

ACCORDO

Il giorno 26 ottobre 2016, in Firenze

tra

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

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN,
premessi che:

- l'Azienda assume tra i valori attorno ai quali deve essere costruito l'ambiente di lavoro il diritto di ciascun lavoratore a vedere costantemente rispettata la propria personalità e dignità e che, in questa prospettiva, tutti i soggetti che, a vario titolo, concorrono alla formazione del "clima aziendale" devono tenere nei luoghi di lavoro comportamenti improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e della personalità di ciascuno, essendo obiettivi primari per l'Azienda, come per tutti coloro che in essa cooperano, il rispetto dei diritti fondamentali della persona ed il contrasto di qualunque forma di discriminazione e/o molestia;
- la carta dei valori dell'Azienda è rappresentata dal Codice di condotta del Gruppo BNP Paribas, che esplicita i principi in cui la Banca crede e su cui vuole impegnarsi, nel quale sono declinati i principi di condotta che ne discendono nel contesto della relazione con ciascun stakeholder;
- i principi di condotta nelle relazioni con i collaboratori si basano sul rispetto per le persone, della personalità e della dignità di ciascun collaboratore, in un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia e lealtà;
- le Parti condividono che tutti i soggetti che a vario titolo, concorrono alla formazione del "clima aziendale", debbono tenere nei luoghi di lavoro comportamenti improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e della personalità di ciascuno. A tal proposito, le Parti considerano il presente accordo quale punto di partenza di un successivo confronto volto al miglioramento del clima aziendale e costantemente orientato a preservare un equilibrato impegno fisico e mentale dei collaboratori;
- l'obiettivo fondamentale per la Banca, come per tutti coloro che in essa cooperano è, da un lato, il rispetto dei diritti fondamentali, dall'altro, il contrasto di qualunque forma di molestia, comportamento vessatorio e discriminazione (ad esempio per motivi legati a sesso, orientamento sessuale, razza, religione, nazionalità, età, stato di salute, opinioni politiche e sindacali);
- le Parti condividono le indicazioni normative nazionali ed internazionali tempo per tempo vigenti in tema di pari opportunità, non discriminazione e azioni di inclusione sociale;
- in data 26 aprile 2007 le parti sociali europee hanno sottoscritto l'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro";
- con l'articolo 24 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 il Legislatore ha voluto delineare una normativa in tema di congedo per le donne vittime di violenza di genere;
- le Parti reputano violenza contro le donne e violenza di genere ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà (art 1 della dichiarazione ONU sull'eliminazione della violenza contro le donne);
- con Legge 20 maggio 2016, n. 76, recante "Regolamentazione delle Unioni Civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle Convivenze", il Legislatore ha inteso introdurre due distinte discipline volte a regolamentare le Unioni Civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto;

in tale contesto le Parti vogliono agire per:

- a) prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
- b) rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
- c) delineare ipotesi di estensione di diritti che ad oggi la legislazione italiana e la normativa aziendale riservano ai soli lavoratori uniti in matrimonio riconosciuto dallo stato italiano, anche ai lavoratori che abbiano costituito una unione civile o una convivenza di fatto.

Tutto ciò premesso, le parti concordano che:

1. le premesse formano parte integrante dell'accordo;
2. UNIONI CIVILI

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, per i dipendenti che abbiano costituito una unione civile, si prevede quanto di seguito specificato:

- 2.1 Part time: Le ipotesi individuate al punto 1 della tabella per la definizione della graduatoria delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, di cui all'articolo 8 del Contratto Collettivo Aziendale dell'08 giugno 2015 (di seguito CCA) troveranno applicazione anche in presenza di figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.2 Permessi malattia: quanto previsto in tema di permessi non retribuiti per malattia del figlio, di cui all'articolo 9, seconda parte, lettere b e c, del CCA, si applicherà anche per i figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.3 Polizza sanitaria: nel nucleo familiare di cui all'articolo 10 del CCA, potrà esservi incluso anche il figlio della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.4 Contributo asilo nido: l'erogazione di cui all'articolo 19 del CCA sarà corrisposta anche per il figlio della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.5 Conciliazione tempi di vita e di lavoro: in coerenza con i principi posti alla base dell'articolo 18 del CCA, qualora il dipendente costituisca una unione civile con una parte che abbia figli e quest'ultima non abbia fruito, in relazione ai figli stessi, dei primi 6 mesi di congedo parentale, o, in alternativa, dei riposi orari post partum (c.d. "puerperio), tale dipendente potrà beneficiare, a prescindere dal numero di figli eventualmente interessati, di un congedo straordinario retribuito di 30 giorni di calendario, da fruirsi, in tutto o in parte, in un'unica soluzione. La relativa richiesta dovrà pervenire, con un preavviso di 15 giorni, entro 90 giorni i) dalla costituzione della unione civile o ii) dalla sottoscrizione del presente accordo, in caso di unioni già costituite alla data odierna. Il predetto congedo straordinario potrà essere richiesto per i figli della parte che, alla data dell'effettiva fruizione, non abbiano superato l'età di anni 12.
- 2.6 Provvidenze figli disabili: l'erogazione di cui all'articolo 25 del CCA sarà corrisposta anche per i figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.7 Grave disabilità: a tutela dei medesimi interessi posti a base della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, al dipendente che abbia costituito una unione civile con una parte che abbia figli ai quali sia stata accertata, secondo i termini di cui agli artt. 3 e 4 di tale legge, la condizione di portatore di handicap, vengono mensilmente riconosciute tre giornate di permesso retribuito, non cumulabili tra di loro, e fruibili anche ad ore.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al presente articolo 2, le Parti si danno atto che i figli per i quali è possibile accedere alle suddette estensioni:

