

A partire dal 2023 in Credit Agricole ci sono delle novità che interessano sia la fruizione dei giustificativi di Ferie ed Ex Festività che lo straordinario e la Banca Ore, questo perché ha cessato i suoi effetti un accordo in proroga dal 2012 che limitava le possibilità di programmazione dei giustificativi e la possibilità di vedere retribuito il lavoro straordinario.

Dal 2023 quando/come fruire delle giornate di ex festività rientra nelle disponibilità di ogni collega senza avere un obbligo di fruizione anticipata rispetto alle ferie e si potrà optare per farsi retribuire lo straordinario fin dal completamento delle prime 50 ore. Di seguito una disamina dei vari giustificativi con le varie indicazioni.

EX Festività

Le EX Festività NON devono essere obbligatoriamente programmate con il piano di ferie.

I permessi retribuiti per ex festività (art. 59 Ccnl Quadri direttivi e Aree professionali – art. 14 Ccnl Dirigenti), per l'anno 2023, ammontano a:

- AREE PROFESSIONALI 3 giorni (2 se lavorano nel comune di Roma)
- QUADRI DIRETTIVI 2 giorni (1 se lavorano nel comune di Roma)

E maturano in occasione di:

- giovedì 18 maggio 2023 (Ascensione)
- giovedì 8 giugno 2023 (Corpus Domini)
- giovedì 29 giugno 2023 (Santi Pietro e Paolo giornata festiva per il Comune di Roma)

MATURAZIONE DELLE EX FESTIVITÀ: Si ha diritto ai permessi giornalieri retribuiti a condizione che le ex festività ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria, secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito con l'intero trattamento economico, ovvero, le date sopra indicate non devono coincidere con la fruizione di aspettative, o permessi non retribuiti, o giornate di solidarietà.

MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE EX FESTIVITÀ: I permessi di cui sopra sono fruibili nel periodo 16 gennaio – 14 dicembre di ogni anno. La richiesta di fruizione va effettuata con un congruo preavviso.

COSA SUCCEDDE SE RESIDUANO EX FESTIVITÀ DOPO IL 14 DICEMBRE: Per le ex festività che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzate 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.

NB: per i colleghi provenienti da Creval erano state mantenute le previsioni aziendali precedenti per cui nella mensilità di febbraio 2023 verranno messe in pagamento le Ex Festività residue del 2022

Ferie

Sono regolate dall'art 58 del CCNL 2019. In sintesi, le giornate sono proporzionate all'anzianità di servizio e/o alla data di assunzione nel corso dell'anno.

La legge obbliga alla fruizione di un periodo continuativo di almeno 2 settimane.

Per la fruizione delle ferie il CCNL stabilisce che “I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall’impresa, confermati alla lavoratrice/lavoratore e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l’impresa e la lavoratrice/lavoratore.” – “L’impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.”

La circolare aziendale sulle ferie si richiama al CCNL anche se di fatto procede con maggiore elasticità cercando di combinare l’interesse dell’azienda in termini organizzativi ma certamente non può sopravanzare la normativa in proposito.

La normativa sulle ferie si richiama poi anche ad una serie di sentenze che hanno fatto giurisprudenza e su cui torneremo con una specifica comunicazione

PERMESSI: NON devono essere obbligatoriamente programmate con il piano di ferie, sono da fruire entro il 31 dicembre, se non fruiti vengono persi senza corresponsione della retribuzione. Possono essere fruiti in maniera frazionata nel limite minimo di 1 ora.

GIUSTIFICATIVI E CONTRIBUZIONE AL FOC: Nel settore abbiamo in essere un Fondo per l’occupazione che viene finanziato da parte delle lavoratrici e lavoratori. Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di una giornata lavorativa annua pro capite da realizzare attraverso la rinuncia per gli appartenenti alle aree professionali a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d’orario di cui all’art. 104, comma 2, e per i quadri direttivi ad una giornata di ex festività di cui all’art. 59

COLLEGHI CHE CESSERANNO IL LAVORO: I colleghi che nel corso dell’anno andranno in pensione o accederanno al fondo esuberi, dovranno tener conto delle riduzioni proporzionali in base alla previsione del rimanente tempo di lavoro.

Le ferie e ROL spettanti per l’anno devono essere riproporzionati per tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestato servizio nell’anno stesso, le ex festività spettanti sono quelle ricadenti all’interno del periodo in cui il dipendente è in servizio. La dotazione iniziale di banca delle ore invece, deve essere riparametrata in base al numero di settimane di servizio, avendo presente che il numero di settimane in un anno è pari a 52.

ALTRE FESTIVITÀ RETRIBUITE SE COINCIDENTI CON LA DOMENICA: In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l’impresa ha facoltà di riconoscere, d’intesa con la lavoratrice/ lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per il 2023 nessuna di queste giornate coincide con la domenica.

STRAORDINARIO E BANCA ORE: le prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario vanno obbligatoriamente a Banca ore fino al completamento delle prime 50 ore.

Successivamente, per le prestazioni aggiuntive dalla 51’ ora alla 100’ ora si può optare fra pagamento o accantonamento in Banca delle ore.

Le prestazioni aggiuntive dalla 101' ora vanno obbligatoriamente a pagamento.

Ricordiamo che per chiedere il riconoscimento del lavoro straordinario occorre inserire la richiesta in HR Access e riceverne autorizzazione da parte del Responsabile.

È opportuno verificare che venga tempestivamente autorizzato questo anche perché si deve restare nell'ambito della chiusura mensile che avviene nei primi giorni del mese successivo. **SPECIFICHE PART TIME:** per i part time il lavoro effettuato nella fascia ordinaria di lavoro (14,30 - 16,50) si conteggia come orario supplementare normalmente retribuito (va comunque inserita la richiesta in HR).

Le prestazioni effettuate dopo le 16,50 sono lavoro straordinario, vanno gestite come sopra illustrato in relazione ai colleghi a full-time.

FRUZIONE GIUSTIFICATIVI: Il CCNL prevede che, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, la parti sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal CCNL per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti.

Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

SEMIFESTIVITÀ

Nel corso del 2023 i giorni "semifestivi":

- 8 aprile (sabato), vigilia di Pasqua;
- ricorrenza del Santo Patrono (a seconda della piazza, su Roma giovedì 29 giugno è giornata interamente festiva);
- 14 agosto (lunedì), vigilia di Ferragosto;
- 24 dicembre (domenica), vigilia di Natale;
- 31 dicembre (domenica), vigilia di Capodanno

SEMIFESTIVITÀ E PART TIME: per il Personale a part- time l'orario d'uscita viene anticipato rispetto a quanto previsto dal contratto individuale, calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del Personale a tempo pieno. Per verificare il corretto orario di uscita da HR ACCESS selezionare **VISUALIZZA DATI ASSENZE E PRESENZE** e di seguito **CARTELLINO GIORNATE TEORICHE**;