

## **ATTENZIONE ALLE SCADENZE DI FINE ANNO...**

*C'è ancora tempo per programmare quello che manca*

Con l'avvicinarsi della fine dell'anno, pensiamo di fare cosa gradita, ricordando a tutti quali sono i termini per usufruire di alcuni permessi personali.

### **Ex Festività**

Queste giornate di permesso vanno usufruite **entro il 14/12/2022**, altrimenti verranno retribuite entro il mese di Febbraio 2023.

E' possibile utilizzare questi permessi a giornata intera o a mezza giornata (50% del proprio orario di lavoro nella giornata selezionata).

### **Festività Civile cadente di Domenica**

Questo permesso va usufruito **entro il 31/12/2022**, altrimenti verrà retribuito entro il mese di Febbraio 2023.

### **Articolo 100 CCNL**

Questo permesso va usufruito **entro il 31/12/2022**, altrimenti va perso.

E' possibile utilizzare questo permesso anche a minuti, attenzione però al fatto che ogni singolo utilizzo non può essere inferiore ai 60 minuti.

### **Banca Ore**

Questi permessi vanno usufruiti **entro 24 mesi dalla maturazione / caricamento**, altrimenti l'Azienda avrà 6 mesi di tempo per imporre la propria pianificazione al dipendente.

Un utile strumento per capire la propria situazione personale è lo "Scadenziario" presente in Clarity - Dm Time.

E' possibile utilizzare questo permesso anche a minuti, attenzione però al fatto che ogni singolo utilizzo non può essere inferiore ai 15 minuti.

### **Ferie**

Ai sensi delle norme vigenti, andrebbero usufruite **entro la fine di ogni anno**.

E' possibile utilizzare questo permesso a giornata intera o a mezza giornata (50% del proprio orario di lavoro nella giornata selezionata).

***Permessi per situazioni specifiche***

Attenzione poi a tutti quei permessi specifici che prevedono una “dotazione” di ore/giornate annue (ad esempio: permessi studio, permessi DSA e BES, permessi cure invalidi, ecc) per cui eventuali residui non usufruiti entro fine anno andranno persi.

*NB: rispetto a quanto indicato nei vari paragrafi possono subentrare alcune eccezioni per cause di forza maggiore, come ad esempio in caso di congedo per maternità obbligatoria.*

Milano, 4 novembre 2022

**Fisac-CGIL Gruppo Banco BPM**