



FERIE ORDINARIE, FESTIVITA' SOPPRESSE,



BANCA DELLE ORE E PERMESSI



Il combinato disposto dell'art. 36 della Costituzione e dell'art. 2109 del Codice Civile riconosce al Lavoratore il diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite al fine di consentire il reintegro delle energie psicofisiche consumate nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Riteniamo utile ricordare che il vigente CCNL contiene tutta una serie di norme che disciplinano, in modo universale, la fruizione delle giornate e dei permessi di riposo spettanti al Lavoratore, ferme restando, sempre, eventuali previsioni aziendali migliorative.

FERIE ORDINARIE

- dall'anno successivo a quello dell'assunzione e sino a 5 anni spettano 20 giorni di ferie (22 giorni per i Lavoratori inquadrati nella 3^a Area professionale 4^o livello);
- ai Lavoratori con oltre 5 anni e sino a 10 spettano 22 giorni;
- ai Lavoratori con oltre 10 anni di servizio spettano 25 giorni.

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione, il Lavoratore 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 disabili rientranti nella categoria di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, le ferie non possono comunque essere inferiori a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se è avvenuta nel primo.

Ferie spettanti al Personale appartenente alla categoria dei Quadri direttivi

Per 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.

Per i Lavoratori disabili, appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi e rientranti nella categoria di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano 20 o 12 giorni di ferie a seconda se l'assunzione è avvenuta rispettivamente nel corso del primo o del secondo semestre.



Fruizione delle ferie

I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'Azienda, confermati al Lavoratore e rispettati.

Solo in casi eccezionali è possibile variarli di comune intesa tra l'Azienda ed il Lavoratore.

L'Azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni.

Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai Lavoratori disabili; per il restante Personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

Ferie non godute

Le ferie non godute entro l'anno lavorativo possono essere smaltite negli anni successivi (entro i 18 mesi decorrenti dal termine dell'anno di maturazione) sempre tenendo conto sia delle esigenze aziendali che del Lavoratore (Sent. Cass. n. 13980/2000).

Tale principio è sancito anche dagli artt. 2109 e 1375 del Codice Civile secondo i quali **il datore di lavoro non ha un potere assolutamente discrezionale nell'individuazione del periodo di godimento delle ferie del Lavoratore, avendo l'obbligo di contemperare gli interessi delle maestranze con le esigenze dell'impresa, in modo da evitare soluzioni troppo penalizzati per i lavoratori.**

Per quanto riguarda le ferie non godute, la normativa vigente prevede che, trascorso il termine di diciotto mesi dalla maturazione del diritto alle ferie stesse, l'Azienda e il Lavoratore sono obbligati a versare i contributi assicurativi all'INPS (per il Lavoratore provvede l'Azienda in qualità di sostituto d'imposta). Successivamente, all'atto della eventuale fruizione delle ferie arretrate l'Azienda provvederà a rimborsare al Lavoratore quanto a suo tempo trattenuto.

Precisiamo poi che, in base agli artt. 1463 e 2037 del Codice Civile, poiché il datore di lavoro non può restituire l'indebita prestazione ricevuta egli è obbligato al pagamento di una somma, corrispondente alla retribuzione, quale maggior compenso dell'attività lavorativa prestata in un periodo che era invece destinato al riposo (Sent. Cass. n. 7836/2003).

FESTIVITA' CIVILI COINCIDENTI CON LA DOMENICA (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno)

Sempre il vigente CCNL all'art. 48 comma 4 prevede che in caso di coincidenza delle festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica, l'impresa riconosce al Lavoratore un compenso aggiuntivo. In alternativa al predetto compenso, l'impresa d'intesa con il Lavoratore può riconoscere altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

FESTIVITA' SOPPRESSE **(19 marzo, 17 maggio, 7 giugno,** **29 giugno e 4 novembre)**

Al Lavoratore spetta un numero di permessi retribuiti annui corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive - dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260 - in caso di non coincidenza con giorni festivi o non lavorativi.

