

La questione “Ferie” è sempre fonte di discussioni, confronti e... aggiornamenti. Il nostro istituto ha infatti voluto pubblicare una nuova Circolare (COM/UB/DG/47-2017) nella quale, oltre a presentare la nuova procedura informatica mirata, ha ribadito obblighi e doveri di Lavoratrici e Lavoratori.

A scanso di possibili equivoci e per agevolare l’interpretazione della volontà dell’istituto, riteniamo necessario ricordare quanto segue:

La Circolare fa riferimento a diversi D. Lgs. e a un D.L. oltre a varie date e scadenze... e volendo, avrebbe potuto ricordare anche diverse sentenze della Cassazione, in merito alla fruizione delle Ferie. Altre norme legali tuttavia, ricordano che la finalità della fruizione delle ferie è quella di consentire:

1. il recupero delle energie psico-fisiche
2. la piena estrinsecazione della personalità del lavoratore durante il godimento del tempo libero
3. la tutela della salute, minacciata dallo svolgimento continuativo della prestazione lavorativa.

Quindi, se la Legge stabilisce i Diritti del Datore di Lavoro, ne precisa anche gli obblighi.

E laddove l’imprenditore non sia capace di esercitare i suoi diritti senza ledere quelli dei Dipendenti, trasformando una occasione di recupero psico-fisico in uno stato di ansia e tensione lavorativa, viene meno ai suoi doveri. Ciò detto, ricordiamo che non solo alla Legge occorre far riferimento, ma anche al vigente CCNL.

E questo stabilisce che il/la Dipendente ha diritto a un periodo di ferie che, se preso in diversi periodi, deve prevederne uno di non meno di 15 giorni lavorativi (3 settimane) consecutivi all’anno. Nel caso il/la Dipendente rinunci volontariamente a questo diritto, il periodo minimo non potrà mai essere inferiore alle 2 settimane continuative!

Va inoltre chiarito, a parziale correzione di quanto stabilito dalla COM/UB/DG/47-2017, che l’obbligo di pianificazione delle ex-festività in concomitanza con il Piano Ferie, sussiste solo in due casi:

1. che il/la dipendente intenda fruire di 3 o più giornate di ex-festività consecutive;
2. che il/la Dipendente intenda fruire anche di una sola giornata di ex-festività ma in continuità ad un periodo di ferie (non importa se prima o dopo).

In assenza di almeno una delle due ipotesi sopra elencate, non vi è alcun obbligo di pianificazione della fruizione delle giornate di ex-festività.

Resta inteso che le ex-festività sono da considerarsi permessi giornalieri retribuiti e, quindi, periodi di astensione dal lavoro che possono essere goduti nel periodo compreso tra il 16 gennaio e il 14 dicembre dell’anno di riferimento. In tal senso non devono essere considerati, a priori, come istituti da conservare per essere successivamente monetizzati.

In via generale, la stessa pianificazione annuale di ferie e di ex-festività – che non deve essere oggetto di costrizione e modifiche unilaterali da parte dell’Azienda – consente al lavoratore la necessaria programmazione, al fine del loro pieno godimento e permette, per quanto dipende dalla sua volontà, di evitarne il relativo accumulo.

Infine, ricordiamo che il CCNL prevede, in chiusura del Cap. VII (Riposo Settimanale, Festività e Ferie) che

“Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra”, rendendo palese che non è lecito addossare solo al/alla Dipendente l’impegno di armonizzare al meglio ferie e impegni di lavoro. Vi invitiamo a segnalare immediatamente ai Vostri Rappresentanti Sindacali ogni difficoltà che doveste incontrare nella gestione del Piano Ferie.

Bologna, 19 aprile 2017

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA UNIPOL BANCA S.P.A.

[Scarica il comunicato](#)