

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

PER LE AZIENDE DEL GRUPPO BNL E PER IFITALIA

Il giorno 21 Novembre 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, Ugl Credito, Uilca e Unisin Falcri - Silcea - Sinfub

PREMESSO CHE

- le Parti hanno sottoscritto il 22 dicembre 2016 un *"Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro"* rivolto ai lavoratori di BNL e di BPI, sul presupposto che la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini delle predette Aziende passasse 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, con Accordo del 19 luglio 2017, hanno successivamente convenuto di integrare la predetta disciplina, 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 ulteriori previsioni/istituti;



- tale impostazione, sottostante ad entrambi gli Accordi citati, 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;
- le Parti convengono sull’importanza di estendere – a far tempo dal 1° gennaio 2018, salvo quanto previsto in singole norme – l’applicazione delle previsioni contenute nel “*Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro*” del 22 dicembre 2016, come integrato dal menzionato Accordo del 19 luglio 2017, a tutti i lavoratori delle Aziende destinatarie delle previsioni del “*Protocollo in materia di Relazioni Industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia*”, confermando in tal modo l’attenzione e la volontà delle Parti di valorizzare iniziative volte alla solidarietà sociale e alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore di tutti i dipendenti del Gruppo BNL e di Ifitalia;
- a tal fine, le Parti concordano quindi di stipulare in data odierna il presente “*Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia*” che estende l’ambito di applicazione di importanti previsioni a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo BNL e di Ifitalia, confermando e raccogliendo in un unico testo normativo quanto convenuto con i due precedenti Accordi citati in Premessa

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, le Aziende del Gruppo BNL e Ifitalia 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.

C. Banca del tempo Solidale

1. Alla luce di quanto previsto dall'art.24 del D. Lgs. n. 151/2015, è istituita 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").



Per le Aziende cui viene estesa in data odierna l'applicazione delle previsioni di cui al presente Protocollo, l'istituto della Banca del Tempo Solidale troverà applicazione a far tempo dal 1° marzo 2018, salvo i tempi necessari agli adeguamenti da apportare alle procedure informatiche.

2. A decorrere dal 1° gennaio di ogni anno la "Banca del Tempo Solidale" sarà alimentata:
 - da parte delle Aziende destinatarie del presente Protocollo, con una dotazione complessiva di 7.500 ore annue, successivamente incrementabile in misura pari alle donazioni dei colleghi, comunque fino 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, relativamente ai soli dipendenti di BNL e di BPI, 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 il 22 dicembre 2016.
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.

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.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right that appears to be 'Dan 07'.

7. Le dotazioni tempo per tempo presenti nella "Banca del Tempo Solidale" saranno rese disponibili, in quote minime di 60 minuti, a tutti i dipendenti 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 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 minorenni 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 minorenni 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 7, 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 7, 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.

2. Le Aziende del Gruppo BNL e Ifitalia 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 Protocollo;
- dalla stipulazione del presente Protocollo, in caso di unioni civili/convivenze di fatto già regolarmente costituite alla data odierna.

3. Ferma la definizione di "figlio" di cui ai comma precedenti, 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 interessato, ai sensi della l. n. 76 del 2016.

4. Le Aziende del Gruppo BNL e Ifitalia 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.
5. Il dipendente potrà beneficiare delle previsioni di cui alla 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.
6. 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.

* * *

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.

H. Congedo per le donne vittime delle violenze di genere

1. Fermo restando quando 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 le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere:

- 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. I permessi giornalieri retribuiti per ex festività riconosciuti annualmente ex art. 56, ccnl 31 marzo 2015 potranno essere fruiti 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.

L. Trattamento dei dati

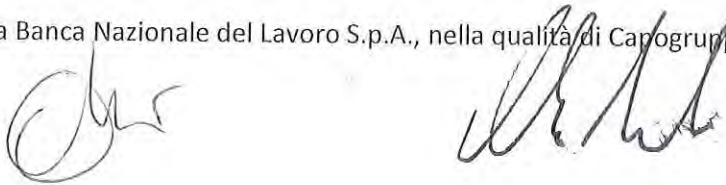
1. Le Parti si danno atto che tutti i dati (compresi quelli classificabili come sensibili ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, lett. d), del D. Lgs. n. 196 del 2003) forniti dagli interessati all'Azienda ai fini di quanto previsto dal presente Protocollo, anche in relazione alle innovazioni normative 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 – salvo i tempi necessari agli adeguamenti da apportare alle procedure informatiche – sino 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 UGL CREDITO ULICA UNISIN
 Falcri - Silcea - Sinfub

