



DIRCREDITO-FABI-FIBA/CISL-FISAC/CGIL
Organi di Coordinamento Cassa di
Risparmio di Lucca Pisa Livorno

Lucca, 17 marzo 2010

FERIE E PERMESSI: ISTRUZIONI PER L'USO

Essendo ormai entrati nel mese di marzo, l'Azienda si sta impegnando nella indebita distribuzione di "budget" collegati alla fruizione del "secondo scaglione" di ferie 2010, nonché di quelle degli anni precedenti. A seguito delle numerose richieste di delucidazioni che riceviamo quotidianamente, riteniamo opportuno fare un po' di chiarezza sull'argomento, ricordando diritti e doveri che vengono riconosciuti dalle leggi e dal CCNL ai lavoratori.

FERIE ANNO corrente

Per quanto concerne la programmazione delle ferie spettanti nell'anno di riferimento, compito del datore di lavoro è quello di organizzare le ferie dei lavoratori *"tenendo conto delle esigenze dell'impresa"* (art. 2109 c.c. comma 2), ma il potere discrezionale attribuito al datore di lavoro non è del tutto arbitrario e privo di vincoli: esso, infatti, deve tenere conto anche *"degli interessi del prestatore di lavoro"*.

In sostanza l'imprenditore, secondo la Cassazione, deve organizzare il periodo delle 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, sempre la Cassazione, con sentenza 10622/2002, sancisce che *"vanno considerate anche le necessità personali e familiari del lavoratore"*. Il nostro contratto integrativo prevede inoltre che, riguardo alle ferie estive, si possa fruire di almeno due settimane di ferie nel periodo giugno-settembre.

CCNL art. 49

- l'Azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi. Pertanto non è preclusa da alcuna norma la possibilità di fruire di tutte le ferie in un solo periodo.
- il piano ferie può essere variato solo di comune intesa tra l'Azienda ed il lavoratore. La variazione, sempre concordata, del piano ferie per esigenze aziendali, da diritto al rimborso delle spese già sostenute dal lavoratore (anticipi, caparre, ecc.); il problema della procedura informatica complessa e poco gestibile è un problema, appunto, dell'azienda e non può essere scaricato sui lavoratori.

Pertanto non sono ammissibili imposizioni di turni di ferie che non considerino adeguatamente anche le esigenze dei lavoratori.

EX-FESTIVITA' e FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENCA

CCNL art. 50 e 48

- la fruizione di questi permessi non è obbligatoria, ma avviene esclusivamente su scelta del lavoratore;
- è possibile fruirle nell'arco di tutto l'anno, dal 16 gennaio al 14 dicembre;
- è possibile fruirle a mezza giornate (non ad ore);
- la richiesta di fruizione di tali permessi va effettuata con congruo preavviso;
- nel caso in cui la fruizione avvenga in aggiunta ad un periodo di ferie o avvenga in tre o più giornate consecutive, anche se separatamente dalle ferie, deve essere fatta una specifica segnalazione al momento della predisposizione dei turni di ferie;
- la mancata fruizione nell'anno di competenza comporta la relativa liquidazione nello stipendio entro il mese di Febbraio dell'anno successivo.

BANCA DELLE ORE

CCNL art. 100

- devono essere fruite entro i 24 mesi dalla maturazione;
- entro i primi 6 mesi dalla maturazione l'utilizzo deve essere concordato con l'Azienda;
- **oltre i 6 mesi dalla maturazione i tempi di utilizzo sono un diritto del lavoratore** purché siano rispettati i seguenti termini di preavviso:
 1 gg lavorativo per il recupero a ore;
 5 gg lavorativi per il recupero fino a 2 gg;
 10 gg lavorativi per il recupero superiore a 2 gg;

99;

GIORNATA DI RIDUZIONE D'ORARIO

CCNL art. 94 comma 6

A tutte le Aree Professionali ogni anno viene riconosciuta una giornata di riduzione d'orario il cui utilizzo (anche a ore) avviene con un semplice preavviso al proprio responsabile. La fruizione deve avvenire inderogabilmente entro il 31/12 dell'anno di competenza, **oltre tale data queste ore vengono perse** senza alcun indennizzo corrispondente.

In considerazione delle precisazioni sopra richiamate, è necessario che le richieste dell'azienda in materia di ferie e permessi, non risultino in alcun modo oggetto di forzature e imposizioni. Siamo riscontrando con attenzione quello che sta accadendo ed interverremo entro la prossima settimana per dare ulteriori indicazioni sull'argomento. Tale questione costituisce una tematica molto sensibile, che sta vedendo impegnati a tutela dei diritti dei colleghi, oltre ai livelli aziendali, anche i coordinamenti di Gruppo.

**DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/
CGIL**

Coord. RSA C.R. LuPiLi