

**VERBALE DI ACCORDO**

Milano, 10 ottobre 2024

**Tra**

Banco BPM (in qualità di Capogruppo)

**e**

la Delegazione di Gruppo Banco BPM delle OO.SS. Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub

**Premesso che:**

- le Parti si danno atto che, ferme le previsioni di legge (tra cui, ad esempio la Convenzione ILO 190, recepita dalla legge n. 4 del 15 gennaio 2021), nel nostro settore la tematica del contrasto alle molestie, violenze e ogni forma di discriminazione è stata ed è oggetto di specifica e continua attenzione, testimoniata in particolare dalla Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019 e dalle previsioni da ultimo inserite nell'accordo di rinnovo del CCNL firmato lo scorso 23 novembre 2023 laddove le Parti:
  - o hanno confermato l'importanza della promozione *“di un'organizzazione del lavoro attenta all'inclusione, al rispetto e alle diversità delle persone, per riconoscere e rispettare le differenze e per attribuire rilievo all'apporto personale di ciascuna persona inserita nell'organizzazione”*, nonché *“per creare un clima collaborativo e costruttivo sui luoghi di lavoro, contribuendo a migliorare la soddisfazione delle persone che lavorano, a sviluppare un diffuso senso di appartenenza e a realizzare un contesto con relazioni lavorative positive”*;
  - o nel richiamare la pluralità di previsioni contrattuali volte a favorire l'inclusività, le pari opportunità e la valorizzazione delle diversità, hanno confermato *“l'impegno alla lotta contro la violenza di genere”* prevedendo l'inserimento nel CCNL (art. 11) della Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro, sottoscritta dalle medesime in data 12 febbraio 2019;
- in relazione a quanto precede, le Parti, nel darsi atto che qualsiasi atto discriminatorio e forma di violenza o molestia costituisce una minaccia per la dignità della persona, potendone compromettere la salute (intesa anche come benessere fisico, mentale e sociale), la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro e la prestazione lavorativa, condividono l'importanza delle azioni di prevenzione e contrasto a tali condotte e della promozione della cultura del rispetto nelle relazioni tra le persone e di un ambiente di lavoro partecipativo e professionale che valorizzi le pari opportunità e le diversità;
- al riguardo le stesse, nel riconoscere il lavoro di approfondimento e studio già svolto in sede di Commissione paritetica di Gruppo in materia di pari opportunità e differenze di genere (il cui contributo costruttivo viene qui valorizzato), hanno altresì sviluppato un confronto nell'intento di individuare possibili misure condivise – ulteriori a quelle già disciplinate dalla legge e dalla normativa nazionale – di sostegno e tutela del personale vittima dei citati comportamenti.

**Si conviene quanto segue:****Articolo 1 Premesse**

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo.

## Articolo 2 Strumenti aggiuntivi di sostegno

A favore delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di violenza, molestie e discriminazioni anche al di fuori dei luoghi di lavoro ovvero coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza ad essi correlati (emersi nel corso del processo aziendalemente previsto di gestione delle segnalazioni ovvero, se riferiti ad eventi esterni al luogo di lavoro, debitamente documentati) che ne facciano richiesta, è prevista la possibilità di accedere a tutti i seguenti strumenti di sostegno, che integrano quelli già previsti per legge e dalla normativa di settore:

1. **n. 5 giornate di permesso retribuito** da utilizzare nel primo anno dalla segnalazione, per la fruizione di servizi di sostegno psicologico personale (debitamente certificati) ovvero per gestire gli impegni connessi a misure di protezione anche fisica: le richieste saranno soddisfatte tempestivamente. I permessi saranno utilizzabili anche a ore, con un preavviso minimo di norma di 3 giorni. In casi di particolare gravità l'Azienda valuterà la richiesta di estensione delle giornate di permesso retribuito fino a un massimo di n. 10;
2. **lavoro agile per una numerosità di giorni fino a 5 a settimana:** le richieste saranno soddisfatte tempestivamente, previa verifica di fattibilità per un periodo massimo di 6 mesi. Laddove non risultasse possibile accogliere la domanda, l'Azienda valuterà tempestivamente, in accordo con l'interessata/o, la possibilità di assegnare la risorsa ad altro ufficio o in altra unità produttiva, dove la richiesta possa essere soddisfatta. In casi di particolare gravità l'Azienda valuterà la richiesta di estensione del lavoro agile fino a un massimo di 1 anno;
3. **giornate di sospensione lavorativa:** a favore delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in percorsi debitamente documentati (anche a livello aziendale) di sostegno/assistenza sarà possibile accedere alla fruizione di dette giornate a mese intero con il limite di n. 3 mesi;
4. **assegnazione (anche temporanea) a diversa unità organizzativa, anche in altro comune,** per far fronte alla necessità di rafforzare la protezione della vittima: al riguardo l'azienda si impegna, a valutare tempestivamente le richieste e, ferma preventiva valutazione di fattibilità, a darvi seguito laddove possibile in accordo con l'interessata/o;
5. **fruizione della banca del tempo:** nel rispetto delle previsioni di cui al relativo accordo, in corso di definizione;
6. **aspettativa non retribuita** ai sensi del **comma 3 dell'art. 60 del vigente CCNL:** le richieste saranno valutate con la massima priorità e accordate entro il termine di n. 15 giorni;

Inoltre, viene innalzato a **5 mesi il periodo di congedo di cui all'art. 24, comma 1, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80** a favore delle dipendenti inserite 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, per motivi connessi al suddetto percorso di protezione.

## Articolo 3 Ulteriori agevolazioni

Tenuto conto delle previsioni dell'art. 78 (Sviluppo professionale e di carriera) del vigente CCNL (con particolare riferimento alla "esperienza pratica di lavoro" utile per i percorsi professionali e alla Raccomandazione in tema di pari opportunità di genere), il congedo per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 24, comma 1, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 (elevato a 5 mesi sulla base della presente intesa) sarà considerato utile anche ai fini del decorso dei periodi di esercizio

delle mansioni definiti dall'Art. 1.4 (Figure professionali del nuovo modello) del Contratto Collettivo di secondo livello del 30 dicembre 2017, da ultimo rinnovato con accordo del 17 febbraio 2023.

#### **Articolo 4 Diffusione dei contenuti dell'accordo e formazione**

L'Azienda si impegna a dare massima diffusione ai contenuti del presente accordo, sia tramite la pubblicazione sul portale aziendale, sia tramite l'inserimento negli appositi momenti di formazione previsti per il personale sul tema delle violenze, molestie e ogni forma di discriminazione. A tali momenti formativi, se previsti in presenza o in aula virtuale, potrà prendere parte, su richiesta, un dirigente per ciascuna sigla sindacale.

#### **Articolo 5 Durata**

Il presente accordo ha validità a tempo indeterminato e potrà essere disdettato da entrambe le Parti con comunicazione scritta che avrà efficacia decorsi 90 giorni dalla data di ricezione della stessa da parte dei firmatari dello stesso.

In caso di modifiche legislative o di altre disposizioni a livello nazionale le Parti si incontreranno per valutare congiuntamente eventuali modifiche e/o integrazioni al presente accordo.

#### *Dichiarazione aziendale:*

*L'Azienda assicura che tutte le attività connesse all'applicazione delle previsioni di cui al presente accordo saranno svolte nel rispetto dei principi di riservatezza e discrezione e della normativa in materia di protezione dei dati personali.*

#### *Dichiarazione delle Parti:*

*Le Parti confermano il reciproco impegno a favorire lo sviluppo di azioni volte a supportare il benessere del personale nell'attività lavorativa e a promuovere comportamenti rispettosi e virtuosi nei confronti di tutti gli stakeholder del Gruppo, a partire dalla valorizzazione delle buone pratiche già in uso (ad esempio il servizio di ascolto) e degli strumenti definiti con la contrattazione collettiva di secondo livello (ad esempio in tema di formazione e politiche commerciali).*

**Banco BPM**

**Delegazione Sindacale Gruppo Banco BPM**

**FABI**

**FIRST Cisl**

**FISAC Cgil**

**UILCA**

**UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB**