



## ACCORDO AGGIORNAMENTO PIANO INDUSTRIALE 2019-2020: ISTRUZIONI OPERATIVE “SOCIAL DAY”

### Premessa

L'Accordo quadro sull'aggiornamento del Piano industriale 2019-2020 sottoscritto il 26 ottobre scorso estende al 2018 le misure già adottate in precedenza aventi il duplice obiettivo di favorire la **conciliazione delle esigenze personali e familiari con l'attività lavorativa** e conseguire il fine aziendale di contenimento del costo del lavoro.

In particolare si ripropone anche per l'anno 2018 la possibilità:

1. per **tutti** i dipendenti di richiedere **periodi di congedo retribuito al 40%** (c.d. giornate di *Social Day*);
2. in favore delle mamme e dei papà che usufruiranno del **congedo parentale** (cosiddetta **maternità/paternità facoltativa**, retribuita al 30% dall'INPS) di beneficiare di una **integrazione economica del 20%**.

Con la presente nota (che fa seguito ai comunicati sull'Accordo quadro 26.10.2017 già diffusi) illustriamo in maniera più dettagliata queste due misure previste dall'intesa sottoscritta, rinviando alla Circolare di Gruppo n. 570/2017 per ulteriori indicazioni.

Per quanto riguarda la gestione delle giornate di solidarietà (finanziate dal Fondo di settore) in precedenza stabilite per i lavoratori provenienti dalle Bridge Banks dagli accordi sottoscritti nelle rispettive banche si rinvia al paragrafo nell'ultima pagina per alcune precisazioni.

*Concludiamo questa premessa ricordando che le richieste di Social Day non sono da sottoporre preventivamente al proprio Responsabile, né per una presa visione, né tantomeno per ottenerne l'assenso, ma la domanda deve essere inviata direttamente all'Amministrazione del Personale.*

*Invitiamo le colleghe e i colleghi a segnalarci tempestivamente **eventuali pressioni** aventi l'obiettivo di **interferire con il processo di richiesta** o di indurre a **modificare** (in diminuzione o in aumento) **il numero delle giornate che si volessero richiedere.***

## SOCIAL DAY (o CONGEDI STRAORDINARI)

Nel prospetto seguente sintetizziamo le caratteristiche dei Social Day mentre per il calcolo dell'incidenza percentuale sulla retribuzione in caso di utilizzo a giornate (anziché a mesi) rimandiamo alla tabella excel che mettiamo a disposizione.

<b>Beneficiari</b>	Dipendenti del Gruppo a cui si applica il CCNL ABI (pertanto dall'1.07.2018 anche dipendenti Prestitalia), ivi inclusi i part time
<b>Richiesta</b>	Da presentare entro il 14.12.2017 utilizzando l'allegato 2 della Circolare di Gruppo n. 570/2017 La richiesta va indirizzata direttamente all'Amministrazione del Personale e non deve passare al vaglio del proprio diretto responsabile.
<b>Periodo di fruizione</b>	Da gennaio a dicembre 2018

<b>Modalità di fruizione</b>	A giorni interi (non è prevista la riduzione oraria) A mesi interi (dal primo all'ultimo giorno del mese)		
<b>Durata massima</b>	Per fruizione a giorni:	nel mese:	max 12 giorni
		nella settimana ( <u>vedi anche nota "Importante"</u> )	max 4 giorni
	Per fruizione a mesi:	12 mesi	
<b>Pianificazione (in caso di accoglimento)</b>	Per fruizione a mesi:	automaticamente inseriti in procedura GeripWeb	
	Per fruizione a giorni:	nell'ambito della pianificazione complessiva delle ferie 2018	
<b>Possibilità di cessazione anticipata o di prolungamento</b>	Eventuali richieste saranno valutate dall'azienda per i casi di forza maggiore ovvero di comprovate situazioni di gravità per ragioni personali, familiari o di salute.		
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>			
<b>Retribuzione</b>	Per fruizione a giorni:	se fruiti 4 giorni nella settimana	40% per 6 giorni (1 solo giorno al 100%) Quindi tale opzione risulta meno conveniente dal punto di vista economico in quanto la riduzione della retribuzione al 40% si applica a 6 giornate (le 4 di congedo + sabato e domenica).
		se fruiti da 1 a 3 giorni alla settimana	40% per i soli giorni di congedo. <b>Attenzione!</b> Se tra 2 giornate di congedo sono compresi <b>giorni non lavorativi</b> (sabato e domenica o festività infrasettimanali) la riduzione si applica anche a questi.
	Per fruizione a mesi:	40% (12 giorni pienamente retribuiti e i restanti 18 non retribuiti).	
<b>Tredicesima (ed ex Premio di rendimento ove spettante)</b>	Per ogni giorno di congedo riduzione di 1/360		
<b>Contributi previdenziali</b>	Commisurati alla retribuzione e <b>quindi ridotti al 40%</b> : in tal modo si garantisce la copertura della settimana ai fini INPS (vedi però anche nota " <b>Importante</b> ")		
<b>TFR</b>	Per fruizione a mesi:	non matura.	
	Per fruizione a giorni:	matura solo se non si superano i 15 giorni di congedo nel mese (i 15 giorni si superano per esempio in caso di fruizione di 4 giorni per 3 settimane o se il trattamento del 40% riguarda anche giorni non lavorativi).	
<b>Previdenza complementare</b>	In molti casi valgono gli stessi principi enunciati per il TFR (occorre però fare riferimento al regolamento del fondo di previdenza al quale si è iscritti).		

### ALTRI ASPETTI

<b>Ferie</b>	Per fruizione a mesi:	si riducono di 1/12 (un dodicesimo) per ciascun mese di assenza.
	Per fruizione a giorni:	si riducono di 1/12 (un dodicesimo) ogni 30 giornate (per esempio se in base all'anzianità spettano 25 giorni di ferie in caso di fruizione di 90 giornate di congedo le ferie si ridurranno come segue: 1/12 di 25 X 3 = 6 giorni).
<b>Ex festività</b>	<p><b>Attenzione!</b></p> <p>Se si fruisce di giorni di congedo in concomitanza con le festività sopresse: <b>19 marzo 2018 - 10 maggio 2018 - 31 maggio 2018 - 29 giugno 2018 non matura il diritto alla giornata di ex festività.</b></p> <p>Quindi occorre possibilmente evitare di fissare come congedo le date citate perché altrimenti <b>le ex festività spettanti per il 2018 si ridurrebbero</b> per un numero di giorni equivalenti (e si fruirebbe di un giorno di congedo remunerato al 40% a fronte della perdita di una giornata pagata al 100%).</p>	
<b>Semifestività</b>	Nelle giornate semifestive (vigilia di Ferragosto, vigilia di Natale, 31 dicembre, Santo Patrono, e vigilia di Pasqua in caso di sabato lavorativo) è preferibile evitare di pianificare congedi in quanto <b>la riduzione del 40% si applicherebbe all'intera giornata.</b>	
<b>Permessi ex legge 104</b>	Ogni 10 giorni retribuiti al 40% nel mese non matura un giorno di permesso ex legge 104/1992. Per ragioni previdenziali occorre <b>evitare di utilizzare i permessi per legge 104 a completamento di una settimana</b> in cui si è usufruito del congedo ( <u>vedi anche nota "Importante"</u> ).	
<b>Malattia</b>	Malattia insorta durante il congedo:	non interrompe il periodo di congedo stesso (la retribuzione sarà del 40%).
	Malattia insorta prima dell'inizio del congedo:	sostituisce (ed è retribuita al 100%) i periodi di assenza per congedo straordinario.
<b>Maternità insorta durante il congedo</b>	Interrompe il periodo di congedo su cui "prevale" come causale di assenza	
<b>Svolgimento di altra attività lavorativa nei periodi di congedo</b>	Non può esser svolta se in conflitto o contraria agli interessi aziendali e/o incompatibili con i doveri d'ufficio e contrattuali. In ogni altro caso il dipendente è comunque tenuto a fornirne preventiva informazione all'azienda.	

#### **Importante**

Il limite di 4 giornate lavorative di congedo a settimana è determinato dal fatto che in mancanza di almeno un giorno lavorato a settimana, l'INPS non considererebbe tale settimana ai fini dell'anzianità lavorativa. Pertanto in generale chi intendesse fruire di intere settimane di assenza potrà ricorrere per i restanti giorni a ferie, ad ex festività, a banca ore o a ROL.

Al contrario, il ricorso ad assenze a carico dell'INPS (**maternità facoltativa, donazione sangue o permessi ex legge 104**) **non consente la copertura della settimana ai fini INPS**, per cui occorre possibilmente **evitare le assenze con tali giustificativi** a completamento della settimana. **Attenzione!**

## **BRIDGE BANKS: PRECISAZIONE**

Per i lavoratori provenienti dalle Bridge Banks si precisa che restano **confermate le giornate di solidarietà (finanziate dal Fondo di settore) già previste dagli accordi sottoscritti nelle rispettive banche.**

Qualora l'INPS non autorizzasse, per la copertura economica di tali giornate, l'utilizzo delle risorse del Fondo, la sospensione dell'attività lavorativa riguarderà le sole giornate obbligatorie e tali giornate saranno trasformate automaticamente in Social Day.

Resta ferma naturalmente la **possibilità per i colleghi delle Bridge Banks di richiedere ulteriori giornate volontarie di Social Day.**

## **CONGEDO PARENTALE: INTEGRAZIONE DEL 20%**

Le mamme e i papà dipendenti del Gruppo che nel corso del 2018 usufruiranno del congedo parentale (cosiddetta maternità/paternità facoltativa) beneficeranno di una integrazione del 20% della retribuzione lorda, aggiuntiva rispetto all'indennità INPS del 30% (vedi oltre) che verrà **erogata in maniera posticipata e in un'unica soluzione a febbraio 2019.**

Si ricorda che l'indennità del 30% è prevista per legge per una durata massima complessiva (per entrambi i genitori) di 6 mesi e per periodi fruiti entro i 6 anni di età del bambino. I contributi figurativi riconosciuti dall'INPS sono commisurati alla retribuzione piena.

Bergamo, 24 novembre 2017

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Ugl Uilca-Uil Unisin  
Coordinamenti Gruppo UBI**