

FERIE E PERMESSI RETRIBUITI INDIVIDUALI: QUANDO A COMANDARE SONO GLI ACCORDI

Di nuovo, l'azienda preme per la fruizione di tutti I PERMESSI RETRIBUITI INDIVIDUALI (X-2, X-1 nonché quelli dell'anno in corso 2018) e delle FERIE.

Di nuovo ricordiamo a tutti i lavoratori e le lavoratrici che tale richiesta di fatto è, oggi come ieri, suffragata dal CCNL (mentre prima dell'ottobre del 2016 anche dall'integrativo aziendale) e che pertanto, le responsabilità vanno equamente ripartite tra l'AZIENDA e i SINDACATI sottoscrittori degli accordi che sanciscono la possibilità di disporre delle FERIE e dei permessi IMPONENDONE LA FRUIZIONE ENTRO L'ANNO IN CORSO. Non solo, nel CCNL è chiaramente indicato come, previo **ESAME CONGIUNTO (E NON ACCORDO)**, i permessi devono anche essere fruiti tenendo conto delle "specifiche" esigenze aziendali.

CCNL - ARTICOLO 26 -RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

10. I lavoratori potranno fruire di detta riduzione con permessi individuali retribuiti per gruppi di ore non inferiori a 2; **i permessi dovranno essere fruiti nel corso dell'anno di maturazione; l'azienda potrà stabilire, previo esame congiunto con la RSU, diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.** A livello aziendale potranno essere stipulati accordi che prevedano fruizioni collettive di detti permessi anche connesse a minori volumi produttivi.

11. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti (come di quelli previsti per ex festività) avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno venti giorni prima (...)

12. I permessi **eccezionalmente** non fruiti entro l'anno di maturazione continuano a confluire, **salvo diversi accordi aziendali**, a decorrere dal 1° gennaio 2010, in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di ventiquattro mesi, per consentirne la completa fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni indicate al precedente comma 11. **In caso di esigenze connesse a situazioni di difficoltà aziendale di carattere economico e/o produttivo, l'Azienda, previo esame con le RSU nel corso del quale saranno illustrate nel dettaglio le ragioni che rendono necessario il ricorso a tale istituto, potrà disporre la fruizione di detti permessi residui (...).**

L'azienda, durante l'esame congiunto del 4 maggio 2018 con le RSU del Lazio (negli stessi giorni si sono svolte analoghe convocazioni delle RSU nelle altre regioni) **ha PRESENTATO (quindi di fatto, ha espletato L'ESAME CONGIUNTO) il piano per L'INTERA FRUIZIONE DEI PERMESSI X-2 e X-1**, mentre, nell'accordo nazionale del 11 giugno 2018, sottoscritto a margine della SOLIDARIETA', sia l'AZIENDA che i SINDACATI FIRMATARI si davano tempo fino al mese dicembre 2018 **per definire le modalità di fruizione dei permessi e delle FERIE 2019**. Il testo è "contorto" (e riporta anche correzioni a mano).

Di seguito per **OBBLIGO DI CHIAREZZA**, riportiamo lo stralcio dell'intesa:

FERIE EX ACCORDO 11 GIUGNO 2018

In considerazione dell'esigenza di far evolvere la disciplina relativa alle modalità di programmazione e fruizione dei permessi annui retribuiti e delle ferie nell'ottica di un miglior bilanciamento tra le esigenze personali del lavoratore e delle necessità tecnico organizzative dell'Azienda, le Parti si impegnano a definire entro il mese di dicembre 2018, in linea con le soluzioni applicate nelle aziende del settore, nuove modalità operative che garantiscano la programmazione e la fruizione delle spettanze di ferie e dei permessi annui retribuiti entro l'anno di maturazione degli stessi, nonché delle eventuali spettanze dei permessi annui retribuiti presenti nel "conto ore individuale" (anno -2 e anno -1).

(LA FRUIZIONE TOTALE)

In relazione al perseguimento di tale obiettivo, le Parti concordano fin d'ora sul riconoscimento di due giornate di "ferie ex accordo 11 giugno 2018", su base annua in favore del personale in forza al 1 gennaio 2019.

L'Azienda provvederà conseguentemente a riadeguare per il 2019 il meccanismo dei permessi retribuiti aggiuntivi attualmente previsti in caso di fruizione totale dei permessi retribuiti, assicurando l'invarianza complessiva delle spettanze per l'anno 2019.

Le Parti convengono che, qualora la fruizione delle predette giornate di ferie non avvenga per una mancata programmazione da parte dei singoli lavoratori, l'Azienda comunicherà agli stessi i periodi di ferie che saranno tenuti a fruire. *FRUIRE*

SCELTA *E DEI PERMESSI* *FRUIRE* *Den* *colleghi* *MA*

L'incontro con il Coordinamento nazionale delle RSU proprio sul tema delle Ferie e dei Permessi si svolgerà l'8 novembre prossimo. Ma, ad oggi, **LE RICHIESTE AZIENDALI SONO LEGITTIMATE** da quanto già sottoscritto.

QUALI SONO LE RESPONSABILITÀ DEI SINDACATI FIRMATARI DI ACCORDI?

Innanzitutto di aver condiviso con l'Azienda norme contrattuali che prevedono discrezionalità, assenza di un obbligo di accordo con le RSU, financo, come riportato nell'ultimo capoverso, la possibilità di imposizione dei giorni di ferie e permessi residui.

Discrezionalità assolutamente non limitata né dall'ipotesi di rinnovo del CCNL né dall'integrativo aziendale (VEDI LA PIATTAFORMA APPENA PRESENTATA NELLE ASSEMBLEE).

COSA POSSONO FARE I LAVORATORI E LE LAVORATRICI?

Francamente ben poco, almeno fino a quando questi sindacati saranno MAGGIORITARI e siederanno al tavolo delle trattative a nome di tutti. **Del resto, se nelle piattaforme rivendicative si rinuncia a priori a formulare proposte migliorative, non si capisce perché l'Azienda dovrebbe fare concessioni.**

Pertanto, oggi queste sono le strade percorribili:

- i colleghi e le colleghe che hanno particolari esigenze personali legati a comprovati motivi (**permessi "eccezionalmente" non fruiti come riporta il CCNL**) possono pianificare la fruizione sia delle ferie che dei permessi individuali oltre l'anno in corso.
- **PRETENDERE PER ISCRITTO** le motivazioni del DINIEGO e attendere che sia l'Azienda a indicare le giornate di fruizione delle ferie e dei permessi. Occorre, quindi, utilizzare l'applicativo ESS.
- Dopo la fruizione "obbligata" dei permessi e delle ferie, affrontare la questione in termini legali.

NON CI SONO ALTRE STRADE

FINTANTO CHE I COBAS E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI OPPOSIZIONE NON DIVENTERANNO MAGGIORANZA TRATTANTE.

INFINE, MA NON PER ORDINE DI IMPORTANZA, RITENIAMO CHE UN'AZIENDA "SANA" NON PUÒ E NON DEVE ACCANIRSI SUI COSTI RESIDUI DELLE SPETTANZE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI PER FAR QUADRARE I PROPRI BILANCI: BEN ALTRE SONO E DEVONO ESSERE LE PREOCCUPAZIONI DELLA MAGGIORE AZIENDA DI TELECOMUNICAZIONI ITALIANA.

COME VA RIBADITA LA NECESSITÀ DI FRUIRE SENZA COSTRIZIONI DEL PROPRIO TEMPO DI VITA, IN UNA PROSPETTIVA CHE SEMPRE DI PIÙ DEVE MISURARSI CON LA NECESSITÀ DI DIMINUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO CON RECUPERO SALARIALE.