SEDE
10125 TORINO
VIA GOITO 2
TEL. 011 6694884
FAX 011 6695008
uilca.piemonte@uilca.it www.uilca.it

UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO
R.S.A. TORINO E PROVINCIA E VDA

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Alle colleghe e Colleghi Area Torino, Piemonte Nord e VDA.

In queste ore la maggior parte delle U.O. hanno ricevuto dal Personale una mail nella quale sono indicate le procedure per la fruizione, pare "obbligatoria", di un certo numero di giornate di ferie sul residuo di ogni Collega.

A QUESTO PUNTO E' OPPORTUNO FARE CHIAREZZA.

E per farlo siamo a riprodurvi il documento redatto alcuni mesi or sono dal Coordinamento Nazionale di Gruppo UILCA Intesa Sanpaolo.

Diffideremo l'Area a non proseguire su questa pericolosa ed errata interpretazione del CCNL.

Torino, 15 settembre 2010

R.S.A. TORINO PIEMONTE NORD E VDA

Ferie ed ex festività: dall'Azienda ancora richieste penalizzanti per i lavoratori

Come già avvenuto lo scorso anno, l'Azienda ha emesso una comunicazione in merito alla programmazione delle ferie e alla fruizione delle giornate di ex festività, che riporta indicazioni difformi da quanto previsto dal Contratto Nazionale.
Di seguito riepiloghiamo quanto prevedono le norme su queste materie, evidenziando dove le richieste aziendali non sono coerenti.

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.
La norma quindi non esprime le condizioni di obbligatorietà riportate nella comunicazione che l'Azienda ha emesso la scorsa settimana.
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 2010 per le ferie del 2008), 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 in caso di fruizione successiva del giorno di ferie e 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, come invece indicato nella comunicazione aziendale. 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 deve essere corrisposta la relativa retribuzione, al più tardi con lo stipendio di febbraio dell'anno successivo.
Tutto ciò vale quindi anche per la giornata del 25 di aprile, che l'Azienda, con riferimento all'articolo 48 del Contratto Nazionale sulle giornate festive che cadono di domenica, ha deciso di imputare come giornata di ex festività. **Anche in questo caso però il Gruppo Intesa Sanpaolo ha inopportunamente chiesto di programmarne la fruizione nel piano ferie**. Si ricorda che i giorni effettivi di ex festività quest'anno sono 5 su tutto il territorio nazionale. Si tratta del 19 marzo (San Giuseppe), del 13 maggio (Ascensione), del 3 giugno (Corpus Domini), del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), e infine del 4 novembre (Unità nazionale). Unica eccezione la piazza di Roma dove sono 4, in quanto il 29 giugno è per la città giorno festivo.

La logica restrittiva e coercitiva con cui il Gruppo Intesa Sanpaolo vuole applicare la normativa sulle ferie e sulle ex festività è da respingere in modo categorico, perché estremamente penalizzante per il personale e non trova alcuna coerenza con le motivazioni per cui molti lavoratori hanno accumulato diversi giorni di ferie arretrate.
In questo senso va ricordato che tale situazione si è venuta a creare a seguito dell'indisponibilità aziendale a concedere le ferie per poter far fronte a situazioni di Migration, a carenze gestionali e organizzative e alle difficoltà operative cui deve continuamente fare fronte la Rete operativa, anche in quelle zone dove in questi giorni i vari Capi Area chiedono la rigida e perentoria definizione dei turni ferie.
Situazioni di difficoltà rese palesi dall'introduzione unilaterale da parte dell'Azienda, nell'ambito del Progetto Fiducia, di una forma di gemellaggio tra le filiali, per poter far fronte alla "criticità nella sostituzione di personale assente".

Il metodo con cui il Gruppo Intesa Sanpaolo interpreta sempre 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 inammissibili.
La Uilca auspica che l'Azienda decida finalmente di modificare 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 ben superiori a quelli dovuti e forse, a questo punto, non meritati dal Gruppo Intesa Sanpaolo.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo