



La vera normativa sulle ferie

Diffidate della circolare aziendale...



Milano, 16 gennaio 2018

La Circolare di Gruppo 2313 sulle ferie, ex festività e giornate solidarietà, cita l'Accordo sindacale di Gruppo del 21/12/2016 e il vigente CCNL, ma anche quest'anno omette le principali regole che sovrintendono l'istituto contrattuale delle ferie a tutela degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori bancari. Come dire: *"errare humanum est, perseverare autem diabolicum"*.

La perentorietà di alcuni termini utilizzati nella Circolare sembra abbia il solo obiettivo, "alla fine dei conti", di evitare accantonamenti a bilancio e costi Inps addizionali, nascondendo in modo evidente la regola principe: arrivare comunque a **soluzioni condivise tra lavoratori e azienda**.

La Circolare di Gruppo evidenzia invece solo l'«*Obbligo di fruizione delle ferie*», senza indicare che **le ferie sono in primis un diritto**. Ricorda poi in modo tendenzioso solo qualche passo del CCNL: «*i turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati*», omettendo il resto e facendo sottintendere al lettore che l'Azienda possa vantare un inesistente potere arbitrario, con la possibilità anche di rettifiche unilaterali, d'intesa con il Responsabile dell'Unità organizzativa. Le cose però non stanno come la circolare aziendale vorrebbe lasciare intendere.

L'Azienda non può predisporre i turni in modo arbitrario, ma esercitare il proprio potere mediando tra esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore, ricercando punti d'incontro e rispettando tutte le regole del CCNL, anche quelle non indicate nella Circolare di Gruppo.

Ricordiamo intanto che il CCNL prevede che «*l'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi*».

L'azienda parla invece di 15 giorni consecutivi, lasciando intendere che siano di calendario. I 15 giorni sono invece lavorativi: quindi **almeno un periodo di ferie deve essere di tre settimane**.

Oltre a questa norma la Circolare non menziona affatto la previsione del CCNL che «*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*».

Inoltre l'Azienda fissa al 9 febbraio il termine ultimo per la **predisposizione delle giornate di solidarietà**, coincidente con quello per la predisposizione delle ferie. Anche per le giornate di solidarietà, previste dall'Accordo sindacale di Gruppo, viene "nascosto" il **diritto**, pur in una pianificazione collegata a quella delle ferie, a **poter chiedere fino a 5 giorni, senza limitazioni poste da chicchessia**, come invece spesso accade, impedendone l'esercizio, e penalizzando proprio i colleghi che già soffrono carenze di organico nelle agenzie e negli uffici: cornuti e mazziati...

Ricordiamo quindi le ulteriori regole sulle ferie che l'Azienda omette:

La durata delle ferie

Il CCNL Credito prevede la seguente durata delle ferie per le **Aree professionali**:

con oltre 10 anni di anzianità **25 giorni lavorativi**;

da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità **22 giorni lavorativi**;

dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni **20 giorni lavorativi** (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3° Area professionale, 4° livello retributivo).

Per i **neoassunti**, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo. Il CCNL prevede inoltre per i **Quadri direttivi** che il periodo annuale di ferie è fissato in **26 giorni**. I quadri direttivi assunti direttamente dall'impresa 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 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.

Potere organizzativo dell'azienda e diritti del lavoratore

Se sulla durata delle ferie non esistono sostanziali problemi interpretativi, diversa è la situazione della predisposizione dei turni delle ferie, in quanto spesso emergono difficoltà nel coniugare l'esercizio del potere organizzativo e direttivo dell'impresa con il **diritto irrinunciabile del collega ad un periodo annuale di ferie retribuite per reintegrare le energie psicofisiche** spese nella prestazione lavorativa.

Infatti, compito dell'impresa è quello di predisporre i turni delle ferie ma rispettando **la facoltà del collega di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale**, proprio per permettere il recupero delle energie psicofisiche secondo le proprie esigenze.

Termini di fruizione delle ferie

Abbiamo già spiegato che il lavoratore ha diritto a godere di un **periodo minimo annuale di ferie retribuite di tre settimane consecutive** nel corso del periodo di maturazione.

Invece i residui ferie non goduti nel corso del periodo di maturazione possono essere utilizzati **entro i 18 mesi successivi**, salvo più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In realtà **non esiste un termine di fruizione delle ferie** oltre il quale il potere organizzativo dell'impresa prevale sui diritti del lavoratore sancendo la possibilità di imporre una pianificazione contraria agli interessi del collega interessato; questo vale anche quando l'Azienda richiede di fruire le ferie entro l'anno di maturazione. A prova di questo l'Accordo sindacale del 21/12/2016 prevede la gestione dei residui ferie superiori ai 26 giorni *«tramite adeguate pianificazioni da concordare con gli interessati»*

Vero è che, scaduto il termine del periodo di maturazione annuale delle ferie di cui sopra e decorsi ulteriori 18 mesi per la fruizione dei residui ferie, per l'azienda e il lavoratore scatta **l'obbligo contributivo sui compensi maturati dal lavoratore per ferie non ancora godute da versare all'INPS**.

Se poi è invece l'Azienda a impedire al dipendente di usufruire delle ferie, l'illegittimo diniego, oltre ad essere sanzionato in via amministrativa, provoca anche un **danno patrimoniale** che il datore di lavoro è tenuto a risarcire.

La modifica delle ferie

Rammentiamo inoltre che, come dispone il vigente CCNL, i turni delle ferie, dopo essere stati fissati, *«solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa e il lavoratore»* e mai per iniziativa unilaterale aziendale.

Durante lo svolgimento delle ferie è possibile essere richiamati in servizio, ma ciò può avvenire solo in caso di urgenti necessità, *«fermo il diritto del dipendente di completare le ferie in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di avere sostenuto»*. Il rimborso dovrà essere comprensivo *«delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio durante il viaggio di rientro in servizio nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui si trovava al momento del richiamo in servizio»*.

Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo bancario Credito Valtellinese

N.B. Per esprimere opinioni o fornire contributi o critiche rivolgersi a d'Allio c/o Credito Valtellinese
e-mail: lanfrancodallio@gmail.com Tel cell. : 3402388593