

UILCA - UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI

**RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE
UILCA MEDIOBANCA PREMIER**

COMUNICATO SINDACALE ALLE LAVORATRICI/LAVORATORI DI MEDIOBANCA PREMIER FERIE ED EX FESTIVITA'

“DA UNA SOLA PARTE, DALLA PARTE DEI LAVORATORI”

Con la presente informiamo le Lavoratrici/Lavoratori di Mediobanca Premier che in data 18 luglio la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UILCA ha sottoscritto con la Delegazione Aziendale un importante accordo sindacale, che verrà recepito come regolamento aziendale, migliorativo delle attuali disposizioni Legislative, Contrattuali Nazionali ed Aziendali in tema di fruizione di ferie ed ex festività.

L'accordo sottoscritto non impone niente alle Lavoratrici/Lavoratori di Mediobanca Premier rispetto alle attuali norme Contrattuali e Legislative che possono sempre essere esercitate, ma aggiunge delle indennità economiche e dei permessi retribuiti a chi riesce e vuole godere delle ferie ed ex festività nell'anno di maturazione ovvero a chi intende smaltire eventuali ferie maturate negli anni precedenti ed ancora non godute.

L'accordo è sperimentale con decorrenza 1° Agosto e scadenza 31 dicembre 2025. **Esso è di rilevante importanza strategica in quanto per la prima volta abbiamo ottenuto la condivisione in un accordo sindacale di un regolamento aziendale che di solito è un atto unilaterale Aziendale.**

Prima di entrare nel merito dell'accordo sindacale è importante richiamare le norme di Legge e Contrattuali che oggi regolano tali materie:

- La legge italiana, D.Lgs n. 66/2003 e D.Lgs 213/2004, prevede che i lavoratori dipendenti abbiano diritto a quattro settimane di ferie retribuite all'anno. Di queste, almeno due settimane devono essere godute nell'anno di maturazione e, se richieste dal lavoratore, devono essere consecutive. Le restanti due settimane possono essere godute entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il Contratto Nazionale di Lavoro è intervenuto migliorando le norme di legge sopra citate:

- Art. 60 Ferie: la norma contrattuale aumenta i giorni di ferie di diritto dei lavoratori, dispone la presentazione del piano ferie annuale e la possibilità solo per particolari esigenze di servizio di poter dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non può essere inferiore a 15 giorni lavorativi .

- Art. 61 EX Festività: La norma contrattuale prevede che i permessi per ex festività possono essere fruiti dal 16 gennaio al 14 dicembre. Le ex festività maturate di diritto ed eventualmente non godute dal 16 gennaio al 14 dicembre saranno monetizzate entro il mese di febbraio dell'anno successivo

A sua volta il Contratto Integrativo Aziendale (CIA), ancora in vigore ed in fase di rinnovo, che ricordiamo è stato sottoscritto solo dalla UILCA e successivamente recepito dalla FIRST, su tali materie prevede:

- Art. 13 — Ferie

1. Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., tempo per tempo vigente, e dalle Leggi che regolano tale materia, le Parti convengono quanto segue:

Si ribadisce che è irrinunciabile il diritto dei Lavoratori alla fruizione delle ferie e l'Azienda deve porre in essere i necessari accorgimenti organizzativi per permettere ai Dipendenti di effettuare entro il 31 dicembre di ogni anno almeno 4 settimane di ferie maturate

- Art. 14 — Ex Festività

Fermo restando quanto previsto in materia di ex Festività dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente, le Parti convengono quanto segue:

1. Le ex festività vengono fruiti in ragione di mezze o intere giornate lavorative, nella determinazione dei turni di ferie queste devono avere la precedenza rispetto alla fruizione delle giornate di ferie.

Le norme sopra riportate sono e rimangono in vigore anche dopo la sottoscrizione dell'Accordo Sindacale del 18 luglio recepito nel regolamento aziendale.

L'accordo sindacale, come sopra detto, interviene riconoscendo incentivi economici per chi decide di smaltire le ferie maturate negli anni precedenti al 2025 e non ancora godute e riconosce un permesso retribuito di una giornata per chi invece fruisce nell'anno di riferimento delle relative ferie maturate.

Nello specifico l'accordo prevede il riconoscimento di:

- 1. un giorno di PERMESSO RETRIBUITO da godere entro il 31 Marzo 2026 (in caso di non effettuazione sarà azzerato senza alcun riconoscimento economico): **esclusivamente ad ogni dipendente che abbia maturato l'intera spettanza delle ferie ed ex festività dell'anno 2025, e che alla data del 31 Dicembre 2025 risulti aver effettuato l'intera spettanza maturata nell'anno tra ferie ed ex festività.**

Oltre a quanto specificato al Punto 1) la Banca corrisponderà l'importo di seguito specificato in base al numero dei giorni effettuati nell'anno 2025 tra ferie ed ex festività:

- **Per i primi 5 giorni goduti aggiuntivi a quanto indicato al punto 1) si riconosce un compenso lordo di Euro 100,00;**
- **Al raggiungimento di 10 giorni goduti aggiuntivi a quanto indicato al punto 1) si aggiunge un ulteriore compenso lordo di Euro 130,00;**
- **Al raggiungimento di 15 giorni goduti aggiuntivi a quanto indicato al punto 1) si aggiunge un ulteriore compenso lordo di Euro 150,00;**

➤ Al raggiungimento di oltre 15 giorni goduti aggiuntivi a quanto indicato al punto 1) ogni 5 giorni sarà riconosciuto un ulteriore compenso lordo di Euro 150,00.

Facciamo un esempio per essere più chiari: ipotizziamo un Lavoratore/ Lavoratrice che non ha ferie arretrate relative agli anni precedenti ed intende fruire entro il 2025 dell'intera spettanza di ferie ed ex festività. **In tal caso alla Lavoratrice/Lavoratore sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito da fruire entro il 31 Marzo 2026.** L'accordo sindacale migliora la norma del CCNL in tema di ex festività, infatti, allunga il periodo di fruizione delle ex festività dal 14 al 31 di Dicembre.

Rimane sempre nella volontarietà della Lavoratrice/Lavoratore di non fruire delle ex festività e farsele monetizzare entro il mese di febbraio dell'anno successivo. In tal caso chiaramente decide di non avere la giornata di permesso retribuito.

Ipotizziamo adesso un Lavoratore/Lavoratrice che ha 20 giorni di ferie arretrate e non godute relative agli anni precedenti il 2025.

In Tal caso:

- se decide di fruire 5 giorni entro il 31 dicembre 2025 avrà un incentivo economico di 100,00 €;
- se decide di fruire di 10 giorni entro il 31 dicembre 2025 avrà un incentivo economico di 100,00 per i primi 5 giorni di ferie arretrate + 130,00 €. per gli ulteriori 5 giorni, per un totale di 230,00 €;
- se decide di fruire di 15 giorni entro il 31 dicembre 2025 l' incentivo economico aumenterà di ulteriori 150,00 € per un totale di 380,00 € (230,00€+150,00);
- oltre i 15 giorni per ogni 5 giorni di ferie arretrate si fruira' di ulteriori 150,00 €. Nell'ipotesi di cui sopra l'incentivo diventerà di €. 530,00 (380,00€ per i primi 15 giorni più €.150,00 per gli ulteriori 5 giorni). Il suddetto importo può aumentare di ulteriori 150,00€ se si decide di fruire di ulteriori 5 giorni, e così via.

La decisione di smaltire le ferie arretrate e quindi di avere l'incentivo economico rimane nell'assoluta volontarietà della Lavoratrice/Lavoratore.

Ricordiamo solo che l'azienda potrebbe intervenire mettendo in ferie coatte il Lavoratore/Lavoratrice per almeno due settimane di ferie maturate e non godute da oltre 18 mesi.

Reputiamo che l'accordo sottoscritto nulla toglie alle Lavoratrici/Lavoratori rispetto alle attuali norme di legge e contrattuali ma aggiunge benefici economici e di permessi retribuiti, inoltre pone, per la prima volta, la condivisione sindacale di un regolamento aziendale che quindi non potrà più essere modificato unilateralmente dall'azienda.

Ancora una volta la UILCA ha operato nell'interesse comune delle Lavoratrici/Lavoratori di Mediobanca Premier.

I nostri Rappresentanti Sindacali Aziendali rimangono a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Milano, 21 luglio 2025

**Le rappresentanze Sindacali Aziendali
UILCA Mediobanca Premier**