



In data odierna, queste organizzazioni sindacali **hanno con soddisfazione raggiunto** un accordo con l'azienda che introduce nuove e concrete misure di sostegno per coloro che sono vittime di violenza, molestie o discriminazione, dentro o fuori dal luogo di lavoro.

L'accordo prevede:

- 5 giornate di permesso retribuito (estendibili a 10 nei casi di particolare gravità), utilizzabili anche ad ore, per lavoratrici e lavoratori vittime di violenze o molestie, utilizzabili per servizi di sostegno psicologico o per affrontare misure di protezione fisica e da utilizzarsi entro un anno dalla segnalazione.
- fino a 5 giorni a settimana di lavoro agile per un massimo di 6 mesi, con possibile estensione fino a 1 anno in casi di particolare gravità
- possibilità di utilizzare la sospensione lavorativa a mesi interi fino a 3 mesi per chi fosse coinvolto in percorsi documentati (anche a livello aziendale) di sostegno/assistenza.
- assegnazione, anche temporanea, ad altra unità, in accordo con la vittima di tali episodi
- le richieste di aspettativa non retribuita (ai sensi dell'art. 60 comma 3 CCNL ABI) saranno valutate con la massima priorità ed accordate entro il termine di 15 giorni
- Innalzato a 5 mesi (in un periodo di tre anni) il congedo indennizzato ai sensi della legge 80/2015 per le vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio per motivi connessi al suddetto percorso di protezione.
- possibile utilizzo della Banca del Tempo qualora attivata nel nostro Gruppo.

L'accordo, che non ha scadenza, conferma l'impegno di First Cisl, Fisac Cgil e Uilca Uil e rappresenta una grande conquista che contribuisce a migliorare l'ambiente lavorativo rendendolo più sicuro ed inclusivo, rafforzando l'impegno comune per il rispetto e la valorizzazione delle diversità.

Parallelamente alla discussione che ha portato alla firma sono stati trattati i seguenti argomenti:

Premio Aziendale: iniziata la discussione che auspichiamo porti ad un accordo che definisca le modalità e gli indicatori che, ai sensi di legge potranno consentire la tassazione agevolata e l'erogazione cash.

Banca del Tempo: il confronto su questo tema sta portando alla possibile definizione di un accordo che, se raggiunto, sarebbe il primo del nostro gruppo su questo strumento innovativo.

Scadenza credito Welfare del 30 novembre: l'azienda ci ha comunicato che lo studio fiscale incaricato dell'analisi per la fattibilità di una proroga ha dato esito positivo, ma per quello che riguarda l'anno prossimo, essendo necessario inserire tale previsione nel testo originale dell'accordo. Su questo è stata data quindi la disponibilità per l'anno prossimo.

Giornate di sospensione lavorativa 2025: si sta discutendo riguardo alle modalità di una proroga per l'anno prossimo.

Permessi per riduzione di orario di part time: facendo seguito alla nostra richiesta è stato formalmente acclarato anche dall'azienda che tali permessi non possono scadere.

Sistema premiante: alla nostra richiesta di chiarimento l'azienda ha specificato che anche Akros ed Aletti sono coinvolte. Il processo parte in ottobre con decorrenza gennaio 2025.

Gestori Premium: per chi passa retroattivamente da Area Professionale a QD1 verrà fatto il calcolo di quella che era, proporzionalmente, la banca ore spettante, con conseguente conguaglio in busta paga a credito o a debito a seconda della situazioni.

Cabina di regia welfare e armonizzazioni: abbiamo espresso la richiesta che le somme stanziare diventino qualcosa di strutturale, come la natura stessa di un processo di armonizzazione delle forme di previdenza e assistenza necessita.

Milano, 10 ottobre 2024

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA UIL