



CENTRO RICERCHE "STUART MILLS"

DIPARTIMENTO PER LO STUDIO

DELLA DISTOPIA BANCARIA

INDICE GENERALE

LEGGI e NORME

Pag. 2 Leggi e Norme

FERIE

Pag. 3 Periodo spettante - AREE
PROFESSIONALI

Pag. 4 Periodo spettante - QUADRI
DIRETTIVI e DIRIGENTI

Pag. 5 Piano ferie

Pag. 6 Chiusure programmate

Pag. 7 Utilizzo "ad ore"

Pag. 8 Computo

Pag. 9 Malattia - parte Prima

Pag. 10 Malattia - parte Seconda

Pag. 11 Permessi Legge 104/92

Pag. 12 Maternità, Permessi, Matrimonio

Pag. 13 Lutto, Seggi, Periodo di Prova

EX FESTIVITA'

Pag. 14 Ex Festività Anno 2026

Pag. 15 Regole

Pag. 18 Riepilogo

GIORNATE SEMIFESTIVE ED ALTRO

Pag. 16 Giornate semifestive

Pag. 17 Festività e Santo Patrono

Pag. 18 Ex Semifestività - c.d. PE2 Carive

Pag. 19 PCR

GIORNATE DI SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

Pag. 20 Descrizione

Pag. 21 Richiesta, Causale, Autorizzazione

Pag. 22 Emolumenti, Previdenza, Ferie/Ex,
Festività

VARIE

Pag. 23 Regole comuni





LEGGI E NORME

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie retribuite, e non può rinunziarvi.
Costituzione Italiana, Titolo III, articolo 36, comma terzo

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio (illegittimo, Corte Costituz. 10 maggio 1963, n. 66) ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità (art. 98).

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'Articolo 2118.

Codice Civile, articolo 2109

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del c.c., il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art.2, c.2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

D. Lgs. n. 66/2003, art. 10





I'M ON
VACATION

Ferie / PERIODO SPETTANTE QUADRI DIRETTIVI

**INDIPENDENTEMENTE
DALL'ANZIANITA'**

26 giorni *

*nell'anno di assunzione ai lavoratori disabili [Art. 1, legge n° 98/1999] il periodo è di 12 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 20 se avvenuta nel primo.

**SE ASSUNTI DIRETTAMENTE
COME QQDD,
NELL'ANNO DI ASSUNZIONE**

2 GIORNI

per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data d'assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno con un massimo di 20 giorni (frazione di mese = mese intero)

Ferie / PERIODO SPETTANTE DIRIGENTI

**INDIPENDENTEMENTE
DALL'ANZIANITA'**

26 giorni *

*nell'anno di assunzione ai lavoratori disabili [Art. 1, legge n° 98/1999] il periodo è di 12 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 20 se avvenuta nel primo.

**SE ASSUNTI DIRETTAMENTE
COME DIRIGENTI,
NELL'ANNO DI ASSUNZIONE**

2 GIORNI

per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data d'assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno con un massimo di 20 giorni (frazione di mese = mese intero)

I'M ON
VACATION

Ferie / PERIODO SPETTANTE AREE PROFESSIONALI

NELL'ANNO DI ASSUNZIONE

20 giorni complessivi
in proporzione ai mesi di
servizio prestati nell'anno *
(frazione di mese = mese
intero)

*Per i lavoratori disabili [Art. 1, legge n° 98/1999] il periodo non può essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 se avvenuta nel primo.

DOPO L'ANNO DI ASSUNZIONE E FINO A 5 ANNI DI ANZIANITA'

22 giorni lavorativi



OLTRE 5 ANNI E FINO A 10 ANNI DI ANZIANITA'

22 giorni lavorativi

OLTRE 10 ANNI DI ANZIANITA'

25 giorni lavorativi





IL PIANO FERIE

I turni delle ferie devono:

- essere fissati tempestivamente dall'azienda
- confermati ai lavoratori
- rispettati

I turni di ferie possono essere variati **SOLO IN CASI ECCEZIONALI** e di comune intesa tra lavoratore ed azienda. In questo caso al lavoratore spetterà il rimborso delle spese eventualmente sostenute in dipendenza dello spostamento del turno di ferie fissato precedenza.

