



SEGRETERIA ORGANO DI COORDINAMENTO CARIVE
c/o Sede Territoriale del Veneto – via Felisati 14 Venezia Mestre
e-mail: dircredito.carive@libero.it
Tel. 0415042598 - fax 0415054750 – cell. 3289615796

Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività simili e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate

SUCCEDE CHE

INFORMATIVA DIRCREDITO AI DIPENDENTI DELLA CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA

TUTTI AL MARE

Venerdì 19 febbraio 2010, nel tardo pomeriggio, arriva una comunicazione da parte dell'Ufficio Personale che *nel ricordare ai dipendenti la prossima predisposizione del piano ferie per l'anno 2010 richiama l'attenzione sui residui ferie in essere. Viene riferito che su questo tema l'Azienda ha da tempo focalizzato l'attenzione in ragione dei costi generali di accantonamento a bilancio. Si richiede a tutti i Direttori, Responsabili, Specialisti di coinvolgere i collaboratori in un piano straordinario di smaltimento al fine di conseguire la completa fruizione dei permessi ex festività, la completa fruizione delle ferie previste per l'esercizio in corso, la riduzione significativa (almeno il 30%) dello stock di ferie maturate negli esercizi precedenti. Con l'obiettivo di agevolare la definizione di un piano incisivo ed efficace viene predisposto un modello da restituire completato all'Ufficio Personale entro il 26 febbraio 2010. Nella mail viene anche comunicato che per i Responsabili di Filiale il piano ferie 2010 sarà sottoposto all'approvazione del signor Direttore Generale.*

L'art. 49 del CCNL sulle ferie ci dice: "... Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite...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".

Le ferie, che non possono essere inferiori a quattro settimane, vanno godute per almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione, in caso di richiesta del lavoratore, e per le restanti due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Se non godute entro i termini suindicati scattano delle penali a carico dell'Azienda e la normativa INPS prevede che sul controvalore dei giorni non fruiti venga versata la contribuzione previdenziale pari al 9,19% a carico del dipendente e del 28% a carico dell'Azienda (tale importo viene inizialmente detratto dalla busta paga del mese di riferimento per poi ristornarlo quando tali ferie vengono fruiti).

Ma come mai ci sono tutte queste ferie ancora da fare? Ma perché i dipendenti, trovandosi anche penalizzati economicamente, non sono andati in vacanza ed hanno preferito restare al lavoro?

Siamo seriamente convinti che nei colleghi sia prevalso il senso di responsabilità nel ruolo che ognuno di loro riveste all'interno della Banca. Siamo convinti che molti di loro hanno rinunciato a ferie programmate, probabilmente anche nel periodo estivo, per non lasciare la filiale sguarnita, per far sì che la dipendenza potesse correttamente funzionare. Colleghi che sono rimasti al lavoro, e convinti a posticipare le ferie, in attesa dell'arrivo magari della risorsa più volte promessa che avrebbe dovuto risolvere il problema dell'organico, che avrebbe aiutato a superare un contesto lavorativo cronicamente in affanno con ritmi di lavoro spesso insostenibili.

Probabilmente nessuno di loro si aspetta una medaglia, magari si accontentano di un grazie per il senso di responsabilità e la disponibilità dimostrata nel fronteggiare la situazione di emergenza (ormai sistemica).

Sembra invece che il riconoscimento previsto per questi colleghi sia l'invito/sollecitazione della Banca, sensibile ai costi generali di accantonamento a bilancio, di fruire entro giugno – senza alternative – di una buona parte delle ferie residue. Tutti al mare quindi, in questo periodo poi ha un fascino particolare.

Per quanto riguarda i permessi ex festività (art. 50 del CCNL) vogliamo ricordare che non necessariamente devono essere inseriti nel piano ferie e che comunque possono essere fruiti in tutto o in parte, in aggiunta ed anche disgiuntamente dalle ferie; qualora non utilizzati nell'anno (e potrebbe essere un suggerimento/proposta efficace per il contenimento/riduzione di eventuali ferie arretrate) verranno monetizzati entro la fine di febbraio dell'anno successivo.

L'elevato numero di ferie arretrate è sicuramente un problema e sono, espresse in giorni/uomo, una chiara rappresentazione quantitativa della mancanza di personale. Questo non è altro che la logica conseguenza di una gestione delle risorse umane poco attenta, senza un minimo di programmazione, che vede ormai da troppo tempo gli organici sottodimensionati rispetto alle esigenze (ad esempio si sapeva da tempo chi andava in esodo e quando sarebbero usciti), latitante sulle assunzioni concordate. Una gestione fatta alla giornata con telefonate mattutine alla ricerca di qualche risorsa disponibile da mandare in questa o in quella filiale magari solamente per poterla aprire.

Vista l'attuale situazione è difficile pensare come sia possibile dare attuazione alla richiesta aziendale senza creare ulteriori e maggiori squilibri alle strutture.

Riteniamo pertanto che questa iniziativa non possa attuarsi se non con una attenta e congiunta verifica/confronto con l'Ufficio del Personale sulla sostenibilità di un piano ferie straordinario che deve prevedere ed assicurare anche le dovute e necessarie sostituzioni perché tutto questo non può ancora una volta e pesantemente impattare sulla operatività quotidiana della struttura.