

**SLC - CGIL**  
**FISTel - CISL**  
**UILCOM - UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

## COMUNICATO

Dai primi di gennaio 2013 Ericsson, senza alcun confronto con le parti sindacali, ha diffuso una nuova normativa sull'utilizzo di Ferie e Permessi giustificata, a suo parere, dalla necessità di uniformare le differenti modalità di maturazione e fruizione presenti in azienda.

Al di là di alcuni aspetti che potrebbero anche essere condivisibili, su un punto le OOSS ritengono di essere in totale disaccordo e quindi difficilmente praticabile in maniera unilaterale dall'azienda: che i residui di ferie non goduti, trascorsi 18 mesi dall'anno di maturazione non siano più nella disponibilità del lavoratore e che non possano essere monetizzati.

Le OOSS ritengono che, qualora il lavoratore decorsi 18 mesi dalla maturazione del diritto alle ferie non abbia potuto godere totalmente dell'ammontare delle stesse, ciò sia imputabile essenzialmente all'Azienda che con la sua organizzazione del lavoro non pone le basi per un effettivo esercizio del diritto del lavoratore ad un periodo di recupero psico/fisico.

Debbono essere create le condizioni per la praticabilità del fondamentale diritto del lavoratore ad un periodo di riposo senza introdurre inutili meccanismi finalizzati alla perdita di tale diritto.

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL rammentano peraltro le ripetute indicazioni del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che al riguardo, precisa quanto segue.

- Il "periodo minimo legale di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro", Non dice peraltro che il lavoratore ne perde la disponibilità
- Durante il rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto a godere delle ferie maturate consecutivamente in caso di richiesta per due settimane nell'anno di maturazione e nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione per le ulteriori due settimane rientranti nel "periodo minimo" legalmente fissato.
- Reciprocamente il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire ed agevolare tale fruizione del periodo minimo di ferie, incorrendo in caso contrario nelle sanzioni di legge
- Possono, essere "monetizzate", le settimane o i giorni di ferie previsti dalla contrattazione collettiva in misura superiore al "periodo minimo" legale.
- Quanto, invece, alle quattro settimane di ferie considerate dal legislatore, le stesse, ove non godute entro il termine dei diciotto mesi successivi all'anno di maturazione – ovvero nel diverso e più ampio termine fissato dalla contrattazione – ed ove tale mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, **dovranno essere oggetto di specifico risarcimento**,

Le OOSS pertanto diffidano l'Azienda a dare seguito alle nuove disposizioni di servizio relative a ferie e permessi, disponibili peraltro ad affrontare in specifico incontro i problemi connessi al recupero psicofisico dei lavoratori.

Roma 09/01/2013

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL