



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.

Beneficiari	Tutti i Dipendenti del Gruppo ivi inclusi i part time		
Richiesta	<p>Da presentare utilizzando l'allegato 2 della Circolare di Gruppo n. 530/2018 entro il 14.12.2018.</p> <p>Eventuali, anche ulteriori, richieste per il solo periodo febbraio-dicembre 2019 potranno essere presentate entro il 10.01.2019.</p> <p>La richiesta va indirizzata direttamente all'Amministrazione del Personale e non deve passare al vaglio del proprio diretto responsabile.</p> <p>Importante:</p> <p>Considerato che l'Accordo prevede che l'Azienda ai fini della concessione debba tenere in particolare considerazione le situazioni di particolare gravità (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.</p> <p>La richiesta va indirizzata direttamente all'Amministrazione del Personale e non deve passare al vaglio del proprio diretto responsabile.</p>		
Periodo di fruizione	Da gennaio a dicembre 2019		
Modalità di fruizione	A giorni interi (non è prevista la riduzione oraria) A mesi interi (dal primo all'ultimo giorno del mese)		
Durata massima	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	
Pianificazione (in caso di accoglimento)	Per fruizione a giorni:	nell'ambito della pianificazione complessiva delle ferie 2019	
	Per fruizione a mesi:	automaticamente inseriti in procedura GeripWeb	

Possibilità di cessazione anticipata o di prolungamento	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

Retribuzione	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. Attenzione! Se tra 2 giornate di congedo sono compresi giorni non lavorativi (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).
Tredicesima (ed ex Premio di rendimento ove spettante)	Per ogni giorno di congedo riduzione di 1/360		
Contributi previdenziali	Commisurati alla retribuzione e quindi ridotti al 40% : in tal modo si garantisce la copertura della settimana ai fini INPS (vedi però anche nota " Importante ai fini della copertura ai fini INPS ")		
TFR	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.	
Previdenza complementare	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

Ferie	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.

Ex festività	Attenzione! Se si fruisci di giorni di congedo in concomitanza con le festività sopresse: 19 marzo 2019 - 30 maggio 2019 - 20 giugno 2019 - 4 novembre 2019 (e 29 giugno 2019 per i colleghi il cui orario preveda il sabato lavorativo) non matura il diritto alla giornata di ex festività. Quindi occorre possibilmente evitare di fissare come congedo le date citate perché altrimenti le ex festività spettanti per il 2019 si ridurrebbero 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%).	
Semifestività	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 la riduzione del 40% si applicherebbe all'intera giornata.	
Permessi ex legge 104	Ogni 10 giorni retribuiti al 40% nel mese non matura un giorno di permesso ex legge 104/1992. Per ragioni previdenziali occorre evitare di utilizzare i permessi per legge 104 a completamento di una settimana in cui si è usufruito del congedo (<u>vedi anche nota "Importante"</u>).	
Malattia	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.
Maternità insorta durante il congedo	Interrompe il periodo di congedo su cui "prevale" come causale di assenza	
Svolgimento di altra attività lavorativa nei periodi di congedo	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**