



BancaImi

COMUNICATO A TUTTI COLLEGHI DI BANCAIMI

Richieste aziendali sulla pianificazione delle Ferie .

Ci è stato segnalato dai colleghi che, come ogni anno, si stanno verificando problemi per la definizione delle **ferie** maturate nell'anno e quelle già maturate in precedenza.

Pertanto di seguito riepiloghiamo quanto prevedono le norme in riferimento alle 'ferie' per 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 a volte si riscontrano nelle richieste aziendali a vari livelli o 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, ribadiamo che 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.

Inoltre, come confermato da più sentenze della Cassazione, le ferie non si perdono mai e, ancora una volta, l'Azienda non può stabilire il periodo di ferie per conto del lavoratore.

Stigmatizziamo pertanto ogni ipotetico atteggiamento rivolto ad obbligare i colleghi a fruire delle ferie, anche arretrate, in periodi non concordati con i lavoratori. Spesso, l'aver accumulato molte ferie arretrate è il risultato della disponibilità offerta dai lavoratori per far fronte a picchi di lavoro, inefficienze o problematiche organizzative che si sarebbero cronicizzate senza la grande disponibilità dei nostri colleghi. Tale disponibilità non deve essere ignorata costringendo i colleghi a "prendere le ferie in giorni non graditi o non concordati".