La Direzione del Personale, in sede di incontro a inizio anno con i Titolari di filiale per l'assegnazione dei budget, consegnò agli stessi un documento che "divide" la fruizione
delle ferie per i colleghi su base trimestrale. Dietro nostra esplicita richiesta di chiarimenti, ci fu comunicato che tale documento avrebbe dovuto rappresentare uno "strumento
gestionale" per gli stessi titolari, utile a facilitare la pianificazione dello smaltimento delle ferie in corso d'anno, evitando concentrazione di giornate a fine periodo. Non si sarebbe
trattato, quindi, di un qualcosa di vincolante.
Purtroppo rileviamo come si stia cercando di far passare questo "strumento gestionale", forse a causa di una interpretazione estensiva di qualcuno (qualche gestore del personale,
qualche responsabile a vari livelli particolarmente "zelante", etc.), come un documento che riporterebbe "obblighi tassativi". Ciò in palese violazione delle previsioni contrattuali, di
legge e anche della stessa circolare aziendale del 24.02.2015.
Riteniamo pertanto opportuno ribadire quello che l'azienda può o non può fare in materia, prima di fare alcune considerazioni e richieste formali.
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°).
Tuttavia, 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 confermati i periodi – modificare gli stessi, perché il CCNL dice ancora che: «. . . 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;
 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°);
Quella che in alcuni casi sta avvenendo quindi, risulta essere l'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. In più, troviamo piuttosto incomprensibile che in una fase di profonda riorganizzazione, in cui non si capisce neanche quali saranno il numero dei dipendenti in carico alle singole filiali, si pretenda che i colleghi identifichino turni di ferie definitivi.
Unipol Banca pone molta attenzione al costo che gli accantonamenti per ferie arretrate e/o posticipate all'anno successivo hanno sul bilancio. Tralascia però innumerevoli altre voci di costo (o meglio di spreco) che derivano soprattutto da errate scelte strategiche, non certo imputabili ai lavoratori.
Segnaliamo infine che in alcuni di questi documenti di pianificazione trimestrale abbiamo potuto constatare anche l'assenza delle due settimane obbligatorie da contratto e da normativa di legge (!).
NON CI STIAMO!

Richiediamo che l'azienda disponga subito un periodo di moratoria che superi il 13 marzo (termine indicato nella COM/UB/DG/32-2015), in modo tale da permettere ai colleghi, eventualmente indotti a programmare le loro ferie secondo una logica di "scadenze trimestrali" non corretta, di modificare i turni già inseriti.
Se i colleghi non saranno messi in condizione di pianificare le proprie ferie in base alle reali esigenze personali ed organizzative, nel rispetto delle previsioni normative, ci attiveremo
per intraprendere le iniziative opportune.
Bologna, 9 marzo 2015.
DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA
UNIPOL BANCA S.P.A.

Comunicato