

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

Il giorno 21 dicembre 2023, 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, Uilca e Unisin

PREMESSO CHE

- la valorizzazione e la motivazione delle persone di BNL 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;
- con il "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro" del 22 dicembre 2016 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;
- con Verbale di Accordo del 19 luglio 2017 le Parti hanno convenuto di integrare le previsioni del Protocollo in questione con l'obiettivo di garantire una concreta equiparazione di trattamento nei confronti di tutti i lavoratori indipendentemente dal loro orientamento sessuale o di identità di genere, estendendo l'applicazione di ulteriori previsioni/istituti;
- con Verbale di Accordo de 29 novembre 2017 le Parti hanno convenuto di estendere quanto previsto dal "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro" del 22 dicembre 2016, come integrato dall'Accordo del 19 luglio 2017, a tutti i lavoratori delle Aziende destinate alle previsioni del "Protocollo in materia di Relazioni Industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia";



- con Verbale di Accordo del 27 giugno 2018 le Parti hanno disciplinato la fruizione dei permessi di cui agli artt. 39 e 40 del D. Lgs. N. 151/2001 per il personale *full time* in servizio presso la di Rete di agenzie;
- con Verbale di Accordo del 4 marzo 2020 la Parti hanno individuato ulteriori soluzioni ad alcune problematiche applicative relative al citato Protocollo;
- le Parti, il 16 aprile 2021, hanno rinnovato il Protocollo introducendo rilevanti novità, alcune in via sperimentale, sull'impianto normativo del Protocollo stesso e armonizzando in un testo unico le previsioni dei menzionati Accordi, confermando 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;
- con il Verbale di Accordo del 20 dicembre 2022 le Parti hanno convenuto di prorogare fino al 31 dicembre 2023 la sperimentazione di alcune delle nuove misure, in coerenza con la scadenza del Protocollo stesso;
- tale sperimentazione è valutata in maniera positiva dalle Parti che, pertanto, confermano la volontà di continuare a valorizzare il sistema di welfare aziendale e la promozione di politiche che agevolino l'equilibrio tra vita professionale e personale;
- a tal fine le Parti si sono più volte incontrate nell'ambito dei lavori della Commissione Welfare per definire la revisione di alcune misure già adottate e l'introduzione, in via sperimentale, di nuove opportunità per i lavoratori e l'azienda, prestando particolare attenzione a coloro che, con motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita;
- con il rinnovo del Protocollo sottoscritto in data odierna, oltre a introdurre rilevanti novità sull'impianto normativo del Protocollo stesso, le Parti confermano ulteriormente 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;

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 riconoscerà al padre lavoratore, a richiesta dello stesso ed entro il primo mese dalla nascita del figlio, un congedo straordinario retribuito di 15 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.
4. Il congedo straordinario di cui ai commi 2 e 3 potrà essere fruito anche durante l'affidamento preadottivo e per lo svolgimento delle attività necessarie al perfezionamento dell'iter di adozione (ad es., per i colloqui con gli assistenti sociali). In quest'ultimo caso, considerata la specifica finalità, i permessi retribuiti potranno essere fruiti anche in modo non continuativo e frazionabili a mezza giornata.

B. Tickets Compliments neo genitori

Nel caso di nascita figli, nel più ampio contesto di progetti a supporto del work-life balance, l'Azienda riconoscerà alle persone che nel corso dell'anno sono diventate neo genitori un importo pari ad almeno € 130 attraverso voucher elettronici c.d. Tickets Compliments.

C. Lavoro a tempo parziale

Le Parti – anche nell'ottica di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro – ribadiscono la necessità di continuare a considerare con grande attenzione il tema del lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e 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.

A tale scopo i rapporti di lavoro a tempo parziale provenienti da trasformazione potranno essere concordati per un tempo minimo di 6 mesi e con una scadenza massima di un anno. Per garantire un

The image shows two handwritten signatures. The first signature on the left is a stylized, cursive 'S' and 'C'. The second signature on the right consists of a vertical 'G' or 'J', followed by 'fe', and then 'per'.

equo contemperamento delle necessità individuali e delle esigenze operative, organizzative e produttive aziendali, l'Azienda si impegna, tuttavia, a valutare con il massimo favore la trasformazione con la scadenza ad un anno, prevedendo il periodo minimo di 6 mesi esclusivamente nei casi di assoluta e motivata necessità della Struttura di appartenenza.

In via generale si favorisce la possibilità di inserimento e la relativa tempestiva valutazione delle richieste al fine di venire incontro alle esigenze connesse alla genitorialità.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo trimestre 2025 al fine di monitorare l'applicazione di questa previsione.

