



ANCORA A PROPOSITO DI FERIE

Come ogni anno, a seguito della e mail inviata da Amministrazione Personale, dobbiamo ritornare sull'argomento ferie per ricordare a colleghe e colleghi le previsioni di Legge e di Contratto. **La circolare aziendale 154/2010 contiene infatti gravi affermazioni che contraddicono quanto prevedono la legge e il CCNL.**

1. **Ferie arretrate** - Il Dlgs 213/2004 stabilisce che, mentre due settimane di ferie devono essere godute nell'anno di maturazione, il lavoratore può optare per la fruizione delle altre entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Anche il CCNL non esprime condizioni di obbligatorietà e non parla di ferie arretrate.

Pertanto nessuno può essere obbligato ad usufruire di tutte le ferie (eventuali arretrati compresi) nel corso dell'anno di maturazione. La programmazione delle ferie va gestita con buon senso, nel rispetto della legge e ricercando soluzioni condivise.

2. **Ex festività** - L'art 50 del CCNL in merito alle Ex festività prevede: *“Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, come pure per gli eventuali resti frazionari inferiori alla giornata, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata), entro la fine di febbraio dell'anno successivo”.*

Pertanto eventuali giorni di Ex festività non utilizzati saranno pagati a febbraio del 2013.

- **Le ferie arretrate vanno fruito nei tempi previsti dalla legge e quelle non fruito NON possono essere assegnate d'ufficio, ma vanno sempre concordate con il Lavoratore.**
- **NON è obbligatorio fruito delle ex festività in quanto, se non fruito nell'anno di pertinenza, saranno monetizzate.**

Ricordiamo inoltre che il CCNL prevede che: “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”

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

17 febbraio 2012

Fabi, Fiba Cisl, Sinfub, UGL, Uilca - Banca Fideuram S.p.A.