

Credito. Accordo sull'integrativo

Findomestic apre il welfare aziendale alle famiglie di fatto

I BENEFICI

Polizza sanitaria, asilo nido, congedi straordinari anche per i figli del partner del dipendente, congedo di 15 giorni per le convivenze

Cristina Casadei

■ In un paese dove ci si sposa sempre di meno e si preferiscono le unioni di fatto, che dal 2008 a oggi sono praticamente raddoppiate, con l'estensione del suo welfare alla famiglia allargata, Findomestic banca fa da apripista nell'attesa rivoluzione culturale negli accordi di secondo livello. Nel nuovo welfare di Findomestic, secondo il testo siglato dall'istituto, che fa parte del gruppo Bnp Paribas ed è specializzato nel credito alla famiglia per l'acquisto di beni e servizi ad uso privato, e da Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin, entrano infatti anche le unioni civili e le convivenze di fatto, tutelando anche i figli delle coppie così costituite. «Abbiamo sottoscritto un'intesa nel segno dell'inclusione, costruendo un integrativo aziendale che viene incontro alle esigenze di tutti i lavoratori, nessuno escluso», commenta Leonardo Comucci, coordinatore Fabi in Findomestic.

Si terrà infatti conto della presenza dei figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato anche nella definizione della graduatoria delle richieste di part time, per i permessi non retribuiti per malattia del figlio, per la polizza sanitaria, per il contributo per l'asilo nido, per tutti gli strumenti utilizzati per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per le provvidenze per i figli disabili e per le gravi disabilità.

Nelle convivenze di fatto, ferma restando la possibilità di autocertificare la convivenza viene previsto un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi non computabili come ferie. In caso di cessazione della convivenza di fatto per la quale è stato fruito il congedo in esame, il dipendente potrà fruire di un ulteriore congedo solo a seguito della formalizzazione di una nuova convivenza di fatto e purché siano trascorsi almeno 4 anni dalla fruizione del congedo precedente. Nel caso in cui il dipendente decida poi di sposarsi non potrà più chiedere l'utilizzo del congedo matrimoniale. Anche i permessi retribuiti per il decesso dei suoceri del dipendente si applicherà anche in caso di decesso dei genitori del convivente. Sui figli del convivente, che ha costituito una convivenza di fatto con il dipendente interessato, vale praticamente quanto detto per i figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato.

L'accordo introduce inoltre un capitolo sul congedo per le donne vittime di violenza di genere. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione ha il diritto di astenersi per un massimo di 4 mesi. Il congedo potrà essere usufruito nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita, mentre il periodo sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio. Infine la lavoratrice che rientrerà al lavoro dopo il congedo avrà il diritto di chiedere il part time compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