L'azienda può dividere le ferie in due periodi solo per particolari esigenze di servizio.

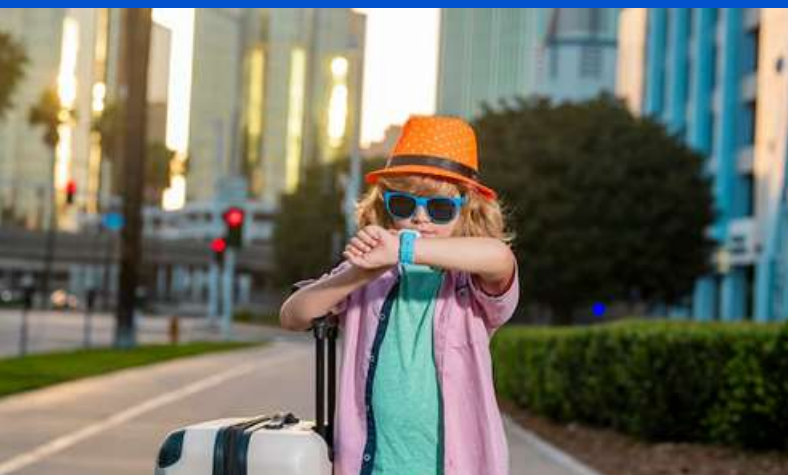
Uno dei due periodi **NON** può essere inferiore a 15 giorni lavorativi.

Il lavoratore durante il periodo di ferie può essere richiamato dall'azienda solo per comprovate **URGENTI** necessità di servizio.

In questo caso il lavoratore avrà diritto di:

- completare le ferie in un periodo successivo
- farsi rimborsare le spese che ha sostenuto in conseguenza dell'interruzione. Tra le spese oggetto di rimborso vi sono anche quelle relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio sostenute durante il viaggio di ritorno e quelle per l'eventuale ritorno alla località in cui il lavoratore si trovava prima del richiamo in servizio.

[Art. 60 CCNL 23 novembre 2023]





PIANO FERIE E CHIUSURE PROGRAMMATE



Al momento l'azienda non ha ancora comunicato eventuali chiusure programmate per il 2026.

Sarà nostra cura aggiornare la presente Guida non appena ci saranno novità in merito



NOT IN SERVICE



FERIE ED UTILIZZO “AD ORE”

In virtù dell’Accordo 8 dicembre 2021 – “Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro” [Contratto Collettivo di 2° livello] nel 2026 tutti i lavoratori (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti) hanno la facoltà di utilizzare alcuni giorni delle ferie annuali nella modalità ad ore (fermo restando il periodo complessivamente spettante – Cfr. pagg. 4, 5 e 6).

GIORNI FRUIBILI AD ORE

3 (tre) giornate del “monte” ferie annualmente spettante.

PERIODO MINIMO

Le ferie utilizzate nella modalità ad ore non possono essere frazionate per periodi inferiori a 15 minuti.

PREAVVISO

Utilizzo ad ore: 48 ore

Giornata intera: Approvazione Responsabile Unità Operativa di appartenenza



ATTENZIONE



- nel caso in cui il lavoratore decidesse di utilizzare ad ore una giornata semifestiva (cfr. pag. 19) l’assenza sarà conteggiata con la modalità “ad ore” secondo l’effettivo utilizzo, e NON A GIORNATA INTERA.
- Eventuali Ferie “ad ore” NON FRUITE nell’anno di pertinenza saranno utilizzabili negli anni successivi.

