

Le ferie e il rispetto delle regole

Milano, 7 gennaio 2015

La Circolare di Gruppo 1744 sulle ferie e le ex festività, nel richiamare il Contratto nazionale di lavoro, si rivela anche quest'anno evidentemente tendenziosa, in quanto sottace in modo ostinato le regole che sovrintendono l'istituto contrattuale delle ferie e che tutelano gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori bancari. L'Azienda, dopo anni in cui ha tollerato, anzi incentivando l'accumulo di giornate di ferie, è così passata ad una "stretta osservanza" delle norme di legge, al fine di evitare accantonamenti a bilancio e costi Inps addizionali, ma "sorvolando" su tutte le norme che tutelano gli interessi dei colleghi.

Questo comunicato è un invito a difendere il CCNL, recentemente disdettato da Abi, ma tuttora valido, e lo sarà fino a quando saremo capaci di difenderlo, conoscendolo ed esercitandolo nei luoghi di lavoro.

La Circolare di Gruppo evidenzia la sua tendenziosità già nel titolo del capitolo 1.1: «*Obbligo di fruizione delle ferie*», senza indicare che **le ferie sono soprattutto un diritto**, e proseguendo poi nel ricordare soltanto che Il vigente CCNL dispone che «*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*».

Omettendo l'intero articolato del CCNL sulle ferie l'azienda sottintende un potere arbitrario che non può avere, e che intende invece esercitare in fase di predisposizione dei turni solo *con la previa condivisione dell'Unità Organizzativa di riferimento e la valutazione del Servizio del personale*, vedi Capitolo 1.2 Circolare.

L'impresa non può però predisporre i turni in modo arbitrario, ma esercitare il proprio potere mediando tra esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore, ricercando punti d'incontro e rispettando tutte le regole del CCNL, anche quelle non indicate nella Circolare di Gruppo.

Ricordiamo intanto che il dettato contrattuale prevede che «*l'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi*».

L'azienda parla invece di 15 giorni consecutivi, omettendo che sono giorni lavorativi e non di calendario, come invece cerca di far intendere e senza indicare quindi che si ha diritto a un periodo minimo di tre settimane di ferie.

Oltre a questa norma, che l'azienda sottace, crediamo intenzionalmente, la Circolare non menziona affatto la previsione del CCNL che «*nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la 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 e alla loro anzianità di servizio*».

La norma sopra richiamata è quella che regola a norma di contratto la predisposizione dei turni di ferie nelle agenzie e negli uffici: non si capisce quindi il motivo per cui l'azienda non ne faccia alcun cenno, così come non si capisce perché fissi un periodo ultimo del 9 gennaio per la predisposizione delle giornate di solidarietà, mentre il termine per la predisposizione delle ferie sia invece il 30 gennaio, dando così una precedenza alle giornate di solidarietà e la possibilità di eludere l'applicazione delle regole sulle ferie. Tutte le OO.SS. contestano questa impostazione, che va contro l'Accordo del 2 aprile, le assicurazioni scritte già fornite dall'Azienda e quindi il CCNL stesso.

Ricordiamo quindi le ulteriori regole sulle ferie che l'Azienda omette:

La durata delle ferie

Il CCNL Credito prevede la seguente durata delle ferie per le **Aree professionali**:

con oltre 10 anni di anzianità **25 giorni lavorativi**;

da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità **22 giorni lavorativi**;

dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni **20 giorni lavorativi** (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3° Area professionale, 4° livello retributivo).

Per i **neoassunti**, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie

di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo. Il CCNL prevede inoltre per i **Quadri direttivi** che il periodo annuale di ferie è fissato in **26 giorni**. I quadri direttivi assunti direttamente dall'impresa con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

Potere organizzativo dell'azienda e diritti del lavoratore

Se sulla durata delle ferie non esistono sostanziali problemi interpretativi, diversa è la situazione della predisposizione dei turni delle ferie, in quanto esistono di sovente difficoltà nel coniugare l'esercizio del potere organizzativo e direttivo dell'impresa con il **diritto irrinunciabile del collega ad un periodo annuale di ferie retribuite per reintegrare le energie psicofisiche** spese nella prestazione lavorativa.

Infatti, compito dell'impresa è quello di predisporre i turni delle ferie ma rispettando **la facoltà del collega di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale**, proprio per permettere il recupero delle energie psicofisiche secondo le proprie esigenze.

Termini di fruizione delle ferie

Le vigenti disposizioni di legge, combinate con il vigente CCNL Credito, indicano che il lavoratore ha comunque diritto a godere di un periodo minimo annuale di ferie retribuite di tre settimane consecutive nel corso del periodo di maturazione.

I residui ferie non goduti nel corso del periodo di maturazione possono essere utilizzati **entro i 18 mesi successivi**, salvo più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In realtà **non esiste un termine di fruizione delle ferie** oltre il quale il potere organizzativo dell'impresa prevale sui diritti del lavoratore andando a prevedere d'imperio un periodo delle ferie tale da vanificare il reale reintegro delle energie psicofisiche, anche quando l'Azienda richiede di fruire le ferie entro l'anno di maturazione. Anche l'Accordo di Gruppo del 3 agosto 2012, dove le Parti sociali avevano condiviso l'esigenza di far godere le ferie ai colleghi con residui superiori ai 26 giorni, individuava un ulteriore termine per la fruizione di 24 mesi mediante adeguate pianificazioni.

Scaduto il termine del periodo di maturazione annuale delle ferie di cui sopra e decorsi ulteriori 18 mesi per la fruizione dei residui ferie, per l'azienda e il lavoratore scatta l'obbligo contributivo sui compensi maturati dal lavoratore per ferie non ancora godute da versare all'INPS.

Se poi è invece l'Azienda a impedire al dipendente di usufruire delle ferie, l'illegittimo diniego, oltre ad essere sanzionato in via amministrativa, provoca anche un **danno patrimoniale** che il datore di lavoro è tenuto a risarcire.

La modifica delle ferie

Rammentiamo inoltre che, come dispone il vigente CCNL, i turni delle ferie, dopo essere stati fissati, «*solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa e il lavoratore*» e mai per iniziativa unilaterale aziendale.

In caso poi di richiamo in servizio prima del termine delle ferie ciò può avvenire solo in caso di urgenti necessità «*fermo il diritto del dipendente di completare le ferie in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di avere sostenuto*», rimborso comprensivo «*delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio durante il viaggio di rientro in servizio nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui si trovava al momento del richiamo in servizio*».

Un'ultima considerazione: l'Azienda vuole i colleghi sempre pronti a raggiungere risultati e budget impossibili, con ritmi di lavoro e responsabilità crescenti, senza registrare l'orario straordinario, e facendo utilizzare tutte le giornate di solidarietà e di ferie. Una versione troppo reale del film "Tempi moderni", specie quando ci chiedono più operazioni a terminale anche nelle sempre più frequenti giornate in cui la linea è bloccata! È questa la tanto decantata modernità? **Difendiamo il CCNL! Difendiamo la nostra dignità!**

Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo bancario Credito Valtellinese