



By: [Elisa Gómez](#) - All Rights Reserved

Anche quest'anno siamo costretti a ritornare sull'argomento "ferie" in quanto l'azienda, in luogo della consueta circolare, ha inviato nei giorni scorsi ad ogni dipendente una mail "personale" riguardante la pianificazione per l'anno 2014.

Dal momento che, nella suddetta mail, le previsioni del vigente CCNL sono riportate solo parzialmente, riteniamo necessario puntualizzare gli aspetti contrattuali che sono stati omessi, rilevabili dal contenuto degli artt. 55 e 56 del CCNL. Nello specifico:

il Contratto riserva al lavoratore il diritto di usufruire di un periodo di ferie non inferiore a 15 giorni lavorativi e consecutivi (vale a dire 3 settimane di calendario), concordandolo con l'azienda;

i permessi "ex-festività" devono essere pianificati ad inizio anno solo nel caso in cui "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 - in tre o più giornate consecutive". In tutti gli altri casi non ne è previsto l'inserimento nel piano ferie annuale, ma solo l'utilizzo dal 16 gennaio al 14 dicembre dell'anno di riferimento; il comma 3 dell'art 56 del CCNL, tutt'ora vigente, stabilisce il pagamento delle festività non utilizzate e degli eventuali resti frazionari inferiori alla giornata;

la richiesta aziendale di pianificare un terzo delle ferie nel primo semestre dell'anno può assumere un valore indicativo, ma non può rappresentare, a nostro avviso, un obbligo, laddove contrasti con le esigenze personali e familiari del lavoratore, al cui soddisfacimento concorrono proprio le ferie e le festività;

il CCNL prevede che i turni di ferie siano tempestivamente autorizzati. Tra i temi che dovremo discutere con l'azienda alla ripresa del confronto vi è appunto la definizione di una tempistica entro la quale i piani ferie vengano approvati.

Per anni, la predisposizione dei piani ferie all'interno delle filiali e degli uffici è stata gestita con il buon senso e la condivisione tra colleghi.

Nei casi di sovrapposizione, il contratto indica i criteri di precedenza e riserva all'azienda la possibilità di intervenire, modificando i turni e adattandoli alle esigenze operative che devono in ogni caso essere salvaguardate. Non serve a nulla introdurre regole extra-contrattuali o disposizioni inventate di sana pianta da qualche responsabile locale.

Dal momento che la banca si dichiara attenta al "Clima Aziendale", possiamo affermare che non vi è peggior cosa, per i dipendenti che giornalmente si impegnano e contribuiscono ai risultati reddituali sottolineati dalla stampa e dalla stessa azienda, che vedersi costretti ad una programmazione casuale che, di fatto, snatura il primario compito delle ferie (recupero delle energie psico-fisiche, tenendo conto delle esigenze di vita familiare).

Non è accettabile che agli obiettivi di natura commerciale (di per sé stressogeni), se ne aggiunga un altro, quello di smaltire le ferie ad ogni costo e in un periodo purchessia.

Su tali questioni attendiamo di confrontarci con l'azienda, a partire dai prossimi incontri già programmati.

Reggio Emilia, 27.01.2013

Segreteria di Coordinamento Credem

Fiba/CISL - Fisac/CGIL - UGL/Credito - Uilca