



26 Marzo 2010

## COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCO POPOLARE

# FERIE E PERMESSI : forzature inutili e dannose

Il 24.3.2010 è uscita la circolare 2010c62 per la programmazione del periodo di ferie. 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 ( art. 49 CCNL )

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"* e il CCNL, art. 49, che:

- 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, dà 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 DOMENICA ( CCNL art. 50 )

- 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 frazioni di giornata ( art 50. 3. comma)
- 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 (NB nel nostro gruppo non scadono mai);
- 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;

### GIORNATA DI RIDUZIONE D'ORARIO (CCNL art. 94 comma 6 )

A tutte le Aree Professionali (esclusi quindi i quadri direttivi ) 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.

**Comunque devono essere mantenuti i diritti di miglior favore previsti dalla prassi aziendale e/o dagli accordi aziendali vigenti in materia ( es. accordo permessi e congedi ex BPVN, accordi in CARILUPILI, CB ecc.)**

In considerazione delle precisazioni sopra richiamate, è evidente che le disposizioni aziendali contengono forzature e imposizioni che vanno respinte in quanto contrarie alla Costituzione e/o alle leggi e/o al CCNL e/o ad alcuni CIA o comunque non previste o contrarie al principio di gerarchia delle fonti di miglior favore per il lavoratore. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **non è accettabile che l'azienda imponga il frazionamento in tre periodi ( 20% genn-marzo, 60% aprile-settembre, 20% ott-nov) perché il CCNL prevede il frazionamento in massimo due periodi;**
- non è vero che per contemperare al meglio le esigenze personali del lavoratore con quelle tecnico-organizzative dell'azienda sia necessaria una pianificazione su base semestrale;
- **non è accettabile che si minaccino collocazioni forzose da parte dell'azienda di periodi di ferie non indicati dal dipendente, tanto più se riferiti ad arretrati per ferie non fruiti negli anni precedenti, magari in conseguenza di revoche/ richiami per esigenze di servizio!!!** (come è successo in questo periodo per il collocamento del prestito obbligazionario) ;
- Non è accettabile che per le giornate semifestive – all'interno di periodi di ferie – venga prevista la sola fruizione di ferie o ex festività (peraltro sulla base di una intera giornata) e non anche l'utilizzo di altri permessi/riposi.
- Non è accettabile alcun intervento aziendale sulle ferie arretrate. Un'importante sentenza della Cassazione stabilisce che "una volta decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non possa più imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie e tanto meno possa stabilirne il periodo nel quale deve goderle".

INOLTRE CIRCOLANO ANCHE INDICAZIONI VERBALI E/O PIU' O MENO FORMALI CIRCA I CRITERI VINCOLANTI CUI DOVREBBERO ATTENERSI DETERMINATE CATEGORIE DI LAVORATORI: es. **sviluppatori che dovrebbero prendere ferie solo in agosto o dicembre**/periodo natalizio o **titolari/vicari** di filiale che dovrebbero necessariamente assentarsi in agosto, anche quando si sono reciprocamente accordati per assenze prevalenti in altri periodi, senza che ciò comprometta il livello di servizio dell'unità produttiva interessata.

Insomma, un atteggiamento ottusamente rigido, nella predisposizione delle ferie, nella loro variazione, nella impossibilità di tenere a disposizione un numero limitato di giornate per le emergenze personali non può che compromettere l'organizzazione del lavoro e il clima di collaborazione che negli anni hanno garantito il servizio e la funzionalità; inoltre questo spingerà molti colleghi a non smaltire le ferie arretrate o magari a "tenersi di riserva" le ex festività col risultato che, a fine anno, l'azienda le dovrà pure pagare !

E' una scelta gestionalmente coerente ed efficace ? Francamente crediamo di no !

Invitiamo quindi tutti i colleghi a non subire indebite pressioni, A COMUNICARE PER ISCRITTO AL PROPRIO RESPONSABILE LE SEGNALAZIONI IN MERITO AI PERIODI DI FERIE PROPOSTI e a contattare, se del caso, il proprio sindacalista di riferimento.

COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCO POPOLARE

DIRCREDITO FABI FIBA FISAC SINFUB UGL UILCA