono e vigilia di Pasqua (quest'ultima per il personale il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato) l'utilizzo della giornata di ferie o di ex festività viene computata a giornata intera.

Per comprovati motivi personali e/o familiari, il personale che abbia esaurito le ferie e i permessi ex festività può chiedere la fruizione anticipata delle ferie dell'anno successivo fino ad un massimo di 10 giorni.

In via sperimentale, per gli anni 2016 e 2017, viene concessa a tutto il personale la possibilità di fruizione frazionata, in periodi non inferiori a 15 minuti, di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti¹¹.

Per la fruizione delle ferie "ad ore" da parte dei colleghi è richiesto:

- un preavviso di almeno 48 ore;
- l'approvazione da parte del Responsabile in caso di utilizzo di giornata lavorativa intera, anche quando cadente in giornata semifestiva.

Qualora la fruizione delle ferie "ad ore" avvenga in giornata semifestiva, verranno computate solo le ore corrispondenti (5 ore).

Dal mese di maggio è possibile caricare in Intesap – Piano Ferie – le previsioni di utilizzo delle Ferie a Ore: queste ultime si potranno pianificare inserendo nell'applicativo le ore e i minuti (periodo minimo un'ora e successive frazioni di 15 minuti) in abbinamento alla data individuata per la fruizione.

NOTA BENE: il periodo minimo di un'ora è previsto SOLO per la **pianificazione** delle ferie ad ore. Invece la fruizione delle ferie frazionate eventualmente non pianificate è concessa per periodi non inferiori ai 15 minuti.

Diversamente da quanto accade nel caso di fruizione degli altri giustificativi a giornata intera o a mezza giornata, le ferie ad ore non saranno automaticamente caricate come giustificativo in Intesap. E' quindi necessario che i colleghi, successivamente all'assenza, la giustificino tramite la Segreteria on line (causale FAO).

ATTENZIONE!

In caso di fruizione delle ferie ad ore, la causale da inserire in Intesap è **esclusivamente** "FAO".

¹¹Accordo 07/10/2015 in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Vi ricordiamo di inserire la causale FAO (e non la causale FER relativa alle ferie e EXF per i permessi ex festività) per poter utilizzare le ferie ad ore anche in occasione della giornata semifestiva.

Se invece utilizzate le causali FER e EXF per giustificare le ferie ad ore o per giustificare l'assenza per l'intera giornata di semifestività, il sistema scaricherà l'intera giornata di ferie.

4. PIANIFICAZIONE FERIE, PERMESSI EX FESTIVITÀ E GIORNATE DI SOSPENSIONE

Le ferie e le giornate di ex festività devono essere fruito nell'anno di competenza.

L'Accordo del 7/10/2015 ha previsto che il personale dovrà fruito delle giornate di permesso ex festività prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno. In caso contrario, l'Azienda provvederà all'automatica sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruito nell'anno solare, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruito nell'anno di competenza.

Nel caso in cui il personale non provveda a pianificare le ferie o non ne fruito entro l'anno di maturazione, ciascun Responsabile dovrà stabilirne il periodo coordinandosi con le strutture superiori di riferimento.

E' possibile modificare durante l'anno la pianificazione delle ferie approvata, compatibilmente alle esigenze aziendali: le variazioni dovranno essere nuovamente sottoposte alla validazione da parte del responsabile.

Dal 22 febbraio sull'applicativo Intesap è possibile pianificare ferie e permessi ex festività per tutto il 2016. Dopo la validazione del piano da parte del responsabile dell'unità organizzativa, le giornate saranno automaticamente caricate come giustificativo di assenza.

Ricordiamo che per il 2016 e 2017 è possibile inserire in piano ferie fino a 15 giorni di sospensione volontaria dell'attività lavorativa ([per approfondire questo argomento click qui per l'apposita Guida](#)).

I piani ferie dovranno essere validati dal Responsabile entro il 25 marzo 2016.

5. FESTIVITÀ CIVILI CADENTI DI DOMENICA

Le festività civili che ricorrono nella giornata di domenica danno diritto ad una giornata di permesso retribuito o al pagamento del compenso aggiuntivo¹².

Le festività civili sono: 25 Aprile, 1° Maggio e 2 Giugno.

Il personale assente senza diritto alla retribuzione (ad esempio per aspettativa) non ha diritto né al compenso né alla giornata di permesso¹³.

Nel 2016 il 1° maggio coincide con la domenica: i colleghi possono quindi scegliere, all'interno della pianificazione delle ferie, tra un giorno di permesso retribuito aggiuntivo (utilizzabile dal 1° maggio 2016 in avanti) o la monetizzazione della giornata (nella busta paga di febbraio 2017).

La causale da inserire in Intesap è FCD (festività coincidenti con la domenica).

¹² CCNL 19/01/2012, art. 54.

¹³ L'art. 2 della Legge 90/1954 prevede che il trattamento per le festività civili cadenti di domenica spetti al lavoratore, anche se risulti assente per i seguenti motivi: infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi.

6. PERMESSO FRAZIONATO (PCR)¹⁴

Al personale appartenente alle Aree Professionali spetta, nel corso di ogni anno solare, una giornata di riduzione orario di 7 ore e 30 minuti sotto forma di permesso retribuito (8 ore per il personale con Contratto Complementare CCNL del Credito).

Per il personale a part time, poiché non ha banca delle ore, i giorni di PCR sono 4 (pari a 30 ore ridotte proporzionalmente in base all'orario di lavoro individuale)¹⁵.

Il PCR deve essere fruito inderogabilmente nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno ed è frazionabile nel limite minimo di 15 minuti e successivi multipli. Se non utilizzato nell'arco dell'anno, il PCR si perde e non verrà monetizzato.

Il PCR è collegabile a periodi di ferie o ad altri permessi (ex festività, banca delle ore).

Nell'anno di assunzione o di cessazione il PCR viene riconosciuto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

Alle lavoratrici madri o ai padri, che fruiscano dei riposi giornalieri (cosiddetto allattamento), nel caso di utilizzo del permesso frazionato per la giornata, non vengono imputate 7 ore e 30 minuti di PCR, ma solo 5 ore e 30 minuti.

Con l'accordo sottoscritto il 7 ottobre 2015 in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i giorni di PCR possono essere versati volontariamente dai colleghi nella **Banca del Tempo** ([per approfondire questo argomento click qui per l'apposita Guida](#)).

¹⁴ CCNL 19/01/2012, art. 100.

¹⁵ CCNL 19/01/2012, art. 35, punto 15. Nel periodo 2012-2018 è prevista una decurtazione dell'equivalente di una giornata in ore di PCR, il cui corrispettivo viene versato al Fondo nazionale per l'occupazione.