



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI

UILCA Cassa di Risparmio di Venezia

Segreteria di Coordinamento

Venezia, Gennaio 2013

**AGLI ISCRITTI UILCA
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA**

FERIE 2013

Differenze e similitudini tra un vecchio ed un nuovo CCNL anche alla luce di accordi aziendali interpretati in maniera a dir poco discutibile.

Notiamo tristemente, ma non con sorpresa, che nei vari messaggi inviati al personale relativi alla fruizione delle ferie, ed alla richiesta di pianificazione delle stesse, non viene mai prevista la condivisione con il lavoratore. Vengono solo date rigide disposizioni che indicano i periodi consentiti. I colleghi leggono preoccupati le richieste di piani ferie che prevedono, a detta aziendale, l'estate di 4 mesi, dal primo di giugno a fine settembre e che escludendo tutto dicembre oppure che prevedono pianificazioni di due/tre mesi alla volta. Insomma di mail provenienti dalle tante direzioni di filiale se ne leggono di tutti i tipi ma nessuna che riporti almeno un richiamo alla condivisione con l'interessato.

Il che ci pone delle riflessioni.

Non che negli anni precedenti l'azienda avesse mai brillato in questo senso ma quest'anno qualcosa di diverso e preoccupante c'è.

A livello normativo poco cambia rispetto al CCNL precedente ma quel poco rischia di fare un enorme differenza se lo si vuole interpretare faziosamente ed a favore di solo una delle parti coinvolte. L'articolo del nuovo CCNL relativo all'argomento è identico a quello del contratto precedente.

4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice.

La differenza sta nell'accordo riportato nel nuovo contratto nazionale che dispone la fruizione dell'intero monte ferie nell'anno di competenza ed il recupero delle ferie arretrate, questo, se in linea con le esigenze tecniche ed operative dell'azienda.

Al principio sopra esposto si somma l'accordo aziendale 19 ottobre 2012 che ci obbliga a consumare l'intero monte di ex festività arretrate (entro marzo 2013) e anche quello di spettanza annuale prima delle ferie stesse ed a "fruire" di almeno due giornate di riduzione oraria (cassa integrazione) nell'anno in corso etc etc.

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO
tel. 02 87943419 - 02 87942579
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino
tel. 011 6694884
fax 011 6695008

via Pietro Brembo, 2 – 30172 Venezia Mestre
tel. 041-2905392 041-2905311
fax 041-5315219

e-mail: intesasanpaolo@uilca.it - uilca.venezia@uilca.it web: www.uilcais.it

La somma di queste normative se interpretate erroneamente rischia di diventare devastante per la salute psicofisica dei dipendenti.

Precedentemente chiunque non concordasse con i periodi di ferie indicati dall'azienda poteva eccepire che non esisteva l'obbligo di fruire l'intero ammontare delle stesse e quindi aveva la possibilità di contrattare e di ragionare con chi voleva imporre periodi sgraditi al lavoratore, adesso tutto ciò diventa APPARENTEMENTE impossibile.

SE ABBIAMO L'OBBLIGO DI FINIRE LE FERIE SPETTANTI, LE EX FESTIVITÀ, GLI ARRETRATI DEGLI ANNI PRECEDENTI, LE GIORNATE DI CASSA INTEGRAZIONE E DI MASSIMA LE B.O. E L'AZIENDA HA FACOLTÀ D' ESCLUDERE I MESI CHE MEGLIO CREDE DALLA PROGRAMMAZIONE DELLE FERIE E DI LIMITARNE UNILATERALMENTE LA FRUIZIONE NEI MESI PIU GRADITI AI LAVORATORI UN GRAVE PROBLEMA SI PONE.

Fortunatamente esiste un principio base:

Il principio informatore della legge n. 300 del 20 maggio 1970 che considera le ferie un diritto irrinunciabile **atto a consentire il ristoro fisico e mentale del lavoratore, ne discende che qualsivoglia interpretazione di fruizione delle ferie che impedisse detto ristoro, risulterebbe elusiva della norma di legge.**

Contrario a questo principio quindi sarebbe ogni atteggiamento rivolto ad obbligare i colleghi a fruire delle ferie anche arretrate in periodi non graditi e come confermato in più sentenze della Cassazione l'Azienda non può stabilire il periodo di ferie per conto del lavoratore.

Sicuramente i tempi sono difficili ed esiste la necessità che le ferie siano godute ma la condivisione non può essere elusa. Crediamo che i colleghi abbiano il diritto di confrontarsi con l'azienda al fine di ricercare soluzioni atte a garantire sia l'operatività lavorativa che il reintegro delle necessarie energie del dipendente. Non possiamo accettare in silenzio le limitazioni poste in atto da regole ASSOLUTAMENTE troppo rigide e restrittive che tutelano solo la parte forte.

Noi lavoratori dobbiamo proporre quelle che sono le nostre esigenze.

Non dimentichiamoci che siamo di fronte ad un'azienda che dichiara d'averne migliaia d'esuberanti e che quindi non può essere in alcun modo in difficoltà nel concedere le ferie in nessun periodo dell'anno.

Caso contrario vorrebbe dire che gli organici sono inadeguati e che gli esuberanti non esistono.

**La Uilca ti tutela e ti informa dei tuoi diritti:
iscriviti alla Uilca**

Un caro saluto.

Uilca Cassa di Risparmio di Venezia
Segreteria di Coordinamento

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO
tel. 02 87943419 - 02 87942579
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino
tel. 011 6694884
fax 011 6695008

via Pietro Brembo, 2 – 30172 Venezia Mestre
tel. 041-2905392 041-2905311
fax 041-5315219

e-mail: intesasanpaolo@uilca.it - uilca.venezia@uilca.it web: www.uilcais.it