

Il 3° e 4° comma dell'art.13 dell'Accordo 28.06.2014 sulle ricadute del Piano Strategico 2018: - ferie -

« Per quanto concerne le ferie - ferme le previsioni di legge e di contratto in merito alla fruizione per intero nell'anno di riferimento - sempre in considerazione delle problematiche di riduzione degli oneri di cui al Piano 2018 si pone la necessità di non trascinare agli anni successivi gli accantonamenti effettuati per ferie pregresse e non fruiti: di conseguenza si attiva un piano di sostanziale azzeramento entro il 31 dicembre 2016 delle ferie arretrate mediante la fruizione delle stesse, per coloro che alla data del 31 dicembre 2014 risulteranno aver accumulato un arretrato, secondo la seguente tempistica, tenuto conto delle azioni di "smaltimento" ferie poste in atto già nel corrente anno:

==> 50% entro il 31/12/2015;

==> 50% entro il 31/12/2016.

In relazione a quanto sopra, si terrà conto della specifica situazione dei Lavoratori/Lavoratrici lungo assenti per malattia ovvero maternità, al fine di realizzare l'obiettivo di cui al presente articolo entro il termine finale ivi indicato.

Dichiarazione a Verbale

Le competenti strutture HR potranno autorizzare, in via gestionale e per casi assolutamente eccezionali, il differimento al primo semestre dell'anno successivo per un massimo di 2 giorni di ferie. »

Nel terzo comma dell'articolo in questione, le Parti sottolineano - innanzitutto - che le ferie contrattuali, a norma di legge e di contratto, vanno fruiti interamente nell'anno di competenza (vedi, in Allegato 1, a pag.3, una Nota riepilogativa della materia, con dei rimandi a successive Appendici 1, 2, 3, 4 e 5).

In secondo luogo, tenuto conto degli obiettivi di riduzione degli oneri di cui al Piano Strategico 2018, le Parti si pongono l'esigenza che non vengano trascinati ad anni successivi gli accantonamenti aziendali per ferie pregresse e non fruiti, e, pertanto, concordano che, in tutte le aziende del Gruppo, venga attivato - entro il 31 dicembre 2016 - un piano di sostanziale azzeramento delle ferie arretrate, mediante la completa fruizione delle stesse.

Tale piano di "rientro" dalle ferie arretrate, sarà rivolto a tutto il Personale del Gruppo che, alla data del 31 dicembre 2014, abbia ancora a disposizione dei quantitativi di ferie relativi ad anni precedenti.

Tenuto conto delle azioni di "smaltimento" ferie già poste in atto nel 2014 ad iniziativa delle Aziende del Gruppo, la tempistica di fruizione degli eventuali arretrati, dovrà articolarsi come segue:

==> il 50% delle ferie arretrate andrà fruito entro il 31.12.2015;

==> il restante 50% andrà fruito entro il 31.12.2016.

Nel quarto comma dell'articolo 13, le Parti - pur avendo a riferimento l'obiettivo finale di eliminare i residui di ferie entro la fine del 2016, stabiliscono che, per i Colleghi e le Colleghe lungo-assenti per malattia o per maternità, vi possano essere delle diverse tempistiche di rientro legate alle singole situazioni.

Nella "Dichiarazione e Verbale" posta a margine del quarto comma dell'art.13, si precisa che, per quanto riguarda la fruizione annuale delle ferie di competenza, le Strutture H.R. di riferimento potranno autorizzare, in via gestionale e per casi assolutamente eccezionali, il godimento differito di un massimo di due giornate di ferie, da fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Milano, 17 ottobre 2014

LA SEGRETERIA DI GRUPPO FISAC/CGIL

ALLEGATO 1

Estratto dal Quaderno FISAC-CGIL in UniCredit Group n.7 - 04/2009 sulle "ferie (periodo di riposo annuale)", pagg. 4/7, con aggiornamenti del caso

Il diritto alle ferie

Il "diritto irrinunciabile" a ferie annuali retribuite è sancito dalla Costituzione (art.36, comma 3).

Il Codice Civile (all'art.2109) dispone, invece, che:

- la durata delle ferie deve essere fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità;
- il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo;
- le ferie devono essere retribuite;
- l'epoca di godimento delle ferie è stabilita dal datore di lavoro, che deve tenere conto delle esigenze aziendali e degli interessi dei lavoratori/lavoratrici. Lo stesso datore di lavoro deve comunicare prontamente al lavoratore/lavoratrice il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Altre fonti generali di regolamentazione delle ferie sono: la Carta Sociale Europea, la cui esecuzione è stata prevista dall'art.2 della Legge 9 febbraio 1999, n.30; la Convenzione Oil n.132 del 24 giugno 1970, ratificata con la Legge 10 aprile 1981, n.157 e le Direttive 93/104/Ce e 200/34/Ce, recepite con il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n.66.

Per la categoria dei bancari le fonti di regolazione sono costituite dai contratti collettivi nazionali di lavoro (vedi Appendici 1, 2 e 3, alle pagg.6/7, che riportano i testi degli articoli interessati).

La durata e il godimento delle ferie

LE PREVISIONI LEGISLATIVE: L'art.10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n.66 (modificato dall'art.1 del D.Lgs. 19 luglio 2004, n.213) stabilisce la durata minima delle ferie, ribadendo che il periodo annuale di ferie retribuite non può essere inferiore a quattro settimane e che i contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di miglior favore.

Il periodo minimo di ferie annuali di quattro settimane va goduto, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina per le particolari categorie di cui all'art.2, comma 2 (servizi di protezione civile, compresi i vigili del fuoco, strutture giudiziarie e penitenziarie ed altri servizi essenziali), per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore/lavoratrice, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Dall'affermazione "salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva" deriva l'attribuzione di un ampio potere derogatorio alla contrattazione collettiva, così come precisato dal Ministero del Lavoro (Circ. 3.03.2005, n.8 e Prot.8.10.2006, n.4908).

Conseguentemente, la contrattazione collettiva ha la facoltà di:

1. fissare le regole per il godimento delle 4 settimane di ferie obbligatorie e di quelle, eventuali, eccedenti tale durata minima;
2. ridurre il limite delle 2 settimane che il legislatore ha stabilito come periodo minimo da godere nell'anno di maturazione (tale possibilità deve però tenere conto che l'eventuale accordo non vanifichi la finalità delle ferie - che è quella del recupero delle energie psico-fisiche e della cura delle relazioni affettive e sociali del lavoratore/lavoratrice - e sia, in ogni caso, motivato da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da esigenze aziendali serie);
3. derogare al tetto massimo di 18 mesi per la fruizione delle ferie per le quali non vi è l'obbligo del godimento nell'anno di maturazione, con la precisazione che l'eventuale periodo più ampio concordato collettivamente non vada oltre un limite per cui la fruizione delle stesse ne risulti snaturata.

Le due settimane da godere nell'anno di maturazione, se richiesto dal lavoratore/lavoratrice, devono essere necessariamente consecutive.

Nel caso di orario espresso come media settimanale (in un determinato periodo non superiore all'anno - art.2, D.Lgs. n.66/2003), i contratti collettivi possono stabilire i criteri e le modalità di regolazione.

LE PREVISIONI CONTRATTUALI DI SETTORE: La durata delle ferie annuali è stabilita, per le Aree Professionali e per i Quadri Direttivi, dall'art.55 del CCNL ABI 19.01.2012 (vedi Appendice 1, a pag.6); per il Personale a tempo parziale, dall'art.35, comma 2, parte A) del medesimo CCNL (vedi Appendice 2, a pag.7); per i Dirigenti, dall'art.14 del CCNL ABI 29.02.2012 (vedi Appendice 3, a pag.7).

All.Tabella_1

In relazione alla finalità delle ferie, i richiamati CCNL ABI prevedono che nel corso del primo anno di assunzione le stesse siano rapportate al periodo di lavoro prestato, con un massimo di 20 giorni.

Le ferie riconosciute nel primo anno di lavoro sono, quindi, proporzionate in relazione ai mesi di servizio prestati, considerando come intera l'eventuale frazione di mese, e stabilendo previsioni di favore per i lavoratori disabili (vedi, ancora, Appendice 1, a pag.6 ed Appendice 3, a pag.7; vedi, inoltre, Appendice 4, a pag.8).

All.Tabella_2

Nel settore bancario, la contrattazione collettiva disciplina il diritto del lavoratore/lavoratrice al godimento delle ferie in maniera più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge.

Infatti, l'art.55 del CCNL ABI 19.01.2012 afferma che "Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite. L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore ai 15 giorni lavorativi".

Da ciò si deduce, innanzitutto, che la modalità normale di fruizione dell'intero periodo feriale spettante al lavoratore/lavoratrice può essere quella del godimento annuale in unica soluzione e che "solo al verificarsi di particolari esigenze di servizio", la "modalità normale" deve adeguarsi alle esigenze dell'impresa, "che può dividere le ferie in due

periodi, di cui il principale non può essere, comunque, inferiore a 15 giorni lavorativi”.

Tale periodo è stato evidentemente individuato dalle Parti come il periodo minimo continuativo da godere nell’anno, indispensabile per soddisfare la funzione, costituzionalmente tutelata, dell’istituto delle ferie.

Pertanto - in applicazione del principio della “derogabilità in melius” della legge da parte della contrattazione collettiva nel settore bancario - la “quota minima” di ferie che il lavoratore/lavoratrice ha diritto di fruire nell’anno di maturazione è pari almeno a 3 settimane e non a 2, come previsto dalla legge (N.B. poiché, a norma del CCNL, il computo delle ferie va fatto sulla base dei soli giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, 15 giornate lavorative minime continuative corrispondono a 3 settimane di calendario. N.B. vedi anche il paragrafo 10 dell’art.55 del CCNL 19.01.2012, in Appendice 1, a pag.6).

Ciò non toglie, naturalmente, che anche la rimanente parte di ferie annuali vada goduta, nell’anno di maturazione: in tal senso, la Dichiarazione delle Parti posta a margine del Capitolo VII “RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA E FERIE” del CCNL ABI 19.01.2012 sottolinea “la necessità di assicurare la completa fruizione nell’anno di competenza delle ferie, evitando l’accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti” (vedi, in Appendice 5 a pag.8, il testo integrale di tale Dichiarazione comune di ABI e delle OO.SS. dei Lavoratori del settore).

APPENDICE 1:

Art.55 del CCNL ABI 19.01.2012 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali, dal titolo “Ferie”

1. Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.
2. Aree professionali: La durata delle ferie del personale è stabilita come segue:
 - con oltre 10 anni di anzianità, giorni 25 lavorativi;
 - da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità, giorni 22 lavorativi;
 - dall’anno successivo a quello in cui è avvenuta l’assunzione e sino a 5 anni, giorni 20 lavorativi (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3a area professionale, 4° livello retributivo).Durante l’anno in cui è avvenuta l’assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell’anno, considerando come mese intero l’eventuale frazione di mese; 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.
3. Quadri direttivi: A far tempo dal 1° gennaio 2000 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall’impresa con tale inquadramento, durante l’anno in cui è avvenuta l’assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l’eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all’art.1 della legge 12 marzo 1999, n.68, durante l’anno in cui è avvenuta l’assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l’assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.
4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall’impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l’impresa ed il lavoratore/lavoratrice.

5. L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.
6. 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.
7. L'impresa può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.
8. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'impresa, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.
9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.
10. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del personale il cui orario settimanale di lavoro è distribuito su quattro o sei giorni anziché su cinque.
11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'impresa valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.
12. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice che non abbia già usufruito delle ferie, viene liquidata la retribuzione 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 (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).
13. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.
14. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati all'impresa.

APPENDICE 2:

Art. 35 del CCNL ABI 19.01.2012 per i Q. D. e per il Personale delle A. P., dal titolo "Lavoro a tempo parziale", comma 2, punto A) Assenze e ferie

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici il cui orario sia concentrato in meno di cinque 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.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che nel corso dell'anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell'anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale il lavoratore/lavoratrice interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.

APPENDICE 3:

Art.14 del CCNL ABI 29.02.2012 per i Dirigenti, dal titolo "Ferie"

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, di ventisei giorni.
2. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del dirigente che svolge la propria attività presso unità operante al sabato.
3. Ai dirigenti assunti direttamente dall'impresa con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione è dovuto un congedo di 2 giorni per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di 20 giorni.
4. Ai disabili rientranti nelle categorie di cui all'art.1 della legge 12 marzo 1999, n.68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.
5. L'impresa può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dirigente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il dirigente stesso dimostri di aver sostenuto.
6. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'impresa, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il dirigente si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.
7. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del periodo di ferie precedentemente fissato.
8. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al dirigente che non abbia già usufruito delle ferie, viene liquidata la retribuzione 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 (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).
9. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.
10. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal dirigente immediatamente denunciati all'impresa.

APPENDICE 4:

I disabili sulla base dell'art.1 delle Legge 12 marzo 1999, n.68

Sulla base dell'art.1 della Legge 12 marzo 1999, n.68, sono disabili:

1. le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatrici di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del Decreto Legislativo 23 novembre 1988, n.509, dal Ministero della Sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione Mondiale della Sanità;
2. le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto Nazionale per

l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

3. le persone non vedenti (*) o sordomute (**), di cui alla Legge 27 maggio 1970, n.382, e successive modificazioni, e alla Legge 26 maggio 1970, n.381, e successive modificazioni;

4. le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n.915, e successive modificazioni.

(*) si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione.

(**) si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

APPENDICE 5:

Dichiarazione delle Parti posta a margine del Capitolo VII "RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E FERIE" del CCNL ABI 19.01.12 per i Q.D. e per il Personale delle A.P.

"Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto 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 relative ad anni precedenti.

Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra".