

 In attuazione di quanto era stato comunicato alle OOSS alla fine dell'anno, quest'anno la circolare aziendale per la programmazione delle ferie è già uscita, fissando i termini di presentazione per il piano ferie addirittura al 25 gennaio!>

Avevamo già espresso il nostro dissenso e l'azienda, motivando la scelta con la necessità di gestire fin da inizio anno le criticità relative alla fruizione delle ferie, aveva comunque assicurato la massima flessibilità da parte dei Gestori del Personale sia sui termini di presentazione che sulle variazioni derivanti dalle necessità dei lavoratori.

Purtroppo, già a pochi giorni dall'emanazione della circolare ci vengono invece segnalate da più parti rigidità inaccettabili e comportamenti fuori dalle regole, come ad esempio la richiesta di inserire nel piano ferie anche le ex festività, che hanno invece una loro specifica regolamentazione (vedi oltre)

Nell'incontro del 9.1. us abbiamo quindi ribadito le nostre forti perplessità su quanto sta accadendo e la necessità che la gestione e l'organizzazione aziendale non entrino in conflitto con le legittime esigenze di gestione dei modi e dei tempi di vita dei lavoratori. Attendiamo dalla banca riscontro alle nostre obiezioni.

Nel frattempo l'azienda ci ha confermato di essere attenta alle richieste dei colleghi e promette di seguire la regola del buon senso, ma, come succede spesso da un po' di tempo, ci richiama all'attenzione sullo scenario generale e sulle esigenze di contenimento dei costi, senza verificare se il buon senso viene praticato dalle sue strutture .

Noi abbiamo ben presente lo scenario generale e con noi i lavoratori che lo vivono sulla loro pelle tutti i giorni.

Proprio per questo vorremmo capire il senso di un piano ferie fatto in gennaio (a gennaio, per chi può ancora permettersela, si può programmare una "settimana bianca" o per i più organizzati, un ponte Pasquale!) che costringerà i colleghi, per l'impossibilità di conciliare il periodo di ferie con le legittime necessità personali, a fissare periodi a caso che poi dovranno essere spostati (confidando sempre nella sensibilità del Gestore e del Responsabile di riferimento)

Tali slittamenti, soprattutto sulla rete, associati alle difficoltà create dalle carenze di organico, alla formazione, alle malattie e ai trasferimenti spesso attuati proprio a ridosso del periodo estivo, creeranno ulteriori disfunzioni, disservizi, impossibilità per alcuni di fruire di tutte le ferie a disposizione e quindi malcontento e magari alla fine aumento dei costi. Nell'opacità dei canali informativi non viene neppure reso chiaro a tutti che le modifiche al piano ferie fino a settembre sono possibili e gestibili in loco dai responsabili, mentre sono soggette ad autorizzazione del gestore solo quelle successiva a settembre, peraltro possibili solo in anticipo.

A chi giova tutto questo?

Un atteggiamento rigido nella predisposizione delle ferie, nella loro variazione, nella impossibilità di tenere a disposizione un numero limitato di giornate per le emergenze personali non può che compromettere l'organizzazione del lavoro e il clima di collaborazione che negli anni hanno garantito il servizio e la funzionalità; inoltre questo spingerà molti colleghi a non smaltire le ferie arretrate o magari a "tenersi di riserva" le ex festività col risultato che, a fine anno, l'azienda le dovrà pure pagare!

Peraltro, poiché l'accordo in vigore sui permessi e congedi riconosce ore e giorni ben precisi e limitati per specifiche esigenze - comprese le visite mediche ! - è evidente che deve essere consentito al lavoratore di tenersi delle flessibilità da fruire per queste necessità impreviste e non programmabili.

In effetti, qualora tutte le ferie e i permessi fossero stati già fruiti, come potrebbe un gestore autorizzare l'assenza del lavoratore per motivate ragioni, comprese - lo ripetiamo - delle visite mediche? Anticipando le ferie del prossimo anno ? Concedendo solo permessi non retribuiti ? I permessi orari sono nati proprio per rispondere a queste esigenze non programmabili; con riferimento ai quadri direttivi, invece, la flessibilità oraria tipica della categoria consente loro di autogestire il proprio orario senza dover attingere, ad es. per visite mediche oltre "budget" a ferie o ex festività,

ovviamente recuperando l'assenza con prestazione in altra data o fascia oraria (registriamo invece illegittime richieste in tal senso...).

Come di consueto comunque richiamiamo di seguito alcune norme relative ai diritti e ai doveri che vengono riconosciuti dalle leggi e dal CCNL ai lavoratori.

FERIE ANNO corrente (art. 49 CCNL)

Per quanto concerne la programmazione delle ferie spettanti nell'anno di riferimento, compito del datore di lavoro è quello di organizzare le ferie dei lavoratori "tenendo conto delle esigenze dell'impresa" (art. 2109 c.c. comma 2), ma il potere discrezionale attribuito al datore di lavoro non è del tutto arbitrario e privo di vincoli: esso, infatti, deve tenere conto anche "degli interessi del prestatore di lavoro".

In sostanza l'imprenditore, secondo la Cassazione, deve organizzare il periodo delle ferie in modo utile alle esigenze dell'impresa, ma "non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi". Per di più, sempre la Cassazione, con sentenza 10622/2002, sancisce che "vanno considerate anche le necessità personali e familiari del lavoratore" e il CCNL, art. 49, che:

- l'Azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi. Pertanto non è preclusa da alcuna norma la possibilità di fruire di tutte le ferie in un solo periodo.
- il piano ferie può essere variato solo di comune intesa tra l'Azienda ed il lavoratore. La variazione, sempre concordata, del piano ferie per esigenze aziendali, dà diritto al rimborso delle spese già sostenute dal lavoratore (anticipi, caparre, ecc.); il problema della procedura informatica complessa e poco gestibile è un problema, appunto, dell'azienda e non può essere scaricato sui lavoratori.

Pertanto non sono ammissibili imposizioni di turni di ferie che non considerino adeguatamente anche le esigenze dei lavoratori, esigenze che forse a gennaio non sono ancora facilmente definibili.

EX-FESTIVITA' e FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENCA (CCNL art. 50)

- la fruizione di questi permessi non è obbligatoria, ma avviene esclusivamente su scelta del lavoratore;
- è possibile fruirle nell'arco di tutto l'anno, dal 16 gennaio al 14 dicembre;
- è possibile fruirle a frazioni di giornata (art 50. 3. comma)
- la richiesta di fruizione di tali permessi va effettuata con congruo preavviso;
- solo nel caso in cui la fruizione avvenga in aggiunta ad un periodo di ferie o avvenga in tre o più giornate consecutive, anche se separatamente dalle ferie, deve essere fatta una specifica segnalazione al momento della predisposizione dei turni di ferie, altrimenti non è obbligatorio;
- la mancata fruizione nell'anno di competenza comporta la relativa liquidazione nello stipendio entro il mese di Febbraio dell'anno successivo.

BANCA DELLE ORE (CCNL art. 100)

- devono essere fruite entro i 24 mesi dalla maturazione (NB nel nostro gruppo non c'è un sistema per rilevare tale scadenza);
- entro i primi 6 mesi dalla maturazione l'utilizzo deve essere concordato con l'Azienda;
- oltre i 6 mesi dalla maturazione i tempi di utilizzo sono un diritto del lavoratore purché siano rispettati i seguenti termini di preavviso: 1 gg lavorativo per il recupero a ore; 5 gg lavorativi per il recupero fino a 2 gg; 10 gg lavorativi per il recupero superiore a 2 gg;
- non ci sono impedimenti contrattuali alla fruizione con giornata piena

Ricordiamo che il 20.7.2012 abbiamo firmato un accordo per la fruizione concordata della banca ore degli anni precedenti (= residui al 31.12.2011), entro 18-24-36 mesi rispettivamente per i 3 scaglioni crescenti di 50 ore (fino a 50-da 50 a 100

-oltre 100 ore residue), quindi è arbitrario chiedere di pianificare la dotazione annuale banca ore o quella relativa a prestazioni straordinarie dal 2012 che vanno recuperate con le modalità sopra citate.

GIORNATA DI RIDUZIONE D'ORARIO (CCNL art. 94 comma 6)

A tutte le Aree Professionali (esclusi quindi i quadri direttivi) ogni anno viene riconosciuta una giornata di riduzione d'orario il cui utilizzo (anche a ore) avviene con un semplice preavviso al proprio responsabile. La fruizione deve avvenire inderogabilmente entro il 31/12 dell'anno di competenza, oltre tale data queste ore vengono perse senza alcun indennizzo corrispondente.

In considerazione delle precisazioni sopra richiamate, è evidente che le disposizioni aziendali contengono forzature e imposizioni che vanno respinte in quanto contrarie alla Costituzione e/o alle leggi e/o al CCNL e/o ad alcuni CIA o comunque non previste o contrarie al principio di gerarchia delle fonti di miglior favore per il lavoratore. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- non è accettabile che si minaccino collocazioni forzose da parte dell'azienda di periodi di ferie non indicati dal dipendente, tanto più se riferiti ad arretrati per ferie non fruiti negli anni precedenti, magari in conseguenza di revoche/ richiami per esigenze di servizio!!! (come è successo, ad es. nei periodi di collocamento dei vari prestiti obbligazionari...);
- Non è accettabile che per le giornate semifestive - all'interno di periodi di ferie - venga prevista la sola fruizione di ferie o ex festività (peraltro sulla base di una intera giornata) e non anche l'utilizzo di altri permessi/riposi.
- Non è accettabile alcun intervento aziendale sulle ferie arretrate. Un'importante sentenza della Cassazione stabilisce che "una volta decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non possa più imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie e tanto meno possa stabilirne il periodo nel quale deve goderle".

Invitiamo quindi tutti i colleghi a non subire indebite pressioni, A COMUNICARE PER ISCRITTO AL PROPRIO RESPONSABILE LE SEGNALAZIONI IN MERITO AI PERIODI DI FERIE PROPOSTI e a contattare, se del caso, il proprio sindacalista di riferimento.

COORD. GRUPPO BANCO POPOLARE DIRCREDITO FABI FIBA FISAC SINFUB UGL UILCA

[scarica comunicato](#)