



GRUPPO  
MONTE DEI PASCHI  
DI SIENA

**UILCA MPS**

Racconti illustrati di

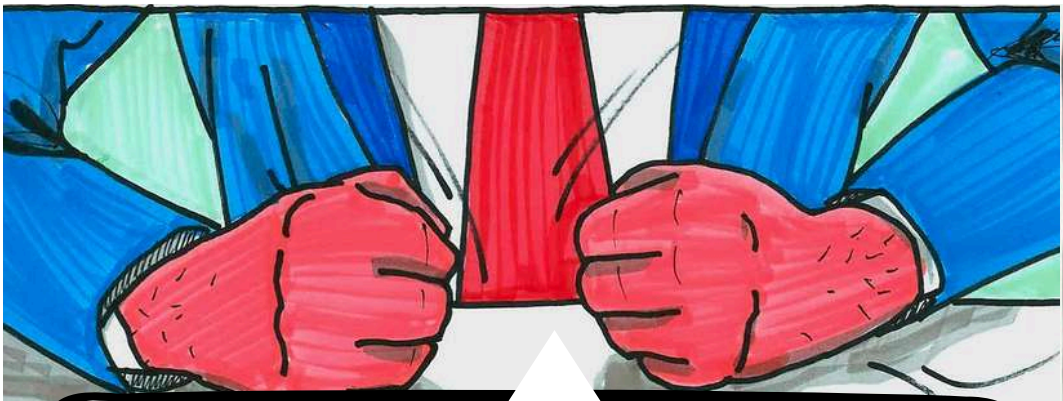
~~**DIVERSITY**~~  
**INCLUSION**



**1° NUMERO**  
**MALATTIA & DISABILITÀ**


**LA DIGNITÀ**  
**VINCE**  
**SU TUTTO**

# IN UN MONDO QUALSIASI E IN UNA BANCA QUALUNQUE...

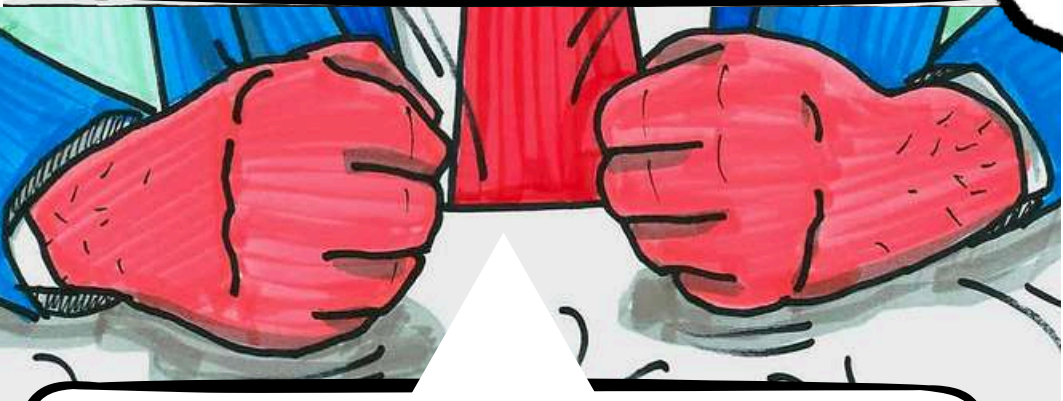


**BASTA LUCILLA!! SONO IO CHE VALUTO  
E A MIO PARERE LA TUA PRESTAZIONE È  
DIMINUITA**


**MANCHI SPESSO E QUESTO INCIDE SULLA FILIALE  
CHE DEVE SOPPERIRE ALLE TUE ASSENZE,  
È UN DATO DI FATTO**



**NON STO BENE,  
MI SONO ASSENTATA PER  
LA MALATTIA E POI HO PRESO  
I PERMESSI PER LE CURE,  
MA QUANDO CI SONO FACCIO IL  
MASSIMO... COME SEMPRE**



