



FERIEQUESTE SCONOSCIUTE

Riportiamo la lettera indirizzata alle Aziende del Gruppo in merito alle recenti circolari emanate sulla fruizione di ferie, ex festività e banca ore. Le disposizioni impartite dalle Aziende appaiono lesive delle normative vigenti e in contrasto con la funzione stessa di ferie e permessi ex festività. Anche in questo ambito la necessità aziendale di contenere i costi non può trovare attuazione a discapito della libertà e del benessere dei lavoratori.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, premesso che:

1. il **diritto costituzionale alle ferie** (art. 36 Cost.) trae origine dall'esigenza di **tutelare l'integrità fisica** e lo **stato di salute** (comprensivo anche di quello afferente alla sfera psicologica) del cittadino prestatore di lavoro subordinato (art. 32 Cost.) e la Suprema Corte (n. 14020 del 12 novembre 2001), superando il concetto dell' *"esclusivo ristoro di energie usurate nella prestazione di lavoro..."*, afferma che il diritto alle ferie *"...soddisfa anche esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore, consentendo allo stesso di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale...tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore..."*;
2. i **turni delle ferie** sono fissati dall' Aziende (art. 49 CCNL 2007) tenendo conto, *"delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro"* come prevede l'art. 2109 c.c. che limita quindi il potere dispositivo del datore di lavoro affermando la necessità che la **predisposizione** dei turni avvenga **in coerenza con la funzione riconosciuta** dell' istituto costituzionale **di cui al punto precedente**;
3. il D.Lgs. 66/2003 modificato dal D.Lgs. 213/2004 prevede che il periodo di ferie va goduto *"per almeno due settimane* (che diventano 3 settimane, 15 giorni lavorativi, per effetto del c. 5 art. 49 CCNL 2007), *consecutive in caso di richiesta del lavoratore* (quindi evidentemente se il lavoratore lo ritiene, anche con modalità frazionata), *nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione."* **Tale norma nasce evidentemente dall'intento del legislatore di tutelare la parte debole, il lavoratore** appunto, nel diritto di fruire delle ferie avverso una eventuale volontà lesiva da parte del datore di lavoro. A tale logica rispondono pure le "Dichiarazioni delle Parti" di cui all'art. 18 dell'accordo di rinnovo del CCNL del 19 gennaio 2012. **Sotto il profilo giuridico non si ravvisa nessun obbligo per i lavoratori né di inserire nella proposta di piano ferie che il lavoratore redige secondo le proprie esigenze, tutto il quantitativo dell' anno in corso** (semmai tale obbligo potrebbe sussistere solo per le tre settimane previste dal c.1 art. 10 D.Lgs. 66/2003), né tanto meno alla fruizione di tutte le ferie entro il limite temporale dell' anno di maturazione;
4. i permessi **ex festività** sopresse, ai sensi del art. 50 c. 2 CCNL 2007 devono essere segnalati nel piano ferie nel caso si **aggiungano alle ferie** oppure nel caso di **fruizione in tre o più giornate consecutive**;

ravvisano nelle disposizioni di cui all'oggetto, **affermazioni in contrasto** o perlomeno che lasciano spazio ad interpretazioni in contrasto **con la normativa vigente**.

Nello specifico, al punto 2.2 Modalità di fruizione si dice:

- a) **"utilizzando tutti i periodi dell'anno,..."** - senza specificare che tale indicazione non può che avere **carattere gestionale** al fine di coniugare le esigenze di servizio con quelle del lavoratore, lasciando, quindi, intendere che debba essere invece una norma obbligatoria e inderogabile. Questo potrebbe determinare la collocazione coatta dei lavoratori in ferie in periodi non graditi, **obbligandoli** ad una **fruizione "non gratificante"** delle ferie prescindendo così dalla funzione delle ferie finalizzate al benessere del lavoratore.
- b) **"in modo tale da assicurare innanzitutto la fruizione di tutte le ferie di competenza dell'anno 2012."** - riprendendo quanto al punto 3 delle premesse si può affermare di essere in presenza di un singolare tentativo di "eterogenesi" dell' istituto delle ferie mirante a **trasformare un "diritto" del lavoratore in un "dovere"**, da adempiere, peraltro, secondo condizioni dettate dall' azienda. Le Organizzazioni Sindacali sono i principali tutori del benessere dei lavoratori e proprio in quest'ottica

ritengono che, in termini generali, il godimento del previsto periodo di ferie spettante, corrisponda effettivamente all' interesse del lavoratore; tuttavia **deve essere garantita**, così come prevista dalla legge, anche **una diversa possibilità temporale di fruizione, per dare risposta a svariate, innegabili e legittime esigenze di carattere personale, familiare e sociale.**

