

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 07 giugno 2023, in Firenze

tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Banca,

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA

premesso che

- a) il giorno 08 giugno 2015, la Findomestic Banca S.p.A. e le OO.SS. hanno proceduto alla stipula del Contratto Collettivo Aziendale, di seguito anche CCA, ai sensi dell'art. 28 del CCNL ABI 31 marzo 2015;
- b) la redazione dell'articolato del suddetto Contratto Collettivo è stata completata il 15 dicembre 2015;
- c) le Parti, nel summenzionato articolato, hanno regolamentato anche i "permessi" (art. 9) ed alcune forme di conciliazione tempi di vita e lavoro (art.18);
- d) dalla stesura dell'articolato ad oggi sono intercorse numerose novità legislative in tema di conciliazione tempi di vita e lavoro, in particolare quelle contenute nel d.lgs. n.105/2022 che ha previsto, tra l'altro, che i periodi di congedo parentale siano computati nell'anzianità di servizio e non comportino riduzione di ferie, riposi, né della tredicesima mensilità, anche come base di calcolo del premio aziendale. In aggiunta a ciò, su tale tematica, vi è una crescente sensibilità e attenzione delle Parti;
- e) le Parti con la sottoscrizione del presente accordo, ed in linea con le previsioni del Protocollo inclusivo, intendono aggiornare i due articoli di cui alla lettera c).

Tutto ciò premesso, si conviene che:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale;
- 2) le Parti convengono di introdurre fra i permessi retribuiti di cui all'art.9 del CCA del 08 giugno 2015 anche le seguenti fattispecie:
 - n.15 ore annue di permesso retribuito, da inserire in DM time con codice 010 e note "Progetto Genitorialità", che consentirà al futuro genitore di poter essere presente alle visite nel corso della gravidanza e agli appuntamenti del corso preparto, senza dover attingere alle proprie dotazioni personali, con decorrenza dal 08/06/2023;
 - in caso di aborto spontaneo o terapeutico, volontario o non, laddove nulla fosse spettante per legge, riconoscimento di n. 5 giorni retribuiti a entrambi i genitori coinvolti. A tal proposito, si precisa che secondo la normativa attualmente vigente, dopo il 180° giorno di gestazione l'interruzione della gravidanza viene considerata "parto prematuro" e dà automaticamente alla lavoratrice il diritto di usufruire dell'assenza obbligatoria di 3 mesi e del trattamento economico di maternità;
 - innalzamento a n. 5 giorni retribuiti del permesso legato alla nascita di ciascun figlio, anche in caso di parto plurimo (art.9 lettera e) CCA vigente), con decorrenza dal 01/01/2023;
 - permesso retribuito di 1 giorno (per un massimo di n. 12 gg. annui) per assistere i parenti di primo grado che debbano sottoporsi a terapie legate alla cura di patologie oncologiche. Tale giorno di permesso deve intendersi riferito ad ogni seduta di terapia e potrà essere fruito: o il giorno della terapia, o il giorno successivo;
 - innalzamento a 20 ore annue del permesso per cure fisioterapiche;

A seguito delle suddette modifiche l'art. 9 del CCA viene modificato come segue:

"ART. 9

PERMESSI

Ad integrazione di quanto già previsto dalle disposizioni in vigore, si conviene che ai lavoratori interessati siano concessi i seguenti permessi:

Permessi retribuiti:

- a) 3 giorni annui per il primo decesso nell'anno di coniuge (anche legalmente separato) o convivente (come risultante da certificazione anagrafica) o parente entro 2° grado (anche non convivente).*
- b) 3 giorni per i successivi decessi nell'anno di coniuge, convivente o dei seguenti parenti: genitori, fratelli, figli, nonni.*
- c) 1 giorno per il decesso dei seguenti parenti o affini: zii, nipoti e suoceri.*
- d) 1 giorno (per un massimo di n. 12 gg. annui) per assistere i parenti di primo grado che debbano sottoporsi a terapie legate alla cura di patologie oncologiche. Tale giorno di permesso deve intendersi riferito ad ogni ciclo di seduta e potrà essere fruito: o il giorno della terapia, o il giorno successivo.*
- e) 3 giorni annui complessivi per grave infermità documentata di coniuge o convivente o parenti entro il 2° grado (Legge 53/2000).*
- f) 5 giorni per la nascita di ogni figlio, anche in caso di parto plurimo (dal 01/01/2023).*
- g) 5 giorni a ciascun genitore in caso di aborto spontaneo o terapeutico, volontario o non, laddove nulla fosse spettante per legge. A tal proposito, si precisa che secondo la normativa attualmente vigente dopo il 180° giorno di gestazione l'interruzione della gravidanza viene considerata "parto prematuro" e dà automaticamente alla lavoratrice il diritto di usufruire dell'assenza obbligatoria di 3 mesi e del trattamento economico di maternità.*
- h) N. 15 ore di permesso retribuito da inserire in DM time con codice 010 e note "Progetto Genitorialità", che consentirà al futuro genitore di poter essere presente alle visite nel corso della gravidanza e agli appuntamenti del corso preparto, senza dover attingere alle proprie dotazioni personali, con decorrenza dal 08/06/2023.*
- i) 20 ore annue per cure fisioterapiche (comprensive del tempo di viaggio) dietro presentazione della relativa documentazione medica, attestante l'effettivo ciclo di cure (anche in unica soluzione) e preavviso di almeno 2 giorni lavorativi al diretto responsabile.*

Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, si specifica che la grave infermità di cui alla lettera e) è certificata dal medico. Il decesso del familiare può essere autocertificato.

Relativamente alle visite mediche ed esami diagnostici, l'azienda concede permessi retribuiti per il tempo trascorso presso la struttura sanitaria, dietro certificazione dell'assenza in cui sia indicata anche la durata della visita, nonché per il tempo di viaggio nella misura massima di 30 minuti per l'andata e 30 minuti per il ritorno.

Per il Personale delle unità produttive di Assago, Milano, Torino, Genova, Roma e Napoli i tempi di viaggio sono nella misura massima di 1 ora per l'andata ed 1 ora per il ritorno.

Permessi non retribuiti:

- a) 2 giorni annui per rilevanti interessi di famiglia e gravi motivi di indole privata, fruibili anche ad ore.*
- b) Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di assistere i figli ammalati di età fino a 8 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo della malattia, comprovata da certificazione medica.*
- c) Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di assistere i figli ammalati di età compresa fra gli 8 ed i 14 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo di 10 giorni lavorativi annui, con possibilità di frazionarli a giorni e comprovati da certificazione medica.*

d) *Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di accompagnare i propri genitori ad una visita medica specialistica, o di assistere i propri genitori in caso di grave infermità documentata (sempre in riferimento alla Legge 53/2000), vengono concessi permessi per la durata al massimo di 5 giorni lavorativi annui, con possibilità di frazionarli a giorni e solo se comprovati da certificazione medica in cui sia indicata la circostanza che il dipendente abbia accompagnato il genitore o lo abbia assistito in caso di grave infermità.*

I permessi di cui ai suddetti punti c) e d) potranno essere fruiti, complessivamente, per un massimo di 10 giorni per ciascun dipendente.

Permessi per festività soppresse

Le parti confermano che, a parziale deroga dell'art. 59 del CCNL del 19/12/2019, i permessi in argomento potranno essere fruiti durante l'intero arco dell'anno.

Decorrenza 01/07/2023.

3) con riferimento all'art. 18 del CCA, fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001 (c.d. Testo Unico delle norme su maternità e paternità e s.m.i), 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), o di congedo di paternità obbligatorio, 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, per i mesi dal secondo al quarto compresi, nella misura di un ulteriore 40% 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:

- Nessuna integrazione nel 1° mese, tenuto conto della possibilità, alle condizioni previste *ex lege*, di beneficiare della corresponsione di un'indennità pari all'80% della retribuzione a carico dell'INPS;
- 40% della retribuzione goduta in servizio dal 2° al 4° mese;
- 50% della retribuzione goduta in servizio per il 5° mese, se fruito per intero;
- 60% della retribuzione goduta in servizio per l'eventuale 6° mese, se fruito per intero.

Il Dlgs. N. 105/2022 ha modificato l'art.34 del Testo unico ed ha previsto che, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Nello specifico, alla madre e al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Le Parti prevedono, per il genitore che intenda fruire, in modo unitario e continuativo, dei 3 mesi aggiuntivi (definiti ai fini del presente accordo 7° 8° e 9° mese anche laddove fruiti in contemporaneità all'altro genitore) di congedo parentale introdotto dal dlgs. n.105/2022, un'integrazione del 50% della retribuzione goduta in servizio.

Al genitore solo, nella cui definizione deve intendersi incluso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, il nuovo TU sulla genitorialità riconosce 9 mesi di congedo indennizzabili al 30 per cento della retribuzione, ai quali si sommano ulteriori 2 mesi non indennizzati dall'INPS. Relativamente al genitore solo, le Parti stabiliscono di sommare le seguenti integrazioni:

- 20% della retribuzione goduta in servizio al 1° mese;
- 40% della retribuzione goduta in servizio dal 2° al 4° mese;
- 50% della retribuzione goduta in servizio per il 5° mese, se fruito per intero;
- 60% della retribuzione goduta in servizio per gli eventuali mesi, dal sesto al nono, se fruiti per intero.

Nel caso in cui il genitore solo intenda fruire anche del decimo e dell'undicesimo mese di congedo, riceverà un'indennità pari al 60% della retribuzione goduta in servizio.

A seguito delle suddette modifiche e integrazioni l'art. 18 del CCA viene modificato come segue:

"ART. 18

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Ad integrazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 63 del CCNL del 19 dicembre 2019, 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 e.s.m.i.), 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), o di congedo di paternità obbligatorio, 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, per i mesi dal secondo al quarto compresi, nella misura di un ulteriore 40% 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:

- *Nessuna integrazione nel 1° mese, tenuto conto della possibilità, alle condizioni previste ex lege, di beneficiare della corresponsione di un'indennità pari all'80% della retribuzione a carico dell'INPS;*
- *40% della retribuzione goduta in servizio dal 2° al 4° mese;*
- *50% della retribuzione goduta in servizio per il 5° mese, se fruito per intero;*
- *60% della retribuzione goduta in servizio per l'eventuale 6° mese, se fruito per intero.*

Le Parti prevedono, per il genitore che intenda fruire, in modo unitario e continuativo, dei 3 mesi aggiuntivi (definiti ai fini del presente accordo 7° 8° e 9° mese anche laddove fruiti in contemporaneità all'altro genitore) di congedo parentale introdotto dal dlgs. n.105/2022, un'integrazione del 50% della retribuzione goduta in servizio.

Al genitore solo, nella cui definizione deve intendersi incluso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, il nuovo TU sulla genitorialità riconosce 9 mesi di congedo indennizzabili al 30 per cento della retribuzione, ai quali si sommano ulteriori 2 mesi non indennizzati dall'INPS. Relativamente al genitore solo, le Parti stabiliscono di sommare le seguenti integrazioni:

- *20% della retribuzione goduta in servizio al 1° mese;*
- *40% della retribuzione goduta in servizio dal 2° al 4° mese;*
- *50% della retribuzione goduta in servizio per il 5° mese, se fruito per intero;*
- *60% della retribuzione goduta in servizio per gli eventuali mesi, dal sesto al nono, se fruiti per intero.*

Nel caso in cui il genitore solo intenda fruire anche del decimo e dell'undicesimo mese di congedo, riceverà un'indennità pari al 60% della retribuzione goduta in servizio.

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, ad eccezione di quanto previsto dalle Parti per il genitore solo.

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. 63, comma 4 del CCNL del 19 dicembre 2019, 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, senza osservare l'intervallo di cui all'art. 108 CCNL del 19 dicembre 2019 (c.d. "puerperio in continuità"), secondo le specifiche proprie del nastro orario del/la richiedente, considerando eccezionale l'ipotesi di un eventuale mancato accoglimento di richieste di tal genere.

Fermo restando quanto stabilito dal comma 3 dell'art. 60 del CCNL del 19 dicembre 2019, 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 precisano che, in caso di parto plurimo, l'integrazione economica prevista dal presente articolo viene attivata solo se il dipendente interessato fruisca di un congedo parentale pari ad almeno 4 mesi effettivi per ciascun figlio, in coerenza con quanto previsto dalla circolare 08/2003 dell'INPS in tema di utilizzo dei congedi parentali".

4) le Parti ribadiscono l'applicabilità delle previsioni contenute nella Dichiarazione Congiunta delle Parti, apposta in calce al Protocollo Inclusivo del 5 ottobre 2022, anche al presente accordo.

Decorrenza 01/07/2023.

NOTA CONGIUNTA DELLE PARTI

Le Parti concordano di incontrarsi, nell'imminenza dell'emanazione della prevista circolare INPS avente ad oggetto la regolamentazione del congedo di cui all'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, al fine di definire le modalità di applicazione del novellato art. 18 del CCA, alle/ai colleghe/i che hanno fruito, o che stanno fruendo, del congedo parentale nel periodo intercorrente dal 01/01/2023 al 30/06/2023. Analogamente le Parti si incontreranno laddove l'applicazione del presente Accordo dovesse risultare non efficace rispetto agli obiettivi dichiarati in premessa.

A tal fine, l'Azienda si rende disponibile a fornire i dati a consuntivo relativi all'effettivo utilizzo degli istituti regolamentati nel presente accordo.

FINDOMESTIC BANCA S.p.A.

FABI

FIRST

FISAC

UILCA