

UNA DOVEROSA PRECISAZIONE

Sollecitati dalle numerose richieste di chiarimento pervenuteci dai Collegi, a seguito dell'emissione della recente Circolare di Gruppo n. 1265, che rappresenta a nostro giudizio una errata interpretazione relativamente alla disciplina delle ferie e delle ex-festività, **ribadiamo che l'istituto delle ferie non è soggetto alla libera interpretazione delle parti.**

Ricordiamo a beneficio di tutti le disposizioni di Legge e di Contratto.

Utilizzo delle "ex-festività"

Il diritto sancito dal **CCNL** attribuisce al lavoratore la scelta di fruire o meno delle ex festività **come assenza dal servizio oppure**, in alternativa, di accedere al riconoscimento **economico automatico a gennaio dell'anno successivo.**

Il Contratto Nazionale riconosce **al lavoratore il diritto di scegliere** tra la fruizione di dette giornate entro il **14 dicembre di ogni anno o la loro monetizzazione.**

Sempre secondo il CCNL, il dipendente è obbligato ad inserire le ex festività nel piano ferie **solo** se la loro fruizione avvenga in unica soluzione o comunque nella misura di tre o più giornate consecutive.

Pianificazione delle ferie per l'anno 2013

Gioverà ricordare che lo specifico tema impatta con le norme di legge e la previsione contrattuale, entrambe redatte comunque a tutela del lavoratore, al fine di consentire la fruizione massima delle ferie (**pieno recupero delle energie psico-fisiche**).

Per quanto sopra, **la legge** prevede in capo all'azienda **l'obbligo** di concedere almeno due settimane di ferie nel corso dell'anno, **lasciando la fruibilità delle rimanenti giornate entro il termine massimo di 18 mesi dopo la fine dell'anno in cui sono maturate**

Il CCNL, poi, è ancora più favorevole, disponendo quanto segue:

"stralcio del testo dell'art. 49 del CCNL 8/12/2007" rinnovato il 19 gennaio 2012:

4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice.

5. L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi

6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data precedenza ai lavoratori/lavoratrici 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 ed alla loro anzianità di servizio.

7. L'impresa può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie

stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.

8. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'impresa, nonché per

l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Pertanto a nostro avviso tra le errate interpretazioni della disciplina delle ferie riportate nella Circolare di Gruppo n. 1265 rileviamo:

- **“Obbligo di fruizione delle ferie”** - In questo paragrafo non viene rilevato che le ferie debbono di norma essere concordate con il lavoratore, solo successivamente possono essere fissate dall'Azienda. Il lavoratore ha l'obbligo di presentare il piano ferie, secondo le disposizioni aziendali, la fruizione delle ferie è invece soprattutto un diritto del lavoratore, che va concordato con l'Azienda e non tanto un obbligo. Queste precisazioni che vi forniamo è bene ricordarle in fase di pianificazione.
- **“Pianificazione delle ferie”** - I 15 giorni consecutivi non sono di calendario, come si potrebbe intendere nella Circolare, ma sono lavorativi. Il lavoratore ha quindi il diritto e l'Azienda ha l'obbligo di concedere la fruizione sino a 3 settimane consecutive di ferie ovvero 15 giorni lavorativi.
- Sempre nel paragrafo **“Pianificazione delle ferie”, alla voce rettifiche**, non si fa cenno alcuno all'indispensabile coinvolgimento del collega, dovranno infatti essere chiarite dall'Azienda al collega le esigenze tecnico-organizzative che determinano un mutamento del piano ferie già inserito, verificare eventuali danni economici che dovessero emergere ai danni del lavoratore e concordare con questi il nuovo piano ferie. Inoltre l'imposizione al collega del piano ferie è un caso limite e non può essere evidenziato nella Circolare. Ciò lascerebbe erroneamente intendere un incondizionato potere decisionale che l'Azienda non può e non deve avere su un istituto contrattuale riguardante aspetti così delicati e importanti per la sfera individuale della persona.

Tresivio, 19 febbraio 2013

Le Delegazioni delle OO.SS. del Gruppo Credito Valtellinese

[Scarica comunicato](#)