



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA
Cassa Risparmio di Venezia
Segreteria di Coordinamento

Venezia, Gennaio 2014

AGLI ISCRITTI UILCA
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA

FERIE 2014

Nel redigere il piano ferie, come da richiesta Aziendale, entro fine Febbraio 2014, diamo qualche utile indicazione da tenere in considerazione.

Indicazione n 1.

L'art. 31 del CCNL 19 gennaio 2012 ha previsto la costituzione del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'occupazione nel settore del credito con lo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile. Il Fondo è alimentato dal contributo dei dipendenti con rapporto di lavoro indeterminato, inclusi gli apprendisti, ed è fissato in ragione di **una giornata lavorativa**.

Attenzione, per i colleghi di Area professionale a tempo pieno, senza accumulo automatico ad inizio anno di banca ore (ex 23 ore annue), **es. personale adibito a turni**, personale con 36 ore settimanali, ci sarà **la decurtazione di una giornata di permesso ex festività invece della decurtazione di 7 ore e 30 minuti in Banca Ore. A questi colleghi risulterà quindi una giornata in meno di ex festività (solo 3 giornate invece delle 4 previste per il 2014) da inserire nei piani ferie.**

Per gli altri colleghi Aree Professionali su filiali Standard nulla cambia, questi continueranno ad avere la decurtazione in B.O.

Per i colleghi di Area professionale a tempo pieno nelle filiali Estese inoltre la Banca Ore sarà accreditata nelle singole posizioni personali di mese in mese a seconda che i turni di lavoro settimanali siano o meno di 36 ore (turni per i quali non spetta l'accumulo automatico dei 30 minuti settimanali che vanno a comporre il monte delle 23 ore di accumulo automatico caricate a Gennaio di ogni anno).

Indicazione n 2.

La fruizione della Banca Ore non può essere imposta in piano ferie. Per il recupero delle ore ad accumulo automatico in Banca Ore vale il termine di 24 mesi dalla loro maturazione, pena la decadenza del diritto. E' sufficiente, trascorsi i primi 6 mesi e fino al 24° mese, dare il giusto preavviso e si ha diritto al recupero per il periodo richiesto. Di conseguenza superati i primi 6 mesi dall'accumulo automatico ed entro i 24 mesi, la fruizione della Banca Ore è un diritto e NON PUO ESSERE IMPOSTA IN NESSUN PIANO FERIE.

SOLO per le ore accumulate per prestazioni lavorative effettuate oltre il normale orario di lavoro (straordinari), superato il termine di 24 mesi, saranno a disposizione ulteriori 6 mesi per recuperarle attraverso un piano disposto in accordo tra l'Azienda e la lavoratrice o il lavoratore. Nel caso le parti non trovassero un'intesa sarà la Banca a definire i tempi di fruizione nei medesimi 6 mesi.

Indicazioni che impongano la fruizione della B.O. al di fuori di questi parametri non devono essere considerate valide.

Indicazione n 3.

L' Accordo 19 ottobre 2012 prevede

- La fruizione totale delle ferie nel corso dell'anno di maturazione.
- Le ex Festività dovranno essere programmate in piano ferie prima delle ferie stesse. Se non fruite nell'anno di competenza, non saranno monetizzate ne' compensate in alcun modo.
- Per le giornate di solidarietà , nel 2014 esiste l'obbligo di fruizione di almeno una giornata per le Aree Professionali e per i Quadri di 1^a e 2^a livello e di almeno 2 giornate per i Quadri di 3^a e 4^a livello e per i Dirigenti.
- Permessi PE2 e PCR, non rientrano nell'Accordo e di conseguenza non sono soggetti a vincoli di fruizione. Attenzione però che i PCR se non goduti entro l'anno verranno persi al contrario dei PE2.

L'accordo è valido fino a tutto il 2015.

Indicazione n 4.

Accordo 2 luglio 2013. L'Azienda non ha ancora comunicato se saranno o meno concesse a tutti i richiedenti le giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa (5/10 giorni richiesti). Consigliamo quindi di chiedere alle direzioni di filiale come comportarsi in merito, nell'ottica dell'impostazione del piano ferie.

Qualche considerazione ulteriore in merito ai Piani Ferie:

Notiamo tristemente, ma non con sorpresa, che nei vari messaggi inviati dall' Azienda 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 con richieste di piani ferie che prevedono, a detta aziendale, l'estate di 4 mesi, dal primo di Giugno a fine Settembre e che escludendo la possibilità di andare in ferie a Dicembre. Nel Contratto Nazionale si dispone la fruizione dell'intero "monte ferie" nell'anno di competenza ed il recupero delle ferie arretrate ed a tale principio si somma l'Accordo aziendale 19 ottobre 2012, **ma si tende a dimenticare che**, se è vero che il datore di lavoro può rifiutare di concedere le ferie in determinati periodi dell'anno, per le sue esigenze tecnico/organizzative, NON PUÒ IMPORRE il periodo di ferie al dipendente, e questo è un principio di legge che va ben oltre il CCNL e gli accordi.

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.

Non dimentichiamoci che siamo di fronte ad un' azienda che dichiara d'avere 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.

Un caro saluto.

Uilca Cassa di Risparmio di Venezia

Segreteria di Coordinamento