

PROTOCOLLO IN MATERIA SOCIALE E DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Il giorno ²²..... dicembre 2016, in Roma

Tra

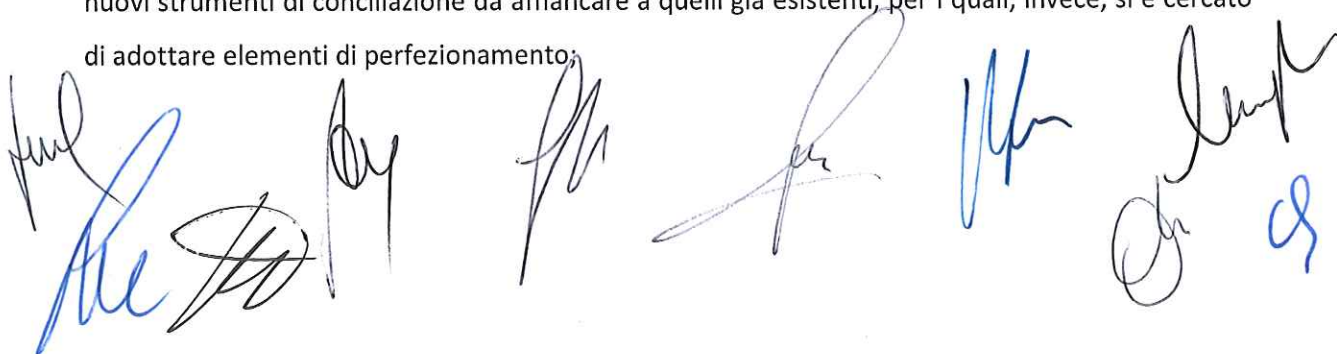
la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo (di seguito BNL o Capogruppo)

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e Unisin

PREMESSO CHE

- le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 3 ottobre 2016 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali" – Scenario 2017;
- BNL e Business Partner Italia ScpA (di seguito BPI) hanno in programma una riorganizzazione complessiva che ha l'obiettivo di adeguare le strutture organizzative a raccogliere le sfide portate dallo scenario economico, finanziario e normativo, attuale e prospettico;
- in questa prospettiva, il Piano per il periodo 2017-2020 considera le persone di BNL e di BPI determinanti per la realizzazione del Piano stesso e per il raggiungimento degli obiettivi ad esso connessi;
- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini di BNL e di BPI passa anche attraverso il potenziamento delle politiche tradizionalmente adottate nell'ambito del welfare aziendale, attraverso la ricerca di equilibri sempre più attenti al miglior bilanciamento tra vita professionale e vita privata;
- a tal fine, le Parti firmatarie il presente Protocollo hanno lavorato con l'obiettivo di immaginare nuovi strumenti di conciliazione da affiancare a quelli già esistenti, per i quali, invece, si è cercato di adottare elementi di perfezionamento;



- particolare attenzione è stata prestata a coloro che, con motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita;
- con il Protocollo sottoscritto in data odierna le Parti confermano l'attenzione e la volontà di valorizzare iniziative volte alla solidarietà sociale e alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti di BNL e di BPI

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

A. Congedo straordinario retribuito per il padre lavoratore

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di congedi/permessi obbligatori e facoltativi riconosciuti dalla legge o da normative aziendali al padre lavoratore, al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare, BNL e BPI riconosceranno al padre lavoratore, a richiesta dello stesso ed entro il primo mese dalla nascita del figlio, un congedo straordinario retribuito di 10 giorni consecutivi di calendario.
2. In caso di adozione nazionale, il congedo straordinario di cui al comma che precede potrà essere fruito dal padre lavoratore alle medesime condizioni di cui sopra, entro il mese successivo all'effettivo ingresso del minore stesso nella famiglia del dipendente.
3. In caso di adozione internazionale, il congedo di cui al comma 1 della presente disposizione potrà essere fruito dal padre lavoratore, in alternativa a quanto ivi previsto e alle medesime condizioni, nel mese precedente all'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

B. Lavoro a tempo parziale

1. Le Parti ribadiscono la necessità di continuare a considerare con grande attenzione il tema del lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze di funzionalità organizzativa in correlazione agli obiettivi di efficienza complessiva, proseguendo nel processo di concessione dello stesso attuato in questi anni, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando, in particolare, le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Handwritten signatures in blue ink, including several distinct signatures and initials, likely representing the parties to the agreement.

