



LETTERA APERTA

Egr. Sig. Blandini prof. Antonio
Egr. Sig. Ajello dr Enrico
Amministratori Straordinari
Banca Popolare di Bari - SCPA in A.S. Egr. Sig. De Angelis dr Paolo
Alberto
Direttore Generale
Banca Popolare di Bari - SCPA in A.S. Egr. Sig. Falini dr Paolo
Responsabile Area Risorse Umane
Banca Popolare di Bari - SCPA in A.S.
Bari
e, p.c.
Segreterie Nazionali
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGI
LUILCA
UNISIN
Loro Sedi

Egredi Signori,

il "Protocollo condiviso" tra ABI e OO.SS. nazionali di categoria, sottoscritto il 16 marzo, dichiara che **"in merito alle assenze dal servizio correlate alle diverse misure adottate per contrastare la diffusione del virus COVID-19, le Parti si confronteranno alla luce del nuovo quadro legislativo di riferimento sulle misure a sostegno del lavoro, impegnandosi a ricorrere prioritariamente a tutti gli strumenti che verranno messi a disposizione (ammortizzatori sociali, congedi, etc.) e alla bilateralità di settore ed aziendale/di gruppo, e a soluzioni solidaristiche al fine di sostenere il reddito dei lavoratori e salvaguardare, per quanto possibile, la dotazione di ferie relativa all'anno in corso. Le Parti esamineranno altresì eventuali ulteriori conseguenze sul rapporto di lavoro derivanti dalle predette misure"**.

In pratica per l'emergenza Covid-19 **occorre un confronto tra parti collettive per attivare l'uso su base obbligatoria delle ferie**, che sono richiamate **come ulteriore strumento** che segue l'attivazione degli ammortizzatori sociali di settore e della bilateralità.

La "salvaguardia" accennata dal Protocollo, tuttavia, riguarda le ferie relative all'anno in corso, non quelle

maturate.

Rimane fermo, per i datori di lavoro, l'obbligo di garantire, con la fruizione delle ferie, l'assolvimento della funzione sociale di recupero psico-fisico del lavoratore.

Il tema, per quanto riguarda il settore privato, non è direttamente trattato dal D.L. 17 marzo 2020 n. 18, laddove parla di ammortizzatori sociali. Il tema è complesso, in quanto regolato da una serie di norme civilistiche vigenti e precedenti alla legislazione dell'emergenza sanitaria.

In linea generale, in base alle regole ordinarie, se sussistono specifiche esigenze d'impresa, il datore di lavoro può unilateralmente "mettere in ferie" il proprio dipendente, ma per le sole "ferie maturate" (non per quelle in maturazione in corso d'anno).

Tale facoltà sussiste solo per turni di ferie 2020 non già "confermati" al lavoratore, come da norma del contratto collettivo.

In caso contrario, cioè se il piano ferie 2020 fosse stato già confermato dal datore di lavoro, per modificare i turni di ferie occorrerebbe invece, secondo l'art. 55, alinea 4 CCNL ABI, la "comune intesa" tra le parti.

Tuttavia, la situazione emergenziale attuale, sulla cui base questa azienda bancaria ha unilateralmente contattato singoli lavoratori per obbligare loro ad un collocamento in ferie anticipato in questo periodo, è senza precedenti. Non è pacifico che tale situazione rientri nei "casi eccezionali" previsti dalla norma contrattuale e, dunque, richiedono la "comune intesa" tra datore di lavoro e singolo lavoratore.

Non è neppure pacifico che tale norma contrattuale possa perciò ritenersi superata legittimando quindi la nuova governance aziendale ad assumere iniziative di rigore.

Sulla materia dell'utilizzo delle ferie come misura obbligatoria per fronteggiare la riduzione o la sospensione dell'attività, in questa fase di emergenza Covid-19, è già intervenuto il "Protocollo condiviso" tra ABI e OO.SS. nazionali di categoria, sottoscritto il 16 marzo, che dichiara quanto sopra riportato.

Tale specifica previsione di settore può essere letta in parallelo con la previsione sancita, per le imprese dei settori della produzione, dal Protocollo sottoscritto il 14 marzo tra Governo, Confederazioni e alcune rappresentanze datoriali:

"utilizzare, in via prioritaria, gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (permessi annuali retribuiti, riduzione orario di lavoro, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione; nel caso l'utilizzo di questi istituti non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti".

Dal tenore di tali disposizioni pattizie si ricava una disciplina che riconosce nell'emergenza Covid-19 il presupposto per il quale l'uso delle ferie come misura collettiva per fronteggiare la riduzione o la

sospensione dell'attività è di fatto parificato all'uso degli ammortizzatori sociali.

Insomma, così come devono essere le parti collettive a ricorrere insieme ("prioritariamente") agli ammortizzatori sociali di settore, allo stesso modo occorre fare, conseguentemente, anche per il ricorso alle ferie obbligatorie.

La specifica previsione del Protocollo ABI fa riferimento a un necessario confronto a livello di settore per l'attuazione delle suddette misure governative.

Una ulteriore criticità riguarda il seguente aspetto: **non è certo che le ferie assolvano alla propria funzione costituzionale di garantire il recupero psico-fisico del lavoratore**, qualora le stesse venissero forzatamente concentrate in un periodo di confinamento domiciliare indotto dalla situazione sanitaria attuale. Anche tale aspetto deve essere opportunamente presidiato dagli accordi collettivi.

Ricordiamo inoltre che a livello territoriale sono state trovate numerose alternative, tra le quali, giorni di permesso retribuiti, intensificazione della formazione online da casa, ed altre soluzioni.

Cosa fare, come fronteggiare e correttamente governare questa come le varie ed ulteriori questioni che una situazione eccezionale come quella che stiamo vivendo, nel comune interesse di dare a questa azienda una possibilità di ripresa, ma senza massacrare le forse "pulite ed oneste" nel Gruppo BPB?

Istituendo urgentemente un tavolo tecnico-operativo che coinvolga i responsabili della gestione del personale, le rappresentanze dei lavoratori e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Nulla di straordinario rispetto a quello che già ABI e OO.SS. nazionali hanno convenuto.

E' sorprendente come codesto management sia restio ad assumere una condotta condivisa della gestione dell'emergenza, ma lascia ampia "creatività" a pezzi dell'azienda che non dovrebbero e non potrebbero avere competenza su questioni che ricadono pesantemente sui lavoratori e le lavoratrici, causando ulteriore difficoltà a quest'azienda già da tanto in affanno, iniziative dispotiche e "verbali" che inaspriscono le relazioni interne all'azienda stessa.

Ad esempio una differente valutazione dei "servizi e degli uffici essenziali" lasciata all'iniziativa del singolo responsabile, magari di filiale, non assicurando omogeneità del servizio offerto dalla Banca!

Oppure la soluzione, per alcuni, del "trasferimento" a casa dei proprio desk-top aziendale, superando così le difficoltà per la concessione di smart-working.

Probabilmente ciò avviene perché nessuno sa cosa fare. Sembra una Banca acefala.

Un caos totale, pericolosissimo per il futuro dei nostri posti di lavoro.

Per ora **invitiamo quei Colleghi** che dovessero ricevere **una "sollecitazione aziendale" a**

formalizzare una richiesta di ferie di loro propria iniziativa:

– richiedere invece una precisa comunicazione scritta di messa in ferie d’iniziativa aziendale. Comunicazione che, per le ferie a iniziativa aziendale, prevede il preavviso (e, in caso di conferma già avvenuta dei turni di ferie 2020, anche l’accordo tra datore di lavoro e lavoratore). Il termine di preavviso, secondo correttezza e buona fede, deve essere tale da consentire al lavoratore di organizzare in modo conveniente il riposo.

– Qualora ci fosse una richiesta di ferie da parte dell’azienda, si lasci **opportunamente** traccia di tale **causale, da inserire nella procedura personale di assenza nel riquadro**

Motivazione: “FERIE A INIZIATIVA AZIENDALE”

soprattutto in caso di futuri ulteriori provvedimenti del Governo, o accordi collettivi, anche a livello aziendale o di gruppo, che possano riconoscere come legittime nuove causali di assenza per il Covid-19 e consentire, in tal caso un recupero (“ora per allora”) di giorni di ferie già disposti dal datore di lavoro.

Solleciti il confronto con la Banca, appena cominciato, che sia costruttivo e civile. Cioè diverso da quello sino ad ora offerto, retaggio di un passato “feudale”.

Noi lavoratori e lavoratrici resteremo uniti e continueremo a partecipare in modo responsabile e costruttivo alle sorti del Gruppo BPB

Riusciremo a sconfiggere l’incapacità organizzativa e la “pigrizia” mentale dei Responsabili a ciò avvezzi, anche a costo di chiedere a terzi gli opportuni e legali interventi.

Rimaniamo in attesa di un riscontro da parte dell’azienda.

Bari, il 20 marzo 2020

**Segreteria di Coordinamento
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari**