

22 novembre 2024

# Tanto tuonò che piovve...

## Il bollente autunno tra Ferie, exFestività, Sistema Incentivante, Organici

L'emanazione della circolare 24/040 in tema di **Ferie, Permessi, Ex Festività, Banca delle Ore e Prestazioni Aggiuntive** aveva evidenziato fin da subito forti perplessità in merito ad una sua applicazione sostenibile.

La UILCA, insieme alle altre OO.SS., ha immediatamente segnalato le **criticità dei vincoli che la normativa imponeva**: numero minimo di ferie da programmare nel primo semestre, macchinosità del processo di modifica delle pianificazioni inserite, disposizioni sulle ExFestività non coerenti con le previsioni del CCNL che prevedono un obbligo di pianificazione solo nell'ipotesi in cui le exFestività sono posizionate in aggiunta a periodi di ferie o qualora siano fruiti in almeno tre giornate consecutive.

Alle rigidità della circolare si sommavano quelle di una **procedura informatica che introduceva**, rispetto a quanto contenuto nella Circolare 24/040, **ulteriori vincoli** in quanto **obbligava anche alla pianificazione**:

- di **ferie arretrate che, ai sensi della Circolare stessa, potevano legittimamente essere portate al 2025;**
- **delle ExFestività (vedi riquadro a lato) anche nei casi in cui, ai sensi del CCNL, non sussiste obbligo di pianificazione ma solo una necessità di richiederne la fruizione con congruo preavviso.**

Era evidente che la pianificazione delle ferie, effettuata di regola nei primi giorni del mese di marzo, nel progredire dell'anno, per **esigenze aziendali e per quelle personali delle lavoratrici e dei lavoratori**, avrebbe necessitato, **inevitabilmente**, di aggiustamenti più o meno importanti.

Le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, tra le miriadi di incombenze di fine anno (riunioni commerciali, formazione specie IVASS e Mifid, ecc.), periodo in

### Festività Soppresse Cosa dice il CCNL (art. 59)

**Comma 2.** I permessi per ex festività sono fruibili nel periodo 16 gennaio - 14 dicembre di ogni anno. La richiesta di fruizione va effettuata con un congruo preavviso; ove la lavoratrice/lavoratore intenda fruire dei permessi medesimi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero - anche se disgiuntamente dalla ferie medesime - in tre o più giornate consecutive, deve effettuare segnalazione in tal senso alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie. L'utilizzo dei permessi nei periodi desiderati avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.

**Comma 3.** Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, come pure per gli eventuali resti frazionari inferiori alla giornata, viene liquidata la corrispondente retribuzione .....entro la fine di febbraio dell'anno successivo.

cui si materializzano, di regola, in tutta la loro contraddittorietà, quelle che noi definiamo **'pulsioni commerciali da incentivante'**, sono stati costretti, per modificare assenze pianificate, anche perché non più coerenti con le necessità organizzative e con le aspettative commerciali dell'Azienda, a districarsi tra un groviglio di regole (autorizzazioni, ticket, mail, procedura, ecc.) poco logico.

La somma di tutte le criticità ha portato ad una **situazione di insostenibilità** che rischia di penalizzare le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo su diversi fronti (impossibilità di fruire delle ferie nei periodi previsti, necessità di continue e debilitanti richieste di ri-pianificazioni spesso dovute ad esigenze organizzative-commerciali dell'Azienda, concentrazioni delle assenze nella parte finale dell'anno, ecc.) col **rischio di paralizzare l'operatività dei punti operativi e quello delle strutture a supporto**.

A tutto ciò si **aggiungono le penalizzazioni sul Sistema Incentivante** su un doppio versante: impossibilità di raggiungere il risultato per le assenze dovute all'obbligo di fruizione delle ferie; penalizzazioni per coloro che non hanno la possibilità di rispettare i vincoli di fruizione. Superfluo, ma preferiamo ricordarlo, che la **UILCA**, unitamente alle altre OO.SS., non ha condiviso strutturalmente l'impianto del Sistema Incentivante anche, anzi soprattutto, con riferimento al tema delle penalizzazioni riportate nel Regolamento.

Tutto ciò rischia di vanificare quello che per l'Azienda dovrebbero significare le ferie, **un investimento nel benessere dei lavoratori e di quindi nella sostenibilità della produttività aziendale**.

Secondo quanto riportato dall'Azienda, nei primi giorni di novembre, attraverso il contorto iter (autorizzazione Responsabile, mail ad HR, applicativo 'HR Service per Te') sono state inoltrate **quasi 3000 richieste di ripianificazione di causali di assenza**, attesa l'impossibilità di poterne fruire.

Purtroppo, siamo costretti a rilevare che una **larghissima parte di richieste**, anche in spregio delle indicazioni che l'Azienda ha rassegnato alla UILCA e alle altre OO.SS., **vengono, ingiustificatamente, respinte**. L'Azienda ha deciso di assumere sul tema un atteggiamento da **'sceriffo'** o **'giustiziere'**, esasperando il proprio potere e pregiudicando il clima lavorativo già minato dalle **'pulsioni commerciali da incentivante'** di cui sopra.

La seconda parte del 2024 ha visto la sottoscrizioni di importanti accordi (**Inquadramenti, VAP, Condizioni Bancarie Agevolate, Polizza Sanitaria**) seguendo solidi approcci negoziali ma soprattutto ricercando soluzioni condivise di buon senso che la UILCA vorrebbe rappresentassero le linee guida anche nelle importanti trattative (Smart Working, Mobilità) in corso svolgimento e più in generale per affrontare qualsiasi tematica, specie quelle di impatto sulla qualità e sul benessere del lavoro.

**UILCA Crédit Agricole Italia**  
**Segreteria di Coordinamento**