



## UNA INUTILE DIMOSTRAZIONE DI FORZA

Nell' accordo del 29.9.2012 abbiamo sottoscritto, tra altre forme di riduzione dei costi operativi, anche la riduzione del monte ferie residue riferite agli anni precedenti , da fruirsi nel rispetto di una tempistica che terminava il 15/3/2014.

Sta di fatto che svariate e numerose “esigenze aziendali” hanno, in questi anni, vanificato gli sforzi delle varie strutture aziendali e le rinunce dei singoli colleghi, causando un consistente monte ferie-arretrate.

Oggi, improvvisamente, il “governo delle ferie” assume una incredibile, radicale ed autoreferenziale rigidità che ignora le norme di legge e di contratto in materia, non distinguendo più le ferie residue dalle ferie annuali.

Comprensibile il “risentimento” di quei colleghi che vorrebbero correttamente disporre delle “proprie ferie annuali”.

### **E' opportuno, quindi, chiarire la questione, facendo riferimento alla norma.**

#### Computo delle ferie per i bancari

L' Art 55 comma 1 del CCNL 19/01/2012 così recita:

**“Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite”**, successiva declaratoria distingue ulteriormente il “periodo” per categorie di lavoratori:

#### 1) Aree Professionali

I lavoratori/lavoratrici di quest' area hanno diritto ad un periodo annuale di ferie determinato dall' anzianità di servizio:

- a) durante l'anno di assunzione hanno 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;
- b) dall' anno successivo all' assunzione e sino a 5 di “anzianità” spettano 20 giorni ( 22 per i lavoratori inquadrati nella 3° area 4° livello );
- c) oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità spettano 22 giorni di ferie;
- d) con oltre 10 anni di anzianità spettano 25 giorni di ferie.

#### 2) Lavoratori disabili

Per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all' art. 1 della L. 12 marzo 1999, n 68, il periodo di ferie non può essere inferiore a 6 giorni se assunti nel secondo semestre dell' anno, e non inferiore a 12 giorni se assunti nel primo semestre dell' anno.

#### 3) Quadri Direttivi

Tutti i Quadri Direttivi hanno diritto ad un periodo di 26 giorni di ferie. Se direttamente assunti dall' impresa con tale inquadramento, essi hanno diritto, durante l' anno di assunzione, ad un periodo di ferie pari a 2 giorni per ogni mese trascorso tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando per mese intero l' eventuale frazione, con un massimo di 20 giorni.

#### 4) Quadri Direttivi disabili

Ai Quadri Direttivi disabili rientranti nelle categorie di cui all' art. 1 della L. n. 68/1999, durante l'anno di assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni di ferie, a seconda se l' assunzione è avvenuta nel primo o nel secondo semestre dell' anno.

## Il Diritto

Sono i suddetti periodi, più ampi rispetto a quelli, minimi, stabiliti dall' art. 10, comma 1, del d. lgs. n. 66/2003, ma colgono pienamente il senso e la funzione del diritto al riposo annuale. E' il "diritto annuale" ad un periodo di riposo retribuito, che matura di anno in anno.

L' art. 10 del d. lgs. n. 66/2003, infatti, ribadisce il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane, specificando però che tale periodo va goduto, salvo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell' anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell' anno di maturazione.

Tale disciplina legale, pur mantenendo inalterato nella sua entità il diritto al periodo minimo, scindendo il diritto dalle modalità del suo esercizio, dilata oltre l'anno di maturazione la possibilità di fruire del periodo minimo di 4 settimane: si consente, infatti, di "spalmare" tale minimo in un arco temporale complessivo di 30 mesi (i 12 mesi dell' anno di maturazione più i 18 mesi successivi), offrendo così maggiore flessibilità alle esigenze organizzative e produttive dei datori di lavoro.

## L' articolazione

Il lavoratore/lavoratrice, con la predisposizione del piano-ferie, propone all' azienda il periodo di riposo annuale, l' azienda terrà conto delle richieste degli interessati, il cui limite è costituito solo dalle esigenze di servizio, secondo quanto previsto dal comma 6, art. 55, CCNL 19/01/2012.

**La norma contrattuale non parla di un diritto il cui concreto godimento debba esser esercitato tassativamente entro l' anno di maturazione. Il comma 1 dell' art 55 parla di diritto alle ferie annuale e non nell' anno.**

Il comma 5, sempre dell' art. 55, prevede che le ferie possano essere "spezzate" in due periodi laddove l' impresa dimostri "particolari esigenze di servizio", ma uno dei due periodi non può essere inferiore a 15 giorni lavorativi. Questo periodo rappresenta, secondo le intenzioni delle parti, la quota di ferie indispensabile nell' anno per soddisfare la funzione, costituzionalmente tutelata, dell' istituto delle ferie.

La dottrina e la giurisprudenza sono concordi nel ritenere che le assenze brevissime, di qualche giorno, non possono integrare il concetto di godimento del periodo feriale, che invece presuppone un periodo di riposo continuativo tale da permettere al lavoratore di reintegrare e ritemperare le proprie energie fisiche e di tutela della sua personalità morale.

**L' occasionalità e la frammentarietà dei permessi (concessi per esigenze personali e/o familiari) limitati a singole giornate, si scontra, in effetti, con il carattere ricostituivo e tonificante delle ferie, talché è posizione giurisprudenziale sufficientemente consolidata quella di negare validità al defalcamento del monte ferie da parte dei suddetti permessi, particolarmente qualora ciò avvenga in maniera unilaterale e non concordata con il lavoratore.**

La suddetta facoltà di dividere le ferie, concessa all' impresa, sembra potersi estendere anche al lavoratore, che è titolare del diritto alle ferie. In assenza di esplicita indicazione della norma contrattuale, nell' anno di competenza come limite temporale entro il quale il diritto va inderogabilmente fruito ed in presenza di un orizzonte temporale legale di 30 mesi (12+18 ex art 10 d.lgs. 66/2003) entro il quale il diritto va esercitato, ben può prevedersi che il lavoratore, che abbia l' esigenza di "spezzare" le ferie, dopo aver goduto di un riposo pari a 15 giorni lavorativi nell'

anno di maturazione del diritto, possa fruire di quanto residua del monte-ferie annuale anche oltre l'anno di competenza.

### Turni di ferie

Il comma 4 dell' art 55 così recita:

***“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”***.

Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza al lavoratore/lavoratrice disabili; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio (comma 6 art 55).

### Interruzione delle ferie

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 delle ferie, nonché quelle sostenute per rientrare, come pure quelle relative ad un eventuale ritorno nella località in cui egli si trovava quando è stato richiamato al lavoro.

### Divieto di monetizzazione

Solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia fruito di tutto il periodo di ferie maturato, verrà liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell' anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno, considerando 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata (comma 12 art 55): tale norma, da leggere in combinato disposto con l' art. 10, comma 2, d.lgs. 66/2003, conferma la regola generale del divieto di monetizzazione delle ferie non godute derivante dal principio della irrinunciabilità delle ferie stabilito dall' art. 36 Cost., salvo il caso, unico ed eccezionale, della risoluzione del rapporto di lavoro.

### Conclusione

Varie sono le reazioni a quanto sta avvenendo in banca a causa delle pressanti e “discutibili” iniziative dei diversi livelli aziendali, mirate all' azzeramento totale del monte ferie.

Non ultimo l' esilarante disposizione di un Capo Area (di cui omettiamo i dati anagrafici onde non favorire ulteriormente il suo percorso di carriera) ai suoi Responsabili-Hub:

*“Gentili Collegi, in considerazione che l'attività di variazione ferie e' diventata operativita' quotidiana e continua (circa 30 variazioni giornaliere), non rispettando le indicazioni ricevute di "carattere di eccezionalità", si comunica che da lunedì 13/4/15 nessuna richiesta verra' piu' autorizzata. Cordiali saluti”*.

Indicazione questa, persino in ampio contrasto con la dimostrata e dichiarata disponibilità alle variazioni da parte del Servizio Personale.

Occorre distinguere tra le due tipologie di ferie, residue e annuali. Le prime sono da usufruire, compatibilmente con le capacità organizzative dell' azienda, nell' arco dell'anno in corso, mentre le ferie annuali dovranno essere usufruite come previste dall' articolato contrattuale e dalle leggi in essere.

In ragione di quanto su esposto ancora più incomprensibile è apparsa la disposizione di singoli giorni di ferie attribuiti dall' azienda a chi non avesse inserito in piano di ferie tutte le giornate maturate e da maturare nell' anno, lasciandone solo 3 nelle disponibilità del singolo dipendente.

Richiediamo, quindi, un incontro sindacale con l'azienda per "chiarire" i termini della vicenda e definire equi strumenti risolutivi.

Bari, li 13 aprile 2015

Segreteria di Coordinamento  
Banca Popolare di Bari  
Dircredito – Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil – Sinfub - Uilca