

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 22 settembre 2020, in Firenze

tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Banca e/o Azienda,

e

la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle RSA UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB, di seguito anche OO.SS.

premessi che:

- a) In data 31/01/2020, il Consiglio dei Ministri ha deliberato lo stato di emergenza per l'epidemia da Coronavirus a seguito dell'emergenza di sanità pubblica di interesse, dichiarata dall'OMS;
- b) lo stato di emergenza sanitaria, legato alla pandemia, è stato prorogato, attraverso successivi provvedimenti normativi, fino al 15 ottobre 2020;
- c) In data 14 settembre 2020 sono riprese le attività educative e scolastiche e, pertanto, le Parti intendono monitorare costantemente le eventuali ricadute che detta ripresa avrà sull'evoluzione epidemiologica e, conseguentemente, sull'ordinario svolgimento dell'attività di Findomestic;
- d) le Parti si prefiggono come obiettivo prioritario di coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la tutela della salute dei/le dipendenti della Banca;
- e) I commi 1, 2 dell'art. 5 del DL 8 settembre 2020, n. 111 prevedono che:

1. "Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico".

2. "Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico".

tutto ciò premesso, si conviene che

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Tutti/e i/le dipendenti remotizzabili, che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 5 comma 1 del DL 8 settembre 2020, n.111, una volta prodotta la documentazione a supporto, potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, per tutta la durata della quarantena del/la figlio/a oppure potranno beneficiare, per il medesimo periodo, di un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione erogata dai competenti organi pubblici (ai sensi dell'art. 5 comma 3 del DL 8 settembre 2020)¹.
3. Il genitore che, invece, appartenga a strutture non remotizzabili beneficerà, alternativamente all'altro, di un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione (ai sensi dell'art. 5 comma 3 del DL 8 settembre 2020) erogata dai competenti organi pubblici, per un periodo massimo equivalente al periodo di quarantena stabilito tempo per tempo dalle Autorità. L'Azienda si farà carico di integrare, solamente in tale fattispecie, la summenzionata indennità con un altro 50 per cento per consentire al/la dipendente di beneficiare della piena retribuzione.
4. Resta inteso che in caso di positività del/la figlio/a al test del tampone verrà attivato, come di consueto, il protocollo sanitario di Gruppo.

¹ Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa

5. Per quanto concerne l'applicazione concreta del presente accordo, le Parti si danno atto che la definizione di figli è quella ai sensi del Protocollo inclusivo sottoscritto, fra le medesime Parti, il 23/11/2017.
6. Coerentemente con le previsioni di cui all'art. 5 co 4 del dl 8 settembre 2020, n. 111, per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai punti che precedono, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.
7. Il presente accordo, e le misure in esso contenute, cesseranno alla fine della dichiarata emergenza sanitaria o in presenza di provvedimenti che ne dichiareranno la cessazione. L'accordo, comunque, scadrà il 31 12 2020.

Le Parti si incontreranno comunque entro il 31 12 del corrente anno, al fine di verificare l'efficacia delle misure indicate in relazione allo stato di avanzamento dell'emergenza epidemiologica.

Letto, confermato, sottoscritto.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB