



FERIE

Questa estate contingentate, ora obbligate!

E' con disappunto che dobbiamo riprendere ancora una volta alcuni concetti che dovrebbero invece essere ormai chiari ed acquisiti:

Le ferie **sono un diritto inalienabile dei colleghi costituzionalmente tutelato dall'art. 36** e uno degli strumenti funzionale a garantire il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore., per cui è ovvio che debbano essere fruito dai colleghi durante il periodo di competenza, proprio per trarne il necessario giovamento.

Inoltre l'art. 10 del Dlgs 66/2003 decreta che:

- **la fruizione entro l'anno di competenza di un periodo di ferie non inferiore a due settimane (almeno 10 giorni lavorativi);**
- **la possibilità di fruire del restante periodo di due settimane di ferie nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;**
- **la salvaguardia di quanto previsto in materia dall'art.2109 del codice civile e dalla contrattazione collettiva;**

In ogni caso restano completamente esclusi dalla necessità di pianificazione i permessi ex festività, la cui fruizione piuttosto che monetizzazione resta totalmente in capo al singolo collega.

Infine il **Contratto Nazionale (art. 49)** prevede che i turni di ferie vengano tempestivamente fissati dall'Azienda - tenendo conto, nei limiti delle esigenze di servizio, delle richieste degli interessati, delle situazioni personali, famigliari e dell'anzianità di servizio - **confermati al lavoratore e rispettati**; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa.

L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Con riferimento alle ex festività soppresse invece la richiesta va effettuata con congruo preavviso e, **solo se fruito in 3 o più giornate consecutive** o congiuntamente alle ferie, devono essere inserite nel piano ferie

Quanto sopra esclude che l'impresa possa collocare d'ufficio i lavoratori in ferie o tanto meno in "ex festività".

I colleghi hanno il diritto di fruire delle proprie ferie nei periodi dell'anno che più possono loro giovare (ovviamente compatibilmente con le esigenze di servizio e degli altri colleghi) e **nessuna normativa consente all'azienda la collocazione d'ufficio delle ferie (come viene invece paventato in qualche mail aziendale).**

Nel merito la richiesta aziendale non può in alcun modo tradursi in intimidazioni da parte di quella stessa impresa che a causa di organici più o meno ridotti, budget più o meno raggiungibili, riorganizzazioni, ecc. **ne ha reso inesigibile le fruizione in altri periodi.**

Dobbiamo, ancora una volta, sottolineare che, se c'è un arretrato di ferie, spesso questo è dovuto alle esigenze ed alle richieste dell'Azienda che, per "motivi organizzativi" chiede al collega di rinviare le ferie.

Ribadiamo che, tranne qualche rara eccezione, ci risulta difficile pensare che i lavoratori non vogliano fruire delle ferie.

Facciamo inoltre notare che in qualche caso l'esigenza di colleghi di riservarsi qualche giorno di ferie è dovuta alla necessità di poterli utilizzare in momenti imprevedibili o per esigenze personali e familiari (per es.: mamme per malaugurate malattie dei figli ecc..), e questo ci sembra assolutamente plausibile.

Ai colleghi vogliamo dire che nessuno potrà "obbligarli" a godere delle ferie quando piace all'Azienda, ma anche invitarli alla fruizione delle stesse secondo le proprie esigenze e in sintonia con le indicazioni contrattuali.

Parma, 15 ottobre 2010

R.S.A.

Polo di Parma di I.S.G.S.

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Uilca