Verbale di Incontro: FRUIZIONE FERIE

A distanza di diversi mesi dalla pubblicazione nella Intranet aziendale della COM/UGH/DGARUO/05-2018 del 6/3 u.s. attraverso la quale veniva illegittimamente indicato il termine del 31/10 per fruire delle ferie pianificate, abbiamo approfondito e chiarito gli elementi della problematica legata ad una materia che rimane estremamente complessa, in virtù del coacervo di disposizioni di legge, di normative contrattuali e fiscali ad essa connesse.

Nel confronto è emersa la presenza di saldi residui\anni precedenti estremamente elevati, che vedono svariate centinaia di lavoratori aventi dai 30 ai 50 giorni da smaltire, con punte anche di 100 giornate.

Ricordiamo che una quota parte delle ferie, laddove non godute nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, viene assoggettata al versamento dei relativi contributi Inps che si sostanzia per il lavoratore in un prelievo in busta paga e per l'Azienda - in termini complessivi – in un accantonamento annuale di alcune decine di milioni di euro. Tale contributo viene restituito soltanto nel momento in cui vi è l'effettiva fruizione (Rif. link: Obbligo Contributivo; Modalità recupero Contributivo).

Inoltre, si evidenzia che in molteplici casi, a tutt'oggi, non risulta assolto l'obbligo di legge di fruizione di 10 gg di ferie annue, sia per l'anno in corso sia per il 2017.

A fronte delle condizioni sopra descritte, ma soprattutto allo scopo di tutelare ogni lavoratore dalle maldestre e indiscriminate iniziative unilaterali che l'Azienda ha posto in essere soprattutto negli ultimi mesi, abbiamo sottoscritto un Verbale di incontro, del quale invitiamo a prendere visione (allegato): in esso contenute le misure necessarie per un graduale smaltimento delle ferie residue per i casi previsti, in base agli adempimenti di legge e alle previsioni contrattuali.

Nel succitato Verbale abbiamo altresì previsto l'estensione di quanto regolato dall'art. 22 del CIA di Gruppo, circa la possibilità di cedere a titolo gratuito giorni di ferie a favore di colleghi, per assistere i propri cari che versano in particolari condizioni di salute.

Nell'ambito della discussione abbiamo chiarito nuovamente come nella programmazione, riprogrammazione e fruizione delle ferie, occorra tenere debito conto delle reali esigenze di recupero psicofisico dei lavoratori e del pieno rispetto e tutela della personalità: elementi che il datore di lavoro è tenuto a garantire. In tale ottica, la Direzione del Personale sarà garante che nei vari uffici i lavoratori vengano messi nelle condizioni di utilizzare le ferie, anche secondo quanto previsto dal Verbale in oggetto, in base alle loro effettive necessità.

A garanzia di quanto sopra, abbiamo previsto che qualora dovessero insorgere difficoltà di carattere collettivo incontreremo nuovamente l'Azienda, ribadendo nel contempo la facoltà del singolo lavoratore - nel caso di problematica individuale - di essere supportato dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato. Nel mese di febbraio del prossimo anno prevista una verifica sull'andamento complessivo.

L'applicazione e la corretta gestione della normativa sulle ferie, così come per tutti gli istituti contrattuali, dovranno vedere la massima attenzione nel confronto tra le Parti, soprattutto nell'ambito della prossima contrattazione integrativa aziendale, allo scopo di evitare ulteriori forzature unilaterali da parte dell'Azienda.

Invitiamo i colleghi che necessitassero di approfondimenti e\o di supporto su questo tema, così come su qualsiasi altro argomento, a contattare i Rappresentanti sindacali aziendali di riferimento oppure a scrivere alla casella SindacatiGruppoUnipol@unipol.it.

Bologna, 15 ottobre 2018.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First **CISL** - Fisac **CGIL** - **FNA** - **SNFIA** - Uilca **UIL**