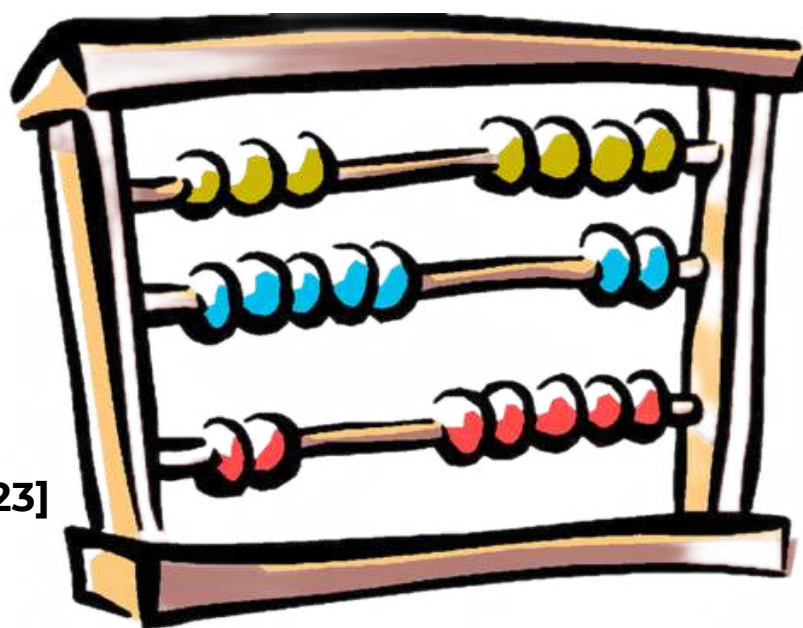


COMPUTO

Le ferie sono conteggiate sulla base dei giorni lavorativi dal lunedì al venerdì. Tale criterio è utilizzato anche per coloro che hanno l'orario lavorativo distribuito su quattro o sei giorni, anziché su cinque.

Per i lavoratori con orario settimanale di lavoro distribuito su sei giorni, nel caso in cui l'ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante coincida con un venerdì, l'azienda ha la facoltà di far riprendere il lavoro il lunedì successivo.

Al lavoratore che cessa dal servizio senza aver usufruito in tutto od in parte delle ferie, sarà 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 dell'anno stesso ($1/360$ della retribuzione annua per ogni giornata).



[Art. 60 CCNL 23 novembre 2023]



MALATTIA parte prima

Su questo tema la Corte di Cassazione [Sezioni Unite sentenza n° 14020 del 12 novembre 2001] ha sentenziato che: nella determinazione della durata delle ferie l'autonomia privata trova un limite nella necessità imposta dall'art. 36 della Costituzione di PARIFICARE i periodi di assenza per malattia a quelli di servizio.

(e questo ancorché il CCNL preveda una cosa diversa: <<le assenze dal servizio dovute a malattia aventi durata inferiore a sei mesi non comportano una riduzione del periodo di ferie. Nel caso invece di assenze per malattia di durata superiore a sei mesi la riduzione del periodo di ferie sarà di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza eccedenti i sei mesi.>>).

In caso di malattia dei figli che dia luogo a ricovero, su richiesta del genitore, le ferie in godimento possono essere interrotte. A tale proposito ricordiamo che ai genitori (anche adottivi o in affidamento) è consentito di assentarsi a causa della malattia:

- per tutto il periodo della malattia (e senza limiti) nei primi 3 anni di vita del figlio;
- per un massimo di 5 giorni annui, per ciascun genitore, se il figlio ha un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni). [D. Lgs. N° 151 / 2001, art. 47, comma 4]

Per il 2026, esauriti sia i permessi previsti dalla legge (vedi sopra) che quelli previsti dalla normativa aziendale in materia di malattia figlio oltre il 3° anno di vita e fino all'8° anno di vita dello stesso, il padre può chiedere (per la stessa motivazione e fino al 12° anno di vita del figlio) fino ad un massimo di 3 giorni all'anno di permesso non retribuito. Queste giornate non godono della contribuzione previdenziale, neppure di quella figurativa).

[Accordo 8 dicembre 2021 - "Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro"
Accordo 19 ottobre 2022 - "Tutela della genitorialità"
Contratto Collettivo di 2° livello]





MALATTIA parte seconda

Nel caso in cui il periodo di malattia coincida con un periodo di ferie, la disciplina sarà diversa nei casi di:

MALATTIA INSORTA PRIMA DELL'INIZIO DEL GODIMENTO DELLE FERIE

In questo caso le ferie saranno godute in un periodo successivo alla completa guarigione del lavoratore.

