

Verbale di accordo
tra
AGOS DUCATO SPA
e
Rappresentanze sindacali aziendali

premesso che:

Il settore del Credito negli anni ha sempre dimostrato grande sensibilità al tema della violenza di genere, in prima battuta con il "Verbale di Accordo" dell'8 Marzo 2017 che non si è limitato a recepire il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 nell'art. 24, comma 1 ma ha determinato migliori modalità di fruizione dei permessi a favore delle donne vittime di violenza ed inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Il percorso così intrapreso ha poi portato alla "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro" del 12 febbraio 2019 e al recepimento del principio di "tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro" specificamente dettagliato e richiamato nell'art. 73 del CCNL Credito ABI del 19 Dicembre 2019, con l'espressa previsione che in ogni realtà aziendale venissero adottati comportamenti atti a tutelare la dignità di ogni lavoratore e lavoratrice ed a favorire la rimozione delle condizioni di disagio.

Tutto questo ha contribuito ad una maggiore sensibilizzazione su tali temi in ogni realtà aziendale e nella società più in generale.

A livello di Gruppo poi, Credit Agricole Italia ha firmato un Accordo sulla violenza di genere (il 27/03/2019) e dalla casa madre francese di Credit Agricole è stato lanciato il progetto Mixité, diretto a promuovere comportamenti per favorire la centralità della persona e valorizzare le pari opportunità.

Anche Agos, nel suo Codice Etico, enunciando tra i suoi principi il "Rispetto delle diversità" ha espressamente dichiarato di attivarsi per "evitare ogni forma di discriminazione ed assicurare il rispetto della centralità della persona e della dignità di ciascun individuo" con la ferma consapevolezza che i concetti di benessere e clima aziendale hanno come presupposto comportamenti ed atteggiamenti verso i dipendenti che siano rispettosi della loro dignità e contribuiscano ad alimentare un ambiente di lavoro sereno e caratterizzato da relazioni sane perché improntate su rispetto e fiducia.

L'interesse di Agos a questi temi si è poi espanso ampliando la visuale, prima perimetrata su contesti prevalentemente professionali, ed andando a considerare anche tutti quei comportamenti ricollegabili ad ogni tipo di violenza che si perpetuano su donne o uomini nell'ambito domestico o comportamenti tenuti da persone in qualche modo "vicine" per parentela o legame affettivo o ex-legame affettivo (es. ex compagno/a o persona rifiutata dalla vittima).

In questo contesto, senza dubbio fervido e sensibile a tutte queste tematiche, Agos e le Rappresentanze sindacali presenti in azienda hanno ritenuto importante ragionare su ulteriori forme di sostegno da offrire alle dipendenti che dovessero risultare vittime di violenza di genere.

Le Parti condividono quanto segue.

Le premesse, particolarmente quelle riferite al "Verbale di Accordo" dell'8 Marzo 2017 e alla Dichiarazione del 12 febbraio 2019, nonché gli specifici artt. del CCNL Credito ABI riferibili al tema in esame, sono richiamate e costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di Accordo.

A) Prime forme di sostegno.

➤ Supporto psicologico.

Ricordiamo che già da qualche anno l'azienda ha messo a disposizione di tutti i dipendenti, un servizio di sostegno psicologico chiamato "Agos in Ascolto" e gestito dalla società Issim, quindi nelle situazioni oggetto di attenzione nel presente accordo, le dipendenti vittime di violenze di genere - approfittando di questo servizio - potranno concordare un appuntamento ed ottenere un colloquio psicologico che rappresenta una prima forma di sostegno in tutte queste situazioni.

La società Issim conferma di poter mettere a disposizione di eventuali richiedenti la propria competenza, esperienza e capacità di supporto.

➤ Formazione.

Nell'ambito del progetto Mixitè, lanciato a livello di Gruppo, Agos ha sottoscritto un importante Accordo di collaborazione con la società *Valore D* per proporre alle dipendenti di Agos alcuni corsi e webinar diretti a promuovere la consapevolezza delle capacità e delle potenzialità delle donne e ad infondere maggiore sicurezza e fiducia: in una parola corsi che sostengano l'Empowerment al femminile.

Anche questa opportunità costituisce un primo passo che può aiutare a prendere consapevolezza di sé e percepire come eventuali forme di violenza domestica siano inaccettabili.

Al contempo, all'interno del Programma *Diversity&Inclusion* promosso dall'Azienda, a beneficio sia della popolazione femminile che maschile, sul tema della violenza in generale sono periodicamente organizzate iniziative di sensibilizzazione, momenti formativi anche obbligatori, webinar con esperti.

Anche questa opportunità costituisce un primo passo che può stimolare alla consapevolezza e ad un'analisi della situazione in essere portando a percepire eventuali forme di violenza.

Resta ferma la volontà dell'Azienda di sensibilizzare tutti sul valore dell'ascolto, del supporto e dell'attenzione all'altro, nonché sull'importanza di un linguaggio inclusivo e attento.

B) Ulteriori forme di sostegno.

In aggiunta a quanto sopra, nei casi di violenza domestica percepita ed accompagnata dalla decisione e coraggio di fare i primi passi formali per contrastarla (ad esempio nel caso di una denuncia da parte della dipendente) saranno previste le seguenti forme di sostegno.

- **Assistenza e consulenza legale.**

Sarà disponibile una consulenza legale che potrebbe risolversi in un semplice consulto, finalizzato ad ottenere un parere legale oppure, qualora la situazione dovesse avere risvolti giudiziari, si potrà ottenere assistenza giudiziale.

La Direzione HR, ricevuta la richiesta della dipendente, potrà attivarsi per indirizzarla ad un Legale oppure, qualora la dipendente si sia attivata autonomamente, potrà supportarla nelle spese legali.

I costi di questo servizio saranno a carico dell'azienda fino ad un massimo di 10.000 €.

C) Forme di sostegno connesse a casi "più gravi"

Nei casi più gravi, riferibili a situazioni che prevedano percorsi di protezione certificati dai servizi sociali del comune di residenza o da altri centri antiviolenza relativi a comprovate violenze di genere, la dipendente avrà diritto ad usufruire delle seguenti agevolazioni.

o **Mobilità territoriale**

La dipendente potrà inoltrare richiesta di trasferimento in altra unità produttiva, distante almeno 50 km dal comune nel quale si sono verificate le forme di violenza.

La Direzione HR, ricevuta la richiesta, si impegnerà a trovare una posizione compatibile con la professionalità della richiedente o favorirne la riconversione professionale e, ove organizzativamente possibile, ne promuoverà il trasferimento di residenza prevedendo anche un supporto economico per l'alloggio.

In questi casi il costo dell'affitto potrà essere a carico dell'azienda fino ad un massimo di 3 anni, ricollegabili al percorso di protezione intrapreso.

In tutte le situazioni di cui sopra, la Direzione HR, dal ricevimento della richiesta, si attiverà prioritariamente cercando, per quanto più possibile, una soluzione che possa sostenere la richiedente e garantirà la giusta riservatezza che la situazione richiede.

Al fine di favorire il proseguimento dell'attività lavorativa, quando possa rappresentare una forma di supporto ed evasione dalle problematiche esistenti, potrà essere prevista come misura di primo intervento, per il tempo necessario a arginare la situazione di pericolo o di disagio psicologico, la concessione di smart working al 100% presso un luogo sicuro, determinato insieme alla persona interessata, diverso dalla propria abituale residenza, nei casi di particolare urgenza ed emergenzialità, l'azienda potrà attivarsi per un trasferimento immediato e temporaneo.

Queste prime misure di intervento sono previste per permettere alla persona di valutare - da una condizione di maggiore sicurezza e minore disagio psicologico - i successivi passi da intraprendere.

o **Permessi**

Qualora la dipendente sia inserita in un percorso di supporto psicologico, l'Azienda riconoscerà fino a 7 giorni di permesso retribuito da usufruire anche frazionati in mezzogiorno e finalizzati alla partecipazione del suddetto percorso.

La domanda per usufruire di tali permessi dovrà essere inoltrata alla Direzione HR, con un preavviso di 24 ore.

o **Congedo**

Nel caso in cui la dipendente sia inserita nei suddetti percorsi di protezione, che richiedono un impegno incisivo e prolungato, avrà diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso, per un periodo massimo di quattro mesi.

Durante tale periodo, la dipendente avrà diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita.

Il congedo dovrà essere richiesto alla Direzione HR, con un preavviso di 7 giorni.

D) Diffusione.

L'azienda e le Parti, consapevoli dell'importanza che le disposizioni del presente Accordo potrebbero avere per tutelare eventuali dipendenti in situazioni di difficoltà, si impegnano a pubblicizzarne e diffonderne i contenuti.

E) Validità.

Il presente Accordo ha validità dalla data di sottoscrizione fino al 31/12/2023 e si rinnoverà tacitamente di anno in anno, salvo il verificarsi di eventuali situazioni che dovessero richiederne una revisione, richiesta da una delle Parti, così come salvo il caso di variazioni normative che ne richiederanno un aggiornamento o revisione.

F) Riferimenti

Le richieste di aiuto e tutte le agevolazioni sopra previste potranno pervenire, in prima battuta, all'HR Partner di riferimento.

Questo non esclude che si possano avere richieste di contatto ed intervento da parte di persone terze (a titolo esemplificativo il Manager diretto, un/una collega o altre persone nel perimetro della Direzione HR) anche esterne all'azienda (ad es. Centri di violenza ai quali la vittima si è rivolta).

G) Precisazione

Nel presente testo si fa riferimento alle vittime di violenza riferendosi per lo più al genere femminile solo perché statisticamente è quello più esposto a tali rischi, tuttavia non si esclude che si possano verificare casistiche anche nei confronti dell'altro genere: è quindi del tutto ovvio che in tali situazioni saranno previste le medesime misure di intervento qui disciplinate.

Milano ,

Agos Ducato Spa

FISAC CGIL