D. 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.
2. Tali permessi potranno essere richiesti dai lavoratori interessati purché gli stessi, all’atto della relativa domanda, abbiano correttamente pianificato – secondo le indicazioni tempo per tempo fornite dall’Azienda – nell’anno di competenza la completa fruizione delle proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compresa la completa pianificazione, ai fini della relativa fruizione, di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell’anno e/o di residui di “banca delle ore”).
3. Laddove a fine anno non si dovesse effettivamente realizzare per qualsiasi ragione la completa fruizione delle predette dotazioni personali ai sensi di quanto previsto al comma che precede, l’Azienda opererà i relativi “conguagli” tra permessi per Banca del Tempo Solidale riconosciuti nell’anno e dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti non effettivamente fruite nel medesimo periodo, in coerenza con il condiviso spirito alla base dell’istituzione della Banca del Tempo Solidale volto ad andare incontro a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari laddove si sia esaurita ogni altra dotazione personale spettante a qualsiasi titolo ai lavoratori cui tale diritto viene riconosciuto dal presente “Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro”.
4. A decorrere dal 1° gennaio di ogni anno la “Banca del Tempo Solidale” è alimentata:
 - da parte di BNL, 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;

Four handwritten signatures are visible at the bottom of the page, arranged horizontally. From left to right, they appear to be:
 1. A signature that looks like "Giovanni Cicali" enclosed in a large circle.
 2. A signature that looks like "Massimo Sestini" enclosed in a large circle.
 3. A signature that looks like "Francesco Sestini" enclosed in a large circle.
 4. A signature that looks like "Giulio Sestini" enclosed in a large circle.

- 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.
- 5. 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.
- 6. 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.
- 7. 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.
- 8. 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 commi 4 e 5 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.

- 9. 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 eccezionali;
- abbiano figli minorenni con comprovate ed accertate situazioni di disagio quali, ad esempio, tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);



- abbiano intrapreso l'iter per l'adozione internazionale;
- abbiano intrapreso percorsi terapeutici – P.M.A. Procreazione assistita;
- stiano frequentando un corso pre parto.

10. 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.

11. 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 15 giornate e potrà avvenire anche ad ore, a mezze giornate e a giornate intere.

12. Le Parti convengono che 1.000 ore, nell'ambito della dotazione complessiva di cui al comma 4 della presente disposizione e fermo quanto previsto al 2° periodo del comma 8 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/iniziative 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.

13. I permessi retribuiti di cui al punto precedente potranno coprire fino, al massimo, il 75% del piano di assenze complessivo previsto dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di "volontariato". La restante quota di assenze andrà coperta dal lavoratore con le proprie spettanze.

14. L'accoglimento delle richieste di permessi retribuiti per le "attività di volontariato" di cui al punto 11 verrà valutato nell'ambito dei lavori della Commissione Welfare, in occasione delle riunioni programmate. Nei casi di urgenza la valutazione potrà avvenire via email, salvo ratifica alla prima riunione utile della predetta Commissione.

15. 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".

E. 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.

2. I permessi retribuiti di cui al punto che precede potranno essere fruiti, con le medesime finalità e modalità, anche per l'assistenza di figli minori affetti da DSA studenti del secondo ciclo di istruzione. Tali permessi potranno essere richiesti dai lavoratori interessati purché gli stessi abbiano correttamente pianificato – secondo le indicazioni tempo per tempo fornite dall'Azienda – nell'anno di competenza la completa fruizione delle proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compresa la completa pianificazione, ai fini della relativa fruizione, di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore"). Resta fermo che, laddove a fine anno non si dovesse effettivamente realizzare per qualsiasi ragione la completa fruizione delle predette dotazioni personali, l'Azienda opererà i relativi "conguagli" tra i permessi fruiti nell'anno per effetto della presente disposizione e le dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti non effettivamente fruite nel medesimo periodo, in coerenza con l'impianto di principio del presente Protocollo che prevede, anche in relazione ad altre tipologie di agevolazioni/permessi, che gli stessi si possano utilizzare laddove si sia esaurita ogni altra dotazione personale spettante a qualsiasi titolo ai lavoratori cui tale diritto viene riconosciuto dal presente "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro".

