

ACCORDO

Il giorno 26 ottobre 2016, in Firenze

tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Banca e/o Azienda,

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN,
premessi che:

- l'Azienda assume tra i valori attorno ai quali deve essere costruito l'ambiente di lavoro il diritto di ciascun lavoratore a vedere costantemente rispettata la propria personalità e dignità e che, in questa prospettiva, tutti i soggetti che, a vario titolo, concorrono alla formazione del "clima aziendale" devono tenere nei luoghi di lavoro comportamenti improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e della personalità di ciascuno, essendo obiettivi primari per l'Azienda, come per tutti coloro che in essa cooperano, il rispetto dei diritti fondamentali della persona ed il contrasto di qualunque forma di discriminazione e/o molestia;
- la carta dei valori dell'Azienda è rappresentata dal Codice di condotta del Gruppo BNP Paribas, che esplicita i principi in cui la Banca crede e su cui vuole impegnarsi, nel quale sono declinati i principi di condotta che ne discendono nel contesto della relazione con ciascun stakeholder;
- i principi di condotta nelle relazioni con i collaboratori si basano sul rispetto per le persone, della personalità e della dignità di ciascun collaboratore, in un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia e lealtà;
- le Parti condividono che tutti i soggetti che a vario titolo, concorrono alla formazione del "clima aziendale", debbono tenere nei luoghi di lavoro comportamenti improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e della personalità di ciascuno. A tal proposito, le Parti considerano il presente accordo quale punto di partenza di un successivo confronto volto al miglioramento del clima aziendale e costantemente orientato a preservare un equilibrato impegno fisico e mentale dei collaboratori;
- l'obiettivo fondamentale per la Banca, come per tutti coloro che in essa cooperano è, da un lato, il rispetto dei diritti fondamentali, dall'altro, il contrasto di qualunque forma di molestia, comportamento vessatorio e discriminazione (ad esempio per motivi legati a sesso, orientamento sessuale, razza, religione, nazionalità, età, stato di salute, opinioni politiche e sindacali);
- le Parti condividono le indicazioni normative nazionali ed internazionali tempo per tempo vigenti in tema di pari opportunità, non discriminazione e azioni di inclusione sociale;
- in data 26 aprile 2007 le parti sociali europee hanno sottoscritto l'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro";
- con l'articolo 24 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 il Legislatore ha voluto delineare una normativa in tema di congedo per le donne vittime di violenza di genere;
- le Parti reputano violenza contro le donne e violenza di genere ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà (art 1 della dichiarazione ONU sull'eliminazione della violenza contro le donne);
- con Legge 20 maggio 2016, n. 76, recante "Regolamentazione delle Unioni Civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle Convivenze", il Legislatore ha inteso introdurre due distinte discipline volte a regolamentare le Unioni Civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto;

in tale contesto le Parti vogliono agire per:

- a) prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
- b) rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
- c) delineare ipotesi di estensione di diritti che ad oggi la legislazione italiana e la normativa aziendale riservano ai soli lavoratori uniti in matrimonio riconosciuto dallo stato italiano, anche ai lavoratori che abbiano costituito una unione civile o una convivenza di fatto.

Tutto ciò premesso, le parti concordano che:

1. le premesse formano parte integrante dell'accordo;
2. UNIONI CIVILI

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, per i dipendenti che abbiano costituito una unione civile, si prevede quanto di seguito specificato:

- 2.1 Part time: Le ipotesi individuate al punto 1 della tabella per la definizione della graduatoria delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, di cui all'articolo 8 del Contratto Collettivo Aziendale dell'08 giugno 2015 (di seguito CCA) troveranno applicazione anche in presenza di figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.2 Permessi malattia: quanto previsto in tema di permessi non retribuiti per malattia del figlio, di cui all'articolo 9, seconda parte, lettere b e c, del CCA, si applicherà anche per i figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.3 Polizza sanitaria: nel nucleo familiare di cui all'articolo 10 del CCA, potrà esservi incluso anche il figlio della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.4 Contributo asilo nido: l'erogazione di cui all'articolo 19 del CCA sarà corrisposta anche per il figlio della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.5 Conciliazione tempi di vita e di lavoro: in coerenza con i principi posti alla base dell'articolo 18 del CCA, qualora il dipendente costituisca una unione civile con una parte che abbia figli e quest'ultima non abbia fruito, in relazione ai figli stessi, dei primi 6 mesi di congedo parentale, o, in alternativa, dei riposi orari post partum (c.d. "puerperio), tale dipendente potrà beneficiare, a prescindere dal numero di figli eventualmente interessati, di un congedo straordinario retribuito di 30 giorni di calendario, da fruirsi, in tutto o in parte, in un'unica soluzione. La relativa richiesta dovrà pervenire, con un preavviso di 15 giorni, entro 90 giorni i) dalla costituzione della unione civile o ii) dalla sottoscrizione del presente accordo, in caso di unioni già costituite alla data odierna. Il predetto congedo straordinario potrà essere richiesto per i figli della parte che, alla data dell'effettiva fruizione, non abbiano superato l'età di anni 12.
- 2.6 Provvidenze figli disabili: l'erogazione di cui all'articolo 25 del CCA sarà corrisposta anche per i figli della parte che ha costituito una unione civile con il dipendente interessato;
- 2.7 Grave disabilità: a tutela dei medesimi interessi posti a base della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, al dipendente che abbia costituito una unione civile con una parte che abbia figli ai quali sia stata accertata, secondo i termini di cui agli artt. 3 e 4 di tale legge, la condizione di portatore di handicap, vengono mensilmente riconosciute tre giornate di permesso retribuito, non cumulabili tra di loro, e fruibili anche ad ore.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al presente articolo 2, le Parti si danno atto che i figli per i quali è possibile accedere alle suddette estensioni:

- a. sono nati precedentemente alla costituzione dell'unione civile e non sono figli del dipendente in base alla normativa italiana, in quanto, in tale ultima ipotesi, sono già destinatari di provvidenze in base alla legislazione ed alla contrattazione collettiva vigenti;
- b. non prevedano per la normativa nazionale vigente di essere adottati dal dipendente o di esserne riconosciuti figli agli effetti di legge;
- c. hanno, agli effetti di legge, un solo genitore vivente;
- d. devono risultare conviventi con il dipendente e la parte dell'unione civile.

Il dipendente, inoltre, beneficerà delle estensioni previste dal presente articolo esclusivamente in costanza di Unione Civile: queste verranno meno, quindi, al momento dello scioglimento, per qualsiasi motivo, dell'Unione stessa. In caso di scioglimento per decesso della parte, disciplinato dal comma 22 dell'articolo 1 della l. 76/2016, il dipendente potrà continuare a beneficiare delle estensioni di cui al presente articolo a condizione del permanere della convivenza con il figlio della parte deceduta.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolato, in termini di modalità e condizioni si farà riferimento, ove applicabile, alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 oltre che alla disciplina introdotta con il CCA.

Le previsioni di cui al presente articolo si applicano anche nell'ipotesi in cui il dipendente contragga Matrimonio: in tal caso, quanto dettato in relazione allo scioglimento dell'Unione Civile va inteso come riferito alla Separazione dei coniugi.

3. CONVIVENZE DI FATTO

Ferma restando la possibilità di autocertificare la convivenza per quanto riguarda le previsioni di cui all'art. 10 del CCA in essere, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, per i dipendenti che abbiano formalizzato una Convivenza di Fatto, per come disciplinata dalla l. 76/2016, si prevede quanto di seguito specificato:

- 3.1 Congedo straordinario: il dipendente che costituirà una convivenza di fatto, potrà usufruire, in occasione della stessa, di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, a fronte della presentazione della dichiarazione anagrafica richiamata dall'articolo 1 comma 37 della menzionata Legge 20 maggio 2016, n. 76. Le parti si danno reciprocamente atto che:
 - i) la presente disposizione si applica esclusivamente alle nuove convivenze, quelle cioè che verranno formalizzate dopo il 1° novembre 2016 e che, a tale ultima data, non risultassero già censite sull'applicativo GerisWeb;
 - ii) in caso di cessazione della convivenza di fatto per la quale sia stato fruito il congedo in esame, il dipendente interessato potrà fruire di un ulteriore congedo solo a seguito della formalizzazione di una nuova Convivenza di Fatto e purché siano trascorsi almeno 4 anni dalla fruizione del congedo precedente;
 - iii) il congedo di cui alla presente disposizione costituisce una anticipazione del congedo matrimoniale, di cui all'articolo 57, comma 6, del CCNL. Pertanto, nel caso in cui tra i medesimi soggetti si formalizzi, successivamente, un matrimonio o una unione civile il dipendente non potrà richiedere l'utilizzo del congedo matrimoniale di cui al citato articolo 57 del CCNL avendone già fruito in occasione della costituzione della convivenza di fatto.
- 3.2 Permessi decesso: quanto previsto in tema di permessi retribuiti per il decesso dei suoceri del dipendente, di cui all'articolo 9, prima parte, lettera c, del CCA, si applicherà anche in caso di decesso dei genitori del convivente;
- 3.3 Permessi malattia: quanto previsto in tema di permessi non retribuiti per malattia del figlio, di cui all'articolo 9, seconda parte, lettere b e c, del CCA, si applicherà anche per i figli del convivente che ha costituito una convivenza di fatto con il dipendente interessato;
- 3.4 Polizza sanitaria: nel nucleo familiare di cui all'articolo 10 del CCA, potrà esservi incluso anche il figlio

