

UBI BANCA, FERIE 2011: "FUORI DAL VASO"

Nuovamente toni perentori quelli usati dalla Direzione di UBI Banca nelle circolari relative alla pianificazione delle ferie 2011. Avevamo già avuto modo di chiarire e commentare le disposizioni per il 2010, torniamo a maggior ragione a farlo questa volta. Oltre i toni, di cui sopra, troviamo un inasprimento dei contenuti, imposti unilateralmente, che non possono essere accettati e giustificati. Oltre a ribadire il solito e pretestuoso obbligo di esaurimento della dotazione di ferie annuale entro l'anno di competenza, troviamo l'innalzamento della soglia minima (da 10 a 15gg) dei residui riconducibili ad anni precedenti da smaltire tassativamente entro il 2011 (50% dell'arretrato) e l'introduzione della percentuale del 20% di tale ammontare da utilizzare **entro il 31/03/2011**. Spauracchio per chi non dovesse rispettare tali disposizioni è la mancata approvazione da parte di Risorse Umane dell'intero piano: **cioè niente ferie?!**

Nell'allegato troviamo poi la vera novità: l'esortazione rivolta ai Responsabili delle U.O. a fare in modo che gli ex-festivi vengano utilizzati **in via prioritaria rispetto alle ferie** e che eventuali assenze prive di causale ad hoc vengano targate come tali, in modo che *"la monetizzazione di tali permessi in caso di mancato utilizzo nell'anno di competenza debba rappresentare una casistica accessoria e residuale"*.

Non possiamo che ripeterci: **nessuna circolare aziendale può prevalere sul CCNL né tantomeno su Leggi dello Stato, Disposizioni Ministeriali e sentenze della Corte di Cassazione.**

La Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 del Ministero del Lavoro (e non "il rispetto delle logiche di sicurezza dell'Azienda") dispone che almeno 10 giorni di ferie ininterrotti, **debbono essere utilizzati nell'anno di competenza** ed i restanti entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. Oltre questo limite esiste un meccanismo che ne disincentiva il ritardo alla fruizione: superati i 18 mesi scatta una penalizzazione, sotto forma di contribuzione straordinaria all'Inps sia per l'azienda che per il lavoratore, ma le ferie non vengono né perse né possono essere fissate d'ufficio. Al momento della fruizione delle ferie, il lavoratore si vedrà restituire comunque questa contribuzione. Tutto ciò fatto salvo il diritto del lavoratore ad un periodo di ferie non inferiore a 15 gg. lavorativi come disposto dall'art. 49 comma 5 del CCNL.

Le modalità di fruizione degli ex-festivi sono fissate dal CCNL all' art. 50 comma 2 che prevede la loro segnalazione al momento della predisposizione del piano ferie soltanto se fruiti, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie o, se disgiuntamente da essi, in tre o più giornate consecutive.

E' importante sapere che, una volta caricati i turni di ferie in procedura, l'azienda può costringerVi a fruire dei giorni fissati. **Il consiglio quindi per evitare brutte sorprese è di segnare solo ed unicamente ciò che intendete realmente fare.**

Torniamo inoltre a precisare che non è nostra intenzione suggerire di non fare le ferie, anzi Vi esortiamo a farle **ma senza subire imposizioni**. Come ricorda l'azienda: *"Le ferie costituiscono, come è noto, un diritto/dovere irrinunciabile per il lavoratore in quanto finalizzate anche al ripristino delle energie psico-fisiche per l'espletamento della propria prestazione lavorativa"*. Aggiungiamo noi: nei tempi e nei modi previsti dalla legge e dal contratto collettivo non certo da circolari impositive di sorta.

La questione ferie arretrate, che in passato era pratica incentivata e dimostrava "attaccamento all'azienda", vede ora in Rete la sua maggior causa nel sottodimensionamento degli organici: non è possibile far funzionare le dipendenze con il personale all'osso e i colleghi che si trovano costretti a mettersi d'accordo sui turni di ferie tra filiali limitrofe. La fantasiosa ingegneria organizzativa dell'Azienda deve fare i conti con la realtà. E' necessario dare la possibilità di fruire delle ferie senza far precipitare in un inferno lavorativo chi rimane al proprio posto (alla faccia del rischio stress lavoro correlato): col nuovo modello distributivo in Banco Brescia era previsto un incremento della massa manovra che evidentemente non è sufficiente.

Insomma, ancora una volta, si cerca di far ricadere i motivi economici, che muovono certe scelte aziendali, sulla vita dei dipendenti, anche nel caso di materie delicate e dai molteplici risvolti che meritano di essere trattate e risolte insieme ai lavoratori e non con *Diktat* unilaterali che non giovano certamente al "clima" in azienda.

La "condivisione" (vedi le recenti dichiarazioni di Mussari sul rischio d'impresa) pare proprio vada bene solo quando fa comodo a loro.

C.U.B. - S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*

www.sallcacub.org e-mail: sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011/7600582 Cicl. in p. 14-2-2011