F. Permessi per inserimento dei figli nei cicli prescolastici

1. Al genitore che ne faccia richiesta viene riconosciuta una giornata di permesso retribuito per assistere i propri figli nel primo anno di inserimento presso l'asilo nido o la scuola materna (c.d. cicli pre-scolastici), da fruirsi compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.
2. Tale permesso viene riconosciuto per una sola volta per ciascun ciclo pre-scolastico e potrà essere fruito esclusivamente in occasione della prima iscrizione del bambino ad uno dei predetti cicli. È consentito un utilizzo del permesso in maniera frazionata, nel limite minimo iniziale di 1 ora e con fasce successive di 30 minuti.
3. Il lavoratore comunicherà all'azienda con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi l'intenzione di fruire dei permessi di cui alla presente norma e la settimana in cui intenderà utilizzarli. La richiesta dovrà essere corredata dal certificato di iscrizione del bambino all'asilo nido o alla scuola materna.

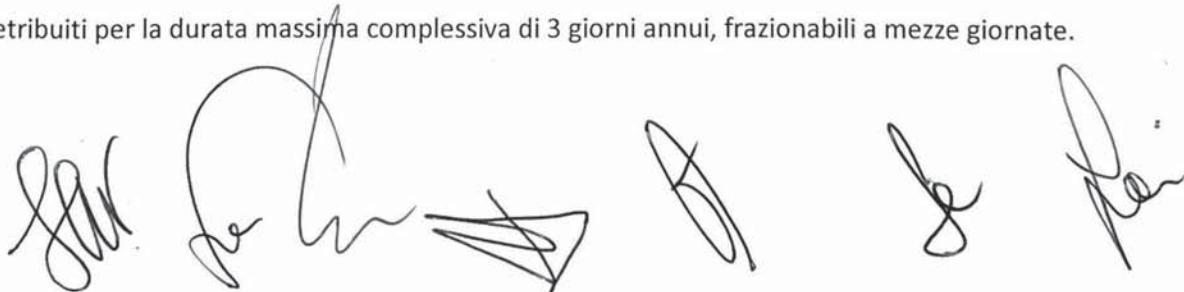
4. Successivamente, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi rispetto all'inizio della prevista fruizione, l'interessato dovrà procedere alla pianificazione di tutti i permessi che intenderà utilizzare nell'ambito della settimana precedentemente comunicata.

G. 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 – 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.
2. Tali permessi potranno essere richiesti dai lavoratori interessati purché gli stessi abbiano correttamente pianificato – secondo le indicazioni tempo per tempo fornite dall'Azienda –nell'anno di competenza la completa fruizione delle proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compresa la completa pianificazione, ai fini della relativa fruizione, di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore").
3. Resta fermo che, laddove a fine anno non si dovesse effettivamente realizzare per qualsiasi ragione la completa fruizione delle predette dotazioni personali, l'Azienda opererà i relativi "conguagli" tra i permessi fruiti nell'anno per effetto della presente disposizione e le dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti non effettivamente fruite nel medesimo periodo, in coerenza con l'impianto di principio del presente Protocollo che prevede, anche in relazione ad altre tipologie di agevolazioni/permessi, che gli stessi si possano utilizzare laddove si sia esaurita ogni altra dotazione personale spettante a qualsiasi titolo ai lavoratori cui tale diritto viene riconosciuto dal presente "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro".

H. Permessi non retribuiti per visite mediche

1. Al dipendente che abbia necessità di accompagnare i propri genitori o un figlio minorenne ad una visita specialistica non effettuabile al di fuori dell'orario di lavoro, vengono concessi 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 minorenne e che la visita non fosse effettuabile al di fuori dell'orario di lavoro.
3. Tali permessi potranno essere richiesti dai lavoratori interessati purché gli stessi abbiano correttamente pianificato – secondo le indicazioni tempo per tempo fornite dall'Azienda – nell'anno di competenza la completa fruizione delle proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compresa la completa pianificazione, ai fini della relativa fruizione, di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore").

Resta fermo che, laddove a fine anno non si dovesse effettivamente realizzare per qualsiasi ragione la completa fruizione delle predette dotazioni personali, l'Azienda opererà i relativi "conguagli" tra i permessi di cui alla presente norma riconosciuti nell'anno e le dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti non effettivamente fruite nel medesimo periodo, in coerenza con l'impianto di principio del presente Protocollo che prevede, anche in relazione ad altre tipologie di agevolazioni/permessi, che gli stessi si possano utilizzare laddove si sia esaurita ogni altra dotazione personale spettante a qualsiasi titolo ai lavoratori cui tale diritto viene riconosciuto dal presente "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro".

