

Findomestic oltre la legge Cirinnà e quella sulla la violenza di genere con importanti estensioni.

Il codice Etico di Findomestic prevede la cura e il rispetto delle persone senza attuare alcuna forma di discriminazione. Il rispetto della dignità e della personalità sono infatti i valori cardine attorno ai quali l'Azienda costruisce l'ambiente di lavoro.

Proprio a proseguimento di questo impegno Findomestic ha siglato con le Organizzazioni Sindacali presenti in Azienda (FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN) delle importanti estensioni alle previsioni della legge Cirinnà ed alle norme sulla violenza di genere introdotte dal Jobs Act.

Molte aziende si limitano ad oggi ad una interpretazione letterale della legge Cirinnà, Findomestic invece, a poco più di due mesi dall'approvazione, si sta muovendo su tre fronti differenti:

- Azioni concertate con le Organizzazioni Sindacali per un recepimento chiaro e più ampio delle nuove disposizioni;
- Estensione di queste stesse disposizione verso nuove realtà;
- Focus sulla violenza di genere, con misure più ampie rispetto a quelle di protezione previste per legge.

In Findomestic quindi è recepito automaticamente quanto stabilito dalla legge Cirinnà, ossia l'estensione alle Unioni Civili tra persone dello stesso sesso del congedo matrimoniale di 15 gg. (art. 57 CCNL);

nonché dei seguenti istituti già previsti, per il solo Matrimonio, dalla Contrattazione Aziendale:

- Punteggio per il riconoscimento del Part Time;
- Permessi retribuiti per decesso dell'altra parte dell'Unione Civile o dei suoi parenti e non retribuiti per rilevanti esigenze familiari;
- Polizza Sanitaria;
- Tipologia dell'alloggio e contributo in caso di trasferimenti;

In aggiunta sarà possibile, nel caso di presenza di figli dell'altra parte dell'Unione Civile, fruire di:

- Punteggio Part Time
- Permessi non retribuiti per malattia
- Polizza sanitaria
- Contributo Asilo Nido
- Congedi Parentali (c.d. «facoltativa») e Riposi Giornalieri (c.d. «allattamento»)
- Provvidenze per figli disabili

Nel caso invece di convivenze di fatto sono previsti:

- Congedo Matrimoniale di 15 gg. alla dichiarazione anagrafica di convivenza (come Ikea, Intesa san paolo)
- Permessi retribuiti per decesso di parenti del Convivente
- Permessi non retribuiti per la malattia dei figli del Convivente
- Polizza Sanitaria ai figli del Convivente
- Contributo Asilo Nido per i figli del Convivente
- Congedi Parentali (c.d. «facoltativa») e Riposi Giornalieri (c.d. «allattamento») per il figlio del convivente
- Provvidenze per figli disabili

Per quanto concerne la Violenza di Genere l'azienda estende da 3 a 4 mesi nell'arco di 3 anni, il diritto della donna inserita in percorsi di protezione a seguito di violenza, di fruizione, di astensione retribuita dal lavoro, utilizzabile anche a ore. È inoltre prevista la concessione, su richiesta, del lavoro part-time secondo qualsiasi schema orario previsto in Azienda e la flessibilità oraria di ingresso e di uscita allo scopo di agevolare il percorso di protezione.

L'azienda si impegna a «valutare con la massima priorità» le richieste di mobilità geografica provenienti dalla persona oggetto di violenza e ad agevolare la partecipazione a programmi di formazione specifici su questa tematica

A questo proposito **Chiaffredo Salomone, Amministratore Delegato di Findomestic**, afferma *“Sono particolarmente orgoglioso di questi sviluppi importanti. In questi ultimi anni la sensibilità sociale su questi argomenti è profondamente mutata, grazie anche al lavoro svolto dai centri antiviolenza sul territorio ed a una maggiore informazione sulle tematiche. Findomestic, da sempre rispettosa dei diritti dei propri collaboratori, non poteva esimersi da dare il proprio fattivo contributo, anche andando oltre il mero disposto legislativo”*.

Il presente comunicato e i precedenti sono disponibili on-line:

www.adhoccommunication.it www.info.findomestic.it