CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

Sospensione volontaria dell'attività lavorativa

Sul sito trovi anche la nostra esperta **Marianna Broczky** a tua disposizione per consulenze personalizzate.

Edizione **ottobre** 2016

Indice

1	Nozioni Generali	1
2	Durata	1
3	Pre-Requisiti	1
4	Modalità Di Richiesta	1
4.1	La Pianificazione in Intesap	2
4.2	Criteri di Priorità Nella Concessione	2
4.3	Periodi In Cui Non Si Deve Pianificare La Fruizione	2
5	Trattamento Economico	3
	Esempio di calcolo nel caso di fruizione di 15 giornate di sospensione volontaria:	3
6	Trattamento Previdenziale	4
6.1	TFR e Fondo Pensione Complementare	4
7	Ulteriori Norme	4
	Fondo Sanitario Integrativo:	4
	Permessi L. 104/92:	4
	Premio Variabile di Risultato (PVR):	4
	Ferie:	4
	PCR:	4
	Banca delle Ore:.....	4
	Malattia:.....	5

1 NOZIONI GENERALI

Per il biennio 2016-2017, in via sperimentale, è prevista la possibilità per tutti i colleghi (eccetto che per quelli con contratto a tempo determinato) di richiedere **la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa non retribuite, fino a massimo 15 giorni lavorativi all'anno** (senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore, che all'attualità non ha capienza finanziaria per erogare la relativa indennità).

Per queste giornate, l'Azienda provvederà ad erogare un trattamento economico sostitutivo pari al 35% della retribuzione, con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Le giornate di sospensione volontaria possono essere richieste senza necessità di motivarne l'utilizzo.

2 DURATA

È possibile richiedere la sospensione volontaria dell'attività lavorativa per un minimo di una giornata lavorativa intera fino ad un massimo di 15 giorni lavorativi, consecutivi o meno a scelta del lavoratore.

3 PRE-REQUISITI

Queste giornate **non possono essere richieste in caso di ferie arretrate riferite agli anni precedenti** e possono essere fruite **solo dopo aver esaurito i giorni di permesso ex festività** (la procedura di pianificazione ferie prevede tale vincolo, come per le ferie a giornate intere).

Inoltre, **in caso di residui ferie ed ex-festività alla fine dell'anno nonché di residui di Banca delle ore in scadenza nell'anno, l'Azienda procederà alla sostituzione automatica delle causali di assenza riferite alla sospensione volontaria fruite fino a concorrenza dei residui.**

4 MODALITÀ DI RICHIESTA

Nella procedura di pianificazione delle ferie è stata aggiunta la nuova funzione per poter richiedere queste giornate.

La funzione di inserimento viene attivata solo quando risultano esaurite le ferie arretrate degli anni precedenti. Il sistema, per determinare se ci sono delle ferie arretrate, verifica che il "saldo" delle ferie (sommando il numero di giorni di ferie dell'anno di competenza e quelle residue degli anni precedenti, senza quindi tener conto che vengano scaricate prima i 10 giorni di ferie dell'anno in corso e poi le ferie arretrate) non sia superiore al numero dei giorni di ferie di competenza dell'anno.

Nel momento in cui si effettua la richiesta, vengono rese disponibili tutte le 15 giornate di sospensione volontaria (causale **SVL**), che potranno essere quindi pianificate nel piano ferie: **questo comunque non comporta alcun obbligo di integrale fruizione dei giorni richiesti.**

4.1 LA PIANIFICAZIONE IN INTESAP

Per fruirle, **le giornate di sospensione andranno programmate nel piano ferie**, da 1 a 15 giornate consecutive o meno a scelta del lavoratore, ed autorizzate dal proprio Responsabile, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive della struttura di appartenenza.

Possono essere inserite nel piano ferie solo dopo aver pianificato tutte le giornate di ex-festività disponibili per l'anno di competenza.

Vi è comunque la possibilità di richiedere queste giornate successivamente alla predisposizione del piano ferie, sempre ferme restando le esigenze organizzative, il plafond massimo individuale e la necessità di non apportare modifiche alla pianificazione delle assenze degli altri colleghi.

Anche se pianificate, si può sempre effettuare la variazione del periodo richiesto, fatte salve le esigenze organizzative e produttive dell'unità di assegnazione, o non fruirle.

La procedura Intesap provvede automaticamente a non imputare la causale SVL per le giornate di sospensione pianificate qualora siano già presenti nel sistema per la stessa giornata:

- timbrature,
- giustificativi di presenza con causali per servizio (SER), missione (TRA), formazione (CSE), timbratura manuale (TIM),
- giustificativi di assenza con causali per malattia (MAL), infortunio (MIN).
- altre causali di assenza, quali ferie (FER), permessi ex festività (EXF), recupero banca delle ore (RBO), permesso frazionato (PCR).

Le giornate di sospensione possono essere collegate ad altre causali di assenze, quali ferie, permessi ex festività, ecc.

4.2 CRITERI DI PRIORITÀ NELLA CONCESSIONE

In caso di più richieste presso la stessa filiale/struttura, sarà data priorità ai casi per assistenza a:

- familiari portatori di handicap grave ai sensi della L. 104/1992 e destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap (compreso il coniuge di fatto, anche unioni omosessuali);
- anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il coniuge di fatto), con presentazione di opportuna documentazione;
- figli di età inferiore ai 3 anni;
- figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
- figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
- figli di età superiore ai 12 anni.
- per le restanti casistiche, il Responsabile terrà conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

4.3 PERIODI IN CUI NON SI DEVE PIANIFICARE LA FRUIZIONE

Ricordiamo che questi giorni **non devono essere fissati in concomitanza con una giornata di festività soppressa** (per l'elenco di queste giornate consultare la guida [Ferie, Ex festività, Festività civili cadenti di domenica e Permesso frazionato](#)), in quanto comporterebbero la perdita della giornata di permesso di ex festività.

