



# *INSintesi*

## **Ferie 2018**

Ai sensi del vigente CCNL, i turni di ferie devono essere tempestivamente fissati dall'azienda, confermati al personale e rispettati.

Solo in casi eccezionali i turni di ferie fissati possono essere variati con intesa tra lavoratore e azienda.

Per eventuali esigenze impreviste, si potrà concordare con l'HRBP la fruizione anticipata di ferie o la loro gestione con altro genere di assenza.

Le ferie devono essere utilizzate per intere giornate e possono essere fruite in qualsiasi periodo dell'anno.

Il CCNL prevede che l'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi (nella prassi l'azienda chiede che si programmino almeno 2 settimane consecutive).



Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data precedenza ai lavoratori 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 a:

- situazione familiare;
- anzianità di servizio.

L'azienda può richiamare il lavoratore dalle ferie solo quando urgenti necessità di servizio lo richiedano. In tal caso, il lavoratore ha diritto a completare le ferie in altro periodo, nonché al rimborso per le spese che dimostri siano derivate dall'interruzione.

Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

**Con l'Accordo del 28 giugno 2014, al fine di attenuare le ricadute sul personale del Piano Strategico 2013/2018, ferme le previsioni di legge e di contratto in merito alla fruizione per intero nell'anno di riferimento, coloro che alla data del 31 dicembre 2014 avevano accumulato un arretrato, hanno dovuto “smaltire” completamente tale arretrato entro il 31/12/2016, tenendo nel debito conto la specifica situazione dei “lungo assenti” per malattia o maternità.**

Sempre a seguito dell'accordo del 28 Giugno 2014, tuttora le strutture HR possono autorizzare, per casi assolutamente eccezionali, lo spostamento al primo semestre dell'anno successivo di massimo 2 giorni di ferie.

#### **RIEPILOGANDO**

**Entro fine 2018 tutte le ferie dell'anno 2018 ed eventuali arretrati residui**

**Eccezionalmente 2 giorni da portare a nuovo anno e da utilizzare entro il primo semestre.**



## Calcolo dei giorni di ferie spettanti

### Nel primo anno di lavoro

**Alle AREE PROFESSIONALI:** 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.

**Per es.** se l'assunzione è avvenuta il 15 Marzo si considerano lavorati 10 mesi:  $20 \times 10 = 200$ ;  $200 : 12 = 16,66$ . I giorni di ferie spettanti per l'anno saranno 16,66 invece di 20.

Ai **lavoratori disabili** viene comunque garantito un minimo di 12 giorni se assunti nel 1° semestre solare o di 6 giorni se assunti nel 2° semestre solare.

**Ai QUADRI DIRETTIVI:** 2 giorni di ferie per quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di 20 giorni.

**Per es.** se l'assunzione è avvenuta il 15 Maggio si considerano lavorati 8 mesi:  $2 \times 8 = 16$ . I giorni di ferie spettanti per l'anno saranno 16.

Ai lavoratori disabili spettano 20 giorni se assunti nel 1° semestre solare, 12 giorni se assunti nel 2° semestre solare.

### Dall'anno successivo a quello di assunzione

**Alle AREE PROFESSIONALI:**

- 20 giorni fino al 5° anno di servizio;
- 22 giorni (per 3<sup>a</sup> Area 4° Livello) dall'anno successivo all'assunzione;
- 22 giorni dal 5° al 10° anno di servizio;
- 25 giorni oltre il 10° anno di servizio;

**AI QUADRI DIRETTIVI E I DIRIGENTI:**

- 26 giorni.

## Per i Part-Time

Con **contratto di Part-time orizzontale** spetta lo stesso numero di giorni di ferie previsto per i colleghi a tempo pieno.

Con **contratto di Part-time verticale** la durata delle ferie va riproporzionata in base al numero di giornate lavorate.

**Per es.:** un'area professionale al 13° anno di servizio con part-time verticale di 4 giorni a settimana:  $25 : 5 = 5$ ;  $5 \times 4 = 20$ . I giorni di ferie spettanti per l'anno saranno 20 invece di 25.



## In caso di assenza...

Il periodo di ferie spettante in caso di assenza viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza **ossia numero giorni di ferie spettanti X numero di mesi lavorati : 12.**

**Per es.:** un quadro assente 2 mesi:  $26 \times 10 = 260$ ;  $260 : 12 = 21,66$ . I giorni di ferie spettanti per l'anno saranno 21,66 invece di 26.

In caso di **assenze per malattia** la riduzione non si applica per i primi 6 mesi. Se l'assenza è superiore ai sei mesi, la riduzione non si applica per i primi 6 mesi, salvo che l'assenza duri per l'intero anno (in tal caso non si maturano ferie).

## ... e cessazione

In caso di **cessazione del rapporto di lavoro**, ai sensi dell'articolo 55 comma 12 del vigente CCNL, qualora la/il lavoratrice/lavoratore non avesse già usufruito delle ferie, alla/allo stessa/o verrebbe liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (vale a dire  $1/360$  della retribuzione annua per ogni giornata).

**Tuttavia, in UniCredit Group, soprattutto con l'Accordo 28 giugno 2014 e successivi, si è convenuto per l'opportunità della completa fruizione delle ferie residue.**

## Interruzione

Le ferie possono essere interrotte da:

- Malattia
- Infortunio
- Congedo per maternità obbligatoria
- Ricovero in ospedale di figlio di età inferiore ai tre anni. In questo caso puoi usufruire del congedo non retribuito fino al termine della sua malattia
- Ricovero in ospedale di figlio di età inferiore agli otto anni. In questo caso puoi usufruire del congedo non retribuito di 10 giorni lavorativi, aggiuntivo ai 5 previsti dalla norma, per poterlo assistere.

In tutti i casi è sempre necessaria la tempestiva comunicazione all'azienda.

10 Gennaio 2018

La Segreteria First Cisl di UniCredit Group

