

VERBALE DI ACCORDO

Il 8 marzo 2017, in Roma

tra

- ABI

e

- FABI

- FIRST-CISL

- FISAC-CGIL

- SINFUB

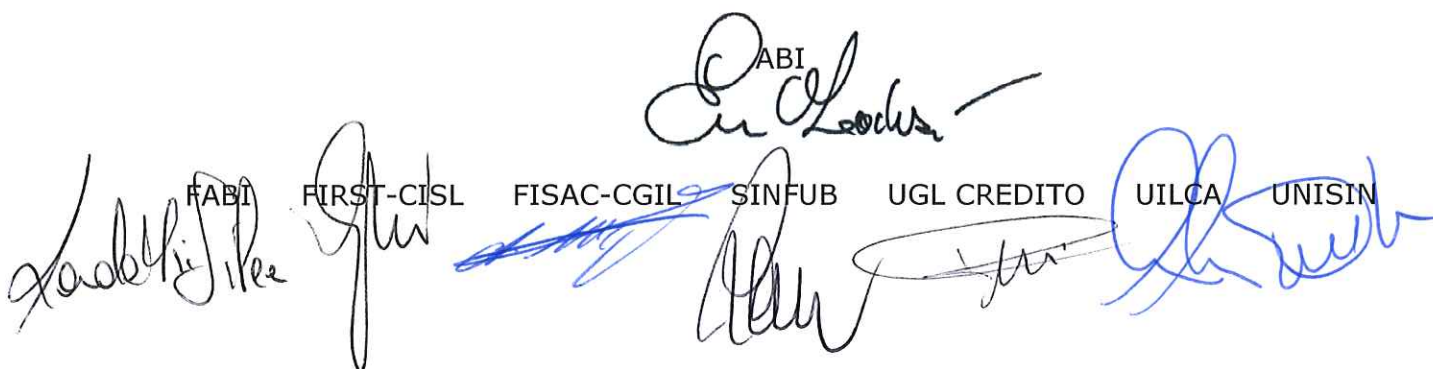
- UGL CREDITO

- UILCA

- UNISIN

premessi che:

- l'art. 24, comma 1, del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80, in tema di "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", prevede che *"La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, ... inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi"*;
- lo stesso articolo 24, al comma 5, dispone altresì che: *"Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo"* e, al comma 7, che *"restano in ogni"*


FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva”;

- con il ccnl 31 marzo 2015 le Parti stipulanti hanno condiviso il valore di indirizzo di alcuni Atti di derivazione europea, in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, convenendo sulla necessità di adottare comportamenti coerenti con tale valore, anche alla luce del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 (art. 69).

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti nazionali intendono dare attuazione al demando contenuto nella citata normativa di legge, convenendo le seguenti modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere:

- il congedo di cui al comma 1 dell’art. 24, della durata massima di tre mesi, da fruire nell’arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
- il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all’indennità prevista dalla legge;
- ai fini dell’esercizio del diritto di cui al presente accordo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all’azienda l’intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non inferiore a cinque giorni lavorativi, con l’indicazione dell’inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
- tale periodo è computato ai fini dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale;

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano a sensibilizzare ed ad attivarsi nei confronti degli organi competenti, ivi compresa la Consigliera nazionale di parità, al fine di verificare che la fruizione del congedo possa avvenire per periodi minimi di un’ora giornaliera, con riconoscimento dell’indennità di cui all’art. 24 D.Lgs. 80/2015.

FABI
FIRST-CISL
FISAC-CGIL
SINFUB
UGL CREDITO
UILCA
UNISIN

