

Nel corso degli ultimi incontri avevamo chiesto all'azienda di differire il termine ultimo per la fissazione del piano ferie poiché il 31 gennaio è ritenuto oggettivamente troppo stringente. L'azienda ha concesso una proroga di soli 15 giorni con la motivazione che questo è l'unico modo per evitare disagi organizzativi e nel contempo raggiungere l'obiettivo della completa fruizione delle ferie nell'anno di competenza, così come previsto anche dal CCNL. A nostro avviso si tratta dell'ennesima incomprensibile forzatura che ovviamente non potrà, da sola, risolvere problematiche determinate da caos organizzativo e carenza cronica di personale nella rete, di cui invece l'azienda continua a non farsi carico. Ciò premesso, tuttavia, non sarà inutile rammentare la normativa vigente in fatto di FERIE e PERMESSI. L'azienda:

- PUÒ fissare un termine per la programmazione delle ferie, in quanto il CCNL 19/1/2012 recita che «I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/trice e rispettati» (art. 55, co. 4°);
- NON PUÒ programmare d'ufficio le ferie perché il CCNL in vigore dice: «Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai/alle lavoratori/trici 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» (art. 55, co. 6°). Ma per tener conto delle richieste occorre che queste vengano presentate;
- NON PUÒ, ai sensi del comma precedentemente richiamato, dare la precedenza a chi presenti prima la programmazione;
- NON PUÒ, una volta tempestivamente confermati i periodi - modificare gli stessi, perché il CCNL dice ancora: «. . . solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/trice» (art. 55, co. 4° b) . Il principio della non modificabilità è posto a tutela sia dell'interesse del/la lavoratore/trice a veder rispettati i suoi piani, sia di quello aziendale a veder rispettata la propria organizzazione. Unicredit ha dichiarato invece che consentirà la modificabilità dei periodi in via ordinaria. Auspicando che non sia una promessa "da marinaio", suggeriamo ai/alle colleghi/e di non predisporre i piani in maniera affrettata e/o approssimativa;
- NON PUÒ esigere la programmazione dei permessi ex festività, se non quando il dipendente li voglia fruire in tutto o in parte in aggiunta a periodi di ferie, oppure in tre o più giornate consecutive (art. 56, co. 2°);

Aggiungiamo alcune considerazioni: UniCredit stessa pone molta attenzione al costo che gli accantonamenti per ferie/ex festività/banca delle ore arretrate e/o postergate all'anno successivo hanno sul bilancio. Tralascia però innumerevoli altre voci di costo (o meglio di spreco) che derivano soprattutto da errate scelte operate - ormai da troppo tempo - dal management. Riteniamo che sia giunto il momento di aprire un confronto con le OO.SS. ed intervenire anche su quelle, invece di assegnare i budget sullo smaltimento ferie agli HR, alcuni, va detto, fin troppo solerti. Infine una domanda: visto che l'azienda è sempre così attenta al "benessere" dei lavoratori, qualcuno si è chiesto a chi giovi tale livello di esasperazione e il conseguente pessimo clima che ne deriva?

Milano 31 gennaio 2014

Segreterie di Gruppo UniCredit Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa

[Scarica comunicato](#)