

ACCORDO

Il giorno 21 novembre 2011 in Firenze

tra
FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Findomestic
e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento e le RSA FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL e UILCA UIL

premesso

- che le Parti hanno convenuto, con accordo siglato il 18/01/2011, sulla necessità di aggiornare il contenuto dell'art. 18 del C.I.A., in vigore dal 24 aprile 2007 e scaduto il 31 dicembre 2007;

tutto ciò premesso, si modifica il testo del suddetto art. 18 del C.I.A. così come segue:

Ad integrazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 53 CCNL 08/12/2007 - qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza - si stabilisce che l'Azienda provveda ad integrare al 100% della retribuzione goduta in servizio, quanto corrisposto dagli enti previdenziali, oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata ed obbligatoria (oggi "congedo di maternità").

Fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001 (c.d. Testo Unico delle norme su maternità e paternità), le parti concordano che, qualora la lavoratrice/il lavoratore decida di fruire anche del congedo parentale (ex astensione facoltativa) e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), per un periodo continuativo pari ad almeno 4 mesi effettivi (vale a tale fine solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione goduta in servizio.

Se, invece, la lavoratrice/il lavoratore decida di fruire del suddetto congedo parentale, senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo pari ad, almeno, 5 mesi (sempre valendo, a tale fine, solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali nella misura di :

- 30% della retribuzione goduta in servizio dal 1° al 4° mese;
- 40% della retribuzione goduta in servizio per il 5° mese, se fruito per intero;
- 50% della retribuzione goduta in servizio per l'eventuale 6° mese, se fruito per intero.

Resta inteso che, ai sensi delle normative vigenti, il congedo parentale (ex astensione facoltativa) può essere utilizzato da entrambi i genitori; vi deve essere un preavviso minimo di 15 giorni e l'integrazione aggiuntiva aziendale è configurabile nelle sole ipotesi in cui vi sia un'effettiva corresponsione ad opera degli enti previdenziali.

Tutte le condizioni di maggior favore rispetto alla normativa vigente, previste dal presente accordo, per il congedo parentale, saranno raddoppiate nel caso di parto plurimo.

L'Azienda, inoltre, si impegna ad autorizzare le ferie richieste dalla lavoratrice/lavoratore interessati a prolungare, con le stesse, il periodo di congedo parentale, senza soluzione di continuità con il periodo di congedo di maternità, a condizione che la somma del periodo di congedo parentale e ferie sia di, almeno, 3 mesi e ove ciò sia richiesto, almeno, 20 giorni prima dalla conclusione del suddetto congedo.



Nel caso in cui il congedo parentale sia fruito dal padre, il vincolo della mancata soluzione di continuità non sarà un requisito necessario.

Nello spirito di quanto stabilito all'art. 53, comma 4 del CCNL 08/12/2007, le lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed anche il restante personale al rientro dopo un periodo significativo di assenza (aspettativa, malattia od infortunio)– in presenza di significative variazioni delle procedure operative e/o di tangibili mutamenti organizzativi – sarà coinvolto in un processo di *counseling/mentoring* con la finalità di individuare ed attuare le opportune attività di formazione per un adeguato rientro in servizio.

L'Azienda si impegna, fortemente, ad agevolare la richiesta della lavoratrice/del lavoratore di modificare il proprio orario lavorativo, per fruire dei riposi orari post partum (c.d. "puerperio"), anche nel caso in cui ciò comporti un orario continuativo giornaliero che inizi alle 09.00 e termini alle 14.30, considerando eccezionale l'ipotesi di un eventuale mancato accoglimento di richieste di tal genere.

Fermo restando quanto stabilito dal comma 3 dell'art. 51 del CCNL 08/12/2007, l'Azienda si impegna, inoltre, a favorire la lavoratrice/il lavoratore che richieda l'aspettativa non retribuita, di cui al suddetto articolo, da utilizzare anche in modo frazionato, in non più di quattro periodi, ognuno dei quali dovrà essere, almeno, di tre mesi. L'Azienda, altresì, si impegna a fornire la relativa risposta entro i 20 giorni successivi. Tale richiesta dovrà essere presentata al proprio diretto responsabile, nonché alla Direzione HR.

Nel caso si voglia richiedere il prolungamento di tale aspettativa non retribuita, si dovrà presentare la relativa richiesta, almeno, 10 giorni prima della scadenza del periodo di aspettativa in corso.

Le Parti condividono che l'accordo avrà decorrenza dalla firma del presente atto.

Relativamente al tema del congedo parentale, l'accordo avrà effetto solo nei confronti di tutti coloro che non stiano già fruendo di un periodo di congedo parentale.

Chi, invece, abbia già presentato domanda di congedo parentale e la stessa non sia ancora in corso, avrà la possibilità di riformularla alla luce del presente accordo ed, in tal caso, l'Azienda si impegna a comunicare il contenuto di quest'ultimo a tutti coloro che si trovino in questa situazione.

Letto, confermato, sottoscritto.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UILCA UIL

