



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

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale

Milano, 29 settembre 2011

AGLI ISCRITTI UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Metodi aziendali inadeguati nella richieste dei Piani Ferie e sulle ex festività

Come ogni anno, si stanno verificando problemi per la definizione dei Piani ferie, anche a seguito di richieste ai lavoratori che contrastano con lo spirito di condivisione previsto dal Contratto Nazionale sulla materia. Di seguito riepiloghiamo quanto prevedono le norme in riferimento a ferie ed ex festività, in modo da chiarire quali siano i diritti e i doveri dei lavoratori e quindi i limiti di intervento dell'Azienda.

Ferie

L'articolo 49 del Contratto Nazionale del credito stabilisce che, una volta predisposta, la programmazione delle ferie deve essere confermata al lavoratore e rispettata. In casi eccezionali, di comune accordo tra Azienda e dipendente, possono essere apportate modifiche, mentre è previsto che solo per particolari esigenze di servizio le ferie possano essere divise in due periodi, di cui comunque uno non deve essere inferiore a 15 giorni lavorativi. **La norma quindi non esprime le condizioni di obbligatorietà che spesso si riscontrano nelle comunicazioni aziendali a vari livelli e nei metodi con cui viene richiesto il Piano Ferie al personale.**

Si ricorda inoltre che il limite di 18 mesi per la fruizione delle ferie si riferisce a una disposizione dell'Inps per cui, trascorso tale termine (fine giugno del 2011 per le ferie del 2009 – giugno 2012 per quelle del 2010 – ecc...), l'Azienda è sanzionata con un'ammenda e al lavoratore vengono addebitati gli oneri contributivi come se quelle giornate di ferie gli fossero state retribuite.

Per il dipendente non vi è però alcuna penalizzazione, in quanto tale somma viene restituita al momento della fruizione successiva delle ferie stesse, o stornata dal calcolo degli oneri fiscali a carico del lavoratore nell'eventualità di una sua retribuzione.

Nel Contratto Nazionale non vi sono specifici riferimenti alle ferie arretrate, pertanto la loro pianificazione non può avere in nessun modo natura coercitiva, ma deve tenere conto delle necessità organizzative dell'impresa e degli interessi e dei bisogni personali e famigliari dei lavoratori.

In ogni caso, come confermato in più sentenze della Cassazione, le ferie non si perdono mai e l'Azienda non può stabilire il periodo di ferie per conto del lavoratore e tanto meno costringerlo a prenderle in giorni non graditi.

Ex festività

L'articolo 50 del Contratto Nazionale stabilisce in modo chiaro, come ribadito più volte, che **la decisione di fruire delle giornate di ex festività come permessi o di farsele retribuire attiene a una libera scelta del singolo lavoratore**.

Pertanto non vi è alcun obbligo di inserirle nel piano ferie.

La segnalazione al momento della predisposizione dei turni di ferie va fatta solo quando il lavoratore decide, quindi sceglie, di usufruire dei permessi previsti in tre o più giornate consecutive.

Il periodo di utilizzo delle giornate di ex festività, che secondo il Contratto Nazionale sarebbe dal 15 gennaio al 14 dicembre, nel Gruppo Intesa Sanpaolo, per un accordo interno, inizia il primo gennaio e termina il 31 dicembre. Al lavoratore che decide di non fruire delle ex festività in tale lasso temporale viene corrisposta la relativa retribuzione, al più tardi con lo stipendio di febbraio dell'anno successivo.

La logica restrittiva e spesso forzosa con cui il Gruppo Intesa Sanpaolo vuole applicare la normativa sulle ferie e sulle ex festività è da respingere in modo categorico. In quest'ambito rientra anche la richiesta di imporre la definizione di un Piano per tutte le giornate di ferie disponibili entro la fine dell'anno, senza lasciare alcun margine di flessibilità.

L'atteggiamento aziendale, penalizzante per il personale, non trova alcuna coerenza con le motivazioni per cui molti lavoratori hanno accumulato diversi giorni di ferie arretrate.

Va ricordato che questa situazione si è perlopiù venuta a creare a seguito dell'indisponibilità aziendale a concedere le ferie per sopperire a situazioni di carenze gestionali e organizzative e alle difficoltà operative cui deve continuamente fare fronte la Rete operativa, anche in quelle zone dove si sta chiedendo la rigida definizione dei turni ferie.

Il metodo con cui il Gruppo Intesa Sanpaolo interpreta spesso in termini penalizzanti per i lavoratori le norme e gli accordi vigenti, producendo disaffezione del personale verso l'Azienda e alimentando inutile disagio e malcontento, sta ormai assumendo connotazioni fastidiose e intollerabili.

La Uilca auspica che l'Azienda modifichi il suo atteggiamento rigido e impositivo – si veda in proposito anche il continuo ricorso indiscriminato ai procedimenti disciplinari solo per errori o sviste procedurali – e scelga di muoversi nella logica di costruire un rapporto di rispetto e di valorizzazione del personale che, malgrado le difficili condizioni organizzative e gestionali in cui è costretto a operare, dimostra quotidianamente impegno, professionalità e senso di responsabilità, in tanti casi ben superiori a quelli dovuti.

Tutto ciò soprattutto in una situazione delicata come quella attuale, con l'applicazione di un Piano d'Impresa difficile, la definizione di uscite di personale e l'avvio di un processo di riconversione esteso e molto complesso.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo