



RIDUZIONE / SOSPENSIONE ORARIO DI LAVORO

APPROFONDIMENTI

In caso di sospensione (giornata intera) dell'orario di lavoro bisogna tenere conto dei seguenti casi:

- se si indica una sospensione da Lunedì al Venerdì i giorni di sospensione incentivata sono sette (settimana intera);
- se si indica una sospensione da Venerdì al Lunedì successivo i giorni di sospensione incentivata sono quattro (comprende anche il Sabato e la Domenica);
- giorni di sospensione usufruiti in coincidenza con le festività soppresse comportano la perdita della fruizione delle festività stesse;
- può essere richiesta la sospensione per un numero X di giornate all'anno che saranno poi pianificate unitamente alle ferie (va fatto attraverso precisa richiesta con l'allegato 6 della Circolare aziendale);
- ogni 30 giorni di sospensione, anche non consecutivi, le ferie spettanti vengono ridotte proporzionalmente di 1/12°;
- i periodi di sospensione non interrompono il decorso dell'anzianità di servizio.

Nei casi di sospensione e/o riduzione dell'orario valgono queste precisazioni:

- le domande saranno accolte dall'azienda tenendo conto delle esigenze organizzative;
- durante le giornate di sospensione e/o riduzione dell'orario non è possibile effettuare prestazioni straordinarie, mentre ciò è possibile in tutte le altre giornate. Rammentiamo che gli straordinari devono essere richiesti dall'azienda;
- se la domanda di sospensione e/o riduzione non viene accolta esattamente come da richiesta del dipendente la stessa decade, salvo riposizionamento nell'anno stesso ma con accordo fra azienda e dipendente;
- se invece la domanda viene accolta come da richiesta oppure in caso di accordo fra azienda e dipendente la stessa diventa irrevocabile per il collega, salvo caso di forza maggiore ovvero di comprovate situazioni di gravità per ragioni personali o di salute;
- la richiesta di sospensione e/o riduzione, da fare entro il 10 gennaio 2013, può essere formulata con decorrenza anche posticipata rispetto al febbraio 2013. Esempio: le colleghe in maternità possono far decorrere la riduzione/sospensione dal momento in cui è previsto il rientro al lavoro;
- la contribuzione ai fini pensionistici (INPS) non subisce decurtazioni legate alle riduzioni e/o sospensioni d'orario giornaliero;

- l'accantonamento TFR (e al fondo pensione integrativo se determinato sulla medesima base) non subirà decurtazioni per riduzione e/o sospensione d'orario giornaliero;
- durante i periodi di sospensione e/o riduzione ai colleghi sono applicati gli effetti degli accordi aziendali (CIA e Premio Aziendale) alle stesse condizioni applicate in caso di assenza;
- durante i periodi di sospensione e/o riduzione verranno normalmente prodotti i cedolini paga e i CUD;
- le richieste vanno effettuate entro il 10 gennaio 2013 e possono riguardare gli anni 2013, 2014 e 2015. La conferma da parte dell'azienda verrà fatta anno per anno;
- la sospensione/riduzione non costituisce di per se ragione per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa. Pertanto di norma il lavoratore continuerà a prestare la sua attività presso l'unità organizzativa di appartenenza. Nei casi di riduzione dell'orario l'azienda ne favorirà l'avvicinamento alla residenza. Il richiedente può fare richiesta condizionata "al non allontanamento dalla propria unità lavorativa";
- al termine del periodo di riduzione/sospensione di orario il dipendente avrà la stessa modulazione di orario che aveva in precedenza;
- e' possibile estendere la richiesta di sospensione/riduzione per 3 anni, anche se non si possono comunque superare i 24 mesi consecutivi.

PART TIME

Così come previsto dall'accordo "Tensioni Occupazionali" del 29/11/2012 i colleghi con contratto di lavoro a Part Time potranno usufruire volontariamente (rimanendo part time) sia della riduzione e sia della sospensione dell'orario di lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro giornaliero andrà in ulteriore diminuzione della prestazione già a Part Time.

Tutti i contratti a Part Time in essere aventi scadenza entro il 31/12/2015 sono prorogati in automatico di 48 mesi, salvo espressa rinuncia dell'interessato o richiesta di proroga per periodi minori.

Bergamo, 18 Dicembre 2012

**Dircredito–Fabi–Fiba/Cisl–Sinfub–Ugl–Uilca
GRUPPO UBI**