



PILLOLE DI CCNL - FERIE 2024

Il diritto alle ferie, finalizzate al recupero psico-fisico del lavoratore, è inderogabile, come più volte ribadito sia dalla Corte Costituzionale dalla Corte di Cassazione.

Nel settore ABI le ferie sono regolate dall'art.58* del vigente CCNL.

Ai sensi del contratto collettivo, 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**.

Il succitato 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 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 e 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.

Le ferie possono essere interrotte da:

- Malattia
- Infortunio
- Congedo per maternità obbligatoria
- Ricovero in ospedale del figlio di età inferiore ai tre anni per tutta la durata del ricovero
- Ricovero in ospedale del figlio di età dai tre agli otto anni nel limite dei 5 giorni previsti dalla normativa per la malattia dei figli per questa fascia d'età.

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

FERIE SPETTANTI NELL'ANNO SOLARE

	AREE PROFESSIONALI	QUADRI DIRETTIVI
1° anno	20gg lavorativi (*) [DISABILI: minimo 12 gg se assunti nel 1° semestre e minimo 6 gg se assunti nel 2° semestre]	2gg per ogni mese, con un massimo di 20gg [DISABILI: 20 gg se assunto nel 1° semestre e 12 gg se assunto nel 2° semestre]
dal 2° al 5° anno	20gg lavorativi (22gg per chi è A3 L4)	26gg lavorativi
dal 5° al 10° anno	22gg lavorativi	
dal 10° anno in poi	25gg lavorativi	

*da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.

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.

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.

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 **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).

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).

Per quel che riguarda le tempistiche di smaltimento il Ministero del lavoro, anche a tutela dell'esercizio del diritto alle ferie, afferma che:

- Due settimane devono essere godute nell'anno di maturazione;
- Ulteriori due settimane devono essere fruito nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Se alla predetta data residuano ore non fruito, sulle stesse l'azienda dovrà pagare in anticipo i contributi previdenziali all'INPS.

Quanto detto non si applica alle ferie aggiuntive previste dai contratti collettivi.

Comunicazione

First Cisl

Milano Metropoli

**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.*

ATTENZIONE! Quanto riportato in questo documento è relativo al contratto collettivo nazionale ABI. Differenze sono possibili in sede aziendale per effetto di prassi e accordi interni.