



COMUNICATO

Gentili Colleghi,

a seguito dell'ultima comunicazione inoltrata via *email* da HR ad oggetto **Piano ferie e chiusure aziendali anno 2020**, fin da subito vogliamo chiarire come gli accordi appena sottoscritti non si configurino in alcun modo come accordi per lo smaltimento delle ferie.

Al contrario la portata degli accordi sottoscritti sono da ricondursi esclusivamente all'utilizzo delle risorse accantonate presso la sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà la cui finalità è finanziare *"interventi di tutela economica in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria"*.

Nel predisporre il piano ferie estivo – pertanto – dobbiamo avere chiaro che una parte di quei giorni in realtà non saranno imputabili a ferie bensì a giorni di sospensione dell'attività lavorativa finanziati dal Fondo.

Per dirlo con le parole utilizzate dall'Azienda stessa durante le sedute di trattativa [...] *avremo la possibilità di venti giorni di ferie aggiuntive pagate dal Fondo [...]*

Non dobbiamo infatti scordarci che il Fondo di Solidarietà, in questa specifica sezione, è finanziato da tutti i lavoratori con un prelievo in busta paga (la casellina del cedolino è quella con la scritta CASPO/FLCA) pari allo 0,10% dell'imponibile contributivo, e da uno 0,20% versato dall'Azienda.

Si tratta in buona sostanza di "soldi" dei lavoratori che, il decreto Cura Italia, autorizza ad utilizzare nel caso in cui venga sospesa o ridotta l'attività lavorativa *"per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*.

Precisiamo quanto sopra proprio perché, purtroppo, dobbiamo rilevare che la comunicazione inviata ieri da HR ha tralasciato tutto ciò. Riteniamo inoltre che non faccia chiarezza sulla natura degli accordi, rischiando di ingenerare al contrario, confusione e sdoganando potenziali comportamenti da parte delle singole direzioni non coerenti da quanto da noi sottoscritto.

Pertanto, per rispondere ai numerosi dubbi sollevati cerchiamo di seguito, anche con alcuni esempi, di fare necessaria chiarezza e trasparenza su questo aspetto, rimandando ad eventuali ulteriori note per gli altri istituti riportati nell'accordo.

Ogni collega avrebbe già dovuto ricevere da HR contestualmente alla mail la propria situazione delle ferie residue al 31 maggio, tuttavia si può già verificare quanti giorni di ferie dover inserire nel piano ferie partendo dai dati riportati nello specchio presente alla fine della seconda pagina del cedolino di maggio, secondo la formula seguente:

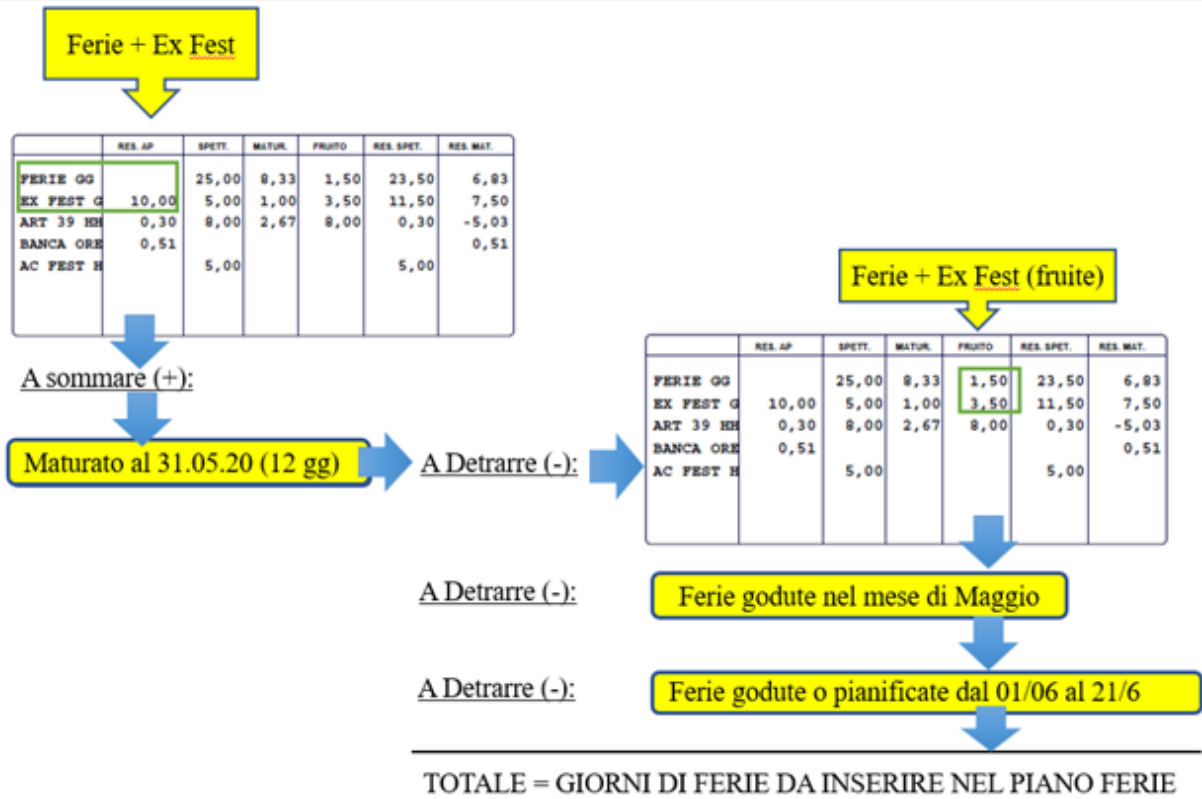
FERIE + EX FEST di colonna 1 (RES. A.P.)	+
MATURATO AL 31.05.20 (12 gg convenzionali)	-
FERIE + EX FESTIVITA' di colonna 5 (FRUITO)	-
FERIE GODUTE a maggio	-

FERIE GODUTE O PIANIFICATE DAL 1.6 AL 21.6 =

NUMERO GIORNI DI FERIE DA INSERIRE NEL PIANO FERIE

Solo dopo aver esaurito questi giorni, ogni collega potrà beneficiare di 20 giorni al massimo di “assegno ordinario da Fondo di Solidarietà”; fermo il minimo complessivo di giorni da inserire pari a 20. A tal fine dovrebbe essere implementata (il condizionale a questo punto è d’obbligo) in Infinity un’opposita causale.

Un esempio specifico può aiutare alla migliore comprensione del meccanismo:



Nel fruito vengono già conteggiati i 4 giorni di chiusura pasquale mentre la chiusura del 1 giugno dovrà essere sottratta.

Segnaliamo l’opzione di donare giorni di ferie solidali alla neo costituita “Banca ferie emergenza Covid”, anche al fine di raggiungere un residuo compatibile con l’ottenimento dei giorni finanziati dal Fondo e gli altri istituti previsti negli accordi.

Cordiali saluti.

Milano, Roma, Verona 10 giugno 2020

First CISL – Fisac CGIL – FNA – SNFIA – Uilca UIL