

CAPITOLO VIII
RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E ASSENZE

Art. 45 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività

Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato, è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.

Le aziende operanti nel Comune di Roma comunicheranno, preventivamente, agli organismi sindacali aziendali il numero di lavoratori/lavoratrici che nel Comune medesimo saranno tenuti a svolgere la propria prestazione di lavoro nella giornata, festiva per il Comune in parola, dei SS. Apostoli Pietro e Paolo. A tal riguardo le aziende daranno la precedenza – compatibilmente con le necessità operative – al personale che si sia dichiarato disponibile.

In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile e del 1° maggio con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, si conviene di definire la questione come segue: al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto ed in forza in coincidenza con la festività del 25 aprile 1999 e del 1° maggio 1994, l'azienda ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Quanto previsto al precedente comma si applica – successivamente alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto – anche alle festività del 25 aprile e 1° maggio coincidenti con la domenica e si estende anche alla

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

festività del 2 giugno in forza della legge n. 336 del 20 novembre 2000.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 46 - Ferie

Nel corso di ogni anno il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

Aree professionali: La durata delle ferie del personale è stabilita come segue

- con oltre 10 anni di anzianità giorni 25 lavorativi
- da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità.... giorni 22 lavorativi
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni giorni 20 lavorativi
(22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3^a area professionale, 4^o livello retributivo)

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione:

- il lavoratore/lavoratrice ha diritto a tanti giorni di ferie 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;
- i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, hanno diritto, a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre rispettivamente a 12 o 6 giorni.

Quadri direttivi: A far tempo dal 1^o gennaio 2000 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

Ai quadri direttivi assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni.

Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

* * *

I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'azienda, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice.

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 la precedenza ai lavoratori/lavoratrici 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 alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

L'azienda può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.

Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'azienda, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

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

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.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'azienda valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20).

Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati all'azienda.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 47 – Permessi per ex festività

Al lavoratore/lavoratrice spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate che (già indicate come festive dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260) non siano più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali, alle seguenti condizioni:

- che dette ex festività ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato, secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito per il medesimo;
- che il lavoratore/lavoratrice abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

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; ove il lavoratore/lavoratrice intenda fruire dei permessi medesimi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero – anche se disgiuntamente dalle ferie medesime – in tre o più giornate consecutive, deve effettuare segnalazione in tal senso alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie. L'utilizzo dei permessi nei periodi desiderati avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.

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.

Ai fini di cui al primo comma del presente articolo, vengono convenzionalmente considerate come date di cadenza per le festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, quelle in atto prima dell'entrata in vigore della legge 5 marzo 1977, n. 54 (e cioè, rispettivamente, il 39° ed il 60° giorno dopo la domenica di Pasqua).

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 48 - Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale

Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'azienda concede per giustificati motivi personali o familiari, non sono computabili nelle ferie annuali.

Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'azienda può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se – e per quale durata – debba corrispondere il trattamento economico.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le aziende accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e i quattro anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Le aziende valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE