



Cara/o collega,

in questo comunicato sindacale ti raccomandiamo di tenere in debita attenzione le scadenze nonché la gestione dei seguenti permessi e diritti:

- **Permessi ex accordi premi aziendali 2020 e 2021.**
- **ROL ed ex festività**
- **Banca Ore** – Fruizione e scadenze
- **Straordinario** e sua gestione

Abbiamo inoltre raccomandato all'Azienda una gestione più flessibile dell'istituto delle ferie, per permettere una migliore conciliazione degli interessi del lavoratore e delle esigenze aziendali.

Permessi ex accordi premi aziendali 2020 e 2021

In virtù degli accordi sindacali del 16/10/2020 e del 18/3/2021 sono stati riconosciuti a tutte le colleghe e i colleghi Creval **6 giorni di permesso retribuiti frazionabili anche ad ore**. Non compaiono nella procedura Time, portale dove trovate invece i residui ferie, ex festività, ROL nonché i residui banca ore per le aree professionali con relative loro scadenze di fruizione.

Questo tipo di permessi residui si trovano evidenziati in busta paga:

- ♦ con la causale 0829 i residui permessi Accordo 16/10/2020 che scadono il 31/12/2021
- ♦ con la causale 0834 i residui permessi Accordo 18/3/2021 che scadono il 31/12/2022.

Ecco come li trovate in busta paga:

VOCE	DESCRIZIONE	S	F	VALORE UNITARIO	ORE/GG/MES	TRATTENUTE	COMPETENZE
0829	RES.PERMES.ACC.SIND.16/10/2020				22,50		
0831	RES.PERMES.ACC.SIND.18/03/2021				22,50		

L'accordo sindacale del 2020 recita testualmente che *«In caso di mancata fruizione di tutte o alcune di tali giornate di permesso entro il 31/12/2021, l'Azienda si adopererà per quanto possibile, e comunque nel rispetto delle medesime previsioni di cui sopra, affinché le stesse siano fruibili, anche frazionate a ore, fino al 30/06/2022»*. La dichiarazione che l'Azienda si adopererà per quanto possibile non ci convince. Pertanto **consigliamo di usufruire entro il 31/12/2021 i permessi con codice 0829** e quanto prima anche quelli con causale 0834 anche in virtù del prossimo processo di integrazione di Creval in Agricole per quanto in scadenza al 31/12/2022. **Abbiamo chiesto all'Azienda di avvisare tutti i colleghi, con un sistema di alert, della scadenza di questi permessi con congruo anticipo.**

Diritti e permessi previsti dal CCNL vigente

♦ L'istituto delle **ferie** ha avuto via via nel corso degli anni da parte dell'Azienda un'applicazione sempre più rigida arrivando a richiederne la totale fruizione nello stesso anno della loro maturazione con forti disagi per i colleghi. È venuta meno quella flessibilità aziendale, sia pure limitata, che potrebbe permettere una vera conciliazione tra gli interessi del lavoratore e le esigenze aziendali. **Abbiamo sollecitato l'azienda ad una maggiore disponibilità** sia nella ripianificazione delle ferie, sia nella gestione a fine anno delle ferie dell'anno successivo senza discriminazioni tra reparti lavorativi e aree geografiche.

♦ IL CCNL prevede **7 ore e 30 minuti di permessi frazionati a ore** (art. 100 comma 6 CCNL), fruibili **inderogabilmente entro la fine dell'anno. Trascorso questo termine decadono**. Controllate bene la vostra situazione in procedura Time e inserite questi permessi entro la fine dell'anno.

♦ **I permessi ex festività**, fruibili dal 16 gennaio al 14 dicembre, se non utilizzati sono invece "monetizzati" generalmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo per i giorni non goduti (art. 56 CCNL)

[Vai in Area Risorse Umane/ Time e Travel/ Presenze/ Visualizzazioni e stampe/ Riepilogo Diritti Anno corrente /Esegui](#)

Svolgimento orari di lavoro eccedenti quelli ordinari

Il CCNL firmato da Abi e sindacati recita testualmente all'Art. 38 comma 7 lettera e) che è vietato:

e) entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

È sempre necessaria quindi l'autorizzazione aziendale, secondo la procedura TIME self service.

QUINDI ATTENZIONE: **prima di svolgere attività lavorativa dopo il normale orario di lavoro** è necessario che lavoratore e azienda concordino l'eventuale maggior presenza.

I colleghi delle aree professionali, debitamente autorizzati, avranno diritto al riconoscimento della Banca delle ore o dello straordinario.

La Banca delle Ore per le Aree professionali

Le ore accreditate ad inizio anno come riduzione dell'orario di lavoro, decurtate di una giornata a favore del Fondo nazionale per l'Occupazione, vanno usufruite inderogabilmente entro la **scadenza di 24 mesi** dalla loro maturazione. Dopo tale scadenza si perdono.

Le prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro e caricate nella "Banca ore" (art. 106 CCNL) vanno fruite invece entro 30 mesi dalla loro maturazione.

Fruizione dei permessi Banca Ore

L'Art. 106 del vigente CCNL dispone che «*Il collega nei primi 6 mesi dalla loro maturazione può recuperare previo accordo con l'azienda. Trascorsi i sei mesi, il lavoratore potrà liberamente usufruire del recupero **nel periodo da lui prescelto**, con un semplice preavviso all'azienda di almeno:*

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

Trascorsi 24 mesi l'azienda, **nei successivi 6 mesi**, fisserà – previo accordo con il lavoratore – i tempi di fruizione delle sole **ore relative a prestazioni aggiuntive del normale orario di lavoro**. Senza accordo sarà l'azienda a fissare, sempre nei tempi previsti di 6 mesi, i giorni del recupero.

Verifica scadenze Banca Ore

Per verificare i termini di fruizione delle prestazioni eccedenti e delle riduzioni di orario caricate in Banca Ore consultate l'Intranet aziendale, cliccando su [Area Risorse Umane/ Time e Travel/ Presenze/ Visualizzazioni e stampe/ Situazione BancaOre/Esegui](#).

Lo straordinario

Nel ribadire la nostra contrarietà a qualsiasi forma di straordinario che lede la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, danneggiando l'occupazione, forniamo le seguenti indicazioni.

Le prestazioni eccedenti, successive alle prime 50 ore (comprehensive delle 23 di riduzione orario assegnate a inizio anno) e fino alla 100a ora (sempre comprehensive delle 23 ore di riduzione orario), sono sempre monetizzabili come straordinario su scelta del lavoratore.

L'Azienda invece, alla pagina 5 del Manuale, permetteva soltanto di gestire le prestazioni eccedenti fino a 75 ore con la sola banca delle ore, in palese violazione del CCNL. La segnalazione delle OO.SS. all'Azienda ha permesso non solo la correzione del Manuale, ma anche la possibilità per tutti i colleghi di poter esercitare l'opzione monetizzazione/banca ore, anche nella fascia 50-75 ore.

Oltre la 100a ora di prestazioni eccedenti, lo straordinario va obbligatoriamente monetizzato.

Dopo 150 ore (23+ 127 ore) di prestazioni aggiuntive, rese oltre il normale orario di lavoro, non si è tenuti a rispettare altre richieste di straordinario. Oltre questi limiti **l'applicativo Time e Travel non consente peraltro ulteriori registrazioni secondo le consuete modalità** rischiando tra l'altro di produrre condotte illecite se il lavoro viene comunque svolto.

Rimiamo disponibili a fornire tutti i chiarimenti possibili e aiutarvi verso una regolare e corretta registrazione di tutte le prestazioni aggiuntive, sia quelle che danno diritto ai permessi Banca Ore, sia quelle che permettono il riconoscimento economico dello straordinario.

**Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Creval
Gruppo Crédit Agricole**