



SOSPENSIONE LAVORATIVA VOLONTARIA

Con l'accordo del 9 marzo 2020, è stato prorogato l'utilizzo delle residue giornate di sospensione volontaria (circa 80.000) rivenienti dall'accordo precedente, a tutto il 2020. La concessione delle giornate di sospensione volontaria è subordinata alla pianificazione delle ferie, **eccezion fatta per i mesi di marzo e aprile**. E' prevista in ogni caso l'integrale fruizione in corso di anno della dotazione individuale di ferie.

SOSPENSIONE LAVORATIVA A 1 MESE INTERO (solo in casi particolari 2 mesi)*

Questa tipologia di sospensione funziona a mese intero e inizia il primo giorno di ciascun mese per tutte le seguenti causali:

CAUSALE	MOTIVAZIONE	DURATA
A	Assistenza a famigliari (coniuge o convivente, parenti o affini entro il terzo grado conviventi, genitori non conviventi) per motivi di salute comprovati	1 mese*
B	Motivi di studio debitamente comprovati	1 mese*
C	Assistenza alla prole dopo aver completato il periodo di astensione facoltativa e in continuità con esso	Da 1 mese a 3 mesi
D	Necessità personali di terapie collegate al benessere psico fisico del dipendente non rientranti in ambito malattia	1 mese*
E	Necessità di assenze finalizzate ad espletamento pratiche adozione	1 mese*
F	In via eccezionale per esigenze personali o famigliari connesse al contenimento della diffusione del COVID-19	1 mese*

SOSPENSIONE LAVORATIVA A GIORNI

Questa tipologia di sospensione è richiedibile da tutti i colleghi **fino ad un massimo di 3 giornate lavorative a settimana, per un massimo di 30 giorni nell'anno.**

In via eccezionale per esigenze personali e familiari connesse al contenimento della diffusione del COVID-19, potranno essere concesse fino a 5 giornate lavorative nel corso della settimana.

Di seguito un elenco di **regole e suggerimenti utili per la pianificazione**, al fine di evitare penalizzazioni sulla data di pensionamento ed avere la certezza che vengano accreditate dall'INPS le 52 settimane annue, utili ai fini pensionistici.

CONGEDI A GIORNATE

Le giornate di congedo saranno **retribuite al 40%** e i contributi alla previdenza obbligatoria INPS conteggiati proporzionalmente su quell'imponibile.

Di seguito alcuni esempi:

- **3 giornate, o meno**, nella stessa settimana: la retribuzione al 40% viene applicata esclusivamente alle giornate di congedo richieste, mentre le restanti verranno pagate al 100%;
- se si pianifica un congedo nelle giornate di **venerdì e il lunedì successivo, le giornate conteggiate al 40% saranno 4** (incluse sabato e domenica), lo stesso criterio verrà applicato per le festività infrasettimanali.
- **4/5 giornate di congedo nella stessa settimana**: opzione che risulta **sconveniente** da un punto di vista economico in quanto la riduzione della retribuzione al 40% viene applicata a 6/7 giornate (le 4/5 di congedo + sabato e domenica);

Per completare la settimana di assenza possono essere aggiunte: ferie, ex festività, banca delle ore, ROL. Le altre assenze indennizzate dall'INPS (maternità facoltativa, L.104/92, donazione sangue, etc.), sebbene utilizzabili, **fanno perdere il diritto** all'accredito dell'intera settimana contributiva.

IPOTESI DI CONGEDI A SINGOLA GIORNATA NEL MESE

	GG AL 40%	GG AL 100%	% RETR. MENS. PAGATA
CONGEDO DI 1 GIORNO IN UN MESE	1	29	98
CONGEDO DI 2 GIORNI IN UN MESE	2	28	96
CONGEDO DI 3 GIORNI IN UN MESE	3	27	94
CONGEDO DI 4 GIORNI IN UN MESE (NON NELLA STESSA SETTIMANA)	4	26	92

IPOTESI DI 3 GIORNI DI CONGEDO PER SETTIMANA

	GG AL 40%	GG AL 100%	% RETR. MENS. PAGATA
CONGEDO DI 3 GIORNI PER UNA SETTIMANA AL MESE	3	27	94
CONGEDO DI 3 GIORNI PER 2 SETTIMANE AL MESE	6	24	88
CONGEDO DI 3 GIORNI PER 3 SETTIMANE AL MESE	9	21	82
CONGEDO DI 3 GIORNI PER 4 SETTIMANE AL MESE	12	18	76

IPOTESI DI 4 GIORNI DI CONGEDO PER SETTIMANA

	GG AL 40%	GG AL 100%	% RETR. MENS. PAGATA
CONGEDO DI 4 GIORNI PER UNA SETTIMANA AL MESE	6	24	88
CONGEDO DI 4 GIORNI PER 2 SETTIMANE AL MESE	12	18	76
CONGEDO DI 4 GIORNI PER 3 SETTIMANE AL MESE	18	12	64

Tutti i mesi si considerano convenzionalmente di 30 giornate $[(n. \text{ gg di congedo} \times 40) + (n. \text{ gg restanti} \times 100)] / 30$

CONGEDI A MESI

La retribuzione mensile sarà pari al 40% e i contributi alla previdenza obbligatoria INPS conteggiati proporzionalmente. Il meccanismo di calcolo (3 giorni fissi a settimana retribuiti al 100% e i restanti 4 non retribuiti) garantisce l'accredito contributivo di 52 settimane annue, utili ai fini pensionistici.

