



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

“Houston... ...abbiamo un problema”

Nell’attuale fase emergenziale, in una situazione paradossale ove controparte aspetta si faccia aprire per comunicare di aver iniziato ad ordinare gel, mascherine e guanti, ma sindacalmente si ribadisce comunque, in ogni momento che ciò che scaturisce tempo per tempo nelle disposizioni aziendali è frutto del confronto “unitario” ed è “concordato”, abbiamo ora un problema.

Perché è arrivato un bel fulmine a ciel sereno.

Con un’inversione completa si è difatti passati dal Messina il 18 marzo che *“La banca , preso atto del grande senso di responsabilità dimostrato in questa fase di straordinaria complessità dalle sue persone, in particolare da quelle che lavorano in filiale per assicurare i servizi al pubblico e da quelle che svolgono attività che non permettono il ricorso allo smart working, ha deciso, in via straordinaria, come forma di riconoscimento per il concreto impegno di queste persone, sei giornate di ferie aggiuntive”* alla Intranet di Gruppo il 2 aprile dove *“è necessario che **tra il 1° gennaio ed il 2 giugno 2020 siano programmate e fruito almeno 8 giornate** tra ex festività e/o ferie, di cui almeno 6 nel periodo 1° gennaio – 30 aprile 2020”*.

Mentre delle 6 ferie aggiuntive in filiale e sportello non si sa nulla ancora, abbiamo le ferie forzate per tutti quindi, sia per un lavoratore di sportello che per un lavoratore di direzione centrale, sia per un impiegato di 3za area 1mo livello, che per un QD4, sia per un neoassunto che per un veterano aziendale, per chi ne ha meno e chi ne ha più 8 giornate da consumare per tutti indistintamente, una sperequazione clamorosa.

Questo, sottolineano le segreterie di Gruppo all’unisono, non è però frutto di alcun accordo col sindacato, è una decisione unilaterale della controparte, che quindi utilizza la concertazione come leva gestionale quando gli torna utile, mica sempre, mica come metodo di lavoro.

E quindi, a meno di improbabili evoluzioni (peraltro possibili, ragionando sulla banca del tempo, sullo straordinario che verrà post-emergenza, su una programmazione delle ferie secondo legge che consente ben altra finestra di fruizione delle ferie per le quali non vi è l’obbligo del godimento nell’anno di maturazione), abbiamo un problema. L’azienda non tratta ed anzi dispone una forzatura evidentissima.

I recenti decreti della presidenza del consiglio dei ministri hanno sì introdotto – al fine di agevolare la riduzione dei costi - la possibilità di una determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro, ma con una serie di condizioni ben precise: che vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali, e che venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori. Ora, pur se la disposizione aziendale appare sostanzialmente circoscritta alle ferie maturate rispetto al periodo dato, e non anche a quelle maturande, l’iniziativa si pone rispetto ai decreti ministeriali in modo distorto, poiché laddove l’attività dei dipendenti possa essere svolta in regime di smart-working, non sussistono effettive ragioni organizzative.

Ora, indipendentemente da come finirà la questione (è stato chiesto un incontro urgente dalle segreterie), è chiaro però che Intesa vuole scaricare sui dipendenti anche l’impatto economico della

fase emergenziale in corso. Se non sarà sulle ferie, sarà su altro? Sul prossimo PVR? Ci auguriamo di sbagliare.

Nel frattempo, non commentando per ora quei solerti funzionari che hanno preteso da subito entro 48 ore la programmazione pur avendo tempo fino al 15 aprile per approvare i piani ferie, le indicazioni che diamo ai colleghi - nella pianificazione che viene loro richiesta - è quella di mantenere come linea guida le proprie esigenze e i propri interessi, comunicando come giornate da fruire entro aprile ed entro giugno tutte e solo quelle di interesse, attenendosi semplicemente alla disposizione standard (questa sì frutto di un accordo sindacale) che chiede una pianificazione completa delle ferie e permessi ex festività spettanti all'interno dell'intero anno di riferimento.

MEMO FERIE

I turni di 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.

Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio.

L'impresa può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.

** Art. 36 Costituzione Italiana del 1 gennaio 1948 sancisce che:
il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.*

** Art. 10 del Dlgs. 66 del 29 aprile 2003 specifica che:
comma 1 - Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.
comma 2 - Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.*

** Art. 2109 Codice Civile indica che: Il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.*

** Art. 1 punto d. del Dlgs. 213 del 19 luglio 2004 amplia le previsioni normative, nello specifico prevede che:
il comma 1 dell'art. 10 del Dlgs. 66/2003, è sostituito dal seguente: Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.*

** Corte di Cassazione (Sezione Lavoro) con sentenza n. 13980/2000 stabilisce che: Il lavoratore che non ha goduto del periodo di riposo entro l'anno lavorativo non può essere costretto a prendere ferie in giorni non graditi.*