

Siamo stati informati dai colleghi che l'azienda ha chiamato la linea gerarchica delle Unità Organizzative con ferie arretrate imponendo lo smaltimento delle stesse.

Naturalmente ciò è avvenuto dopo che i colleghi si sono organizzati per le ferie estive e relative onerose prenotazioni, secondo le tempistiche previste dal CIA in vigore, per cui adesso per adempiere alle richieste aziendali sarebbero costretti a sobbarcarsi di ulteriori costi per passare le vacanze in famiglia.

D'altra parte, l'azienda, come un anno fa, si è ben guardata dal coinvolgere preventivamente le OOSS sulla questione.

Nel 2025 l'azienda via Comunicazione di Direzione n.DO/010/2025 dell'08/04/02025 con oggetto "Procedura Operativa Gestione Rapporto Contrattuale di Lavoro" decise di "cancellare senza riconoscimento di alcuna indennità economica" le ferie maturate e non godute trascorsi 18 mesi dalla data di maturazione. Dopo l'intervento delle scriventi OOSS l'azienda tornò sui suoi passi, evidentemente illegali, e propose una soluzione di incentivo allo smaltimento delle ferie arretrate che non fu avallata, ovviamente, da quelle sigle che hanno ben chiara la ratio del nostro CCNL sul tema, ma che fu seguita da una sigla sindacale che oggi, fa orecchie da mercante, di fronte all'atteggiamento aziendale e al fallimento evidente di quella soluzione.

Il problema però resta. Eccome. Sotto molti punti di vista.

L'azienda ha scoperto solo nel 2025 che esiste un enorme problema di ferie arretrate, con pesanti risvolti a bilancio, sia in termini di accantonamenti, sia in termini tributari. Ora però che deve rispondere all'interno di un nuovo Gruppo Bancario ha deciso di imporre le sue misure draconiane ribaltando come al solito sui dipendenti la soluzione delle magagne organizzative che non è stata in grado di gestire.

Le ferie sono un diritto/dovere del lavoratore perché, come chiaramente ricorda il nostro CCNL in linea con la normativa nazionale in tema di salute e sicurezza sul posto del lavoro, servono al riequilibrio psico-fisico del dipendente, tanto è vero 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." (CCNL, 2023, art.38, c.5). Vorremmo sapere quante UO in azienda fino ad ora sono state in grado di rispettare questo obbligo contrattuale. Informazioni e dati che abbiamo chiesto, assieme ad altri, nel 2025, ma che l'azienda si è rifiutata di fornire.

Questo è l'atteggiamento di un'azienda che si ostina in modo pervicace a considerare i dipendenti non come stakeholders, ma come un mero fattore di produzione, al di là del ricorso a stucchevole retorica ESG.

Stante quanto sopra abbiamo richiesto la convocazione di un tavolo sindacale, fissato per il 13/05/2026 sul tema ferie arretrate; augurandoci che sia serio, costruttivo, e, soprattutto, rispettoso dell'impegno profuso in questa azienda dai tutti suoi dipendenti.

Le Segreterie di Coordinamento
Mediobanca Premier
FABI – FIRST CISL – FISAC



Mediobanca Premier - Ferie: sapevamo che sarebbe finita così