- c) **“dovranno inoltre garantire,, la pianificazione relativa allo smaltimento da parte di tutto il Personale degli arretrati riferiti ad anni pregressi con i seguenti criteri:...”** - il problema dell' **accumulo di ferie degli anni precedenti** è determinato dal fatto che ai dipendenti non è stata data nel passato la possibilità di fruire di un proprio diritto e ciò è in massima parte riconducibile ad una **responsabilità aziendale**. Quello che risulta assai singolare è la volontà datoriale di risolvere il problema senza prendere in considerazione i motivi che lo generano. Le procedure che nonostante le implementazioni restano nel loro complesso inefficienti, i sempre maggiori adempimenti previsti dalla legge, i sovradimensionamenti dei portafogli, le continue modifiche organizzative comprese le acquisizioni di nuovi sportelli, hanno determinato, e determineranno nel futuro, una sempre maggiore difficoltà ad una fruizione coerente con la finalità delle ferie che si ricorda essere il benessere del lavoratore. **Le Organizzazioni Sindacali non sono certo contrarie, in linea di principio, ad una azione che consenta ai lavoratori di riappropriarsi di un diritto a loro precedentemente negato**, ma ritengono che ciò possa avvenire solo in un adeguato contesto organizzativo che ne renda effettivamente possibile la realizzazione, senza creare problemi a chi resta al lavoro e **senza fruizioni non condivise, frutto di imposizione utile solo a risolvere il problema dal punto di vista degli effetti sui bilanci aziendali**. Certo è che sotto il profilo giuridico non vi è alcuna norma che consenta di adottare siffatte iniziative.
- d) **“I Responsabili delle Strutture dovranno di conseguenza invitare ciascun lavoratore a programmare la fruizione dei giorni di ferie entro la fine dell'anno corrente così come declinato e, nel caso in cui il Personale interessato non risponda positivamente all'invito rivoltagli, lo stesso Responsabile sarà tenuto a: stabilire il /i periodo/i in cui il dipendente dovrà effettuarle, coordinandosi nel caso di necessità con il Gestore del Personale di riferimento;”** - si richiedono quindi ai Responsabili comportamenti indiscriminati, senza evidentemente poter tener conto di esigenze dei lavoratori. **Comportamenti vessatori e contrari alle previsioni di legge ed alle norme contrattuali in dispregio ai fondamentali principi di Responsabilità Sociale d'Impresa** dichiarati anche nel Codice di Comportamento di Gruppo.

Nello specifico, al punto 3 PERMESSI EX FESTIVITA' SOPPRESSE si dice:

- a) **“...i Responsabili delle Strutture pianificheranno con gli interessati la data di fruizione dei permessi di cui sopra.”** - come già ricordato nelle premesse la pianificazione non può essere richiesta in modo generalizzato, ma solo nei casi previsti all' art. 50 c. 2 CCNL 2007.
- b) **“In tale ambito.....ogni tipo di assenza per motivi di carattere personale, per cui non sia previsto un permesso specifico, andrà prioritariamente soddisfatta tramite l'utilizzo dei permessi ex festività, anche a mezze giornate.”** - altro comportamento vessatorio;
- c) **“Qualsiasi variazione nella fruizione potrà essere apportata solo con l'intervento del Gestore del Personale di riferimento e dovrà essere limitata solo a casi eccezionali e a comprovate ragioni di carattere personale/familiare.”** - altro comportamento vessatorio, ed ingiustificatamente invasivo della privacy. Inoltre l'intervento del Gestore del Personale di riferimento rappresenta, oltre che un inutile appesantimento operativo, un evidente strumento di intimidazione;

Le Organizzazioni Sindacali, in conclusione, comprendono e condividono, stante il difficile contesto da governare, la necessità di limitare fenomeni “patologici” di accumulo di ferie non godute ed ogni altra situazione che in qualche modo possa potenzialmente essere dannosa per i risultati economici del Gruppo. È necessario, però, che ciò avvenga nel rispetto della normativa vigente, nell'ambito di un processo di condivisione con i lavoratori interessati ed evitando comportamenti lesivi della dignità e della libertà degli stessi. L'elemento distintivo delle Aziende che effettivamente si attengono ai principi della Responsabilità sociale d'Impresa, almeno per quanto concerne la dimensione interna, è la costante ricerca di coniugare l'efficienza aziendale con la tutela del benessere dei lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali invitano con fermezza a rimodulare le disposizioni di cui all'oggetto, riservandosi ogni azione tesa a tutelare gli interessi dei lavoratori.

Parma, 27 aprile 2012

Le Delegazioni Sindacali del Gruppo CariParma Crédit Agricole