

INTEGRAZIONI AL PROTOCOLLO IN MATERIA SOCIALE E DI CONCILIAZIONE

TEMPI DI VITA E DI LAVORO DEL 22 DICEMBRE 2016

Il giorno 18 luglio 2017, 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 hanno sottoscritto il 22 dicembre 2016 un "*Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro*", sul presupposto che 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 hanno definito 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;
- le Parti hanno convenuto di integrare le predette previsioni, con l'obiettivo di garantire una concreta equiparazione di trattamento nei confronti di tutti i lavoratori di BNL e di BPI,



indipendentemente dal loro orientamento sessuale e/o identità di genere, estendendo l'applicazione di altre previsioni/istituti;

- tale impostazione è coerente;
  - ↳ con la sottoscrizione, da parte del Gruppo BNP Paribas, della "Carta LGBT", con la quale il Gruppo BNPP ha riaffermato il suo impegno a creare le condizioni per un ambiente inclusivo per i colleghi LGBT, ove si garantisca il pari trattamento per tutti i lavoratori indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere, il sostegno alle vittime di discriminazione nei luoghi di lavoro, la verifica dei progressi tempo per tempo intervenuti e la condivisione delle migliori pratiche per far evolvere la cultura aziendale;
  - ↳ con l'adesione di BNL a Parks – Liberi e Uguali. Con tale adesione BNL si è unita all'importante gruppo di datori di lavoro che hanno deciso di assumere un ruolo attivo nello sviluppo in Italia di una cultura che valorizzi e sostenga le differenze, condividendo l'ambizione di creare ambienti di lavoro inclusivi per tutti i lavoratori e collaboratori, indipendentemente dal rispettivo orientamento sessuale o identità di genere.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Ferma la definizione di "figlio" di cui alla lett. G, del "*Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro*" del 22 dicembre 2016:
  - a) la disciplina aziendale in tema di provvidenze per i figli disabili si applicherà anche relativamente ai figli della parte che ha costituito una unione civile o una convivenza di fatto con il dipendente di BNL e di BPI interessato, ai sensi della l. n. 76 del 2016.
  - b) BNL e BPI riconosceranno un "congedo parentale straordinario", in coerenza con i principi posti a base del menzionato "*Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro*", qualora il dipendente costituisca una unione civile/convivenza di fatto con una parte che abbia figli e quest'ultima non abbia fruito, in relazione ai figli stessi, dei 6 mesi di congedo parentale di cui all'art. 32, punto 1., lett. a), del D. Lgs. n. 151/2001, o, in alternativa, dei "Riposi, permessi e congedi" di cui al capo VI del citato D. Lgs. N. 151/2001.

Tali dipendenti potranno beneficiare, a prescindere dal numero di figli eventualmente interessati, di un "congedo parentale straordinario" retribuito di 30 giorni di calendario, da fruirsi anche in un'unica soluzione.

Il predetto "congedo parentale straordinario" potrà essere richiesto per i figli della parte che, alla data dell'effettiva fruizione, non abbiano superato l'età di anni 12.

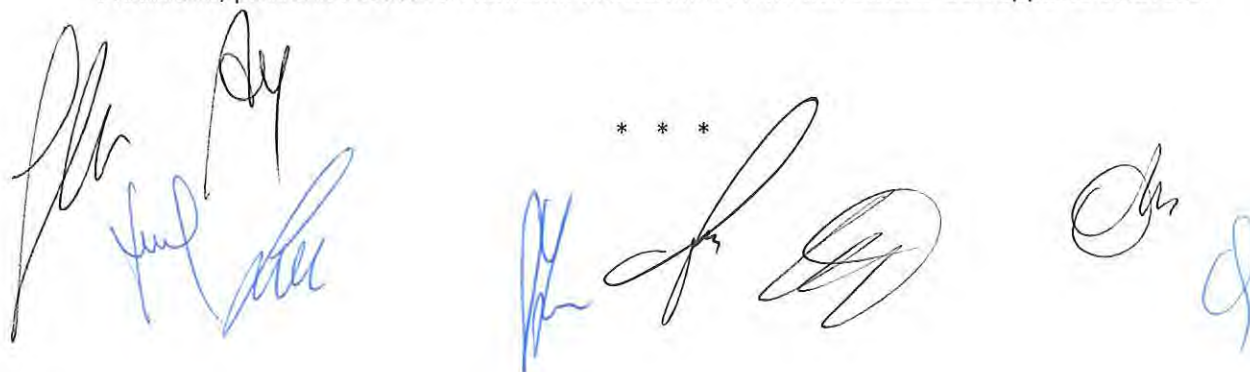
La relativa richiesta dovrà pervenire, con un preavviso non inferiore a 15 giorni lavorativi, entro 90 giorni:

- ↳ dalla costituzione della unione civile/convivenza di fatto, se successiva alla stipulazione del presente Accordo;
- ↳ dalla stipulazione del presente Accordo, in caso di unioni civili/convivenze di fatto già regolarmente costituite alla data odierna.

3. BNL e BPI riconosceranno 3 giorni di permesso retribuito all'anno – dal computo dei quali vanno esclusi i giorni festivi o non lavorativi – in caso di decesso o di grave infermità di parenti entro il 2° grado (genitori, figli, fratelli/sorelle, nonni, nipoti in linea retta), seppure non conviventi, del partner che ha costituito una convivenza di fatto con il dipendente interessato.
4. 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 Accordo, 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. 1/2016 del 15 dicembre 2016.

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.

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.



\* \* \*

Le Parti condividono che l'assistenza sanitaria integrativa possa essere estesa anche ai figli della parte che ha costituito una unione civile/convivenza di fatto con un dipendente BNL o BPI: conseguentemente auspicano che la Cassa Sanitaria del Personale delle Società dei Gruppi BNL e BNPP Italia estenda in tal senso le previsioni del Regolamento della Cassa.

Le Parti, parimenti, auspicano che il Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL /BNP Paribas Italia, in coerenza con eventuali orientamenti/previsioni Covip in materia, possa verificare la possibilità di introdurre interventi che si muovano nella logica di cui all'Intesa sottoscritta in data odierna, integrativa del "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro", volta a favorire una concreta equiparazione di trattamento nei confronti di tutti i lavoratori di BNL e di BPI, indipendentemente dal loro orientamento sessuale e/o identità di genere.

La Capogruppo provvederà ad inviare copia del presente accordo alla Cassa Sanitaria e al Fondo Pensioni.

\* \* \*

Trattandosi di una integrazione al "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro", la disciplina di cui al presente Accordo mantiene natura sperimentale e troverà applicazione – salvo i tempi necessari agli adeguamenti da apportare alle procedure informatiche – fino 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

UNIPA

UNISIN