**SENTI, EVITIAMO DI PERDERE TEMPO,  
CHE IL TEMPO È POCO E HO MILLE COSE DA FARE...  
OGNUNO HA I SUOI PROBLEMI,  
MA I TUOI NON POSSONO DIVENTARE I NOSTRI...  
SE SEI MENO PRESENTE PRODUCI MENO  
E IL GIUDIZIO NE RISENTE**



**MA I MIEI PROBLEMI DI SALUTE  
E I PERMESSI DEDICATI  
NON POSSONO INCIDERE  
SULLA VALUTAZIONE,  
NON È GIUSTO**

# IN UN MONDO QUALSIASI E IN UNA BANCA QUALUNQUE...



# IN UN MONDO QUALSIASI E IN UNA BANCA QUALUNQUE...



**SONO STATI LESI I MIEI DIRITTI...  
IO NON DEVO DIMOSTRARE LA MIA DISABILITÀ, È CERTIFICATA.  
MERITO RISPETTO E DISCREZIONE SU TEMI COSÌ IMPORTANTI  
SE ACCETTO QUESTO COMPORTAMENTO LO LEGITTIMO**



**E NON VOGLIO FARLO...  
VOGLIO SENTIRE  
IL MIO SINDACALISTA  
MI SONO SENTITA UMILIATA  
E DISCRIMINATA**



# IN UN MONDO QUALSIASI E IN UNA BANCA QUALUNQUE...



**ECCO MARCO  
COSA È  
SUCCESSO...  
TI PREGO  
DI INTERVENIRE**



**HAI FATTO BENE  
AD AVVISARMI...  
QUELLO CHE È SUCCESSO  
NON È CORRETTO  
E LO FAREMO EMERGERE**



**NON SI POSSONO ACCETTARE  
CERTI COMPORTAMENTI ED È FONDAMENTALE  
CHE VENGANO SEGNALATI.  
AVVISO SUBITO IL PERSONALE.  
LA NOSTRA BANCA CI TIENE ALL'INCLUSIONE E AL RISPETTO.  
VEDRAI CHE TROVEREMO UNA SOLUZIONE**



**E LA TUA SEGNALAZIONE EVITERÀ  
CHE SUCCEDA LA STESSA COSA  
AD ALTRE PERSONE.  
NESSUNO DEVE SUBIRE DISCRIMINAZIONE  
PER PROBLEMI DI SALUTE  
NÈ PER QUALSIASI ALTRA RAGIONE**

# **IN UN MONDO QUALSIASI E IN UNA BANCA QUALUNQUE...**



**IL RESPONSABILE HR,  
AVVISATO DA MARCO,  
IL SINDACALISTA UILCA,  
INIZIA UNA SERIE DI COLLOQUI  
IN FILIALE.**

**IL PRIMO INCONTRO È CON LUCILLA,  
PER RICOSTRUIRE CON PRECISIONE  
QUANTO ACCADUTO.**

**LUCILLA PRESENTA TUTTE LE PROVE:  
COMPORAMENTI DISCRIMINATORI  
E ATTEGGIAMENTI ANTISINDACALI.**

**SENTITI ANCHE GLI ALTRI COLLEGGHI E  
ACCERTATI I FATTI,  
IL RESPONSABILE HR COINVOLGE  
LA FUNZIONE AZIENDALE COMPETENTE  
SU INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ.**

**IL DIRETTORE VIENE CONVOCATO  
PER UN RICHIAMO FORMALE.**

**NEI SUOI CONFRONTI  
SI APRE UNA PROCEDURA  
DISCIPLINARE.**



# IN UN MONDO QUALSIASI E IN UNA BANCA QUALUNQUE...



**LUCILLA CAPISCE DI AVER FATTO  
LA COSA GIUSTA.**

**PIÙ VOLTE NEGLI ULTIMI MESI  
AVEVA SOPPORTATO BATTUTE  
O FRASI SPIACEVOLI...**

**AVEVA LASCIATO CORRERE,  
PERCHÈ INIZIALMENTE  
LEI STESSA SI SENTIVA IN DIFETTO  
PER NON ESSERE PIÙ "QUELLA DI PRIMA"  
PER DOVERSI ASSENTARE  
PER TERAPIE E CURE**

**ANCHE SE QUANDO ERA PRESENTE  
CERCAVA DI FARE IL MASSIMO...**

**LA MALATTIA PERÒ NON È UNA COLPA  
E IL SINDACATO LE AVEVA MANDATO  
DIVERSE INFORMATIVE  
SU INCLUSIONE E DIRITTI.**

**LEGGENDOLE HA CAPITO  
DI ESSERE VITTIMA DI DISCRIMINAZIONE  
E MOBBING.**

**HA DECISO QUINDI DI CHIEDERE AIUTO  
AL SUO SINDACALISTA E DI DENUNCIARE  
IL COMPORTAMENTO SCORRETTO  
DEL TITOLARE.**

**CONOSCERE I PROPRI DIRITTI  
È LA PRIMA TUTELA.**

**COME UILCA MPS  
SAREMO SEMPRE AL VOSTRO FIANCO  
CONTRO OGNI FORMA  
DI DISCRIMINAZIONE**

**LA DISABILITÀ INVISIBILE  
MERITA RISPETTO VISIBILE**

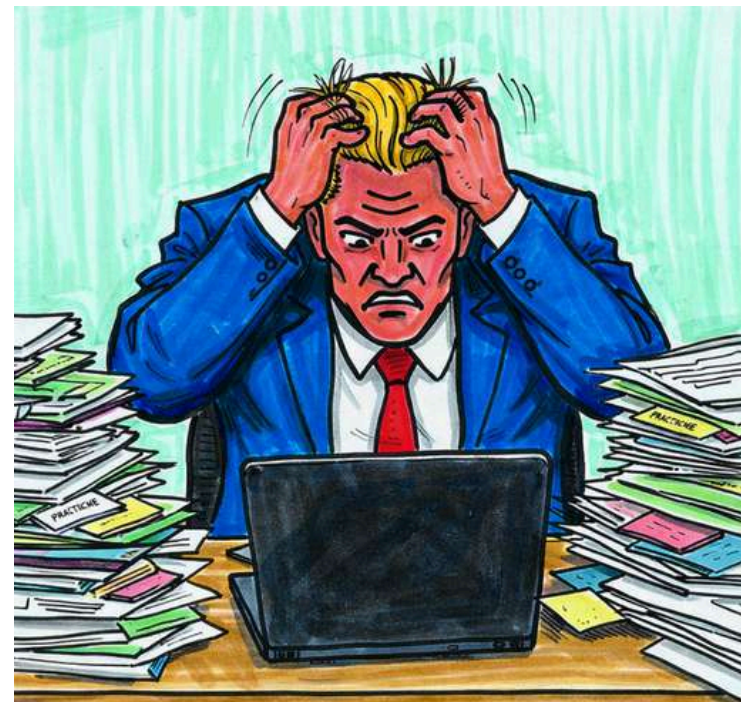
**LA DIGNITÀ  
VINCE SU TUTTO**



# IN UN MONDO QUALSIASI E IN UNA BANCA QUALUNQUE...



## IL RISPETTO TUTELA TUTTI



**MA IL TITOLARE  
PROTAGONISTA DEL FUMETTO  
È DAVVERO IL CATTIVO  
DELLA STORIA??**

**SICURAMENTE NO**

**ANCHE LUI È PROBABILMENTE VITTIMA  
DI UNA FORTE SPINTA VERSO I RISULTATI  
DI BUDGET NON SEMPRE RAGGIUNGIBILI  
DI ANSIA PER LE CLASSIFICHE TRA FILIALI**

**È VITTIMA DI PRESSIONI COMMERCIALI**

**O VITTIMA DELLA NECESSITÀ DI FARE  
TANTO CON POCHI MEZZI.**

**SICURAMENTE HA FATTO CORSI  
SULL'INCLUSIONE E SULLA GESTIONE  
DELLE RISORSE UMANE**

**MA POI NELLA FRENESIA DI RAGGIUNGERE  
I RISULTATI  
HA PERSO DI VISTA IL SUO PRIMO OBIETTIVO:**

**CREARE UNA SQUADRA INCLUSIVA  
ATTENTA AI RISULTATI,  
MA ANCHE AI RISCHI OPERATIVI  
E AL RISPETTO DEL CODICE ETICO.**

**IN QUESTO MODO LUI STESSO SI È ESPOSTO  
A PROCEDURE DISCIPLINARI**

# **DIRITTI IN PILLOLE**

## **SE QUESTA STORIA FOSSE ACCADUTA IN MPS, QUALI REGOLE AZIENDALI AVREBBE DOVUTO RISPETTARE IL TITOLARE?**

### **NORMATIVA INTERNA**

#### **1. CODICE ETICO – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

**“IL GRUPPO SI IMPEGNA A RISPETTARE LE NORME... E A TUTELARE LA RISERVATEZZA DELLE PERSONE.”**

#### **2. REGOLE MPS CONTRO LE MOLESTIE DI GENERE**

**“LA BANCA NON TOLLERA ALCUN COMPORTAMENTO CHE COSTITUISCA VIOLENZA FISICA O PSICOLOGICA, COSTRIZIONE, MOLESTIA O DISCRIMINAZIONE.”**

#### **3. TUTELA DELLA PRIVACY E DEI DATI SENSIBILI – CODICE ETICO MPS**

**“IL GRUPPO SI IMPEGNA A TUTELARE LA RISERVATEZZA DELLE PERSONE.” “DEVONO ESSERE RISPETTATE LE NORME SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.”**

#### **4. DIVIETO DI MOLESTIE E ABUSI DI POTERE – REGOLE MPS CONTRO LE MOLESTIE**

**“LA BANCA NON TOLLERA ALCUN COMPORTAMENTO CHE COSTITUISCA VIOLENZA FISICA O PSICOLOGICA, COSTRIZIONE, MOLESTIA O DISCRIMINAZIONE.”**

#### **5. PARITÀ DI TRATTAMENTO E INCLUSIONE – POLITICA PARITÀ DI GENERE MPS**

**“IL GRUPPO SI IMPEGNA A CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO PRIVO DI DISCRIMINAZIONI.”  
“SI PROMUOVE UNA LEADERSHIP INCLUSIVA ”**

# **DIDASCALIA GIURIDICA**

## **TRA LEGGI, CCNL E NORMATIVA**

**-ART. 3 COSTITUZIONE ITALIANA:** TUTTI HANNO PARI DIGNITÀ SOCIALE E DEVONO ESSERE TRATTATI SENZA DISCRIMINAZIONI.

**-ART. 1175 E 1375 CODICE CIVILE:** IL RAPPORTO DI LAVORO DEVE ESSERE BASATO SU CORRETTEZZA E BUONA FEDE. SONO VIETATI COMPORTAMENTI CHE LEDONO DIGNITÀ E REPUTAZIONE.

**-CCNL ABI:** VIETATI COMPORTAMENTI VESSATORI, OFFENSIVI O DISCRIMINATORI. SONO PREVISTE SANZIONI DISCIPLINARI PER ABUSI E MOLESTIE.

**-CODICE ETICO MPS:** TUTELA DELLA PERSONA E DEL CLIMA LAVORATIVO – IL RISPETTO È UN OBBLIGO AZIENDALE.

**-CODICE ETICO MPS:** SISTEMA DISCIPLINARE – L'AZIENDA DEVE INTERVENIRE CON MISURE PROPORZIONATE CONTRO COMPORTAMENTI LESIVI DELLA DIGNITÀ.

**-MOBBING:** COMPORTAMENTI OSTILI E RIPETUTI CHE LEDONO DIGNITÀ E SALUTE DEL LAVORATORE. IL DATORE DI LAVORO DEVE PREVENIRLI. (ART. 2087 C.C. E CASSAZIONE)

**-ART. 28 STATUTO DEI LAVORATORI:** OSTACOLARE ATTIVITÀ SINDACALE È COMPORTAMENTO ANTISINDACALE.

**-D.LGS. 216/2003** È VIETATA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO, ANCHE LEGATA ALLA DISABILITÀ.

**-ART. 2087 C.C.:** IL DATORE DI LAVORO DEVE TUTELARE LA SALUTE, LA SICUREZZA E LA DIGNITÀ DEI LAVORATORI.

**-SGPG MPS:** COLLEGIO DI TUTELA – ATTIVO PER CASI DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE, TUTELA LA RISERVATEZZA E PROTEGGE IL SEGNALANTE.

**-ART. 2043 C.C.:** DANNO INGIUSTO – CHI PROVOCA UN DANNO INGIUSTO È TENUTO A RISARCIRLO.

**-ART. 1228 C.C.:** RESPONSABILITÀ PER FATTO DEI PREPOSTI – L'AZIENDA RISPONDE PER GLI ILLECITI COMMESSI DAI PROPRI DIRIGENTI.

**-CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ, 2006 – L. 18/2009:** LA CONVENZIONE RICONOSCE IL DIRITTO A LAVORARE IN CONDIZIONI DI UGUAGLIANZA, IN UN AMBIENTE INCLUSIVO E RISPETTOSO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA.

**-ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE:** IL DATORE DI LAVORO DEVE ADOTTARE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADEGUATE PER CONSENTIRE AL LAVORATORE CON DISABILITÀ DI SVOLGERE LA PROPRIA ATTIVITÀ. (ART. 5-BIS LEGGE 104/1992, INTRODOTTO DAL D.LGS. 62/2024)

# **COME SEGNALARE EPISODI DI DISCRIMINAZIONE**

- 1. CONTATTA LA/IL TUO SINDACALISTA UILCA, CHE TI TUTELERÀ E TI GUIDERÀ IN TUTTI I PASSAGGI.**
- 2. SCRIVI A [MPS@UILCA.IT](mailto:MPS@UILCA.IT) E CHIEDI DI ESSERE CONTATTATA/O DALLA NOSTRA REFERENTE UILCA NELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ MPS, LUCIA RINALDI, PER AVERE UN CONFRONTO E INFORMAZIONI SU COME PROCEDERE.**
- 3. CONTATTA LA/IL GRU (GESTORE RISORSE UMANE) E CHIEDI UN COLLOQUIO PER RELAZIONARE I FATTI ACCADUTI. SE VUOI PUOI CHIEDERE LA PRESENZA DELLA/DEL TUA/O REFERENTE SINDACALE UILCA.**
- 4. IL GRUPPO MPS DISPONE DI UN SISTEMA DI WHISTLEBLOWING DEDICATO ALLA SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI, INCLUSE LE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO ([HTTPS://WWW.GRUPPOMPS.IT/STATIC/UPLOAD/COD/CODICE-ETICO.PDF](https://www.gruppomps.it/static/upload/cod/codice-etico.pdf)) CHE RIPUDIA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE.**  
**PIATTAFORMA WEB: È DISPONIBILE UNA PIATTAFORMA RISERVATA PER INVIARE SEGNALAZIONI IN FORMA SCRITTA, GARANTENDO LA RISERVATEZZA E LA TUTELA DEL SEGNALANTE.**  
**HTTPS://WHISTLEBLOWING.MPS.IT/**  
**CANALE TELEFONICO: PUOI CHIAMARE IL NUMERO DEDICATO 0577-299077 PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE ORALE O RICHIEDERE UN INCONTRO DIRETTO CON IL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING.**  
**POSTA ORDINARIA: PUOI SCRIVERE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA 231, PRESSO LA DIREZIONE GENERALE, PIAZZA SALIMBENI 3, 53100 SIENA.**  
**EMAIL: È POSSIBILE INVIARE UNA COMUNICAZIONE A [ORGANISMOVIGILANZA.231-2001@MPS.IT](mailto:ORGANISMOVIGILANZA.231-2001@MPS.IT).**

**IL SISTEMA È STRUTTURATO IN MODO DA GARANTIRE, IN OGNI FASE, LA TUTELA DA CONDOTTE RITORSIVE O DISCRIMINATORIE, LA CONFIDENZIALITÀ DELLA SEGNALAZIONE E LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SOGGETTO EVENTUALMENTE SEGNALATO, ASSICURANDO CANALI SPECIFICI, INDIPENDENTI E AUTONOMI.**

# DISABILITÀ & DIRITTI

**LA LEGGE 104/1992** TUTELA I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DEI LORO CAREGIVER, RICONOSCENDO PERMESSI LAVORATIVI RETRIBUITI (3 GIORNI MENSILI O ORE EQUIVALENTI).

DAL 2026 ESISTONO 10 ORE ANNUE AGGIUNTIVE PER VISITE MEDICHE, MA SOLO IN PRESENZA DI DETERMINATE CONDIZIONI (MALATTIE GRAVI O INVALIDANTI PROPRIE O DEL FIGLIO MINORE).

È INOLTRE PREVISTO IL CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO FINO A UN MASSIMO DI DUE ANNI PER ASSISTERE FAMILIARI CON DISABILITÀ GRAVE.

QUESTE MISURE MIRANO A GARANTIRE INCLUSIONE, SOSTEGNO CONCRETO E CONCILIAZIONE TRA LAVORO E ASSISTENZA.

IL LAVORATORE O LA LAVORATRICE CON DISABILITÀ GRAVE ACCERTATA AI SENSI DELL'ART. 3, COMMA 3, DELLA LEGGE 104/1992, NONCHÉ IL CAREGIVER, HANNO DIRITTO, OVE POSSIBILE, A SCEGLIERE LA SEDE DI LAVORO PIÙ VICINA AL PROPRIO DOMICILIO E NON POSSONO ESSERE TRASFERITI SENZA IL LORO CONSENSO, NEI LIMITI DELLA COMPATIBILITÀ CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE DEL DATORE DI LAVORO.

SONO INOLTRE PREVISTI IL DIRITTO AL RIFIUTO DEL LAVORO NOTTURNO, LA PRIORITÀ NELL'ACCESSO ALLO SMART WORKING, OVE PREVISTO E COMPATIBILE CON LA FUNZIONE SVOLTA, E SPECIFICHE AGEVOLAZIONI FISCALI.

**CONGEDO PER CURE:** IL CONGEDO PER CURE, PREVISTO DAL D.LGS. 119/2011, CONSENTE AI LAVORATORI CON INVALIDITÀ PARI O SUPERIORE AL 50% DI USUFRUIRE DI FINO A 30 GIORNI ANNUI DI ASSENZA RETRIBUITA PER CURE ED ESAMI MEDICI.

NON È RICHiesto IL RICONOSCIMENTO DELLA LEGGE 104/1992, MA SOLO LA CERTIFICAZIONE SANITARIA DELL'INVALIDITÀ.

**LA LEGGE 68/1999** TUTELA L'INSERIMENTO LAVORATIVO TRAMITE IL COLLOCAMENTO MIRATO E SPECIFICHE AGEVOLAZIONI.

RESTA SALVO IL DIRITTO A RICHIEDERE UN **ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE**, AL FINE DI INDIVIDUARE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE COMPATIBILI CON LA PROPRIA CONDIZIONE DI SALUTE; TALE ISTANZA PUÒ ESSERE ATTIVATA IN CASO DI MANCATO ACCORDO CON IL DATORE DI LAVORO, IN PRESENZA DI INVALIDITÀ GRAVE CERTIFICATA.

**LA MALATTIA NON È UNA COLPA.  
LA DISABILITÀ NON È UN LIMITE AI DIRITTI.  
IL RISPETTO NON È UNA SCELTA:  
È UN OBBLIGO.**

**COME UILCA MPS CI IMPEGNAMO OGNI GIORNO  
AFFINCHÉ NESSUNO  
SI SENTA SOLO**

**A CURA DEL TEAM COMUNICAZIONE UILCA GRUPPO E BANCA MPS**

**COORDINAMENTO PROGETTO, TESTI E GRAFICA: SIRIA BOCCALINI  
DISEGNI E GRAFICA: GIACOMO FRANCESCO CARONE  
SOGGETTO E TESTI: GIOVANNA FAILLI**



**ISCRIVITI CON NOI**

**A BREVE IL PROSSIMO NUMERO...**