

Festività soppresse. Per il 2013 le ex festività (cioè le festività soppresse che cadono in giorno lavorativo) sono, per le aree professionali, 4:

- 19 marzo S. Giuseppe
- 9 maggio Ascensione
- 30 maggio (ex Corpus Domini)
- 4 novembre (Unità Nazionale)

poiché la festività del 29 giugno SS. Pietro e Paolo cade di sabato (e quindi anche per Roma i giorni sono quattro). Per i Quadri Direttivi i giorni di permesso ex festività sono TRE. Ricordiamo infatti che ai Quadri Direttivi nel periodo 2012-2016 dal numero dei permessi ex festività spettanti ogni anno viene tolta una giornata il cui corrispettivo viene versato al Fondo nazionale per l'occupazione (per le Aree Professionali la decurtazione viene fatta invece sulla Banca delle Ore).

Le giornate di permesso spettano solo se nei giorni delle ex festività il lavoratore ha diritto all'intero trattamento economico (si perdono se coincidono, ad esempio, con aspettative o permessi non retribuiti).

Le festività soppresse sono utilizzabili dal 16 gennaio al 14 dicembre. Se non utilizzate vengono monetizzate nella busta paga di febbraio dell'anno successivo nella misura di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata. La scelta (usufruirne o monetizzarle) è a totale discrezione del collega (pertanto eventuali pressioni della banca per una loro obbligatoria fruizione sono del tutto arbitrarie) Non vanno programmate al momento della predisposizione dei turni di ferie salvo il caso in cui si vogliano aggiungere a periodi di ferie o si intenda usufruirne in tre o più giornate consecutivamente.

Festività civili coincidenti con la domenica

25 aprile - 1 maggio - 2 giugno

Quando le festività civili coincidono con la domenica il lavoratore ha diritto ad una giornata di permesso retribuito da utilizzare entro l'anno. In alternativa può richiedere il pagamento della giornata. Nel 2013 spetta 1 giorno, poiché il 2 giugno cade di domenica.

F E R I E

Siamo vicini al periodo di preparazione dei piani ferie.

Ci aspettiamo un diverso atteggiamento da parte dell'azienda rispetto a quello tenuto negli ultimi anni, quando le

pressioni sono sconfinite oltre misura, creando disagi che si sono aggiunti a quelli che derivano dalle precarie condizioni di lavoro nelle quali le filiali si dibattono ogni giorno.

Alcune considerazioni sull'argomento:

L'azienda ha il diritto di chiedere di usufruire delle ferie entro l'anno ma non può unilateralmente collocare i colleghi in ferie: la data delle ferie deve essere concordata tenendo conto delle rispettive

esigenze; sarebbe segnale di mero buon senso, in caso di corposi residui di ferie degli anni precedenti, programmarne lo smaltimento secondo criteri di gradualità e non attraverso dannosi percorsi forzati; Il piano ferie, una volta approvato, deve essere rispettato da ambo le parti e può essere modificato solo consensualmente e ciò vale anche in caso di trasferimento;

“Le ferie devono essere fissate tempestivamente dall’azienda” (comma 4 ART.49 del CCNL).

Il concetto di tempestività ha subito modifiche nel corso del tempo: negli ultimi anni la tendenza è stata quella di chiederle nelle primissime settimane dell’anno, quest’anno sembra addirittura entro gennaio. Se è difficile definire la tempestività, il solito disatteso buon senso vorrebbe che si tenesse conto, per esempio, che nelle famiglie dove entrambi i componenti lavorano l’uno deve conciliare le proprie ferie con quelle dell’altro per cui un eccesso di anticipo nella richiesta di presentazione delle ferie può creare difficoltà, così come può mettere in difficoltà una conferma troppo tardiva;

Le ferie vanno confermate al lavoratore: ed allora ci aspettiamo che la conferma venga data tempestivamente per iscritto così come per iscritto i dipendenti presentano il piano ferie (del quale peraltro consigliamo di conservare copia facendola firmare per ricevuta);

Infine, alcuni piccoli suggerimenti.

Diversi colleghi hanno la necessità di portarsi un residuo minimo di ferie all’anno successivo; questo “zainetto” ha la

funzione di un “fondo” al quale attingere per situazioni di emergenza legate a problematiche personali e familiari.

L’azienda su questo punto ha un atteggiamento massivo, senza alcuna distinzione fra le varie situazioni personali;

ritterremmo comunque legittimo portare all’anno successivo qualche giornata qualora le proposte aziendali di fruizione non fossero di proprio interesse perché ciò non rispetterebbe il principio di condivisione. In questo senso

anche “obbligare” a fruire delle ferie in periodi concentrati dell’anno (ad esempio nella prima parte dell’anno) è una

forzatura non accettabile.

Vediamo ancora come utilizzare al meglio ed in piena coerenza con quanto previsto dal contratto i vari strumenti

disponibili diversi dalle ferie.

I colleghi delle aree professionali possono ricorrere alla banca delle ore.

Ogni lavoratore ha una dotazione iniziale di 23 ore, ora ridotta a 15h30’ perché una giornata andrà a finanziare il

Fondo per l’Occupazione istituito con il nuovo CCNL;

A queste vanno aggiunte le eventuali ore di “prestazione eccedente il normale orario di lavoro” (in sostanza straordinario) fatte nel corso dell’anno fino al raggiungimento della soglia delle 50 ore;

le (eventuali) successive 50 ore possono essere utilizzate come BAOR o monetizzate, a discrezione del lavoratore (le eventuali successive 50 ore devono invece essere obbligatoriamente pagate
Il limite massimo dello straordinario è di 100 ore per anno solare

Quindi, si parte da un minimo di 15h30' (se non si hanno arretrati) per arrivare fino ad un ipotetico massimo di circa 100 ore che possono essere fruite entro i 24 mesi successivi rispetto alla data di costituzione (oltre tale scadenza l'azienda stabilirà d'iniziativa entro 6 mesi le date del recupero).

Non sono sostenibili e tollerabili le pressioni aziendali per fare fruire entro l'anno l'intero plafond della baor in aperta violazione delle previsioni contrattuali. Naturalmente occorre sempre utilizzare il buon senso e cercare di non procrastinare per periodi eccessivamente lunghi un volume ingente di banca ore, ma utilizzarle in maniera scaglionata nel tempo. L'utilizzo ne sarà agevolato e si eviteranno situazioni di difficoltà per i colleghi.

Una accorta gestione delle baor, anche per chi non fa straordinari, può dunque consentire di costituire per l'anno successivo una riserva minima da utilizzare per gli imprevisti.

Per i quadri direttivi il discorso è diverso: non possiamo che richiamare la necessità di mettere in atto lo strumento dell'autogestione del tempo, anche se siamo consapevoli delle forti difficoltà che si frappongono alla sua pratica attuazione, a partire dall'atteggiamento aziendale.