

Nuove disposizioni aziendali sulle ferie 2011 (Ods 01/11/DHR) Istruzioni per l'uso

In merito alle nuove disposizioni aziendali sulle ferie, inserite nell'ordine di servizio citato, ribadiamo quanto già fatto precedentemente notare all'Azienda in occasione degli ultimi incontri oltre che con lettera del 5 aprile c.a.: **il carattere di obbligatorietà** (cit. "deve pianificare un numero di ferie annue pari ad almeno 4 settimane") **di cui si veste la disposizione aziendale è in palese contraddizione con le disposizioni di legge e, pertanto, inconsistente.**

La normativa vigente (DLgs. 66/2003), infatti, dispone che le 4 settimane (20 giorni) di ferie annue spettanti possano essere godute per la metà entro l'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi.

Con perfetto stile da "azzeccagarbugli" il successivo punto della disposizione operativa cerca di trasformare in obbligo per il lavoratore, ciò che costituisce invece un obbligo per l'Azienda: essa infatti è obbligata a rendere disponibili 2 settimane di ferie consecutive ad ogni lavoratore che ne faccia richiesta, viceversa il lavoratore non è affatto obbligato a richiederle consecutivamente.

Condizioni di maggior favore per il lavoratore possono essere previste da accordi collettivi. Il nostro CCNL (all'art. 49, comma 5) estende il periodo di giorni consecutivi a 15 giorni lavorativi: anche in questo caso si tratta di un diritto/garanzia per il lavoratore ed un obbligo per l'azienda, non – viceversa - di un obbligo per il lavoratore!

Quanto alla "eccezionale" disponibilità aziendale a procedere al pagamento di eventuali ferie contrattuali arretrate ricordiamo ai colleghi che tale "generosa concessione" è, in realtà, contraria ai propri interessi: da un lato è bene godere del riposo spettante per il necessario recupero psico-fisico; dall'altro, non tutte le ferie sono monetizzabili ma solo quelle contrattuali e ciò riduce di per sé l'entità dell'eventuale indennizzo in quanto riferito ad un numero residuale di giorni; infine, se proprio si volesse monetizzare, sarebbe più conveniente farlo alla fine del rapporto lavorativo, a valori presumibilmente più alti di quelli attuali e per tutte le ferie residue.

Raccomandiamo, infine, all'azienda di correggere la propria disposizione, in chiave di rispetto dei termini e dello spirito del diritto vigente.

Esortiamo i colleghi a leggere i presunti "obblighi" citati nella disposizione aziendale in chiave di "inviti" a programmare di conseguenza i periodi di ferie secondo le proprie necessità ed i termini di diritto su esposti. **La correzione di eventuali limiti imposti dalle procedure informatiche saranno ovviamente a carico dell'Azienda.** L'impossibilità di chiusura del piano ferie per mancanza di corrispondenza ai requisiti illegittimi su citati deve essere considerata una violazione dei diritti dei lavoratori e pertanto perseguita nelle sedi opportune.

Qualora, quindi, elementi tecnici e/o gerarchici dovessero disturbare il vostro diritto al godimento delle ferie vi invitiamo a rivolgervi alla nostra organizzazione sindacale per la tutela del caso.

Stigmatizziamo la pessima figura "etica" nuovamente centrata da una direzione aziendale testé rinnovata.

Firenze, 19 aprile 2011

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea