



Segreterie di Gruppo UniCredit

FERIE ED EX-FESTIVITA' L'AZIENDA DEVE RISPETTARE LE REGOLE

Facciamo seguito alle due telegrafiche comunicazioni che le OO.SS. hanno già diramato sul tema fra le lavoratrici/lavoratori, imposte dall'impellenza di fornire una immediata ma precisa indicazione sul comportamento da tenere di fronte alla mail inviata dall'azienda, per precisare in termini più argomentati la posizione delle OO.SS., come peraltro già esposta a controparte nell'incontro del 22 e 23 ultimi scorsi.

Ai fini di un indirizzo più consapevole in ordine al comportamento da tenere da parte dei destinatari della mail, in via preliminare richiamiamo brevemente alcune disposizioni che regolano i due istituti, limitandoci a quelle strettamente attinenti agli obiettivi qui perseguiti.

FERIE

La materia è regolata a tutti i livelli, partendo dalle norme comunitarie, e poi dalla Costituzione, dal Codice Civile e, naturalmente, dal nostro Contratto Nazionale di Lavoro.

Rispetto alla collocazione dei periodi di ferie, l'art. 2109 c.c. dispone che compito del datore di lavoro è quello di organizzare le ferie dei lavoratori "tenendo conto delle esigenze dell'impresa", ma il potere discrezionale del datore di lavoro non è del tutto arbitrario e privo di vincoli.

Esso infatti deve tener conto anche "degli interessi del prestatore di lavoro".

Su questo principio è intervenuta la Suprema Corte di Cassazione, stabilendo che il datore di lavoro deve organizzare le 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, ancora la Cassazione – sentenza 10622/2002 – ha sancito che vanno considerate anche "*le necessità personali e familiari del lavoratore*".

Queste direttrici sono state accolte nel nostro CCNL, che al 4° comma dell'art. 49 testualmente recita: "*i turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice*".

Quanto poi alla questione dello "*smaltimento*", passateci il termine, delle ferie arretrate, il D.lgs 213 del 19 luglio 2004, che ha modificato la già citata legge 66/2003, impone l'obbligo di fruizione di almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione, mentre per le restanti due settimane, o più se, come nel nostro settore, il contratto prevede periodi superiori, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Precisiamo però che tale periodo ulteriore vale solo come garanzia per il lavoratore nel caso che l'azienda non lo metta in condizione di fruire delle ferie nell'anno di competenza. Non attribuisce pertanto al lavoratore il diritto di distribuire a piacimento le ferie fra l'anno di competenza e i 18 mesi successivi.

In conclusione: **le ferie devono essere spalmate tutte nell'anno di competenza.**

Nell'ipotesi di mancata fruizione di giorni di ferie nel termine di 18 mesi successivi all'anno di maturazione, ove tale mancato godimento non sia riferibile alla volontà della lavoratrice/lavoratore, questi ha diritto ad uno specifico risarcimento (in pratica una sorta di monetizzazione che però fa riferimento anche al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie).

Come sindacato crediamo che la querelle vada risolta sulla base di altre considerazioni, e cioè che per la natura e le finalità assegnate alle ferie, queste vanno fruite, ed il datore di lavoro deve creare le condizioni perché ciò avvenga.

Pertanto, invitiamo tutti a predisporre il piano ferie, concordandolo con l'azienda, e pretendere che venga tempestivamente confermato.

EX FESTIVITA'

In questo caso, la disciplina è molto più semplice perché, a parte la legge che le ha istituite, essa è interamente contenuta nel Contratto Nazionale.

Questo, all'art. 50, dispone che detti permessi vadano inseriti nel cosiddetto piano ferie annuale solo qualora si intendano fruire, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero, in caso di fruizione disgiunta dalle ferie, in tre o più giornate consecutive.

Detto più semplicemente, se si chiede la fruizione in aggiunta alle ferie, va inserito nel piano anche un solo giorno, mentre una richiesta non consecutiva alle ferie va inserita solo per tre o più giornate. Attenzione però: nel caso di fruizione di mezza giornata, di una giornata o di due giornate consecutive – nelle ipotesi cioè in cui non è obbligatorio l'inserimento nel piano ferie – la richiesta va comunque effettuata, citiamo il testo contrattuale, "*con un congruo preavviso*".

In tutti i casi, vale anche per le ex festività il principio della compatibilità con le esigenze di servizio, bisogna cioè sempre mettersi d'accordo con l'azienda.

In caso di mancata fruizione, a qualunque titolo avvenuta, in tutto o in parte dei permessi spettanti per l'anno di riferimento, verrà liquidata la relativa retribuzione entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Senza se e senza ma.

Alla luce di quanto detto, possiamo così riepilogare il comportamento da assumere in risposta **alla mail dell'azienda**:

- tutte le ferie di competenza dell'anno in corso devono essere inserite nel piano ferie, e di queste l'azienda ne deve dare tempestiva conferma;

- quanto alla loro fruizione, in linea di principio come sindacato ribadiamo che le ferie vanno fatte, a prescindere da obblighi contrattuali; servono per il recupero delle proprie energie psico-fisiche, onde permettere all'organismo di ricostruire i mezzi per esercitare al meglio l'attività lavorativa;

- piccole quantità possono, per i motivi più svariati, residuare a fine anno ed essere portate ad anno nuovo, così come da anni è prassi nel nostro Gruppo;

- in ogni caso, la fruizione delle ferie, dell'anno e/o arretrate, deve sempre risultare da un momento di incontro fra le esigenze della lavoratrice/lavoratore e quelle dell'azienda ed in nessun caso è ammissibile la fissazione d'imperio da parte di quest'ultima;

- ampia scelta fra fruizione e monetizzazione è invece lasciata alla lavoratrice/lavoratore per le ex festività, ribadendo l'obbligo, nel primo caso, di rispettare quanto previsto dal contratto circa i termini di preavviso.

Di fronte ad una disciplina che non è passibile di stravaganti interpretazioni, risulta francamente **ingiustificabile il comportamento dell'azienda.**

Nella discussione immediatamente aperta dalle OO.SS., la delegazione aziendale ha accampato la grande attenzione che in questo momento viene posta a tutto ciò che genera costi (le rimanenze di ferie ed ex festività devono essere appostate a bilancio come costo).

Motivazione che tuttavia respingiamo innanzi tutto perché non sono ammissibili palesi violazioni di norme di legge e contrattuali, in secondo luogo perché curiosamente sono sempre **certi costi che vengono toccati mentre per altri le sensibilità sono più.... flessibili, ed infine** perché non è certamente una mail perentoria ed arrogante il modo più corretto di porre un problema.

Naturalmente non possiamo ignorare che nel recente rinnovo del Ccnl, ABI e OO.SS., pur non modificando nella sostanza la disciplina di ferie ed ex festività, abbiano condiviso la necessità che si realizzi la coincidenza fra orario di lavoro contrattuale e orario di fatto, e che quindi banca ore, ferie ed ex festività vengano completamente fruite nell'anno di competenza, evitando l'accumulo di residui e prevedendo il recupero di eventuali giacenze.

Ma un conto è inserire la problematica in un contesto più ampio, quale potrebbe essere il confronto su di un Piano Industriale, con la finalità ad esempio di contenere fenomeni di esubero, un altro è intervenire **come ha fatto l'azienda** con la mail più volte denunciata, forzando le regole.

Pertanto, nell'invitare le colleghe e i colleghi ad attenersi alle regole che abbiamo più sopra riassunto, **diffidiamo l'azienda dal porre in essere quanto dichiarato nella mail inviata**, precisando che come OO.SS. intraprenderemo tutte le iniziative per far rientrare il comportamento dell'azienda nei limiti di quanto consentito dalla legge e dal contratto.

Milano 28 maggio 2012

Segreterie di Gruppo UniCredit

Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl Credito - UilCa