

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 luglio 2024 si sono incontrati la SFBM S.p.A. e le RSU ed hanno definito il presente accordo.

Premesso che

- le Parti sono orientate a favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, con l'intento di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare;
- le Parti in tale contesto condividono l'opportunità di promuovere in ambito aziendale ulteriori iniziative che sostengano la maternità/paternità e favoriscano la condivisione della genitorialità e dei compiti di cura nei confronti dei figli;

Tenuto conto che

- per il **congedo di paternità obbligatorio**, le previsioni normative vigenti hanno reso strutturale per i lavoratori padri il congedo di 10 giorni;
- per i **congedi per la malattia del figlio**, che la legge riconosce in misura pari a 5 giorni all'anno per i figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
- per i **dipendenti della sede** è già previsto un orario di lavoro flessibile, come disciplinato da n°2 accordi sindacali sottoscritti in data 20 novembre 2023;

le Parti dopo lunghe ed approfondite discussioni, convengono quanto segue:

1) Congedo lavoratori padri

A decorrere dal 1° luglio 2024, in aggiunta ai 10 giorni (20 in caso di parto plurimo) di congedo obbligatorio per i lavoratori padri previsti dalle norme di legge, saranno riconosciuti ai papà ulteriori 5 giorni di permesso retribuito.

Tali permessi retribuiti saranno riconosciuti al ricorrere degli stessi presupposti e secondo le stesse modalità e tempistiche di fruizione previste dalla legge per i 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità (dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi).

Tali permessi si intendono assorbibili in caso di future previsioni legislative e/o di CCNL che dovessero prevedere un incremento delle attuali misure a favore dei lavoratori padri.

La misura troverà applicazione anche per gli eventi (nascita, adozione, affidamento) che si sono verificati prima del 1° luglio 2024, sempreché e nella misura in cui i permessi aggiuntivi possano essere fruiti entro i cinque mesi previsti.

2. Congedi per la malattia del figlio

A decorrere dal 1° luglio 2024, per le malattie del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni saranno riconosciuti ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito all'anno, oltre ai 5 giorni annui previsti dalle disposizioni di legge. Tali permessi si intendono assorbibili in caso di future previsioni legislative e/o di CCNL che dovessero prevedere un incremento delle attuali misure a favore dei genitori.

3. Flessibilità in entrata (per i soli dipendenti di sede)

A decorrere dal 1° luglio 2024, ad integrazione di quanto indicato nell'accordo sindacale sull'orario di lavoro, sottoscritto in data 20 novembre 2023, la flessibilità oraria in entrata viene estesa fino alle ore 10:00 con prolungamento dell'orario di lavoro fino alle ore 18:45 (dal lun. al gio.) e fino alle 15:40 (il ven.).

4. Smartworking (per i soli dipendenti di sede)

Solo per l'anno 2024, ai due giorni di smartworking a settimana già previsti da accordo sindacale sullo smartworking, sottoscritto in data 20 novembre 2023, verrà concesso un ulteriore giorno di smartworking al mese, sia nel mese di luglio che in agosto.

Disposizioni finali

Il presente accordo, solo per gli argomenti trattati, annulla e sostituisce tutte le precedenti intese e regolamentazioni, e ha decorrenza dal **1° Luglio 2024**.

Per quanto non espressamente indicato sul presente accordo si applica la normativa del CCNL Energia e Petrolio.

Il presente accordo decorre dal **1° Luglio 2024** e scadrà il **31 dicembre 2024** salvo mantenere tutti gli effetti fino al suo successivo rinnovo, sostituzione o revoca, ad esclusione del punto 4 la cui validità cessa inderogabilmente il **31 dicembre 2024**.

Letto, confermato e sottoscritto.

SFBM SpA

Le Rsu della Società