REGOLE GENERALI

Ai fini dell'**accantonamento del TFR** segnaliamo che, in caso di assenza superiore a 15 giorni in un mese, **si perdono i relativi versamenti e non viene effettuato alcun accantonamento per tutta la mensilità** come nel caso, ad esempio, delle 4 giornate di congedo alla settimana per 3 settimane in un mese. In caso di assenze in un mese inferiori a 16 giorni, l'accantonamento del TFR è pari al

100% per tutta la mensilità.

Ogni **30 giornate** di assenza non interamente retribuite nell'anno solare (congedi compresi), la spettanza di **ferie** annuale verrà **ridotta di 1/12**. Le ferie già prenotate, coincidenti con le giornate di sospensione lavorativa, dovranno essere smaltite comunque entro il 31 dicembre 2016.

In caso di malattia si possono verificare due casistiche:

- **Malattia che insorge durante un periodo di congedo:** il congedo pagato al 40% "prevale" sulla malattia pagata al 100%:
- **Malattia che insorge anteriormente alle giornate di congedo:** la malattia pagata al 100% "prevale" sul congedo pagato al 40%.
- La **maternità** che subentra durante il congedo straordinario "prevale" sullo stesso e lo interrompe.

I congedi straordinari sono incompatibili con eventuali assenze già in corso alla data della presente intesa, a titolo diverso (es. aspettative non retribuite, congedi parentali ecc.), fino al termine delle stesse.

I colleghi che beneficiano della L. **104/92** perderanno **uno dei tre giorni** di permesso previsti dalla normativa **ogni 10 giornate di assenza nel mese**.

Si consiglia di **non programmare giornate di congedo nelle date relative alle ex festività**, per non perdere il diritto al recupero delle stesse.

Nelle **giornate semifestive non è conveniente pianificare congedi** in quanto la riduzione del 40% si applica alla giornata intera

ISTRUZIONI OPERATIVE

Le domande di fruizione di giornate vanno presentate, previa approvazione da parte del Responsabile, con e-mail al proprio Gestore delle risorse e in copia conoscenza al proprio Responsabile, col dettaglio delle giornate richieste (Allegato 1 fac-simile da utilizzare come e-mail per l'inoltro della richiesta).

Le domande di fruizione a mese intero vanno presentate con e-mail al proprio Gestore delle risorse di riferimento, e in copia conoscenza al proprio responsabile, di norma almeno 10 giorni prima dell'inizio dell'assenza (Allegato 2 fac-simile da utilizzare come e-mail per l'inoltro della richiesta).

Milano, 14 marzo 2020

**COORDINAMENTI BANCO BPM
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA – UNISIN**

Allegato 1 – Fruizione a giornate

INDIRIZZI: Gestore Risorse Umane
e p.c. Responsabile dell'unità organizzativa

OGGETTO: RICHIESTA DI GIORNATE DI SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA (GIORNATE DI CONGEDO) AI SENSI DELL'ACCORDO 9.03.2020

TESTO:

Il/La sottoscritto/a..... matr.

Unità Organizzativa

C.F.

con la presente

ai sensi dell'accordo del 9.03.2020 richiede di aderire all'attuazione volontaria della sospensione lavorativa nelle giornate di seguito indicate:

.....
.....
.....

Allegato 2 – Fruizione a mese intero

INDIRIZZI: Gestore Risorse Umane
e p.c. Responsabile dell'unità organizzativa

OGGETTO: RICHIESTA DI GIORNATE DI SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA (GIORNATE DI CONGEDO) AI SENSI DELL'ACCORDO 9.03.2020

TESTO:

(Luogo).....(gg./mese).....(anno).....

Il/La sottoscritto/a..... matr.

Unità Organizzativa

C.F.

con la presente

ai sensi dell'Accordo del 9.03.2020 e alla circolare aziendale in argomento richiede di poter fruire di un periodo di sospensione lavorativa volontaria motivato come segue:

- Motivo della richiesta:

- a) Assistenza a prossimi congiunti per motivi di salute (coniuge o convivente, parenti o affini entro il terzo grado conviventi, genitori non conviventi), debitamente comprovati;
- b) Motivi di studio debitamente comprovati;
- c) Assistenza alla prole, dopo aver completato il periodo di astensione facoltativa per congedo parentale ed in continuità con quest'ultimo;
- d) Necessità personali di terapie collegate al benessere psico-fisico del dipendente non rientranti in ambito malattia;
- e) Espletamento di pratiche di adozione;
- f) Esigenze personali o familiari connesse alla particolare situazione sanitaria in essere.

- Durata della richiesta:

Dal al

Con riferimento alle motivazioni di cui sopra il richiedente, sotto la propria personale responsabilità, dichiara la rispondenza al vero dei fatti indicati e della documentazione a sostegno della domanda che potrà essere trasmessa anche in un momento successivo alla richiesta. Per quanto concerne la documentazione a sostegno delle domande di cui alla lettera f) saranno considerate valide anche eventuali autocertificazioni da parte dell'interessato.