

Accordo 17 Ottobre 2024 - Aspettativa retribuita per i c.d. sospesi ex art. 3

1. I c.d. sospesi ex Art. 3 Accordo 17 ottobre 2024 saranno destinatari di un periodo di aspettativa precedente all'accesso all'esodo?

Il periodo di aspettativa previsto dall'Accordo 7 ottobre 2024 è destinato a favore di coloro già avevano formulato la propria volontà di adesione in occasione del precedente Piano ma la cui domanda era stata gestita come "sospeso"; tali domande, ai sensi dell'articolo 3 del suddetto Accordo, vengono ora accolte attribuendo a tali dipendenti un periodo di aspettativa retribuita, legata alla gestione degli impatti di possibili interventi di modifica alla c.d. aspettativa di vita - che saranno resi noti solo alla fine di dicembre 2024 – per consentire agli stessi e all'Azienda di non eccedere il periodo massimo di permanenza a Fondo di Solidarietà, pari a 60 mesi.

2. I c.d. "sospesi" possono invece essere destinatari di un posticipo della cessazione fino a 12 mesi?

Sì, l'Accordo 17 ottobre 2024 all'art. 5 prevede che l'Azienda possa esercitare questa facoltà anche nei confronti degli aderenti c.d. sospesi, con un preavviso di 30 giorni; in tale eventualità potrebbe non essere più necessario – al fine della gestione degli impatti di possibili interventi di modifica alla c.d. aspettativa di vita sul periodo massimo di permanenza a Fondo di Solidarietà – l'attribuzione di periodi di aspettativa retribuita.

3. La attribuzione dell'aspettativa retribuita comporta una modifica della mia data di cessazione?

Sì, la data di cessazione originariamente prevista viene differita in funzione del periodo di aspettativa attribuito (es. cessazione originariamente prevista 30 novembre 2024 per accesso al Fondo di Solidarietà 1° dicembre 2025, a fronte dell'attribuzione di un periodo di aspettativa retribuita fino al 1 febbraio 2025 la cessazione slitta al 31 gennaio 2025, con accesso al Fondo di Solidarietà a partire dal 1° febbraio 2025).

4. Il periodo di aspettativa potrebbe essere prolungato rispetto a quanto definito inizialmente?

Sì, l'attribuzione del periodo di aspettativa ha lo scopo attuare un differimento della data di cessazione degli aderenti al Fondo di Solidarietà finalizzato a gestire le eventuali modifiche che verranno apportate alla c.d. aspettativa di vita – modifiche che saranno rese note solo alla fine di dicembre 2024 – e consentire il rispetto del periodo massimo di permanenza al Fondo di 60 mesi da parte degli aderenti stessi. Qualora le eventuali modifiche alla c.d. aspettativa di vita fossero tali da richiedere un ulteriore breve differimento della cessazione, l'Azienda provvederà a dare comunicazione agli interessati, prolungando il periodo di aspettativa inizialmente indicato, con la correlata modifica della data di cessazione e di accesso al Fondo di Solidarietà.

5. Quale trattamento economico mi verrà corrisposto durante il periodo di aspettativa retribuita?

Il periodo di aspettativa sarà retribuito al 100% delle competenze spettanti contrattualmente, compresi eventuali assegni ad personam in corso di pagamento, ad esclusione di quelle legate alla effettiva presenza in servizio (indennità modali, buoni pasto, maturazione ferie, spola, ecc.).

Gli importi corrisposti come sopra indicati saranno computati ai fini TFR e contributivi – secondo le previsioni di legge e di contratto - sia per la previdenza obbligatoria sia per quella complementare.

6. Durante il periodo di aspettativa retribuita vengono mantenute la copertura sanitaria, i versamenti a previdenza complementare a carico azienda e le condizioni creditizie applicate tempo per tempo ai dipendenti?

Sì, durante il periodo di aspettativa il dipendente rimane tale e mantiene la copertura sanitaria, i versamenti a previdenza complementare a carico azienda e le condizioni creditizie applicate tempo per tempo ai dipendenti.