

Riceviamo, purtroppo, le “solite” segnalazioni in merito ad interpretazioni “personali” da parte di alcuni dirigenti per quanto concerne la programmazione del piano ferie, interpretazioni che si aggiungono all’inattesa ed unilaterale versione aziendale, che cita nella relativa circolare gli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali il 23 dicembre 2016, sulla “inderogabile” pianificazione degli “arretrati”.

Il richiamo corretto, in un anno che ci vedrà in costante pressione (task force, formazione, unificazione procedure informatiche), è il “periodo di maturazione”: anno 2017, anno 2018, anno 2019. Non c’è nessun obbligo di programmare i residui degli anni precedenti.

Il non consumo di ferie, festività e banca ore, e non solo per i periodi maturati in corso d’anno, non prevede alcuna monetizzazione o compensazione.

L’eventuale programmazione delle “giornate di solidarietà”, assolutamente volontarie, con comunicazione specifica in arrivo nei prossimi giorni, è successiva alla pianificazione (entro il 3 marzo) delle assenze e sarà oggetto di specifica circolare attuativa.

Per le “Festività e la Banca Ore”, rimandiamo a quanto normato dal CCNL, segnalando che non esiste nessun obbligo di pianificazione e che le assenze con giustificativo “banca ore” sono soggette a preavvisi regolamentati.

Ricordiamo che la programmazione del piano ferie è individuale e sarà compito del responsabile validarla, concordando con Lavoratrici e Lavoratori eventuali variazioni determinate esclusivamente da esigenze di servizio.

Ogni collega, usando l’apposito strumento aziendale HR, deve inserire i periodi prescelti, rispettando le previsioni di legge, di CCNL e le norme di sicurezza che prevedono un periodo di ferie di almeno due settimane consecutive.

Suggeriamo di conservare il piano inserito e tutte le successive annotazioni per eventuali modifiche comunicate dal proprio responsabile.

Così come suggeriamo di controllare e conservare i totalizzatori della “banca ore” per verificare il corretto scarico, ricordando che quelle in maturazione (2017/2018/2019) devono essere fruite in corso anno mentre quelle maturate negli anni precedenti hanno “durata” 30 mesi.

Da ultimo invitiamo tutti i colleghi a segnalare al proprio referente sindacale eventuali comportamenti difforni da quanto previsto dalla normativa. Come già più volte richiesto all’Azienda riteniamo indispensabile che la stessa apporti i necessari correttivi alla procedura HR che, attualmente, nell’imputare “ferie e banca ore” incomprensibilmente modifica i totalizzatori più datati non rispettando la normativa sottoscritta.

LE OO.SS. AZIENDALI

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UILCA/UIL UNISIN

[Scarica il comunicato](#)