

UGL TLC INFORMA:

chiarimenti sull'applicazione dei contratti di solidarietà

L'accordo di solidarietà riporta che "per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro".

Se, nel corso dell'anno solare, il Lavoratore accumula assenze non retribuite (le giornate di solidarietà sono da considerare in questa fattispecie) pari ad almeno 15 giorni (contrattualmente, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero), subisce un abbattimento (pari ad 1/12esimo) degli istituti contrattuali (l'abbattimento di 2/12esimi scatta al 45°giorno di assenza non retribuita).

Riteniamo opportuno fornire ai Lavoratori alcuni chiarimenti, andando ad implementare quanto esposto nelle assemblee.

Contributi previdenziali: per i periodi per i quali è corrisposta l'integrazione salariale devono essere accreditati ai fini pensionistici contributi figurativi commisurati al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. I contributi figurativi sono utili per il diritto e per la misura di tutte le pensioni compresa la pensione di anzianità.

TFR: per i periodi relativi ai contratti di solidarietà viene garantito il trattamento di fine rapporto nella misura intera (anche per la retribuzione perduta in seguito alla riduzione di orario).

Mensilità aggiuntive - 13° mensilità, Premio Annuo (ex 14°mensilità): nei periodi di orario ridotto (cioè nelle giornate di solidarietà) maturano due quote parte di retribuzione per ogni mensilità aggiuntiva:

1. la prima quota corrisponde alle ore effettivamente prestate, comprese quelle dovute a titolo di assenza tutelata (malattia, infortunio, maternità, ecc.): la retribuzione è al 100% ;
2. la seconda quota è riferita alle ore non lavorate per effetto della solidarietà: il lavoratore riceve la parziale integrazione salariale a carico dell'INPS (pagamento all' 80% per l'anno 2013).

Le giornate di solidarietà decurtano l'importo del **PdR**

Ferie: sono ammesse al trattamento integrativo se maturate in costanza del contratto di solidarietà ed usufruite nell'ambito della validità del decreto concessivo del trattamento stesso (circolari INPS n. 2749 del 1986 e n. 212 del 13 luglio 1994): significa che le ferie non vengono decurtate, ma che il rateo (1/12esimo) intaccato dalla solidarietà sarà pagato con l'indennità riconosciuta dall'integrazione salariale.

EF e permessi collettivi e individuali: il confronto con la Direzione aziendale è ancora aperto, ma al momento la posizione aziendale, in virtù delle vigenti fonti normative disponibili, è di riproporzionare questi istituti: i singoli istituti subiranno l'abbattimento di 1/12esimo del monte complessivo se nel corso dell'anno solare le assenze non retribuite saranno superiori ai 15 giorni.

Assegno per il nucleo familiare: gli assegni familiari sono erogati dall'Azienda sia per le giornate di lavoro effettivamente prestate che per quelle di integrazione salariale.

Permessi legge 104/1992: il criterio da applicare per riproporzionare i 3 giorni di permesso mensile è fornito dall'INPS con il messaggio n. 26411 del 18/11/2009, attraverso la seguente proporzione: $x : a = b : c$, dove:

- "a" corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivo (sottraendo cioè quelli in cui si è in solidarietà);
- "b" corrisponde ai tre giorni di permesso teorici;
- "c" corrisponde al numero dei giorni lavorativi (da calcolare sul calendario al netto delle giornate di LL, Ri e festività nazionali)

Il risultato deve essere arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia pari o inferiore allo 0,50 o superiore.

Malattia: ai Lavoratori in solidarietà competono i seguenti trattamenti:

- per la quota di trattamento retributivo riferito alle ore lavorate viene erogata l'indennità di malattia a carico dell'INPS;
- per la quota di retribuzione persa a seguito della riduzione d'orario, viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale a carico dell'INPS.

In sintesi, la solidarietà prevale sulla malattia: in caso di malattia della durata di un giorno coincidente con la giornata di solidarietà, si può tranquillamente evitare di comunicare la malattia all'Azienda.

Infortunio sul lavoro: se l'infortunio è precedente al CdS, il Lavoratore ha diritto alla normale indennità, anche se si protrae nel periodo di adozione del CdS.

Quindi in tale caso questo titolo di assenza prevale sulla solidarietà.

Se l'infortunio avviene nel corso del CdS, l'indennità corrisposta dall'INAIL verrà calcolata rispetto alle ore effettivamente lavorate. Per le ore perse per effetto della solidarietà, il lavoratore avrà diritto all'integrazione salariale.

Maternità e paternità: la prestazione erogata per **congedo di maternità** (astensione obbligatoria) prevarrà sempre sul trattamento per C.d.S., mentre il **congedo parentale** (astensione facoltativa) va erogato solo per i periodi di prevista attività; per i rimanenti periodi è erogabile il trattamento di integrazione salariale.

Per eventuali ulteriori chiarimenti scrivere a: segreteria@ugltelecomunicazioni.it