Ricordiamo, ancora una volta, che per l'anno 2011 i giorni di permesso riconosciuti come festività sopresse sono il 23 giugno – Corpus Domini, 29 giugno – SS. Apostoli Pietro e Paolo (già festivo per la sola piazza di Roma) e il 4 novembre – Unità Nazionale.

I suddetti permessi sono fruibili dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno. L'eventuale richiesta di fruizione va effettuata con congruo preavviso, al momento della predisposizione dei turni di ferie.

La retribuzione corrispondente ai permessi per festività sopresse, non godute nell'anno di competenza, verrà liquidata entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo.

Ribadiamo che il Lavoratore non è obbligato a fruire dei permessi per festività sopresse e che ogni pressione esercitata dall'Impresa in tal senso è palesemente illegittima. In caso di pressioni, da parte della Banca, invitiamo tutti i Colleghi a comunicare per iscritto alla Direzione Risorse Umane di non voler programmare i permessi in questione e nel contempo ad informare prontamente la FALCRI al fine di attivare ogni intervento a tutela dei diritti del Lavoratore.

Ricordiamo che per l'anno in corso (2011), la giornata del 4 novembre è sostituita dalla festività in onore del 150° anniversario dell'Unità d'Italia (17 marzo). Conseguentemente, nel 2011 le festività sopresse da retribuire/recuperare passano dalle iniziali tre a due.

ROL (Permesso per riduzione d'orario)

Ai sensi dell'art. 94 comma 6 del vigente CCNL al Lavoratore viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario da utilizzarsi inderogabilmente entro l'anno di competenza, pena la perdita del diritto. Il suddetto permesso di una giornata può essere fruito anche in modo frazionato, nel limite minimo di un'ora.

Come sempre sul nostro sito
WWW.FALCRIUBA.IT
notizie ed informazioni in tempo reale

BANCA DELLE ORE

Costituzione della Banca Ore

La Banca ha facoltà di chiedere al Lavoratore prestazioni lavorative aggiuntive all'orario normale di lavoro nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali sino al tetto di 100 ore per anno solare per ciascun dipendente. Le prime 50 ore di straordinario e le seconde 50, se il Lavoratore non opta per la liquidazione del lavoro straordinario, confluiscono nella "Banca delle Ore".

Inoltre, sempre nel contenitore "Banca delle Ore" vengono riversate le 23 ore di riduzione dell'orario di lavoro (ex art. 94, comma 2, del vigente CCNL) nel caso in cui il Lavoratore non decida ad inizio anno di usufruire della riduzione di 30 minuti dell'orario settimanale di lavoro.

Criteria di recupero

Nei primi sei mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra Azienda e Lavoratore.

Trascorso tale termine, il Dipendente ha diritto al recupero nel periodo prescelto, dando all'Azienda un semplice preavviso pari a:

- 1 giorno lavorativo, nel caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, nel caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, nel caso di recupero superiore a 2 giorni.

Precisiamo, ancora una volta, che le previsioni contrattuali vigenti, all'art. 100 comma 9 del CCNL, prevedono allo scadere dei 24 mesi l'obbligo per l'Azienda di fissare - nei successivi 6 mesi, previo accordo con il Dipendente - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro confluite in "banca ore" e non fruite. In difetto di accordo, l'Azienda deve indicare al Lavoratore, sempre entro il termine massimo dei 6 mesi, i tempi di fruizione dei permessi.

Infine, è altresì utile evidenziare che il comma 10 dell'articolo 100 del vigente CCNL prevede, nei casi di prolungate assenze dal servizio che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i termini stabiliti contrattualmente, la possibilità per il Dipendente di poter scegliere tra la fruizione del recupero da concordare con l'Azienda oppure la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario.

Le ore lavorate in più rispetto al normale orario di lavoro non potranno – quindi – mai essere azzerate ed il recupero/pagamento delle stesse rappresenta un diritto irrinunciabile del Lavoratore.