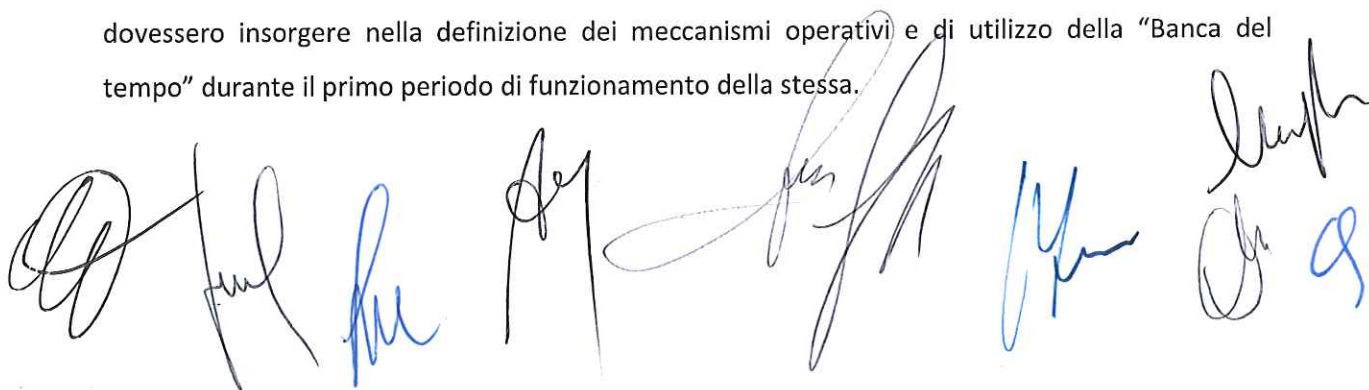
C. Banca del tempo Solidale

1. Alla luce di quanto previsto dall'art.24 del D. Lgs. n. 151/2015, viene istituita – a far tempo dal 1° luglio 2017 – una “Banca del Tempo Solidale”, finalizzata alla costituzione di un “bacino” annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di “banca delle ore”).
2. A decorrere dal 1° gennaio di ogni anno la “Banca del Tempo Solidale” sarà alimentata:
 - da parte di BNL e BPI, con una dotazione di 7.500 ore annue, successivamente incrementabile in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino comunque ad un massimo di 15.000 ore complessive;
 - da parte dei dipendenti che riterranno di aderire volontariamente all'iniziativa, attraverso la donazione di:
 - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge;
 - giornata/e di “ex festività”;
 - permesso contrattuale retribuito;
 - ore di “banca delle ore” maturate.
3. Inoltre, confluiranno tempo per tempo nella “Banca del Tempo Solidale” le ore di permesso retribuito derivanti dall'applicazione degli Accordi in tema di Banca delle Ore e di smaltimento dei relativi stock accumulati al 31 dicembre 2016, sottoscritti in pari data.
4. Fermo quanto disposto dal D. Lgs. n. 66 del 2003, la donazione da parte dei dipendenti avviene a titolo gratuito e definitivo, comportando la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.
5. Inoltre, le donazioni versate nella “Banca del Tempo Solidale” hanno esclusivamente natura di permesso retribuito, non potendo dar luogo in nessun caso ad ipotesi di monetizzazione delle stesse.
6. L'utilizzo avverrà attingendo prioritariamente alla dotazione derivante dalle donazioni del personale. Le dotazioni della “Banca del Tempo Solidale” potranno essere incrementate in corso d'anno, attraverso ulteriori donazioni dei dipendenti e delle Aziende in relazione a specifici casi/situazioni di particolare gravità e delicatezza, che saranno portate a conoscenza dei colleghi attraverso Echonet, con modalità comunque rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.

Handwritten signatures in blue ink, including a large circular signature on the left and several other distinct signatures across the bottom of the page.

Tutte le dotazioni di cui ai comma 2 e 3 scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Le Parti si incontreranno a dicembre di ciascun anno per valutare l'andamento della "Banca del Tempo Solidale" nell'anno di riferimento, nonché l'entità della dotazione per l'anno successivo.

7. Le dotazioni tempo per tempo presenti nella "Banca del Tempo Solidale" saranno rese disponibili, in quote minime di 60 minuti, a tutti i colleghi che:
- siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992, per sé;
 - siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
 - siano destinatari di permessi ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992 per figli e/o coniuge;
 - abbiano grave e indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali, esaurita ogni altra causale di assenza a disposizione;
 - abbiano figli minorenni con comprovate ed accertate situazioni di disagio collegate a condizioni/fattori quali, ad esempio, tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).
8. Le richieste dovranno essere adeguatamente documentate, in modo da consentire all'Azienda di verificare, nel rispetto della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di arrivo, sulla base delle motivazioni di cui al comma che precede.
9. La fruizione dei permessi di cui al presente paragrafo non potrà eccedere, in ogni caso, un tetto massimo complessivo annuo pro-capite di utilizzo pari a 10 giornate e potrà avvenire anche ad ore, a mezze giornate e a giornate intere.
10. Le Parti convengono che 1.000 ore, nell'ambito della dotazione complessiva di cui al comma 2 della presente disposizione e fermo quanto previsto al 2° periodo del comma 6 che precede, siano destinate all'utilizzo nell'anno di riferimento, unitamente a quelle rivenienti dall'applicazione del comma 3 della presente disposizione, da parte del personale a titolo di permessi retribuiti fruibili per lo svolgimento di attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziativa con finalità sociali rivolti all'esterno del Gruppo, anche promossi da Enti esterni, selezionati di comune accordo dalle Parti firmatarie il presente Protocollo in ragione della particolare rilevanza sociale degli stessi.
11. L'iniziativa ha carattere sperimentale. Le Parti firmatarie potranno incontrarsi in qualsiasi momento, a richiesta di una di esse, per analizzare eventuali problematiche applicative che dovessero insorgere nella definizione dei meccanismi operativi e di utilizzo della "Banca del tempo" durante il primo periodo di funzionamento della stessa.



D. *Permessi retribuiti per l'assistenza dei figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)*

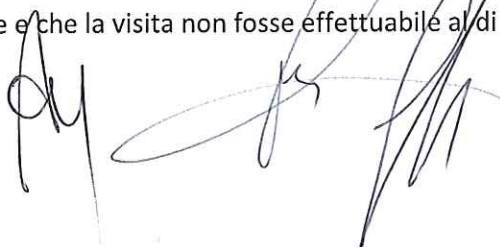
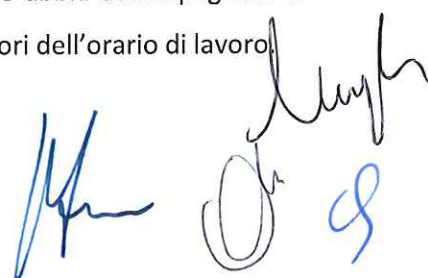
1. Al personale che abbia i requisiti previsti dalla l. n. 170/2010 per il godimento dei permessi per l'assistenza dei figli affetti da DSA e ne faccia richiesta, sono concessi – in coerenza con le finalità della predetta legge – permessi retribuiti nel limite di 6 giornate per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da DSA, debitamente accertati e documentati dal Servizio Sanitario Nazionale, fruibili nel corso dell'anno scolastico. Tali permessi, che potranno essere fruiti anche a ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti – salvo casi di particolare urgenza – con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione.

E. *Permessi non retribuiti per malattia figli*

1. Ciascun genitore – una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge per malattia del figlio oltre il terzo anno e sino al compimento dell'ottavo anno di età, nonché le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore") – potrà richiedere la fruizione di ulteriori permessi non retribuiti al medesimo titolo, comprovati da certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, fino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio, nella misura massima complessiva di 5 giorni annui, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi *ex lege*. Anche a questi ulteriori permessi non retribuiti si applicheranno le previsioni di cui all'art. 47, comma 5, del D. Lgs. n.151/2001.

F. *Permessi non retribuiti per visite mediche*

1. Al dipendente che abbia necessità di accompagnare i propri genitori o un figlio minore ad una visita specialistica non effettuabile al di fuori dell'orario di lavoro, vengono concessi – una volta esaurite le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore") – permessi non retribuiti per la durata massima complessiva di 3 giorni annui, frazionabili a mezze giornate.
2. Tali permessi potranno essere concessi esclusivamente laddove siano comprovati da specifica certificazione medica in cui sia indicata la circostanza che il dipendente abbia accompagnato il genitore o il figlio minore e che la visita non fosse effettuabile al di fuori dell'orario di lavoro.

G. Unioni civili/convivenze di fatto

1. Per quanto compatibili, quanto disposto alle lett. A., C., comma 8, ultimo *bullet*, D., E. ed F., si applicherà anche relativamente ai figli della parte che ha costituito una unione civile o una convivenza di fatto con il dipendente interessato, ai sensi della l. n. 76 del 2016.

Ai fini di quanto previsto alle citate lett. C., comma 8, ultimo *bullet*, D., E. ed F., le Parti si danno atto che i figli per i quali è possibile accedere alle suddette estensioni:

- sono nati precedentemente alla costituzione della Unione Civile – nonché, in questo specifico caso, anche in costanza della stessa – o della Convivenza di fatto e non sono figli del dipendente in base alla normativa italiana;
- non prevedano, per la normativa nazionale vigente, di essere adottati dal dipendente o di essere riconosciuti figli agli effetti di legge;
- hanno, agli effetti di legge, un solo genitore vivente;
- devono risultare conviventi con il dipendente e la parte dell'Unione Civile o il partner della Convivenza di fatto.

