

# 2024

## PERMESSI EX FESTIVITÀ FESTIVITÀ CIVILI COINCIDENTI CON LA DOMENICA GIORNATE SEMIFESTIVE

Per l'anno **2024**, i permessi retribuiti per **ex-festività** a cui si ha diritto (art. 59\* CCNL Quadri Direttivi e Aree Professionali - art. 14 CCNL Dirigenti), ammontano a n. **4 giorni**:

- ◆ martedì **19 marzo 2024** (San Giuseppe)
- ◆ giovedì **9 maggio 2024** (Ascensione - 39° giorno dopo Pasqua)
- ◆ giovedì **30 maggio 2024** (Corpus Domini - 60° giorno dopo Pasqua)
- ◆ lunedì **4 novembre 2024** (Festa dell'Unità nazionale)

Solo la ex-festività del 29 giugno (festività per la sola piazza di Roma) cade di sabato e pertanto non dà diritto a ulteriori permessi retribuiti.

Si ha diritto alla maturazione dei permessi giornalieri retribuiti a condizione che:

- ➔ le ex festività ricorrano in una giornata in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito;
- ➔ per quei giorni la lavoratrice/il lavoratore abbia diritto all'intero trattamento economico (se si fa anche una sola ora di permesso non retribuito nelle giornate delle ex festività sopresse si perde il diritto alla giornata).

**Attenzione**, dunque, a non fruire, nei giorni di calendario corrispondenti alle ex festività, di giornate di aspettativa o congedo parentale non retribuito, o di eventuali giornate di sospensione dell'attività lavorativa, perché altrimenti si perde il diritto a fruire del relativo permesso.

Ricordiamo che la categoria dei Quadri Direttivi ed i Dirigenti contribuisce con n. 1 giornata di "ex-festività" ad alimentare il FOC-Fondo per l'Occupazione (la categoria delle Aree professionali, invece, con il versamento di 7,30 ore di banca ore), quindi per Quadri Direttivi e Dirigenti i permessi per ex-festività ammontano a 3 giorni.

### Modalità di fruizione:

1. Nel caso in cui le giornate di permesso vengano fruito in tutto o in parte insieme alle ferie, oppure, anche se disgiuntamente dalle ferie medesime, in tre o più giornate consecutive: la lavoratrice/il lavoratore deve segnalarne la fruizione al momento della predisposizione del piano ferie.
2. Nel caso in cui, invece, le giornate di permesso vengono fruito a giornate singole o al massimo in due giornate consecutive: è sufficiente che la lavoratrice/il lavoratore effettui la richiesta con congruo preavviso senza l'obbligo di inserimento nel piano ferie.

*I giorni di permesso derivanti dalle festività soppresse, se non utilizzati entro il periodo dal 16 gennaio al 14 dicembre, sono retribuiti e liquidati entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo, fermo restando l'impegno delle Parti affinché vengano fruiti interamente nell'anno di competenza.*

## Festività coincidenti con la domenica

Ricordiamo che alle lavoratrici e ai lavoratori al ricorrere del:

- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno

coincidenti con la domenica, le Aziende riconoscono altrettante giornate di permesso retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio o in alternativa, d'intesa tra dipendente e datore di lavoro, un compenso aggiuntivo per le suddette giornate. Le modalità per la liquidazione, qualora questa sia la scelta della/del dipendente, saranno comunicate in corso d'anno.

Per l'anno 2024 solo il 2 giugno cadrà di domenica, pertanto si avrà diritto ad **un giorno di permesso**.

Per quanto ovvio, non è possibile usufruire di tale permesso, né della liquidazione alternativa, prima del 2 giugno, giorno della sua maturazione.

## Giornate semifestive

Sono considerate giornate semifestive, secondo quanto previsto dal CCNL vigente:

- ✓ la ricorrenza del Santo Patrono (con riferimento alla sede di lavoro), se cade in una giornata lavorativa;
- ✓ il sabato precedente la Pasqua (per coloro che prevedono il sabato nel normale orario di lavoro);
- ✓ il 14 agosto (vigilia di ferragosto);
- ✓ il 24 dicembre (vigilia di Natale);
- ✓ il 31 dicembre.

Nel corso del 2024, il 14 agosto cadrà di mercoledì, il 24 e il 31 dicembre di martedì ed osserveranno quindi tutti l'orario semifestivo.

Nelle giornate considerate semifestive la prestazione lavorativa non può superare le cinque ore e l'orario di apertura dello sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

In caso di allattamento le due ore si riducono ad una.

In queste giornate per le lavoratrici e lavoratori a **tempo parziale (part time)**, fermo l'orario di entrata, quello di uscita sarà anticipato calcolando una riduzione di orario proporzionale a quella del tempo pieno, come da tabella:

<b>ORARIO DI LAVORO OSSERVATO</b>		<b>CORRISPONDENTE IN GIORNATA SEMIFESTIVA</b>	
<b>Ore</b>	<b>Minuti</b>	<b>Ore</b>	<b>Minuti</b>
<b>7</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	
<b>7</b>		<b>4</b>	<b>40</b>
<b>6</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>6</b>		<b>4</b>	
<b>5</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>40</b>
<b>5</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>30</b>
<b>5</b>		<b>3</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	
<b>4</b>		<b>2</b>	<b>40</b>
<b>3</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>3</b>		<b>2</b>	

*\*Stante la sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo di rinnovo del Ccnl in data 23 novembre 2023, e in attesa della stesura del nuovo articolato, la riportata numerazione degli articoli si riferisce al Testo coordinato del Ccnl 19 dicembre 2019, sottoscritto il 24 marzo 2022).*

21 dicembre 2023

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM