



## “SOCIAL DAY”, CONGEDI PARENTALI e PART TIME

### Novità introdotte dall'Accordo 8 novembre 2017 / Circolare NO2017163 del 13 dicembre 2017

L'Accordo dell'8 novembre 2017 ha introdotto **in via sperimentale e per il solo 2018** l'istituto dei **“Social Day”** (già sperimentati in altre Aziende) che ha 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** (obiettivo da raggiungere: 3.000 giornate complessive). In particolare l'Accordo prevede:

1. Per **tutti** i dipendenti, di richiedere **periodi di congedo retribuito al 40%** (*Social Day*);
2. Un'**integrazione economica del 20%** in favore delle mamme e dei papà che usufruiranno del **congedo parentale** (cosiddetta **maternità/paternità facoltativa**, retribuita già al 30% dall'INPS);
3. Di **favorire il ricorso al Part Time** prevedendo, per le nuove trasformazioni del rapporto di lavoro da *Full Time* a far data dal 1 gennaio 2018, di far pervenire le relative richieste **direttamente ed esclusivamente alla Direzione Risorse/GRU**.

Con la presente nota illustriamo i dettagli di queste misure, così come previste dall'Accordo e regolamentate dalla **Circolare NO2017163 del 13 dicembre 2017**.

## SOCIAL DAY (congedi straordinari)

<b>COSA SONO</b>	Giorni di assenza da lavoro <b>aggiuntivi</b> rispetto a Ferie, ex Festività, Banca Ore (e dunque congedi <b>straordinari</b> ), da decidere e fruire su base assolutamente <b>volontaria</b> per i quali è garantita una <b>retribuzione/contribuzione al 40%</b> . E' una misura intesa come <b>strumento volontario</b> (da utilizzare per esigenze personali e familiari) <b>che concorre al risparmio dei costi</b> previsto e concordato in Accordo. Se si dovesse cogliere un obiettivo vicino alle <b>3.000</b> giornate per il 2018 l'effetto sarebbe tale che, sommato alle 45 uscite realizzate (ed a verifica congiunta con l'Azienda sugli obiettivi complessivi dell'Accordo), sarebbe scongiurato <b>qualsiasi ulteriore intervento sul costo del lavoro</b> ; ci riferiamo, ad esempio, al ricorso alla solidarietà, <b>NON</b> previsto in Accordo ma ipotizzabile in futuro nel caso in cui non si dovessero cogliere e verificare gli obiettivi concordati.
<b>Beneficiari</b>	Tutti i Dipendenti della BPPB, ivi inclusi i part time
<b>Richiesta (operatività)</b>	Da presentare, utilizzando il modulo in Circolare <b>inizialmente entro il termine del 31 dicembre 2017</b> indicando il numero di giornate ( <b>max 40</b> ) di cui si intende fruire. Sarà comunque possibile avanzare richiesta anche oltre tale termine (v. riquadro <b>Pianificazione</b> ); <b>in entrambi i casi non si deve avere al momento della formalizzazione un residuo ferie anno precedente superiore ai 15 giorni</b> . La richiesta va indirizzata, <b>senza passare al vaglio del proprio Responsabile</b> , direttamente alla Direzione Risorse/GRU, unica struttura demandata alla preventiva autorizzazione.
<b>Periodo di fruizione</b>	Dalla data della Pianificazione prevista in Circolare (v. oltre) e per tutto il 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), sempre per un max di 40 giorni.
<b>Durata massima</b>	<b>Fruizione a giorni:</b> non è previsto in Circolare un max nel mese ma un max di 4 giorni nella settimana ( <b>leggi NOTA</b> ); <b>Fruizione a mesi:</b> possibile nei 12 mesi del 2018 ma per un max di 40 giorni.
<b>Pianificazione (operatività)</b>	Successivamente all'autorizzazione formale della Direzione Risorse, è previsto l'inserimento in procedura piano ferie <b>entro e non oltre il 16 febbraio 2018</b> . In caso di richiesta successiva al 31.12.2017 (v. riquadro <b>Richiesta</b> ), in caso di sopraggiunte esigenze e necessità impreviste, si potranno formalizzare le giornate, sempre nella stessa procedura e sempre dopo autorizzazione della Direzione Risorse/GRU.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

<b>Retribuzione</b>	<p><b><u>Fruizione a giorni</u></b>  <b>Da 1 a 4 giorni alla settimana:</b>            40% per i soli giorni di congedo. <b>Attenzione!</b> <b><u>Se però tra 2 giornate di congedo sono compresi giorni non lavorativi (sabato e domenica o festività infrasettimanali) la riduzione si applica anche a questi.</u></b></p> <p><b><u>Fruizione a mesi</u></b>            40% (12 giorni pienamente retribuiti e i restanti 18 non retribuiti).</p>
<b>Tredicesima</b>	Per ogni giorno di congedo riduzione pari a 1/360
<b>Contributi previdenziali</b>	Commisurati alla retribuzione e <b>quindi ridotti al 40%</b> : in tal modo si garantisce la copertura della <b>settimana INPS (leggi NOTA)</b> .
<b>TFR</b>	<p><b><u>Fruizione a giorni</u></b>  <b>NON</b> matura <b>solo se si superano i 15 giorni nel mese</b> di congedo (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).</p> <p><b><u>Fruizione a mesi</u></b>  <b>NON</b> matura.</p>
<b>Previdenza integrativa</b>	Nella gran parte dei casi varranno gli stessi principi validi per il TFR: occorrerà però fare riferimento al Regolamento del Fondo di previdenza cui si è iscritti.

## ALTRI ASPETTI

<b>Ferie</b>	<p><b><u>Fruizione a giorni</u></b>            Si riducono di <b>1/12</b> (un dodicesimo) ogni <b>30 giornate</b>.</p> <p><b><u>Fruizione a mesi</u></b>            Si riducono di <b>1/12</b> (un dodicesimo) <b>per ciascun mese di assenza</b>.</p>
<b>Ex festività</b>	<b>Attenzione!</b> Se si fruiscie di giorni di congedo in concomitanza con le festività sopresse: <b>19 marzo 2018 - 10 maggio 2018 - 31 maggio 2018 - 29 giugno 2018</b> <b>NON</b> matura il diritto alla giornata di ex festività. Quindi occorre possibilmente evitare di fissare come congedo le date citate perché altrimenti le <b>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%).
<b>Semifestivo</b>	Nelle giornate semifestive ( <b>vigilia di Ferragosto, vigilia di Natale, 31 dicembre, Santo Patrono</b> ) è preferibile evitare di pianificare congedi in quanto <b>la riduzione del 40% si applicherebbe all'intera giornata</b> .
<b>Permessi ex Legge 104/1992</b>	Ogni 10 giorni retribuiti al 40% nel mese non matura un giorno di permesso ex L. 104. Per ragioni previdenziali occorre <b>evitare di utilizzare i permessi per L. 104 a completamento di una settimana in cui si è usufruito del congedo (leggi NOTA)</b> .
<b>Malattia</b>	<p><b><u>Malattia insorta durante il congedo:</u></b> non interrompe il periodo di congedo stesso (la retribuzione sarà del 40%).</p> <p><b><u>Malattia insorta prima dell'inizio del congedo:</u></b> sostituisce (ed è retribuita al 100%) i periodi di assenza per congedo straordinario.</p>
<b>Maternità insorta durante il congedo</b>	Interrompe il periodo di congedo su cui "prevale" come causale di assenza.
<b>Altra attività</b>	Durante il periodo di congedo al Personale che ne fruiscie è <b>vietato prestare a terzi la propria opera o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa o incompatibile con i doveri di ufficio</b> (come previsto da CCNL).

## NOTA - Importante - Attenzione!

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. 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%)

Alle mamme ed ai papà dipendenti della BPPB che faranno **richiesta direttamente alla Direzione Risorse/GRU (con un preavviso di almeno 5 giorni)** a decorrere dal 1 gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018 di **nuovi congedi parentali** (cosiddetta maternità/paternità facoltativa), verrà riconosciuta un'integrazione del 20% della retribuzione lorda giornaliera per ogni intera giornata fruita, aggiuntiva rispetto all'indennità INPS del 30%; tale integrazione verrà erogata con le competenze del mese in cui verrà riconosciuta la relativa indennità del 30% da parte dell'INPS. Nessuna erogazione integrativa è prevista per congedi parentali richiesti su base oraria. Si rammenta 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.

## PART TIME

Aver previsto in Accordo di favorire il ricorso al *Part Time* e di far **inoltrare le richieste direttamente alla Direzione Risorse/GRU** (che le valuterà verificandone le compatibilità con le esigenze organizzative) potrebbe "liberare" le/i colleghe/i dal "tappo" (psicologico e preventivo oltre che di resistenza alla concessione) storicamente esercitato in merito e nei loro confronti dai Responsabili di Dipendenza/Ufficio/Servizio (come pure dai relativi livelli superiori); nuove domande e nuove concessioni coglierebbero perciò un duplice obiettivo:

1. Garantire l'accesso al *Part Time* in maniera più libera e serena a chi finora ne è stato "escluso";
2. Concorrere all'obiettivo di riduzione dei costi sulla base di **scelta volontaria** di riduzione dell'orario di lavoro.

Altamura, 18 Dicembre 2017

**Organi di Coordinamento**  
**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL**  
**Banca Popolare di Puglia e Basilicata**