Il dipendente potrà beneficiare delle previsioni di cui al comma 1 della presente norma esclusivamente in costanza di Unione Civile o di Convivenza di fatto costituite ai sensi della citata l. n. 76 del 2016: tale beneficio verrà, quindi meno al momento dello scioglimento, per qualsiasi motivo, della Unione Civile o della Convivenza di fatto. In caso di scioglimento per decesso della Parte della Unione Civile o del partner della Convivenza di fatto, il dipendente potrà continuare a beneficiare delle predette previsioni a condizione del permanere della convivenza con il figlio della Parte o del/della partner deceduto/a.

2. Le Parti concordano sull'opportunità di attivare – nell'ambito della Commissione pari opportunità prevista dal "Protocollo in materia di Relazioni Industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" – un Osservatorio per l'esame dei profili connessi all'applicazione della predetta legge, con l'obiettivo di seguire attentamente l'evoluzione della materia.

H. Congedo per le donne vittime delle violenze di genere

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs n. 80 del 2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), le parti convengono di introdurre in BNL e BPI le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere:

Handwritten signatures in blue ink, including a large circular signature on the left and several other distinct signatures across the bottom of the page.

- la lavoratrice 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 quattro mesi;
 - tale congedo potrà essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
 - durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita;
 - tale periodo è computato a tutti i fini nell'anzianità di servizio, nonché ai fini della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale;
 - ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice è tenuta a comunicare all'Azienda l'intenzione di fruire di tale congedo, con un preavviso non inferiore a sette giorni, , salvo casi di oggettiva impossibilità, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e presentazione della certificazione di cui al 1° *bullet* della presente disposizione;
 - la lavoratrice rientrando nei casi descritti al di cui al 1° *bullet* della presente disposizione ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le possibilità offerte dall'organizzazione aziendale. Tale rapporto dovrà essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
2. L'Azienda, inoltre, si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un'eventuale richiesta di mobilità territoriale che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia coerente con il percorso di protezione intrapreso.

Il mancato accoglimento della predetta richiesta da parte dell'Azienda è da considerarsi assolutamente eccezionale ed esclusivamente legato a situazioni temporanee che non permettono di dar corso con immediatezza alla predetta richiesta.

1. *Permessi per ex festività*

1. A far tempo dal 1° gennaio 2017 i lavoratori di BNL e di BPI potranno fruire dei permessi giornalieri retribuiti per ex festività riconosciuti annualmente ex art. 56, ccnl 31 marzo 2015 anche su base oraria. Si conferma, in ogni caso, che i permessi per ex festività ove non fruiti nell'anno di competenza non daranno luogo a nessun tipo di compensazione a qualsiasi titolo.

Handwritten signatures in blue ink, including several distinct signatures and initials, likely representing the signatories of the document.

L. Trattamento dei dati

1. Le Parti si danno atto che tutti i dati (compresi quelli classificabili come sensibili ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, lett. d), del D. Lgs. n. 196 del 2003) forniti dagli interessati all'Azienda ai fini di quanto previsto dal presente Protocollo, anche in relazione alle innovazioni normative introdotte dalla l. n. 76 del 2016, verranno trattati nel rispetto della normativa vigente dal personale incaricato nei soli limiti strettamente necessari all'esecuzione degli obblighi derivanti, in relazione al rapporto di lavoro, dalla legge, dai contratti collettivi o dal presente Protocollo e, comunque, in conformità con quanto disposto dall'Autorizzazione Generale del Garante per la Protezione dei dati Personali n. 1/2014 dell'11 dicembre 2014.
2. Rimane inteso che il diniego o la revoca del consenso al trattamento dei dati da parte del dipendente non consentirà all'Azienda di riconoscere non solo i trattamenti di miglior favore previsti dal presente Protocollo, ma anche quelli di cui alle relative norme di legge e/o di contratto.
3. Per nessuna ragione, infine, i dati personali acquisiti per le motivazioni di cui al presente Protocollo, possono costituire elemento di discriminazione nell'ambito del rapporto di lavoro.

* * *

Salvo quanto previsto in specifiche norme, la disciplina di cui al presente Protocollo ha natura sperimentale e troverà applicazione dal 1° gennaio 2017 – salvo i tempi necessari agli adeguamenti da apportare alle procedure informatiche – al 31 dicembre 2018. Le Parti si incontreranno entro il mese di novembre 2018 al fine di valutare, in relazione alle risultanze delle iniziative, la prosecuzione delle stesse per un ulteriore periodo.

Letto, confermato e sottoscritto

La Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI

FIRST CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN