

Nel 2012 l'Azienda volle introdurre in via sperimentale il piano ferie annuale, giustificandone la necessità con una migliore pianificazione che evitasse accumuli di ferie arretrate ed il conseguente anticipo per i lavoratori dei relativi contributi (superati i 18 mesi dalla maturazione).

Le organizzazioni sindacali espressero da subito perplessità sull'effettiva possibilità per i colleghi di programmare le proprie esigenze a così lungo termine.

Se è l'Azienda ad avere l'onere da contratto di stabilire il turno delle ferie, tenendo conto sia delle esigenze del servizio sia delle richieste dei lavoratori, il sindacato ha comunque fatto in questi anni alcune proposte che, tendendo alla realizzazione di procedure chiare e trasparenti, permettessero ai colleghi di non vivere la costruzione del piano ferie come un'imposizione, ma come un momento concordato.

Perché questo si realizzi, soprattutto in un piano a lunga scadenza, sono necessarie ampia flessibilità di applicazione, in modo da poter gestire con serenità eventuali modifiche, e certezza e rapidità nell'autorizzazione da parte dei responsabili. La circolare 1/2014 recependo in parte i suggerimenti sindacali ha assegnato il termine perentorio del 15 marzo ai responsabili per riscontrare le richieste dei propri collaboratori, nonché previsto una procedura per eventuali variazioni in corso d'anno.

La disposizione è stata tuttavia variamente interpretata in diverse aree dell'azienda, ingenerando confusione e diffuso malcontento.

Molte direzioni e servizi, come tante repubbliche separatiste, hanno infatti promulgato specifiche "normative" sulle ferie. Alcune hanno preteso piani "completamente blindati" ed inamovibili, altre si sono arrogate il diritto di sospendere l'autorizzazione dei piani presentati nel tentativo palese di trasformare l'istituto delle ferie in una sorta di benefit totalmente discrezionale.

In entrambi i casi si tratta senza dubbio di un illecito contrattuale, che viola la ratio stessa delle norme di legge e di contratto che regolano la materia, riconducibile al contemperamento delle esigenze produttive aziendali e delle esigenze personali e familiari del lavoratore.

**RICHIAMIAMO L'AZIENDA PERCHÈ ATTENDA AI PROPRI COMPITI CON SERIETÀ E TRASPARENZA, RICERCANDO L'EQUILIBRIO ED ADOTTANDO ATTEGGIAMENTI UNIVOCI E NON ESTREMISTICI.**

Le ferie devono essere concesse soprattutto in occasione delle festività e nei mesi estivi per permetterne il miglior godimento anche insieme ai propri familiari.

La pretesa di avere sempre tutti presenti non giova a nessuno, ed anzi danneggia i colleghi sia perché non consente il pieno recupero psicofisico sia per l'impossibilità di poter pianificare e prenotare alle migliori condizioni.

Ricordiamo anche ai colleghi che sia il CCNL sia il D.Lgs. 213/2004 indicano in un periodo minimo di due settimane il diritto alla fruizione delle ferie nell'anno di maturazione, consentendo l'utilizzo dei rimanenti giorni nei 18 mesi seguenti, ma anche che l'Azienda non può comunque frazionare le ferie senza lasciare almeno un periodo di almeno 3 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore.

Milano, Roma, Verona, 15 aprile 2014 FISAC CGIL GRUPPO CATTOLICA

[FERIE - BASTA CON GLI ESTREMISMI](#)