

## SEGRETERIA NAZIONALE

Aderente a UNI Global Union

Protocollo: 38/20/SN/ff

### **Oggetto: Accordo con Abi per regolare le assenze con piena retribuzione**

Roma, 17 marzo 2020

#### **- A TUTTE LE STRUTTURE UILCA**

L'accordo nazionale raggiunto con Abi nella mattinata di giovedì 16 aprile, conferma l'attenzione con cui le Organizzazioni Sindacali del Credito hanno seguito la situazione determinata dall'emergenza sanitaria nazionale dovuta al contagio del virus Covid-19 e il valore del confronto con le parti datoriali per trovare concrete soluzioni a favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori e della Clientela, a partire dalle loro condizioni di salute e sicurezza.

Nel merito l'accordo, che segue i Protocolli già sottoscritti a livello di settore nelle settimane precedenti, definisce misure chiare per affrontare questioni dirimenti come **la certezza della intera retribuzione a fronte delle assenze correlate alla diffusione del virus del personale e stabilisce indicazioni per il ricorso alle ferie, evitando su entrambe le questioni iniziative unilaterali e disomogenee da parte delle aziende.**

Per quanto riguarda le assenze si sono definite le modalità di accesso alla parte ordinaria del Fondo di Solidarietà, alimentata dalle risorse messe a disposizione del Governo con DL nr. 18 del 17 marzo 2020 (Cura Italia), nell'ambito delle misure di sostegno all'attività lavorativa riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19 e in linea con il Protocollo firmato da Abi e Organizzazioni Sindacali lo scorso 26 marzo, nel quale veniva ribadito l'utilizzo degli strumenti di bilateralità disponibili nel settore al fine di contenere il più possibile l'utilizzo delle ferie relative all'anno in corso.

Nell'ambito del citato Decreto, regolamentato dalla successiva Circolare INPS n. 47, è stato infatti previsto l'utilizzo della Parte ordinaria dei Fondi di Solidarietà costituiti ai sensi dell'art. 26 del DLGS 148/2015 con causale Covid-19 quali misure di sostegno al lavoro nei casi di sospensione/riduzione di attività lavorativa derivanti dalla diffusione del virus.

Nel dettaglio si è stabilito e chiarito quanto segue:

- l'accordo vale per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori;



[uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

- il ricorso alla parte ordinaria del Fondo non incide sulle risorse dedicate alle prestazioni straordinarie;
- l'accesso alle prestazioni ordinarie avverrà previo confronto con le delegazioni sindacali di Gruppo/Aziendali e con la sottoscrizione del Verbale di Accordo appositamente definito;
- il ricorso all'assegno ordinario potrà riguardare il periodo [23 febbraio - 31 agosto 2020](#) e per un periodo massimo di 9 settimane, favorendo il preventivo utilizzo di ferie e permessi maturati in anni precedenti;
- la contribuzione legata al periodo di utilizzo della parte ordinaria sarà interamente coperta dalla contribuzione correlata compresa la parte a carico del Lavoratore;
- l'accesso alla prestazione ordinaria non pregiudicherà la retribuzione imponibile della Lavoratrice/Lavoratore, attraverso l'intervento delle aziende a copertura di quanto non erogato dal Fondo;
- i periodi di sospensione/riduzione di attività lavorativa non produrranno effetti sul rapporto di lavoro di ciascun Lavoratore interessato (es.: maturazione ferie, previdenza, assistenza).

**Con questo ulteriore utilizzo, il Fondo di Solidarietà di settore si conferma quindi strumento indispensabile per la gestione di situazioni aziendali e di emergenza.**

**Per quanto concerne le ferie si è tutelata la dotazione relativa all'anno in corso e disciplinato quanto segue:**

- favorire la preventiva fruizione delle ferie e dei permessi maturati in anni precedenti, prima di ricorrere all'assegno ordinario causale "Covid - 19 nazionale";
- la fruizione nel corso del 2020 di tutte le competenze incluse le ferie dell'anno medesimo, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di cui al Ccnl.

In questo modo si sono riaffermati due diritti fondamentali delle Lavoratrici e dei Lavoratori in merito alla reale fruizione del periodo delle ferie: il primo, come disciplinato dal comma 4 dell'art.55 ccnl 31 marzo 2015, che prevede il rispetto dei turni di ferie, variabili solo in casi eccezionali e di comune intesa tra l'impresa e la Lavoratrice/Lavoratore; il secondo disciplinato dal comma 5 del medesimo articolo, che prevede un periodo di ferie non inferiore ai 15 giorni lavorativi.

**L'accordo raggiunto deve ora trovare nelle aziende condivise modalità di applicazione, senza deroghe, attraverso confronti che confermino il valore delle relazioni sindacali di secondo livello per dare specifica attuazione a uniformi direttive generali.**

**LA SEGRETERIA NAZIONALE UILCA**



[uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)