



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Ferie, Ex Festività, Sospensione volontaria

In relazione alla pianificazione di ferie, ex festività e giorni di sospensione volontaria da farsi entro il 23 marzo p.v. rileviamo che nelle filiali e sportelli sono state notificate a colleghe e colleghi via mail una serie di “*regole da seguire*”, tra cui le seguenti:

- “*dal 1 giugno al 30 settembre è consentito richiedere tre settimane di ferie di cui due consecutive*”
- “*dal 6 agosto al 24 agosto gli sportelli dovranno rimanere con un solo operatore*”

La facoltà aziendale di approvare le ferie alla luce delle le esigenze tecniche, organizzative e produttive non può tradursi in vincoli a priori che incidano pesantemente nel diritto di poter organizzare in maniera soddisfacente le ferie, i permessi e le astensioni dal lavoro previste dal contratto nazionale e dagli accordi di Gruppo.

E quindi le suddette “*regole*” possono indirizzare di certo la pianificazione delle ferie, ma non possono di certo **impedire** – di per sé stesse – una pianificazione differente delle medesime laddove le esigenze aziendali di gestione degli sportelli vengano fatte salve e garantite comunque.

Non è certo inutile ricordare le annose carenze di organico, i tanti sportelli a 2 addetti che **per tutto l'anno** risultano quasi sempre gestiti da 1 solo addetto, con l'altro impiegato in sostituzioni, mentre il servizio completo ai clienti e ai promotori viene sempre e comunque garantito con grande dedizione e responsabilità, e garantendo pure il bonus a capi, capetti e direttori di turno.

Non è certo inutile ricordare poi quante facoltà previste dagli accordi, in particolare sui temi della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sono di fatto impedito per ristrettezze di organico, o al limite da semplici rigidità di interpretazione unilaterale, spesso verbale e quindi non riscontrabile, delle norme da parte aziendale.

E vale la pena sottolineare come anche per il 2018 sia possibile fruire delle giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa, entro il limite massimo di 15 giorni, pianificandole nel corso dell'intero 2018. Anche qui le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali possono modulare o modificare la pianificazione proposta dal lavoratore o dalla lavoratrice ma non possono imporre pianificazioni del tutto incompatibili con le esigenze del lavoratore o peggio impedirne la fruizione.