MALATTIA INSORTA DURANTE IL GODIMENTO DELLE FERIE

In questo caso il principio generale prevede che il decorso delle ferie sia sospeso in quanto la malattia non consente al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche.

E' invece posto a carico del datore di lavoro provare in giudizio che lo stato morboso del lavoratore non pregiudichi il pieno godimento delle ferie (o per meglio dire non pregiudichi il recupero delle energie psico-fisiche).

[Cassazione sentenza n° 8106 del 6 aprile 2006]



Sempre in linea generale l'INPS ha chiarito che, se il datore di lavoro:

- non chiede che sia effettuata la visita di controllo;

oppure

- chiede che sia effettuata la visita di controllo, ma non precisa espressamente che si tratta di malattia insorta durante le ferie, e che si chiede di verificare la sussistenza delle condizioni per ritenere interrotte le ferie;

il periodo di ferie risulta automaticamente interrotto. [Inps circolare n° 109 del 17 maggio 1999]

Sono inoltre nulle tutte quelle norme che collegano l'effetto sospensivo delle ferie

- alla durata della malattia [Cassazione sentenza n° 15768 del 2000]
- al ricovero ospedaliero [Cassazione sentenza n° 1741 del 1998]

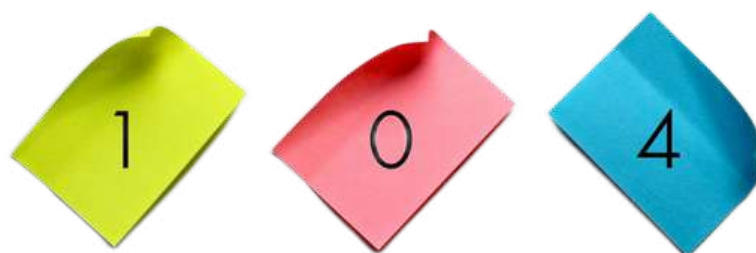


PERMESSI EX LEGE 104/92

La richiesta di fruizione dei permessi ex legge 104/92 prevale sulla fruizione delle ferie, anche se queste ultime sono già state programmate.

Le improcrastinabili esigenze di assistenza e tutela del diritto del disabile hanno sempre prevalenza sulle esigenze aziendali, ed il datore di lavoro non può rifiutare la fruizione dei permessi ex legge 104/92.

LEGGE



Il datore di lavoro, infatti, può chiedere una programmazione dei permessi a cadenza settimanale o mensile, purché il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza e ciò non comprometta il diritto del disabile (non del lavoratore) ad una effettiva assistenza.

Qualora il lavoratore abbia la necessità di assistere la persona disabile durante il periodo di ferie, queste saranno sospese per consentire la fruizione dei permessi ex legge 104/92.

Le ferie sospese e non fruito dovranno essere collocate in un altro periodo.

[Interpello Ministero Lavoro n° 20 del 20 maggio 2016]





FERIE E MATERNITA' - PERMESSI - MATRIMONIO

FERIE E MATERNITA'

Le ferie maturano anche durante il congedo di maternità, spettante dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ai 3 mesi dopo il parto, oppure fino a massimo 5 mesi dopo il parto nel caso in cui la lavoratrice abbia deciso di lavorare fino al 9° mese di gravidanza, nonché durante l'astensione anticipata per gravidanza a rischio o lavoro a rischio e durante la proroga, fino a sette mesi dopo il parto, del congedo di maternità per lavoro a rischio.

Le ferie **NON** maturano invece durante il congedo parentale ed il congedo per "malattia bambino".

[D.Lgs. n° 151/2001, artt. 22, 29, 34 e 48]



FERIE E PERMESSI

Le ferie possono essere ridotte solo nei casi in cui i permessi riconosciuti ai familiari dei portatori di handicap grave [D.Lgs. 151/2001, art.42] siano cumulati con il congedo parentale e con il congedo per la malattia del figlio. [Consiglio di Stato n° 3389 del 9 novembre 2005]

FERIE E MATRIMONIO

Le ferie maturano anche durante il periodo di fruizione del congedo matrimoniale, poiché il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti. [Regio Decreto Legge n° 1334 del 24 giugno 1937]





Ferie e LUTTO - "SEGGI ELETTORALI" - PERIODO DI PROVA

FERIE E LUTTO

Qualora durante un periodo di ferie si verifichi un evento luttuoso, comportante la possibilità di fruire del relativo congedo di tre giorni (morte di un parente entro il secondo grado -anche se non convivente- o di un convivente purché con stabile convivenza risultante da certificazione anagrafica), il godimento delle ferie è sospeso ed i giorni di assenza sono imputati al congedo.

[Legge n° 53 dell'8 marzo 2000, art. 4, comma 1].

Quanto precede in virtù del consolidato orientamento per il quale, analogamente a quanto previsto in caso di malattia, le ferie devono consentire il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore.

[Tribunale Firenze sentenza 26 marzo 2014]

Permessi per lutto:
quali sono le regole



FERIE E PERIODO di PROVA

Le ferie maturano anche durante il periodo di prova.

[Corte Costituzionale sentenza n° 189/1980]

FERIE E "SEGGI ELETTORALI"

Nel periodo in cui il lavoratore svolge incarichi presso gli uffici elettorali risulta in servizio a tutti gli effetti, e conseguentemente, matura regolarmente le ferie.

[T.U. n° 361 del 1957 come modificato dalla Legge n° 53 del 1990]



EX FESTIVITÀ 2026

Al lavoratore, a fronte di festività [ex lege n. 260/1949] che sono state abolite, spettano ogni anno un numero di permessi giornalieri retribuiti, sempre che queste ultime ricorrano in giornate lavorative ed il lavoratore abbia diritto all'intero trattamento economico.

A discrezione del lavoratore, i permessi per ex festività possono essere utilizzati a "giornata intera" o a "mezza giornata" (quest'ultima possibilità è esclusa per coloro che operano su turni).

PART TIME

Possono utilizzare i permessi a mezza giornata i titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale:

- ORIZZONTALE con orario di intervallo per la pausa pranzo di almeno un'ora;
- VERTICALE nelle giornate con orario di lavoro di 7 ore e 30 minuti ed intervallo di almeno 30 minuti;
- MISTO nelle giornate con orario di lavoro di 7 ore e 30 minuti ed intervallo di almeno 30 minuti

| FESTIVITÀ SOPPRESSE | 2026 | |
|---|------------|-----------|
| San Giuseppe | 19 marzo | GIOVEDÌ |
| Ascensione (39° giorno dopo la domenica di Pasqua) | 14 maggio | GIOVEDÌ |
| Corpus Domini (60° giorno dopo la domenica di Pasqua) | 4 giugno | GIOVEDÌ |
| SS. Pietro e Paolo Esclusa la piazza di Roma | 29 giugno | LUNEDÌ |
| Unità Nazionale | 4 novembre | MERCOLEDÌ |



ATTENZIONE



Il permesso sarà conteggiato come "giornata intera" se utilizzato in una giornata semifestiva.



EX FESTIVITÀ - REGOLE

CC2°L 8 dicembre 2021 - Accordo
“Normativa in materia di conciliazione
tempi di vita e lavoro”

In virtù dell’Accordo 8 dicembre 2021
“Normativa in materia di conciliazione
tempi di vita e lavoro”, i permessi
relativi al 2026 dovranno essere fruiti

- nell’anno di competenza (dal 1°
gennaio al 31 dicembre) e
- in via prioritaria rispetto alla fruizione
delle ferie dell’anno medesimo.

Poiché è esclusa la c.d. monetizzazione
delle giornate di permesso per festività
soppresse, sarà cura dell’azienda
sostituire automaticamente le prime
giornate di ferie dell’anno con
altrettante giornate di permesso per
festività soppresse (in modo tale che il
lavoratore non abbia a subire alcun
danno).

Permessi Ex
Festività: come
funzionano



**AREE PROFESSIONALI con orario 36 ore,
QUADRI DIRETTIVI e DIRIGENTI: F.O.C.**
Anche per il 2026 i permessi “ex festività”
spettanti a:

- Aree Professionali con orario di lavoro di
36 ore settimanali
- Quadri Direttivi
- Dirigenti

saranno decurtati di una giornata; il
corrispettivo controvalore sarà devoluto
al Fondo Nazionale per l’Occupazione
(FOC).

