



PARLIAMO DI FERIE

Siccome l'azienda nicchia, parliamo noi di ferie e ricordiamo quali sono i diritti dei lavoratori.

Alle tante cose passate di moda dobbiamo a quanto pare aggiungere la circolare sul godimento delle ferie.

In un singolare tentativo di semplificazione, che lodiamo ma che vorremmo vedere applicato a molti altri contesti, l'azienda non pare interessata ad emanare, come si è sempre fatto, una circolare che dia ufficialmente il via alla predisposizione del piano ferie. Tuttalpiù starebbero pensando ad una comunicazione "news" da pubblicare sulla nostra intranet, che passerebbe facilmente inosservata.



Abbiamo chiesto all'azienda che, per il prossimo anno, si ritorni ad abitudini consolidate ed in qualche modo rassicuranti e che per il 2012 si provveda con la massima solerzia a comunicare la predisposizione del piano ferie ed a procedere alla sua conferma ai dipendenti in quanto:

- siamo già arrivati a marzo;
- a partire da metà aprile sarebbe prevista la prima installazione della tanto attesa nuova piattaforma di filiale e quindi sarebbe utile tentare di coordinare le esigenze delle ferie con quelle della formazione.

Invece, nel silenzio ufficiale, si lascia troppo spesso spazio ad iniziative personali a livello di territorio, zona, filiale con richieste più o meno formali di predisporre piani in violazione di quanto previsto dal Contratto Nazionale.

Ricordiamo che il CCNL all'art. 49 per quanto riguarda le **ferie** prevede 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.

L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Da questo deriva che **l'azienda non può imporre un tipo di pianificazione diverso da quello indicato dal contratto nazionale**, sottoscritto da lei stessa e di cui quindi è perfettamente a conoscenza; in particolare **non può imporre la fruizione di una certa quantità di giornate di ferie** entro certi ambiti temporali.



Se a qualcuno interessa fare, poniamo, cinque periodi di una settimana sparsi nel corso dell'anno, ben venga. Chi invece preferisce concentrare le proprie ferie in uno o due periodi deve poterlo fare.

Dei permessi relativi alle **ex festività** invece si occupa l'articolo 50:

I permessi di cui sopra sono fruibili nel periodo 16 gennaio - 14 dicembre di ogni anno. La richiesta di fruizione va effettuata con un congruo preavviso; ove il lavoratore/lavoratrice intenda fruire dei permessi medesimi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero - anche se disgiuntamente dalle ferie medesime - in tre o più giornate consecutive, deve effettuare segnalazione in tal senso alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie. L'utilizzo dei permessi nei periodi desiderati avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.

Quindi, fatta salva la possibilità di monetizzare ad inizio anno quanto non utilizzato l'anno precedente, nel **piano ferie** è fatto obbligo di inserire le ex festività **solo se vengono aggiunte ad un periodo di ferie o** le si utilizzi **per almeno tre giorni consecutivi**. Altrimenti basta un congruo preavviso, subordinato in questo caso alle esigenze di servizio dell'azienda.

Per quanto riguarda la **banca ore**, essa ha lo scopo di favorire la flessibilità lavorativa in cambio della rinuncia alla remunerazione di parte del lavoro straordinario. Le modalità della fruizione della banca ore sono anch'esse previste nel Contratto Nazionale, all'articolo 100:

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

In nessun caso è previsto che sia l'azienda a fissare date per il recupero della banca ore: nei primi sei mesi ci deve essere "accordo", successivamente è il dipendente a scegliere le date con il preavviso indicato. Anche in questo caso, trattandosi di permessi, si deve tenere conto nelle richieste delle eventuali altre assenze dei colleghi.

Se è evidente che il piano ferie va impostato all'interno del luogo di lavoro con un minimo di buon senso, è altrettanto evidente che **le modalità di fruizione previste dal Contratto Nazionale sono perfettamente note alle aziende e sono per loro vincolanti.**

Pertanto è inaccettabile che i lavoratori non siano messi in condizione di usufruire delle ferie e dei permessi di riposo previsti e che questi vengano rimandati.

La carenza di personale è una situazione a cui facilmente si pone rimedio: è sufficiente assumere.

Comunicateci tutti i casi di richieste contrarie a quanto previsto dalle norme vigenti. Segneremo immediatamente questo tipo di comportamenti al Servizio del Personale.