

Siamo un grande gruppo e si vede, soprattutto quando bisogna prendere delle grandi decisioni. A cosa facciamo riferimento? Alla pianificazione delle ferie 2024.

Con l'emissione della **circolare 24/040** del 07/02/2024 l'azienda ha definito la modalità di inserimento e fruizione di ferie, permessi ex-festività sopresse, banca ore e prestazioni aggiuntive.

Quello che traspare immediatamente da una prima lettura è una estrema rigidità nella pianificazione e nella applicazione del "piano ferie".

Infatti nella sopracitata circolare vengono non solo stabiliti i tempi di presentazione e le modalità di validazione del cosiddetto "*piano ferie*" ma, e questa è la vera novità, anche una rigidissima pianificazione e pretesa di applicazione dello stesso che non possono che ricadere sull'organizzazione del lavoro, sulle spalle dei colleghi e di conseguenza delle loro famiglie.

Non a caso facciamo riferimento a questi argomenti in quanto la circolare contiene parecchie "forzature" che sicuramente andranno ad impattare sull'organizzazione del lavoro e che la Fisac unitariamente alle altre OOSS ha intenzione di confutare all'azienda.

In particolare

- **Tempi troppo ristretti** (23 febbraio 2023) per inserimento della pianificazione delle ferie e delle ex festività da fruire nel periodo 11 marzo - 31 dicembre 23.
- **Obbligo** della pianificazione di **almeno il 40% della dotazione** di ferie (compresi arretrati) ed ex festività entro il primo semestre 2024;
- **Obbligo** di pianificare la dotazione di ferie arretrate secondo il seguente schema:
 - fino a 10 giorni di arretrato: l'intero arretrato;
 - da 11 a 15 giorni di arretrato: almeno 10 giorni;
 - da 16 a 49 giorni di arretrato: almeno 15 giorni;
- **Obbligo** della pianificazione di tutti i giorni spettanti (compresi eventuali arretrati) e non solo quelli da fruizione minima obbligatoria come da circolare;
- **Obbligo** di riprogrammare la variazione delle giornate pianificate entro il primo semestre nei due mesi successivi a quelli inizialmente previsti, ed entro il mese successivo nel caso di giornate riferite al terzo trimestre. *Nessuna possibilità di ripianificazione* (se non in casi di assoluta urgenza) per le giornate inserite e relative ai mesi di ottobre, novembre e dicembre
- **Obbligo** pianificazione ex festività. Nella pianificazione non c'è distinzione fra ferie ed ex-festività sopresse e sembrerebbe che i primi giorni ad essere "scalati" sarebbero le ex-festività sopresse seppure non ancora maturate al momento (in caso di mancata maturazione viene da chiedersi se si rischia persino un addebito in busta paga)
- Richiesta di concentrare un "numero significativo di ferie ed ex festività nelle giornate di:
 - nel mese di aprile: 26, 29 e 30;
 - nel mese di maggio: 2 e 3;
 - nel mese di agosto: dal 12 a 16;
 - nel mese di dicembre: 27 e 30
- **Obbligo**, per le aree professionali, che hanno ferie arretrate non superiori a 10 giorni di pianificazione e completa fruizione anche della banca ore scadute (maturate da oltre 24 mesi) entro il 31/12/2024
- **Previsione** che in mancanza di un accordo con il dipendente sia il Responsabile a stabilire il/i periodo/i in cui il dipendente dovrà fruire delle spettanze

FERIE

Quello che preoccupa è la eccessiva rigidità che traspare dalle parole del testo della circolare e soprattutto l'interpretazione che della stessa possa essere fatta dai vari responsabili che potrebbe portare ad una applicazione "distorta".

BANCA ORE

Quello che preoccupa è la modalità scelta dall'azienda per la risoluzione di un problema, già segnalato negli anni precedenti dalle nostre OOSS, derivante dall'applicazione di un accordo (fortemente voluto dalla stessa) datato 2012 e cessato solo nel 2023 che ha obbligato i colleghi ad accumulare ingenti dotazioni di banca ore e ferie senza la possibilità di poterle smaltire.

EX FESTIVITÀ

Le ex festività da CCNL non collimano con *"complicati"* iter autorizzativi Quello che preoccupa è l'obbligo di programmare tutte le ex festività mentre invece il CCNL prevede che vadano fruite *"con un congruo preavviso"* – *"anche in modo frazionato rispetto all'intera giornata"* – e siano oggetto di *programmazione solo se fruite collegandole a periodi di ferie, oppure, anche se disgiuntamente dalle ferie, in tre o più giornate consecutive*. Inoltre sempre il CCNL prevede che, qualora non godute nel periodo che va dal 16 gennaio al 14 dicembre saranno monetizzate nel cedolino del mese di febbraio 2025 (CCNL ABI Art. 59 comma 2).

Come al solito, siccome siamo certi che *"prevenire è meglio che curare"*, riteniamo opportuno ricordare ai colleghi quelli che sono i loro diritti al fine di evitare bizzarre interpretazioni.

L'art 2109 c.c. e Il decreto D.Lgs 213/2004 stabiliscono che:

" (...) salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva il periodo annuale di ferie va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti settimane nei successivi 18 mesi successivi all'anno di maturazione (...)"

Tali indicazioni stabiliscono una tutela minima volta a salvaguardare la fruizione delle ferie da parte di tutti i lavoratori e sono migliorate delle norme contenute nel C.C.N.L. del settore (di cui riportiamo i passi fondamentali sull'argomento:

Art. 58 CCNL, Ferie:

...

4. **"I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati alla lavoratrice/lavoratore e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed la lavoratrice/lavoratore."**
5. **"L'impresa solo in caso di particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi."** (quindi, il minimo contrattuale continuativo di ferie è di 3 settimane, questo periodo potrà essere ulteriormente limitato ma l'accordo deve essere consensuale fra lavoratore e azienda e pertanto non imposto).

Attenzione: Questo non è un limite, bensì la codifica della possibilità che *"dietro richiesta del lavoratore"* il periodo di 15 giorni lavorativi consecutivi possa essere ridotto a due settimane consecutive ma non meno. Stiamo riferendoci al periodo continuativo di ferie e non delle settimane occasionali o singoli giorni di ferie che

nessuno ci vieta di utilizzare.

6. “Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68; per il restante Personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio”

A queste previsioni di CCNL si aggiungono numerose sentenze in materia. Per questo motivo, già in condizioni ottimali, risulta molto complicato bilanciare le esigenze organizzative dell'azienda e quelle delle lavoratrici/lavoratori figuriamoci cosa potrebbe accadere con l'obbligo di pianificare entro il primo semestre il 40% delle assenze. Il rischio è che per inseguire posizioni ideologiche possa accadere che non si riuscirà a garantire il corretto funzionamento di filiali, uffici e strutture

Un istituto che si pone come “mission” quella del *work-life balance*, del *benessere delle persone* e la *soddisfazione della clientela* non può non tenere conto delle osservazioni che stiamo ponendo.

Come Fisac ci auguriamo che gli argomenti ed i toni della circolare vengano rivisti al più presto rendendoli più confacenti alla realtà che viviamo tutti i giorni e nel contempo invitiamo i colleghi che ci hanno segnalato le loro preoccupazioni ad attendere ad inserire la pianificazione in attesa di nuove determinazioni.