



## IL MANTRA DELLE FERIE

Il tema delle ferie si ripete nella nostra azienda come un mantra in ogni stagione dell'anno, poiché non sono puntuali, chiare ed univoche le modalità con le quali esse vengono gestite ed organizzate dalla banca, generando in tal modo confusione, disorientamento e conflitto tra i Lavoratori e le Lavoratrici.

Per un verso le colleghe e i colleghi con ferie residue non programmate, sia dell'anno in corso che di quello pregresso, ci segnalano ancora **la sollecitazione, a quanto pare ininterrotta da parte aziendale, alla fruizione di tutto il periodo mancante.**

Per un altro verso, però, si rileva in contraddizione il fenomeno diametralmente opposto: **ferie inserite sul portale da alcuni colleghi, ormai da diversi mesi, che risultano ancora da approvare**, spesso a causa della difficoltà di individuare nei distretti le sostituzioni necessarie a garantire la continuità del servizio alla clientela.

A tale riguardo ci preme sottolineare che:

- **nel primo caso, non è accettabile che l'azienda proceda d'iniziativa a stabilire i giorni di fruizione delle ferie senza concordarle con colleghi e colleghe**, poiché in tal modo contravverrebbe a quanto disposto dalle prassi in uso, dalla legge e dal CCNL (che continua ad avere efficacia giuridica perché vigente, ancorché provocatoriamente disdetto unilateralmente ed anticipatamente da ABI);
- **nel secondo caso, non è accettabile che non ci sia, da parte del datore di lavoro, la tempestiva conferma di turni di ferie fissati con richiesta avanzata in larghissimo anticipo.**

**IL FENOMENO DELL'AUMENTO DELLE FERIE ARRETRATE È QUASI SEMPRE DETERMINATO, COME CIASCUNO DI NOI BEN SA, NON GIÀ DALLA VOLONTÀ DI RINUNCIARE AL RECUPERO DELLE PROPRIE ENERGIE PSICO-FISICHE, MA DAL CONTINUO SUSSEGUIRSI DI ESIGENZE ED EMERGENZE DI SERVIZIO E DA UNA CARENTE ED INADEGUATA DISTRIBUZIONE DEGLI ORGANICI, CHE SI MOSTRA EVIDENTE E PREOCCUPANTE SOPRATTUTTO IN RETE.**

**Ma questa azienda non è quella la cui efficienza e organizzazione si riassume nel mitico "sizing" che è utilizzato come dato scientifico? Se il QN (quoziente numerico) indica un eccesso di personale, così come sempre ci sentiamo dire, perché non autorizzare le ferie richieste? Forse perché questo indice non è in grado di calcolare l'imprevisto insito nel misurare le risorse, se queste sono umane?**

A beneficio di una più completa comprensione della questione, ribadiamo per l'ennesima volta i principi posti a base del tema delle ferie:

- 1) ciascuno di noi deve predisporre il proprio piano ferie indicando i turni relativi all'anno in corso, e di questi la banca deve darne conferma in tempi ragionevoli: anche la nostra vita privata e familiare può aver bisogno di programmazione;
- 2) le ferie vanno fruito, poiché servono al recupero del benessere psico-fisico;
- 3) la prassi da sempre seguita in UniCredit è che è possibile portare piccoli residui di fine anno al nuovo anno;
- 4) la fruizione delle ferie deve sempre conciliare le esigenze aziendali e le esigenze del personale, e non può in nessun caso verificarsi la fissazione coercitiva da parte dell'azienda.

Alla luce di tutto quanto sopra precisato, non sono dunque accettabili forzature interpretative penalizzanti. Come già più volte sottolineato in passato, siamo consapevoli delle difficoltà che le diverse figure di sintesi devono affrontare nel predisporre e confermare i turni di ferie, e le invitiamo a non entrare in conflitto con coloro che coordinano.

Quando l'azienda parla di "risorse umane", deve ricordarsi che in quanto tali hanno bisogni e desideri, ed anche quando ricoprono ruoli cosiddetti "di sintesi" non sono il datore di lavoro. Il compito di aprire l'agenzia ogni mattina è responsabilità che UniCredit ha nei confronti della clientela e che deve essere in grado di programmare; non rappresenta, quindi, un'incombenza o una responsabilità individuale di chi è stato individuato per dirigere le filiali.

La politica degli esodi e delle assunzioni di questi ultimi anni ha dimostrato che il perseguimento della sola riduzione del costo del lavoro tramite la riduzione del numero degli addetti, ha comportato inefficienze organizzative e gravissime perdite di professionalità, nonostante il fatto che coloro che sono andati via fossero ultracinquantenni e quindi, a detta di ABI, "culturalmente inadeguati".

Le OO.SS lo sostengono inascoltate, da tempo, in ogni confronto: se l'azienda vuol far finta di non vedere e non sentire può farlo, noi però non possiamo accettare soprusi mentre assistiamo con tristezza all'avverarsi delle nostre previsioni.

Siamo qui a vostra disposizione e a disposizione dell'azienda, quando vorrà tornare a ragionare!

Bari, 28 novembre 2013

Le RSA in Unicredit Bari

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UGL