[Art. 35 CCNL 23 novembre 2023]

**Pertanto, nel 2026 alle AA.PP. con orario di lavoro di 36 ore, ai QQ.DD. ed ai
Dirigenti spetteranno 4 giorni di permesso per ex festività (5 giorni meno 1
devoluto al F.O.C.), mentre ai lavoratori del Comune di Roma spetteranno 3
giorno (4 giorni meno 1 devoluto al F.O.C.).**

GIORNATE SEMIFESTIVE

Nelle giornate considerate semifestive i lavoratori a tempo pieno forniranno la loro prestazione lavorativa pari a 5 ore

| GIORNATE SEMIFESTIVE 2026 | |
|---------------------------|---------|
| VIGILIA DI FERRAGOSTO | VENERDÌ |
| VIGILIA DI NATALE | GIOVEDÌ |
| 31 DICEMBRE | GIOVEDÌ |

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale la prestazione sarà effettuata con le durate riportate nelle sotto indicate tabelle

| PART TIME - orario giornaliero | | PART TIME - orario giornaliero | |
|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Orario effettuato | Orario giornata prefestiva | Orario effettuato | Orario giornata prefestiva |
| Oltre 7 ore e 30 minuti | 5 ore | 5 ore e 30 minuti | 3 ore e 40 minuti |
| 7 ore e 30 minuti | 5 ore | 5 ore | 3 ore e 20 minuti |
| 7 ore | 4 ore e 40 minuti | 4 ore e 30 minuti | 3 ore |
| 6 ore e 30 minuti | 4 ore e 20 minuti | 4 ore | 2 ore e 40 minuti |
| 6 ore | 4 ore | 3 ore e 30 minuti | 2 ore e 20 minuti |
| | | 3 ore | 2 ore |



ATTENZIONE



La fruizione di Ferie, permessi Ex Festività o sospensione attività lavorativa in coincidenza con una giornata semifestiva viene computata come una giornata intera



FESTIVITÀ E SANTO PATRONO

Sono considerate festive le seguenti giornate:

| GIORNATE FESTIVE 2026 | |
|-----------------------|---------|
| 25 APRILE | SABATO |
| 1 MAGGIO | VENERDÌ |
| 2 GIUGNO | MARTEDÌ |



ATTENZIONE



Nel caso in cui le festività coincidessero con la **DOMENICA**, dopo tale data, l'azienda d'intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo riconoscerà altrettante giornate di permesso.

SANTO PATRONO

E' considerata semifestiva (vedi pag. 16) la giornata in cui, in ciascuna località, ricorre il Santo Patrono.

Entro il 30 novembre antecedente all'anno al quale si riferiscono, un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri stabilisce annualmente le date in cui convenzionalmente ricorreranno le festività dei Santi Patroni, in modo tale che queste cadano il venerdì antecedente oppure il lunedì successivo alla domenica immediatamente successiva a quella della ricorrenza, oppure che coincidano con la domenica stessa. In assenza di tale decreto (come avvenuto in questi ultimi anni) la ricorrenza del Santo Patrono rimarrà immutata.



EX SEMIFESTIVITA' – PE2

ESCLUSIVAMENTE agli ex dipendenti della CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA in servizio al 31 DICEMBRE 2006

SPETTANO OGNI ANNO 2 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO - c.d. "PE2"

Tali giornate sono riconosciute in sostituzione dei 4 giorni già semifestivi di cui al tempo godevano i lavoratori ex Carive, ovvero:

- ultimo giovedì di carnevale (giovedì grasso)
- ultimo martedì di carnevale (martedì grasso)
- 2 novembre (commemorazione dei defunti)
- 21 novembre (Madonna della Salute)

I giorni di permesso retribuiti spettano a prescindere dal fatto che i quattro giorni già semifestivi coincidano con un giorno festivo.

[Accordo CARIVE 21 maggio 2008]

I permessi "PE2" non hanno una scadenza, Tuttavia, l'accordo 8/12/2021 "Conciliazione tempi di vita e lavoro" [Contratto Collettivo di 2° livello] stabilisce che il personale dovrà fruire delle due giornate (PE2) di permesso retribuito ex festività CARIVE di competenza dell'anno prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie.



ATTENZIONE



A causa di una **NON CONCORDE INTERPRETAZIONE** riguardante la natura delle ex Giornate Semifestive, ed in attesa di dirimere la questione, invitiamo lavoratori -in via del tutto cautelativa- a **NON** fruire di giornate di aspettativa non retribuita o di sospensione dell'attività lavorativa (sia essa volontaria od obbligatoria) in coincidenza con l'ultimo giovedì e/o martedì di carnevale, il 2 ed il 21 novembre (in questi casi, la procedura presenze/assenze decurta immotivatamente in automatico metà giornata di permesso retribuito-PE2).



PERMESSO CONTRATTUALE RETRIBUITO - PCR

Ai lavoratori inclusi nelle Aree Professionali è riconosciuto annualmente 1 giorno di permesso retribuito, c.d. PCR (Permesso Contrattualmente Retribuito).
[Art. 104, comma 6 CCNL 19 dicembre 2019]

Il permesso può essere utilizzato:

- per l'intera giornata oppure
- in maniera frazionata con periodi minimi di 15 minuti.

PART TIME

Per i lavoratori part-time i giorni di PCR sono 4, questo perché essi non godono della banca delle ore come gli altri lavoratori Aree Professionali. I quattro giorni di PCR, pari a 30 ore settimanali, sono ridotti in proporzione all'orario svolto.

Per il 2026 le giornate di PCR spettanti (calcolate come sopra) sono ridotte nella misura di una giornata intera per alimentare il Fondo Nazionale per l'Occupazione (FOC).

NEO ASSUNTI

In caso di assunzione il PCR è attribuito proporzionalmente ai mesi interi di lavoro svolto nell'anno.

LICENZIAMENTO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il PCR sarà attribuito proporzionalmente ai mesi interi di lavoro svolto nell'anno.



ATTENZIONE



Il PCR deve essere fruito inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno di competenza, pena la perdita.

Il PCR non può essere monetizzato.



SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA

Grazie all'Accordo 8 dicembre 2021 - *“Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro”* [Contratto Collettivo di 2° livello] i lavoratori hanno la facoltà di chiedere di poter fruire nell'anno solare 2026 di massimo 20 (venti) giorni LAVORATIVI di sospensione volontaria dell'attività lavorativa (i giorni non chiesti/fruiti nell'anno solare 2026 non potranno essere chiesti/fruiti nell'anno successivo).

I giorni di sospensione volontaria dell'attività lavorativa di cui si chiede la fruizione nell'anno solare devono essere utilizzati a giornata intera (è esclusa la fruizione a mezza giornata o ad ore):

- minimo 1 (ad es.: si può chiedere il solo 12 luglio)
- massimo 20 (ad es.: si può chiedere il periodo dal 15 al 24 maggio e dal 12 al 27 giugno, tot. 20 gg. lavv.)

I giorni di sospensione volontaria possono essere:

- consecutivi (ad es.: dal 3 al 28 giugno, tot. 20 gg. lavv.) oppure
- non consecutivi (ad es.: 8 aprile e dal 20 al 24 maggio, tot. 6 gg. lavv.)



ATTENZIONE



Per poter chiedere di fruire delle giornate di sospensione volontaria è **OBBLIGATORIO** aver fruito di **TUTTE** le FERIE relative agli anni precedenti a quello di competenza (pertanto, coloro che nel 2026 vorranno chiedere di fruire di giornate di sospensione volontaria dovranno aver esaurito le ferie relative agli anni precedenti).



SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA

RICHIESTA

Le giornate di sospensione volontaria devono essere chieste e programmate in occasione della stesura del piano ferie annuale.

CAUSALE

Non è necessario in alcun modo motivare la richiesta di utilizzo del giornate di sospensione volontaria.



ATTENZIONE



Solo nel caso in cui all'interno della stessa Unità Organizzativa (U.O.) vi siano più richieste per lo stesso periodo le domande saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità:

1° assistenza familiari portatori di handicap grave (art.3, comma 3, L. 104/92) o destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap

2° assistenza anziani e/o malati (familiari o affini entro II grado e convivente di fatto)

3° assistenza figli età inferiore a 3 anni

4° assistenza figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni

5° assistenza figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni

6° assistenza figli di età superiore a 12 anni

in tutti gli altri casi si terrà conto della situazione familiare e dell'anzianità di servizio dei richiedenti.

AUTORIZZAZIONE

Per poter fruire delle giornate di sospensione volontaria è necessario che le stesse siano autorizzate (all'interno del piano ferie) dal Responsabile dell'U.O. di appartenenza. L'autorizzazione sarà subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'U.O..

Eventuali richieste di fruizione delle giornate di sospensione volontaria, successive alla stesura del piano ferie, potranno essere accolte se non comporteranno modifiche sulle assenze già programmate riferite agli altri colleghi dell'U.O. (e sempre subordinatamente alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'U.O. stessa).



SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA

EMOLUMENTI

Per ciascuna giornata di sospensione volontaria l'azienda riconoscerà al lavoratore un trattamento economico (non retribuzione vera e propria) pari al 35% della Retribuzione Annuale Lorda individuale calcolata su base giornaliera, secondo la formula RAL/360.

PREVIDENZA

Per ciascuna giornata di sospensione volontaria l'azienda provvederà a versare i contributi previdenziali obbligatori INPS in misura pari al trattamento economico di cui sopra (35%); così facendo la data di maturazione del requisito per aver diritto alla pensione non subirà alcuna modifica.

FERIE / EX FESTIVITÀ

Le giornate di sospensione volontaria sono aggiuntive rispetto alle assenze dovute a FERIE ed a permessi per EX FESTIVITÀ. Sia le FERIE, sia i permessi EX FESTIVITÀ devono essere interamente fruiti nell'anno di competenza.

Nel caso in cui entro l'anno non siano state completamente utilizzate le FERIE, i permessi EX FESTIVITÀ o, per le Aree Professionali, le ore di Banca delle Ore, l'azienda provvederà automaticamente a sostituire le giornate di assenza per sospensione volontaria con i residui ancora in essere di FERIE, permessi EX FESTIVITÀ, Banca delle Ore. Al verificarsi di questa fattispecie l'azienda procederà contestualmente al pagamento del conguaglio del trattamento economico relativo alle giornate sostituite.



ATTENZIONE



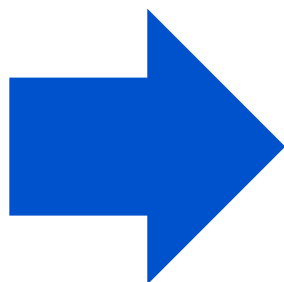
Le giornate di sospensione volontaria **NON** devono essere usufruite in coincidenza con le giornate che danno diritto alla maturazione dei permessi EX FESTIVITÀ' (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno e 4 novembre), altrimenti queste ultime saranno ridotte in uguale rapporto.



REGOLE COMUNI

Le FERIE ed i permessi per EX FESTIVITÀ possono essere fruiti anche per metà giornata, in questo caso però bisogna tener presente che è stato convenzionalmente stabilito quanto segue:

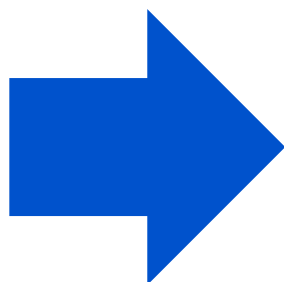
**META' GIORNATA
ANTIMERIDIANA**



**Dalla fine dell'orario di
intervallo alla fine
dell'orario di lavoro
NON spetta il ticket
pasto**



**META' GIORNATA
POMERIDIANA**



**Dall'inizio dell'orario di
lavoro all'inizio
dell'orario d'intervallo
NON spetta il ticket
pasto**

**Il computo di una giornata intera si
ottiene sommando il periodo
antimeridiano con quello
pomeridiano**

That's all Folks!



**Via della Montagnola 37 - Mestre
30174 Venezia (VE)**

Telefono 0415441133

Web www.liberosinfub.com

E-mail segreteria@liberosinfub.com