del convivente del dipendente;

- 3.5 Contributo asilo nido: l'erogazione di cui all'articolo 19 del CCA sarà corrisposta anche per il figlio del convivente del dipendente interessato;
- 3.6 Conciliazione tempi di vita e di lavoro: in coerenza con i principi posti a base dell'articolo 18 del CCA, qualora il dipendente costituisca una convivenza di fatto con un partner che abbia figli e quest'ultimo non abbia fruito, in relazione ai figli stessi, dei primi 6 mesi di congedo parentale, o, in alternativa, dei riposi orari post partum (c.d. "puerperio), tale dipendente potrà beneficiare, a prescindere dal numero di figli eventualmente interessati, di un congedo straordinario retribuito di 30 giorni di calendario, da fruirsi, in tutto o in parte, in un'unica soluzione. La relativa richiesta dovrà pervenire, con un preavviso di 15 giorni, entro 90 giorni i) dalla costituzione della convivenza di fatto o ii) dalla sottoscrizione del presente accordo, in caso convivenze già costituite alla data odierna. Il predetto congedo straordinario potrà essere richiesto per i figli del partner che, alla data dell'effettiva fruizione, non abbiano superato l'età di anni 12.
- 3.7 Provvidenze figli disabili: l'erogazione di cui all'articolo 25 del CCA sarà corrisposta anche per i figli del convivente di fatto del dipendente interessato.

Grave disabilità: a tutela dei medesimi interessi posti a base della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, al dipendente che abbia costituito una convivenza di fatto con un partner che abbia figli ai quali sia stata accertata, secondo i termini di cui agli artt. 3 e 4 di tale legge, la condizione di portatore di handicap, vengono mensilmente riconosciute tre giornate di permesso retribuito, non cumulabili tra di loro, e fruibili anche ad ore.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al presente articolo 3, le Parti si danno atto che i figli per i quali è possibile accedere alle predette estensioni:

- a) sono nati precedentemente alla formalizzazione della Convivenza di Fatto e non sono figli del dipendente in base alla normativa italiana, in quanto, in tale ultima ipotesi, sono già destinatari di provvidenze in base alla legislazione ed alla contrattazione collettiva vigenti;
- b) non prevedano per la normativa nazionale vigente di essere adottati dal dipendente o di esserne riconosciuti figli agli effetti di legge;
- c) hanno, agli effetti di legge, un solo genitore vivente;
- d) devono risultare conviventi con il dipendente e la parte dell'unione civile.

Il dipendente, inoltre, beneficerà delle estensioni previste dal presente articolo esclusivamente in costanza di Convivenza di Fatto: queste verranno meno, quindi, al momento dello scioglimento, per qualsiasi motivo, della Convivenza. In caso di decesso del partner, il dipendente potrà continuare a beneficiare delle estensioni di cui al presente articolo a condizione del permanere della convivenza con il figlio del partner deceduto.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, in termini di modalità e condizioni, si farà riferimento, ove applicabile, alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 oltre che alla disciplina introdotta con il CCA.

Per convivenza di fatto si intende esclusivamente quella costituita tra due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile. Per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b), comma 1, dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.

4. CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Fermo restando quanto previsto dall'art. n. 24 del D. Lgs. 80/2015 (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:

- 1°. la lavoratrice dell'Azienda 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.
- 2°. tale congedo potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
- 3°. durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita;
- 4°. tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.
- 5°. ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'Azienda l'intenzione di fruire di tale congedo, con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e la certificazione di cui al punto 1;
- 6°. la lavoratrice rientrante nei casi descritti al punto 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le possibilità offerte dall'organizzazione aziendale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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. Il mancato accoglimento della richiesta è da considerarsi eccezionale.

Le Parti, avendo da tempo posto al centro della propria azione il tema della lotta alla violenza di genere, ritengono fondamentale attivare azioni tese a prevenire ed a contrastare la violenza contro le donne, poiché il mondo del lavoro può fare molto per combattere la violenza verso le donne. Per quest'ultime l'ambiente lavorativo può essere infatti l'ambito della vita dove non solo possono esprimere le loro capacità, ma anche costruire relazioni di rispetto e fiducia. Molti sono i segnali di disagio legati alla violenza che possono essere intercettati nei luoghi di lavoro. In merito a ciò l'azienda si propone di favorire/organizzare attività di sensibilizzazione che coinvolgano tutti/e i dipendenti ed in particolare una formazione specifica per alcune figure chiave trasversali che possano essere in grado di identificare le situazioni di violenza e orientare le dipendenti verso i Centri Anti Violenza e le risorse del territorio.

A tal proposito, l'Azienda valuterà la possibilità di agevolare, mediante la concessione di specifici permessi retribuiti, la partecipazione dei dipendenti eventualmente interessati a percorsi formativi strutturati che siano organizzati dalle competenti strutture pubbliche o private.

L'azienda si doterà, in collaborazione con i Centri Antiviolenza di materiale informativo facilmente reperibile ed utilizzabile per le dipendenti. Questo materiale potrà fornire i riferimenti utili nella ricerca di aiuto e consulenza per chi vive situazioni di violenza.

5. TRATTAMENTO DATI

Le Parti si danno atto che, a seguito delle innovazioni normative introdotte dalla Legge 76/2016, ed ai fini della concessione dei permessi regolamentati dal presente accordo, l'Azienda potrà acquisire indirettamente dati del dipendente relativi anche al suo orientamento sessuale che sono classificati come sensibili dalla lettera d) dell'articolo 4 del D.Lgs. 196/03, tali dati verranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia.

Ai fini di cui al presente articolo, le Parti si danno altresì atto che per il trattamento dei suddetti dati ogni

dipendente ha fornito all'Azienda uno specifico consenso, o all'atto dell'assunzione o in un momento successivo. Resta inteso che, il diniego del consenso da parte del dipendente non consentirà all'Azienda di riconoscere i permessi di cui al presente accordo.

L'Azienda, in ogni caso, si impegna a far sì che il trattamento di tali dati avvenga nei soli limiti strettamente necessari all'esecuzione degli obblighi derivanti, in relazione al rapporto di lavoro, dalla legge, dai contratti collettivi o dal presente accordo, e comunque in conformità con quanto disposto dall'Autorizzazione Generale del Garante per la Protezione dei Dati Personali n.1/2014 del 11.12.14.

In particolare, l'Azienda rende disponibile, nel proprio applicativo di gestione delle risorse umane, al Responsabile di ciascun dipendente, esclusivamente l'informazione circa lo stato civile dello stesso, con inibizione del nominativo dell'eventuale coniuge, parte di un'Unione Civile o convivente.

Quest'ultima informazione sarà visibile esclusivamente agli uffici della Direzione Risorse Umane e per le sole finalità connesse all'adempimento degli obblighi derivanti all'Azienda dalla legge, dai contratti collettivi e dal presente accordo.

Per nessun motivo, infine, i dati personali trattati per le motivazioni di cui al presente accordo, possono costituire elemento di discriminazione nello svolgimento del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

INTERPRETAZIONE COMUNE DEL CCA 08/06/2015 A SEGUITO DELLA PROMULGAZIONE DELLA LEGGE 76/2016

Le Parti, al fine di uniformare alcune previsioni del Contratto Collettivo Aziendale, dalle stesse sottoscritto in data 08.06.15, al dettato della successiva Legge 76/2016, convengono che:

- tutti i riferimenti alle Convivenze, contenuti nel CCA ed in ogni altro accordo sindacale aziendale, devono essere intesi, allo stesso modo senza alcuna discriminazione, sia alle convivenze tra persone di sesso diverso che a quelle tra persone dello stesso sesso. Tale interpretazione, volta ad adeguare il testo del CCA alle previsioni normative sopraggiunte, ha valore a far data dall'entrata in vigore della Legge 76/2016, essendo invece espressamente esclusa una retroattività della stessa;
- in ossequio alla previsione dell'articolo 20 della Legge 76/2016, i riferimenti, contenuti nel CCA ed in ogni altro accordo sindacale aziendale, al Matrimonio o ai coniugi o a termini equivalenti, nonché ai gradi di parentela e affinità, si applicano anche alle Unioni Civili ed alle loro parti.

Letto, confermato, sottoscritto.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN