



BLOC-NOTES

notizie e riflessioni per le iscritte e gli iscritti
FISAC/CGIL di UniCredit Group

<https://www.fisac-cgil.it/unicredit>



GUIDA ALLE FERIE E FESTIVITÀ DEL 2026

Le ferie, le ex-festività, le festività civili, i giorni semifestivi e festivi infrasettimanali del 2026: i relativi permessi ed orari ridotti

Riportiamo, di seguito, con riferimento all'anno 2026, le attuali previsioni del Contratto Nazionale in materia di **ferie** e permessi retribuiti ed orari ridotti relativi a ex festività sopresse, festività civili cadenti di domenica, **giornate semifestive**, **giorni festivi infrasettimanali**, nonché **banca ore** e **permessi retribuiti frazionabili**.

FERIE

Il Contratto Collettivo Nazionale del Credito, nel ribadire quanto disciplinato dalla Costituzione in tema di ferie prevede all'art. 60 CCNL ABI un periodo di ferie retribuite articolato nel seguente modo:

- 26 giorni lavorativi per il personale inquadrato come Quadro Direttivo
- 25 giorni lavorativi per il personale con oltre 10 anni di anzianità;
- 22 giorni lavorativi per il personale da oltre 5 a 10 anni di anzianità;
- 20 giorni lavorativi per il personale dall'anno successivo l'assunzione e fino a 5 anni di anzianità;
- nel primo anno di assunzione, un periodo di ferie di 20 gg. da riproporzionare però ai mesi di servizio effettivamente prestati (nel caso dei Quadri Direttivi 2 gg. al mese con un massimo di 20 giorni). Per le lavoratrici/lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art.1 legge 12 marzo 1999, n.68, tale periodo non può essere inferiore a 6 gg. in caso di assunzione nel secondo semestre dell'anno (12 gg. per i Quadri Direttivi) ed a 12 gg. in caso di assunzione nel primo semestre dell'anno (20 gg. per i Quadri Direttivi).

Le ferie devono essere normalmente fruite entro l'anno di competenza, ma in UniCredit la struttura People & Culture di competenza può concedere per particolari esigenze anche la programmazione nell'anno successivo.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 e in via sperimentale fino al 31.12.27, in virtù dell'accordo del 17/10/2024, viene concesso di fruire, volontariamente, di 4 delle giornate di ferie annualmente spettanti, anche frazionate a ore o mezze giornate.

PERMESSI PER EX FESTIVITÀ

Il CCNL del Credito, all'art. 61, prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente a un numero di permessi giornalieri retribuiti, a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative.

Per il 2026 le festività sopresse cadono nelle seguenti giornate:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 14 maggio – Ascensione (39° giorno dopo la domenica di Pasqua)
- martedì 4 giugno – Corpus Domini (60° giorno dopo la domenica di Pasqua)
- lunedì 29 giugno – Santi Pietro e Paolo (festività solo per il Comune di Roma)
- mercoledì 4 novembre – Unità Nazionale

Alla luce di ciò, le giornate di permesso per il 2026 saranno:

**5 per le Aree Professionali e
4 per i Quadri Direttivi**

Le Lavoratrici e i Lavoratori del Comune di Roma hanno una giornata in meno di ex festività, in virtù del fatto che per loro il 29 giugno è considerato festivo.

Le norme contrattuali prevedono che **le giornate di permesso per ex festività possano essere utilizzate nel periodo dal 16 gennaio al 14 dicembre dell'anno**. Tali permessi vanno richiesti con congruo preavviso e possono essere fruiti anche in aggiunta, in tutto o in parte, ai periodi di ferie: in tal caso, così come nell'ipotesi di richiesta di utilizzo cumulato di 3 o più giornate consecutive, vanno segnalati in sede di predisposizione dei piani ferie.

Il presupposto per fruire di tali permessi è di avere diritto all'intero trattamento economico nelle giornate di ex festività, quindi, in tali giornate, non bisogna essere assenti per aspettativa, per permesso non retribuito o altra motivazione che non dia luogo al diritto all'intera retribuzione).

A decorrere dal 1° gennaio 2025 e in via sperimentale fino al 31.12.27, in virtù dell'accordo del 17/10/2024, le giornate intere di ex festività dovranno essere programmate e fruita prioritariamente rispetto alle Ferie di competenza. In caso di mancato utilizzo delle ex festività in via prioritaria rispetto alle ferie di competenza dell'anno, l'azienda provvederà a sostituirle con le ex festività.

N.B. Ai Quadri Direttivi (ed ai dirigenti), a norma del 6° comma dell'art.35 del CCNL ABI, viene defalcata una giornata di ex festività al fine di alimentare il F.O.C. **“Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito”** (cui gli appartenenti alle Aree Professionali contribuiscono con una riduzione pari a 7h e 30m delle 23h di permessi per riduzione orario, eccezion fatta per i turnisti – con orario settimanale di 36 ore – che non avendo diritto ai permessi di riduzione orario, contribuiscono, per aderenza alle norme contrattuali, con una giornata di ex festività).

SEMIFESTIVITÀ

Nel corso del 2026 i giorni considerati “semifestivi” vengono a cadere nelle seguenti giornate:

- 14 agosto (venerdì), vigilia di Ferragosto;
- 24 dicembre (giovedì), vigilia di Natale;
- 31 dicembre (giovedì), vigilia di Capodanno.
- Per colleghe/i con orario distribuito su 6 giorni, 4 aprile (sabato), vigilia di Pasqua;
- Ricorrenza del Santo Patrono (a seconda della piazza)*.

() fa eccezione la piazza di Roma, per la quale la ricorrenza del Santo Patrono, è giornata festiva e quindi non lavorativa.*

Pertanto, le previsioni contrattuali stabilite per tali giornate saranno riconosciute per il Personale ad orario normale per semifestività in giornata lavorativa da lunedì a venerdì, e per coloro i cui normale orario di lavoro preveda la prestazione nella giornata di sabato o di domenica. Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale appartenente alle Aree Professionali adibito alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

Per i Lavoratori/Lavoratrici delle diverse piazze d'Italia (ad eccezione della piazza di Roma) in cui la ricorrenza del Santo Patrono cada - nel corso del 2026 - in giornata lavorativa, dal lunedì al venerdì, restano valide le previsioni contrattuali per i giorni semifestivi:

- per il Personale a tempo pieno (con l'eccezione di quello di custodia e addetto alla guardiania diurna e notturna) l'orario di lavoro non può superare le 5 ore e l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti;
- per il Personale a part-time l'orario d'uscita viene anticipato rispetto a quanto previsto dal contratto individuale, calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del Personale a tempo pieno (2/3).

Quindi, ad esempio:

- Lavoratore/Lavoratrice a P/T a 25 ore settimanali (5 ore x 5 gg.) = orario di lavoro semifestivo, 3 ore e 20 minuti;
- Lavoratore/Lavoratrice a P/T a 20 ore settimanali (4 ore x 5 gg.) = orario di lavoro semifestivo, 2 ore e 40 minuti.

GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI

Nell'anno corrente sono giorni festivi infrasettimanali le seguenti giornate:

- 1° gennaio (giovedì), Capodanno - Maria Santissima Madre di Dio;
- 6 gennaio (martedì) - Epifania;
- 6 aprile (lunedì), Lunedì dell'Angelo;
- 1° maggio (venerdì), Festa del Lavoro;
- 2 giugno (martedì), Festa della Repubblica
- 8 dicembre (martedì), Immacolata Concezione;
- 25 dicembre (venerdì), Natale.

Le norme contrattuali stabiliscono che, in caso di prestazioni lavorative in giorni festivi infrasettimanali, il Lavoratore/Lavoratrice appartenente alle Aree Professionali può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso giornaliero calcolato sulla base della paga oraria maggiorata del 30% (+65% per lo straordinario notturno nelle festività infrasettimanali). Nel caso il Quadro Direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in giorni festivi, l'impresa esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.

BANCA ORE

Con riferimento alle prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro, l'Azienda ha facoltà di richiedere, nel **limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali**, prestazioni lavorative aggiuntive al normale orario giornaliero. Il quantitativo massimo annuo delle stesse, previsto dalla normativa contrattuale, assomma a 150 ore.

Le prestazioni aggiuntive effettivamente prestate da parte di Lavoratori/Lavoratrici a tempo pieno appartenenti alle aree professionali, sono accantonate in procedura con le seguenti modalità:

- **le prime 50 ore** rappresentano strumento di flessibilità, da imputare a “Banca delle Ore” per il recupero;
- **le successive 50 ore** possono essere, dietro indicazione che l’interessato/a formulerà volta per volta, recuperate con inserimento in “Banca delle ore”, ovvero retribuite con il compenso per lavoro straordinario;
- **le ulteriori 50 ore** danno esclusivamente luogo al compenso per lavoro straordinario;

L’art. 114 del CCNL, stabilisce i termini di preavviso e di diritto di fruizione e recupero della banca delle ore. Nei primi 6 mesi dall’effettuazione della prestazione aggiuntiva il recupero deve essere concordato con l’azienda; trascorsi i 6 mesi diventa un diritto della lavoratrice o del lavoratore subordinato esclusivamente con il seguente preavviso a seconda dell’assenza:

- assenza oraria: preavviso di 1 giorno lavorativo;
- assenza da 1 a 2 giorni: preavviso di 5 giorni lavorativi;
- assenza oltre 2 giorni: preavviso di 10 giorni lavorativi.

La scadenza della Banca delle Ore è di 24 mesi dalla sua maturazione, così come previsto dal comma 9 dell’art.114 del CCNL ABI. In People Focus, nel quadro riepilogativo dei permessi è riportata la data di scadenza di ciascun permesso orario maturato.

N.B. Anche le colleghe ed i colleghi in part time - in alternativa al compenso per lavoro supplementare - possono fruire di permessi con lo stesso meccanismo della banca delle ore (resta confermato il limite massimo di 2 ore al giorno e di 50 ore all’anno per lo svolgimento di lavoro supplementare).

RIDUZIONE ORARIO

Le Aree Professionali, secondo l’art. 108 hanno diritto ad una riduzione oraria di 23 ore annuali ridotta di 7 ore e 30 minuti di cui il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l’Occupazione (FOC).

In UniCredit questa opzione è quella che viene caricata ad inizio anno sul portale con codice permesso PRO, permesso per un totale di 15 ore e 30 minuti annui. Tali ore scadono il 31 dicembre dell’anno successivo alla loro attribuzione.

A Lavoratrici e Lavoratori part-time i permessi per riduzione orario vengono riproporzionati in base alle giornate di lavoro effettuate ovvero all’orario di lavoro. Ricordiamo che per colleghe e colleghi part time, i permessi per riduzione orario non sono indicati con il codice PRO ma confluiscono nel codice P52 (permessi retribuiti frazionabili) e sono assoggettati a modalità e tempi di utilizzo previsti per tale codice di assenza.

A Lavoratrici e Lavoratori con orario di lavoro di 36 ore, non è prevista la dotazione dei permessi di riduzione orario e pertanto per effettuare il conferimento del controvalore di una giornata lavorativa al FOC viene detratta una giornata di ex-festività anche per le Aree Professionali.

PERMESSI RETRIBUITI FRAZIONABILI - P52

Sempre l'art. 108, prevede che venga riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente - da parte di ciascuna lavoratrice/lavoratore previo preavviso - nell'arco dell'anno (entro il 31 dicembre) di ciascun anno sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora. Tali permessi ammontano a **7,5 ore annue** e sono indicati in People Focus con il **codice P52**.

Gennaio 2026

Fisac CGIL Gruppo Unicredit