Oltre alle giornate di festività soppressa, è consigliabile evitare l'utilizzo di queste giornate anche in concomitanza con i **giorni semifestivi**, in quanto verrebbe comunque decurtato il corrispettivo di una giornata intera.

La sospensione lavorativa volontaria **non deve in alcun caso essere utilizzata nel corso del mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro**, al fine di tutelare i colleghi dai possibili effetti sulla previdenza complementare e quella obbligatoria.

5 TRATTAMENTO ECONOMICO

L'Azienda, per ogni giornata di fruizione della sospensione volontaria:

- trattiene dalle competenze mensili il corrispettivo della giornata, pari a **1/360 della Retribuzione Annuale Lorda¹** (con la stessa modalità viene calcolata la trattenuta anche per tutte le tipologie di part time); la trattenuta avviene per giornate lavorative (quindi anche se i periodi richiesti sono comprensivi di sabato e domenica, **la trattenuta è solo sulle giornate lavorative dal lunedì al venerdì**);
- eroga un **"trattamento economico sostitutivo" alla retribuzione nella misura pari al 35% della Retribuzione Annuale Lorda individuale** calcolata su base giornaliera (RAL/360).

In questo modo sia la trattenuta che il trattamento economico sostitutivo è già comprensivo del rateo di tredicesima.

La trattenuta e l'erogazione del relativo 35% della retribuzione avverrà, di norma, nel mese successivo all'effettuazione delle giornate di sospensione.

Nel caso in cui a fine anno l'Azienda proceda alla sostituzione automatica delle causali di assenza riferite alla sospensione volontaria fruite fino a concorrenza dei residui di ferie, permessi ex-festività e Banca delle ore in scadenza nell'anno, verrà accreditato nel mese successivo il conguaglio del trattamento economico relativo alle giornate sostituite.

Esempio di calcolo nel caso di fruizione di 15 giornate di sospensione volontaria:

Ipotesi di lavoratore con RAL di € 35.100.

La trattenuta lorda (**voce del cedolino 2SLV Sospensione Volontaria**) è così calcolata:

$$€ 35.100 : 360 = € 97,50$$

$$€ 97,50 \times 15 = € 1.462,50$$

Il trattamento economico sostitutivo lordo del 35% (**voce del cedolino 5SFE Trattamento Econ. Sost.**) è così calcolato:

$$€ 35.100 : 360 = € 97,50$$

$$€ 97,50 \times 35\% = € 34,12$$

$$€ 34,12 \times 15 \text{ giornate} = € 511,80.$$

¹ Ai fini della RAL, l'Azienda considera tutte le voci fisse (sostanzialmente la "retribuzione effettiva" della busta paga moltiplicata per 13) comprendendo l'eventuale quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di assegno di rivalsa, indennità perequativa, voci saltuarie, ecc.

6 TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Le giornate di sospensione sono coperte da contribuzione previdenziale utile ai fini della maturazione del diritto alla pensione.

La contribuzione INPS viene calcolata sull'importo del trattamento economico sostitutivo del 35%. Il "minimale retributivo"² previsto dall'INPS per l'accredito dei contributi obbligatori è raggiunto anche per coloro che fanno una settimana intera di sospensione, considerando che il sabato e la domenica sono comunque sempre retribuiti al 100%.

Invece il calcolo della pensione, con il vigente sistema contributivo, è effettuato sull'insieme dei contributi versati nel periodo di riferimento e, pertanto, con risultati ovviamente correlati al minor trattamento economico percepito per le giornate di sospensione.

6.1 TFR E FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

L'erogazione del 35%, essendo un trattamento sostitutivo, non è imponibile ai fini del TFR e di conseguenza anche della contribuzione al fondo pensione.

7 ULTERIORI NORME

Fondo Sanitario Integrativo:

La contribuzione al Fondo Sanitario viene calcolata sulla retribuzione piena, senza tener conto delle giornate di sospensione.

Permessi L. 104/92:

Non vengono decurtati i 3 giorni di permesso mensile; ovviamente, le due ore giornaliere di permesso non possono essere fruiti nei giorni di sospensione.

Premio Variabile di Risultato (PVR):

Queste giornate comportano la decurtazione del premio di 1/360 per ogni giorno fruito. (PVR 2016 ovviamente)

Ferie:

La fruizione dei giorni di sospensione non incide in alcun modo sulla maturazione delle ferie.

PCR:

La fruizione dei giorni di sospensione non riduce in alcun modo il Permesso Contrattuale Retribuito.

Banca delle Ore:

La fruizione dei giorni di sospensione incide invece sulla riduzione di orario annua che viene riversata in Banca Ore (pari a 30 minuti per ogni settimana fruita).

² Per evitare la costituzione di posizioni assicurative di comodo è stabilito un livello minimo retributivo, indicizzato annualmente, al di sotto del quale la copertura assicurativa non è "piena" (cioè, se il datore di lavoro versa un importo inferiore a questo minimale, il lavoratore si vedrà ridotta l'anzianità contributiva in misura proporzionale all'importo versato). Per il 2016 il minimale di retribuzione settimanale è pari a € 200,76.

Malattia:

La malattia insorta durante la fruizione del periodo di sospensione volontaria interrompe la stessa e automaticamente non viene imputata la causale SVL.