I. Permessi retribuiti per check up – pacchetto prevenzione

Al fine di favorire sempre più la cultura della "prevenzione", vengono concessi permessi retribuiti per la durata massima di 4 ore annue, anche frazionabili, a ciascun dipendente che non potendo effettuare al di fuori dell'orario di lavoro le prestazioni previste annualmente dal Piano Sanitario della Cassa Sanitaria del Personale delle Società dei Gruppi BNL e BNP Paribas Italia, nate per monitorare l'eventuale esistenza di stati patologici, ancorché non ancora conclamati, e particolarmente opportune per soggetti che abbiano sviluppato casi di familiarità, svolga le predette prestazioni in orario di lavoro. L'Azienda ha facoltà di valutare il riconoscimento dei tempi di percorrenza in relazione alla distanza tra la struttura sanitaria e il luogo di lavoro. Le richieste relative ai permessi di cui alla presente lettera dovranno essere adeguatamente documentate. La disciplina di cui al presente paragrafo troverà applicazione, fatti salvi i tempi necessari per i relativi adempimenti IT, a decorrere dal 1° gennaio 2024, in via sperimentale, e sino al 31.12.2024. Le Parti si incontreranno in tempo utile per una valutazione al fine di confermare l'applicazione fino al termine del presente Protocollo.

L. Rientro in servizio dopo un lungo periodo di assenza

Al fine di favorire quanto più possibile un rientro in servizio agevole dopo un lungo periodo di assenza, l'azienda garantirà l'effettuazione di un colloquio da parte dell'HR Partner di riferimento da tenersi al rientro in servizio di un/a dipendente dopo un lungo periodo, superiore ai 4 mesi, di assenza a qualsiasi titolo (escluso ferie o spettanze varie), nel rispetto nel rispetto dei principi di diversità, uguaglianza e inclusione.

M Permessi retribuiti per partecipazione a programmi di recupero

1. Ai dipendenti nei confronti dei quali siano stati accertati da una struttura sanitaria pubblica lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico che si sottopongano ad un programma terapeutico o di riabilitazione, potranno essere riconosciuti 10 giorni di permesso retribuito nell'ambito dell'aspettativa prevista dall'art. 62 del C.C.N.L. del 19 dicembre 2019, rinnovato con Accordo del 23 novembre 2023, riconosciuta al lavoratore ai fini della partecipazione ai suddetti programmi.
2. Ai dipendenti che abbiano la necessità di assistere i propri figli minorenni, ai quali siano stati accertati da una struttura sanitaria pubblica lo stato di tossicodipendenza, alcolismo o ludopatia e che si stiano sottponendo ad un programma terapeutico o di riabilitazione, potranno essere concessi fino a 10 giorni di permesso non retribuito, da fruirsi compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.
3. Tali permessi potranno essere richiesti dai lavoratori interessati purché gli stessi abbiano correttamente pianificato – secondo le indicazioni tempo per tempo fornite dall'Azienda – nell'anno di competenza la completa fruizione delle proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compresa la completa pianificazione, ai fini della relativa fruizione, di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore").

Resta fermo che, laddove a fine anno non si dovesse effettivamente realizzare per qualsiasi ragione la completa fruizione delle predette dotazioni personali, l'Azienda opererà i relativi "conguagli" tra i permessi di cui alla presente norma riconosciuti nell'anno e le dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti non effettivamente fruite nel medesimo periodo, in coerenza con l'impianto di principio del presente Protocollo che prevede, anche in relazione ad altre tipologie di agevolazioni/permessi, che gli stessi si possano utilizzare laddove si sia esaurita ogni altra dotazione personale spettante a qualsiasi titolo ai lavoratori cui tale diritto viene riconosciuto dal presente "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro".

N Unioni civili/convivenze di fatto

1. Per quanto compatibili, quanto disposto alle lett. A., C., comma 9, 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 9, 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. 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 interessato, ai sensi della l. n. 76 del 2016.

3. BNL riconoscerà un "congedo parentale straordinario", in coerenza con i principi posti a base del presente Accordo, qualora il dipendente costituisca una unione civile/convivenza di fatto con una parte che abbia figli e quest'ultima non abbia frutto, 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.

4. BNL riconoscerà 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. 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.

O 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 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,

The image shows five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the agreement. The signatures are fluid and vary in style, with some being more stylized than others. They are positioned at the bottom of the page, corresponding to the names listed in the document.

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 rientrante 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.

P Permessi per ex festività

1. A far tempo dal 1° gennaio 2017 i lavoratori di BNL potranno fruire dei permessi giornalieri retribuiti per ex festività riconosciuti annualmente ex art. 59, CCNL 19 dicembre 2019, non modificato dall'Accordo di Rinnovo del 23 novembre 2023, anche su base oraria.
2. Per consentire la completa fruizione dei permessi per ex festività di competenza di ciascun anno, gli stessi dovranno essere pianificati unitamente alle ferie dell'anno e fruiti entro il 30 novembre dell'anno stesso. In assenza di fruizione entro la predetta data, l'Azienda – al fine di garantire la completa fruizione de permessi per ex festività entro l'anno di competenza, tenendo conto, ove possibile, delle esigenze dei lavoratori interessati – ne pianificherà il relativo smaltimento che dovrà avvenire entro il 27 dicembre dell'anno, comunicando al lavoratore i relativi periodi di assenza a tale titolo. L'Azienda si impegna a fornire adeguata informativa del fatto che, qualora non sia stata possibile la fruizione degli stessi entro i predetti termini da parte degli interessati nonostante la pianificazione effettuata dall'Azienda, in coerenza con l'impianto già da tempo applicato in Azienda non si darà luogo a riporti all'anno successivo né ad altre forme di ristoro.

Q Permessi giornalieri della madre/del padre – Personale di Rete

1. Alla lavoratrice madre o al lavoratore padre *full time* che prestano servizio presso la Rete di agenzie della BNL e che fruiscono dei riposi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita disciplinati dagli artt. 39 e 40 di cui al citato D. Lgs. n. 151/2001 (due permessi di un'ora ciascuno per giornata)

di lavoro), nel caso in cui la fruizione venga effettuata in via cumulata nel corso dell'orario pomeridiano, è consentito – in alternativa al rientro dopo l'intervallo per la consumazione del pasto al fine di effettuare la residua prestazione prima di poter godere dei predetti permessi – di effettuare la prestazione sino all'intervallo per la consumazione del pasto, con riconoscimento per la parte residua di un permesso retribuito a carico della Banca del Tempo Solidale di cui al "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" del 29 novembre 2017. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto il buono pasto del personale *part time*.

Quanto sopra troverà applicazione anche nel caso di fruizione dei "Riposi per parti plurimi" di cui all'art. 41, D. Lgs. N. 151/2001, cit., laddove – in relazione alle modalità concrete della fruizione da parte degli interessati – possa determinarsi la situazione presa in considerazione dalla presente disciplina.

R Iniziative a sostegno degli orfani dei dipendenti deceduti in servizio

Al fine di supportare le famiglie delle colleghi e dei colleghi deceduti in servizio si prevede l'introduzione di uno strumento di sostegno economico per i figli attraverso l'erogazione di un importo *una tantum*, per ciascun figlio, in base al seguente schema:

- fino alla scuola secondaria di primo grado → 15.000 €
- fino alla scuola di secondo grado → 10.000 €
- fino all'università/master → 5.000 €

S Disconnessione

Le Parti - alla luce della generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro, soprattutto in questa fase dovuta alla grave crisi sanitaria derivante dalla pandemia in corso - confermano la rilevanza di quanto previsto in tema di disconnessione dal CCNL 31 marzo 2019, rinnovato con Accordo del 23 novembre 2023..

T Trattamento dei dati

The image shows five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the agreement. The signatures are fluid and vary in style, though they are not clearly legible. They are positioned at the bottom of the page, below the section header 'T Trattamento dei dati'.

1. Le Parti si danno atto che tutti i dati (compresi quelli classificabili come appartenenti a categorie particolari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del Regolamento UE 29016/679 - GDPR 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 Personalini n. 1/2016 del 15 dicembre 2016.
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.

* * *

La disciplina di cui al presente Accordo mantiene natura sperimentale alla luce dei numerosi innovativi interventi apportati e troverà applicazione – fatti salvi i tempi necessari agli adeguamenti da introdurre alle procedure informatiche – fino al 31 dicembre 2026. Le Parti si incontreranno entro il mese di novembre 2026 al fine di valutare, in relazione alle risultanze delle iniziative, la prosecuzione delle stesse per un ulteriore periodo.

Le Parti concordano, infine, che la Commissione Welfare di cui all'art. 7 del "Protocollo in materia di Relazioni Industriali" del 12 gennaio 2023 si riunisca, di norma, con cadenza bimestrale al fine di porre in essere le attività previste dalle norme e/o i Protocolli aziendali e/o di Gruppo tempo per tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

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



La Delegazione Sindacale di Gruppo di

Fabi

First Cisl

Fisac Cgil

Uilca

Unisin

