



## APPROFONDIMENTO ACCORDO 8 NOVEMBRE 2018

### SOCIAL DAYS E CONGEDI PARENTALI

Con la presente nota (che fa seguito al comunicato sull'Accordo 8 novembre 2018 già diffuso nei giorni scorsi) illustriamo in maniera più dettagliata le caratteristiche dei **CONGEDI STRAORDINARI** (c.d. *Social Day*). Precisiamo che **le richieste non sono da sottoporre preventivamente al proprio Responsabile**, né per una presa visione, né tantomeno per ottenerne l'assenso, ma la domanda dovrà essere inviata direttamente all'Amministrazione del Personale (v. *anche oltre*).

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.

In chiusura ricordiamo anche quanto previsto dall'Accordo in tema di integrazione economica in caso di fruizione di periodi di **CONGEDO PARENTALE**.

### SOCIAL DAY o CONGEDI STRAORDINARI

Per il calcolo dell'incidenza percentuale sulla retribuzione in caso di utilizzo a giornate rimandiamo alla tabella excel che mettiamo a disposizione.

<b>Beneficiari</b>	Tutti i Dipendenti del Gruppo ivi inclusi i part time		
<b>Richiesta</b>	Da presentare utilizzando l'allegato 2 della Circolare di Gruppo n. 530/2018 <b>entro il 14.12.2018</b> . Eventuali, anche ulteriori, richieste per il solo periodo febbraio-dicembre 2019 potranno essere presentate entro il <b>10.01.2019</b> . La richiesta va indirizzata direttamente all'Amministrazione del Personale e non deve passare al vaglio del proprio diretto responsabile. <b>Importante:</b> Considerato che l'Accordo prevede che l'Azienda ai fini della concessione debba tenere in particolare considerazione le <b>situazioni di particolare gravità</b> (personale, familiare e di salute), consigliamo di rendere nota la sussistenza di tali situazioni con una annotazione sul modulo, eventualmente precisandole in una comunicazione accompagnatoria. 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 2019		
<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 giorni:	nell'ambito della pianificazione complessiva delle ferie 2019	
	Per fruizione a mesi:	automaticamente inseriti in procedura GeripWeb	

<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.
--	---

### TRATTAMENTO ECONOMICO

<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 ai fini della copertura ai fini INPS</b> ")		
<b>TFR</b>	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).	
	Per fruizione a mesi:	non matura.	
<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 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).
	Per fruizione a mesi:	si riducono di 1/12 (un dodicesimo) per ciascun mese di assenza.

<b>Ex festività</b>	<p><b>Attenzione!</b></p> <p>Se si fruisci di giorni di congedo in concomitanza con le festività soppresse: <b>19 marzo 2019 - 30 maggio 2019 - 20 giugno 2019 - 4 novembre 2019</b> (e 29 giugno 2019 per i colleghi il cui orario preveda il sabato lavorativo) <b>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 2019 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>	<p>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></p>	
<b>Permessi ex legge 104</b>	<p>Ogni 10 giorni retribuiti al 40% nel mese non matura un giorno di permesso ex legge 104/1992.</p> <p>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>).</p>	
<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.	

### **Attenzione: importante ai fini della copertura ai fini INPS!**

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.

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

I dipendenti del Gruppo che nel corso del 2019 usufruiranno del congedo parentale (cosiddetta maternità/paternità facoltativa) beneficeranno di una integrazione da parte di UBI del 20% della retribuzione lorda, aggiuntiva rispetto all'indennità INPS del 30%.

Tale erogazione aggiuntiva avverrà **in un'unica soluzione a febbraio 2020 e verrà calcolata tenendo conto anche dei congedi fruiti a ore.**

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, 26 novembre 2018

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