



L'ENUNCIAZIONE

Dopo aver denunciato nella giornata del 16 giugno, durante l'incontro con l'azienda, l'ennesima violazione alle normative del CCNL in merito alle chiusure aziendali, la Società incurante della diffida emana comunicazioni interne (prot. n. U/5030/20) in ulteriore violazione delle norme, del buon senso, del CCNL e degli accordi aziendali.

Si intima ai lavoratori di decidere il 50% delle ferie spettanti e degli eventuali arretrati entro il 26 giugno per il periodo estivo, di programmare le restanti ferie entro il 31 dicembre dell'anno secondo **presunti** accordi aziendali in vigore (*forse qualcuno farebbe meglio a verificare visto che nessun accordo in merito è stato mai siglato*) tutto ciò senza tener conto di quanto consumato dai lavoratori per difendersi dalla CIGO e soprattutto, viste le disposizioni del governo, senza sapere l'intenzioni dell'azienda sulla possibilità di attivare ulteriori 4 settimane di Cassa Integrazione, quindi le ferie potrebbero servire per una ulteriore difesa dagli ammortizzatori sociali.

Inoltre, questa comunicazione, assieme a quella delle chiusure, lascia un sapore acre e amaro dopo le innumerevoli assicurazioni aziendali che sulle chiusure e sulle ferie la Società avrebbe avuto un atteggiamento diverso in considerazione della situazione creatasi con l'emergenza Covid-19; parole spese al vento in tutte le Aziende del Gruppo fino ad arrivare all' "ENUNCIAZIONE" che "come Mosè scese dal monte Sinai con le tavole della Legge il Guru della Società ha pronunciato il Verbo".

In barba al CCNL ed agli accordi aziendali, tant'è che se di regole dobbiamo parlare nulla si è detto in merito all'orario estivo negli uffici per i mesi di luglio e agosto (accordo del 24 marzo 1998) che prevede l'utilizzo delle ferie dei lavoratori in aggiunta alle chiusure ed in aggiunta alla richiesta delle spettanze, con questa logica i lavoratori dovrebbero avere un montante di permessi e ferie pari a tre mesi annui.

La violazione dell'accordo sull'orario estivo del 24 marzo 1998 ripercorre l'attività antisindacale posta in essere dalla Società per svilire il ruolo e l'immagine del Sindacato.

Le scriventi OOSS. vogliono infine precisare, *per chi sino ad oggi non ha avuto il tempo di farsi una cultura, che l'art.10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n.66 (modificato dall'art.1 del D.Lgs. 19 luglio 2004, n.213) stabilisce la durata minima delle ferie, ribadendo che il periodo annuale di ferie retribuite non può essere inferiore a quattro settimane e che i contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di miglior favore.*

Il periodo minimo di ferie annuali di quattro settimane va goduto, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina per le particolari categorie di cui all'art.2, comma 2 (*servizi di protezione civile, compresi i vigili del fuoco, strutture giudiziarie e penitenziarie ed altri servizi essenziali*), per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore/lavoratrice, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, **nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.**

Dall'affermazione "salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva" deriva

l'attribuzione di un ampio potere derogatorio alla contrattazione collettiva, così come precisato dal Ministero del Lavoro (*Circ. 3.03.2005, n.8 e Prot. 8.10.2006, n.4908*).

Conseguentemente, la contrattazione collettiva ha la facoltà di:

- 1. fissare le regole per il godimento delle 4 settimane di ferie obbligatorie e di quelle, eventuali, eccedenti tale durata minima;**
- 2. ridurre il limite delle 2 settimane che il legislatore ha stabilito come periodo minimo da godere nell'anno di maturazione** (*tale possibilità deve però tenere conto che l'eventuale accordo non vanifichi la finalità delle ferie - che è quella del recupero delle energie psico-fisiche e della cura delle relazioni affettive e sociali del lavoratore/lavoratrice - e sia, in ogni caso, motivato da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da esigenze aziendali serie*);
- 3. derogare al tetto massimo di 18 mesi per la fruizione delle ferie per le quali non vi è l'obbligo del godimento nell'anno di maturazione, con la precisazione che l'eventuale periodo più ampio concordato collettivamente non vada oltre un limite per cui la fruizione delle stesse ne risulti snaturata**

Le due settimane da godere nell'anno di maturazione, se richiesto dal lavoratore/lavoratrice, devono essere necessariamente consecutive.

Nel caso di orario espresso come media settimanale (*in un determinato periodo non superiore all'anno - art.2, D.Lgs. n.66/2003*), i contratti collettivi possono stabilire i criteri e le modalità di regolazione.

Da quanto finora esposto si evince che nessun obbligo può essere imposto ai lavoratori soprattutto in un frangente come questo dove "grano salis" non sarebbero servite "ENUNCIAZIONI" ma come recita il CCNL era opportuno:

- informare
- concertare
- confrontarsi
- ed aprire un esame congiunto per una definizione che prendeva in considerazione le peculiarità del momento.

IN CONSIDERAZIONE DEL MANCATO CONFRONTO SI INVITANO PERTANTO LAVORATORI A RITENERSI LIBERI DI INTERAGIRE SECONDO LE PROPRIE ESIGENZE.

Lucca, lì 19 giugno 2020.

			
---	---	--	---