

ACCORDI A LATERE 2022

Il giorno 15/7/2022,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona del Direttore Generale Massimo Luvìè, con l'assistenza di Giuseppe Pollio e della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone di Mauro Paccione e Nicoletta Maria Ruggieri,

e

la RSA FISAC/CGIL nelle persone di Roberto Pozzati e Manuela Monaco e Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/CGIL Piemonte

si è convenuto quanto segue:

Art. 1 - MUTUO CASA

Banca Reale mette a disposizione dei Dipendenti la possibilità di finanziamento per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione attraverso il seguente Mutuo Casa.

L'accordo si applica ai Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno un anno di effettivo servizio e che non abbiano superato il 57esimo anno di età, fatto salvo quanto sotto indicato per il mutuo a tasso variabile. L'anzianità di servizio non viene considerata in caso di presentazione della domanda da parte di personale che nei due anni precedenti all'assunzione in Banca Reale abbia prestato servizio presso Società che applicavano il CCNL ABI.

In ogni caso, su uno stesso immobile potrà essere concesso un solo mutuo.

Il Dipendente nel corso del rapporto di lavoro può beneficiare più volte del mutuo per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa alle condizioni di cui al presente articolo. Eventuali richieste successive potranno essere avanzate a condizione che il Dipendente abbia estinto il mutuo precedentemente ottenuto.

Per l'assegnazione dei mutui è costituita una Commissione composta da 4 persone - 2 designate dalla Banca e 2 designate dalle RSA che si riunisce 4 volte all'anno, entro un mese dalla fine di ogni trimestre.

La Società stipulerà mutui con garanzia ipotecaria sull'immobile alle seguenti condizioni:

- saranno stanziati annualmente Euro 2.500.000,00, le somme non utilizzate saranno considerate in aggiunta al plafond dell'anno successivo;
- i Dipendenti potranno accedere al mutuo per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- l'importo massimo ottenibile individualmente è di Euro 200.000 e non potrà superare l'80% del valore di perizia dell'immobile (redazione perizia a cura di professionisti indicati dalla Banca);
- il mutuo sarà concesso:
 - fino a € 180.000 ad un tasso variabile pari all'Euribor a 6 mesi, ovvero ad un tasso fisso pari all'Eurirs riferito alla durata del mutuo;
 - la parte eccedente € 180.000 e fino a € 200.000 ad un tasso variabile pari all'Euribor a tre mesi più spread pari a 0,90.
- il mutuo a tasso fisso avrà durata minima di 5 anni e massima di 20 anni, il mutuo a tasso variabile avrà durata minima di 5 anni e massima di 25 anni, a condizione che il piano di ammortamento sia concluso, e quindi il finanziamento estinto, entro il 77esimo anno di età del richiedente. A titolo esemplificativo, il dipendente che intende stipulare il mutuo a tasso variabile di durata pari a 25 anni non potrà, al momento della presentazione della domanda, aver superato il 52esimo anno di età.
- il mutuo sarà rimborsabile mediante rate mensili o semestrali;
- verrà accesa ipoteca di primo grado a favore della Banca (per un importo pari al 130% dell'importo del prestito);
- tutte le spese (notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e cancellazione ipotecaria, assicurazione scoppio/incendio, etc.) saranno a carico del Dipendente, ad eccezione di quelle relative alla perizia iniziale che rimarranno a carico della Banca;
- la domanda dovrà essere presentata alla Direzione della Banca, corredata della documentazione indicata nell'allegato B;
- il mutuo potrà essere concesso a condizione che:
 - non vi siano né protesti né pregiudizievoli in capo al dipendente;
 - vi sia regolarità negli eventuali impegni finanziari già in essere presso il sistema

- (sia diretti che in qualità di garante);
- la somma degli eventuali impegni finanziari in essere presso il sistema (sia diretti che in qualità di garante), comprensiva del mutuo casa in richiesta presso Banca Reale, non ecceda il 40% della retribuzione annua al netto degli oneri contributivi e fiscali del dipendente.
- Nel caso di coniuge o convivente more uxorio, in qualità di comproprietario dell'immobile o cointestatario del mutuo in richiesta, verrà considerata la somma delle retribuzioni/redditi da lavoro autonomo al netto degli oneri contributivi e fiscali (anche per il contestatario è richiesta l'assenza di protesti e pregiudizievoli e la regolarità degli eventuali impegni finanziari presso il sistema).
- Nel caso in cui il mutuo sia richiesto dal solo Dipendente e in capo allo stesso risultino impegni finanziari cointestati con il coniuge o convivente more uxorio, ai fini del calcolo del rapporto rata/reddito si imputerà al Dipendente la quota 50% dell'impegno cointestato;
- è data facoltà al Dipendente di inserire un genitore convivente come coobbligato;
 - l'apposita Commissione procederà ad esaminare le richieste e procederà alla compilazione della graduatoria degli aspiranti provvedendo a tale incombenza entro un mese dalla fine del trimestre;
 - il mutuo non è trasferibile: in caso di alienazione dell'immobile, per cause diverse da quelle contemplate dal successivo capoverso, dovrà pertanto essere estinto con il pagamento del capitale residuo;
 - in caso di vendita e contemporaneo acquisto della prima casa di abitazione il mutuo potrà essere trasferito, alle stesse condizioni, su altro immobile sul quale verrà accesa ipoteca a favore della Banca, il tutto a spese del Dipendente e a condizione che il capitale residuo non superi l'80% del valore di perizia della nuova proprietà;
 - in caso di cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza, morte, infortunio o malattia del Dipendente, continueranno a trovare applicazione le condizioni stabilite al momento della concessione del mutuo;
 - in caso di cessazione del rapporto di lavoro per cause diverse da quelle indicate al precedente capoverso, il mutuo potrà essere estinto anticipatamente senza penali, diversamente il contratto proseguirà regolato ad un tasso di mercato:
 - 1) se concesso a tasso variabile, il tasso applicato non sarà comunque inferiore al tasso Euribor + 1,50%;
 - 2) se concesso a tasso fisso, il tasso applicato non sarà comunque inferiore al tasso Eurirs originario + 1,50%.

Per le medesime finalità di cui al primo capoverso del presente articolo sono altresì consentite la portabilità ("surroga") del mutuo in essere in capo al dipendente presso altro istituto di credito e la rinegoziazione del mutuo in essere presso Banca Reale. In entrambi i casi si applica quanto indicato al presente articolo, ed agli allegati indicati in Nota a verbale, fatto salvo quanto espressamente previsto dalla vigente normativa.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono di recepire l'accordo su "rinegoziazione mutuo" del 22/12/2014 e il verbale d'accordo su "mutuo casa e prestiti – Euribor negativo" del 23/3/2016 rispettivamente negli allegati H e I del presente documento.

Art. 2 - PRESTITI

La Banca concederà al Personale dipendente prestiti individuali alle seguenti condizioni:

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un anno di anzianità. Il Dipendente, comunque, non potrà richiedere un ulteriore prestito se non dopo aver integralmente rimborsato il primo prestito;
- importo massimo per ciascun prestito: Euro 20.000,00 per il personale delle aree professionali dalla 1° alla 3° ed Euro 30.000,00 per i quadri;
- Il prestito verrà concesso ad un tasso variabile pari all'Euribor ad 1 mese + 0,25%;
- durata minima del prestito 12 mesi, massima 60 mesi;
- il prestito sarà rimborsabile mediante rate mensili;
- la scadenza della rata è fissata nel giorno 27 del mese;
- è data facoltà al dipendente di inserire il coniuge/convivente more uxorio o un genitore come coobbligato.

A fronte del prestito dovrà essere fornita alla Banca, a cura e a spese del beneficiario, la documentazione prevista all'allegato C.

Il prestito potrà essere concesso a condizione che:

- non vi siano né protesti né pregiudizievoli in capo al dipendente;
- vi sia regolarità negli eventuali impegni finanziari già in essere presso il sistema (sia diretti che in qualità di garante);
- la somma degli eventuali impegni finanziari in essere presso il sistema (sia diretti che in qualità di garante), comprensiva del prestito in richiesta presso Banca Reale, non ecceda il 40% della retribuzione annua al netto degli oneri contributivi e fiscali del dipendente.

Nel caso in cui il prestito sia richiesto dal solo Dipendente e in capo allo stesso risultino impegni finanziari cointestati con il coniuge o convivente more uxorio, ai fini del calcolo del rapporto rata/reddito si imputerà al Dipendente la quota 50% dell'impegno cointestato.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono di recepire il verbale d'accordo su "mutuo casa e prestiti – Euribor negativo" del 23/3/2016 nell'allegato I del presente documento.

Art. 3 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dalla legge n. 297 del 29/5/1982 in materia di anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, si conviene che il limite del 70% ivi previsto è elevato al 90% e che le richieste di anticipazione sono giustificate dalla necessità di:

- 1) spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore, per il coniuge ed i parenti in linea retta;
- 2) acquisto documentato della casa di abitazione per il lavoratore o per i figli mediante presentazione del compromesso, salvo esibizione successiva dell'atto di acquisto;
- 3) ristrutturazione della casa di proprietà, purché abitata dal lavoratore o dai suoi figli, o in caso di inagibilità provvisoria, con documentazione delle relative spese;
- 4) spese funerarie documentate per il coniuge ed i parenti in linea retta del lavoratore;
- 5) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali (astensione facoltativa o per malattia del bambino) o dei congedi formativi di cui alla legge 8/3/2000 n. 53 e successive modifiche e/o integrazioni.

Inoltre, nel limite del 70% del TFR maturato, le richieste possono essere

giustificate da:

- 6) pagamento di tasse di successione documentate;
- 7) spese sostenute e documentate, per il matrimonio dei figli;
- 8) ristrutturazione della casa in locazione al Dipendente, con documentazione delle relative spese.

Le anticipazioni sono ottenibili anche per più di una volta, nei limiti rispettivamente del 90% e del 70% del residuo disponibile all'atto di ciascuna richiesta.

Le anticipazioni per i motivi di cui ai punti 3) e 8) non potranno essere richieste se non saranno trascorsi almeno 5 anni da un precedente ottenimento originato dalla stessa motivazione o dall'acquisto della casa di abitazione.

Le parti si danno atto che le disposizioni del presente articolo non si applicano al TFR trasferito al Fondo Pensione previsto dal Regolamento sottoscritto in data 10/01/2003.

Fermo quanto indicato al precedente capoverso, le parti si danno atto che per le quote di TFR maturate dall'1/1/2007 è possibile richiedere anticipazioni solo per i motivi indicati ai punti 1), 2) e 5) del presente articolo.

Art. 4 – TRATTAMENTO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di garantire ai dipendenti un trattamento di previdenza complementare ai sensi del D.Lgs. n. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, è data facoltà ai dipendenti di Banca Reale di aderire al Fondo Pensione Aperto Teseo di Reale Mutua.

Il trattamento di previdenza complementare di cui sopra è così regolamentato:

- 1) **Destinatari:** i dipendenti non dirigenti, il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente CCNL (di seguito «dipendenti») assunti a tempo indeterminato (che abbiano superato il periodo di prova) o con contratto di formazione e lavoro che aderiscano volontariamente.
- 2) **Scopo:** attuare per i dipendenti un trattamento di previdenza complementare ai sensi del D.Lgs. n. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, garantendo agli stessi per il momento in cui lasceranno il servizio, avendo maturato il diritto al percepimento della pensione di vecchiaia, di anzianità o di invalidità a carico dell'I.N.P.S., l'erogazione di una rendita vitalizia e/o di un capitale, con le modalità e nei limiti stabiliti dal sopracitato Decreto Legislativo.
- 3) **Adesione:** l'adesione avviene su base volontaria, con effetto dal mese successivo alla data di ricevimento della richiesta. All'atto dell'adesione devono essere indicate la misura del versamento e l'eventuale opzione relativa al TFR secondo quanto indicato al successivo punto 6). La misura del versamento e/o l'eventuale opzione relativa al TFR rimarranno valide sino a diversa comunicazione del dipendente, comunicazione che avrà effetto dall'1/1 dell'anno successivo a quello della sua presentazione.
- 4) **Contribuzione della banca:** la banca contribuisce al finanziamento del Fondo Pensione mediante versamenti trimestrali (entro il 10 aprile, il 10 luglio, il 10 ottobre e il 31 dicembre di ciascun anno), a favore di ciascun dipendente che vi abbia aderito, di una somma pari al **5,00% 4,25% (4,50% dal 2019)** della retribuzione calcolata sulle seguenti voci:

- ♦ paga base;
- ♦ assegno ad *personam*.

Per l'anno 2022 la differenza con quanto già versato sarà conguagliata entro il mese di dicembre.

- 5) **Contribuzione del dipendente:** ogni dipendente per il quale la banca versi il contributo di cui sopra è soggetto a un contributo obbligatorio pari ad una aliquota, a sua scelta, tra lo 0,50% e il 9,00%, con aliquote intermedie multiple dello 0,50%.
Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione indicata al precedente punto 4).
La banca provvederà a trattenere mensilmente tale contributo del dipendente ed a trasferirlo al Fondo Pensione contestualmente con il proprio versamento.
- 6) **Quote di TFR:** le parti si danno atto che, in sostituzione di quanto previsto dall'art. 4, punto 6) dell'*Accordo a latere* sottoscritto il 9/5/2006, a far tempo dal 1° gennaio 2007, in materia di conferimento del TFR alla previdenza complementare, vale quanto previsto dal D.Lgs. 252/05 e successive modifiche ed integrazioni.

Per i dipendenti assunti in corso d'anno, il versamento della banca sarà commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al dipendente (anch'esso commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato) e all'eventuale trasferimento della quota di TFR destinata al Fondo.

Per i dipendenti cessati in corso d'anno, i versamenti della banca e del dipendente, nonché l'eventuale trasferimento della quota di TFR, saranno commisurati ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato.

Per i dipendenti in aspettativa, o assenti per qualunque causa senza diritto a retribuzione, i contributi della banca e del dipendente, nonché l'eventuale trasferimento della quota di TFR, saranno ridotti in misura proporzionale ai mesi di mancata retribuzione (le frazioni di mese saranno detratte come mesi interi).

L'astensione obbligatoria dal lavoro per la tutela di legge delle lavoratrici madri è equiparata, agli effetti del presente punto, al servizio effettivamente prestato.

Il contributo della banca, in caso di eventuale non adesione individuale, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Qualora norme di legge o di contratto rendessero obbligatoria la costituzione di Trattamenti Previdenziali analoghi a quello di cui al presente articolo, gli obblighi di versamento della banca non subiranno alcun automatico incremento.

Art. 5 - POLIZZA INFORTUNI

Banca Reale si impegna, su richiesta dell'interessato, a stipulare una polizza infortuni che assicura i dipendenti per i casi di morte e invalidità permanente in conseguenza di infortunio professionale ed extraprofessionale occorso successivamente alla richiesta dell'interessato stesso. I limiti di indennizzo sono così fissati:

- a) caso morte: 4 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato di € 290.000,00);
- b) caso invalidità permanente: 5 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato di € 340.000,00), valutazione tabelle INAIL D.P.R. n. 1124/1965.

Franchigie:

- nessuna franchigia per gli infortuni professionali;
- franchigia 3% (dal primo Euro) per gli infortuni extra professionali, che si annulla in caso di invalidità pari o superiore al 15%;
- **per gli infortuni professionali ed extra professionali, nel caso in cui il grado di invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.**

La retribuzione è formata da tutte le voci ricorrenti come rilevabili dal libro paga.

Il Dipendente dovrà dichiarare per iscritto la propria adesione o non adesione entro 90 giorni dalla data di firma del presente accordo.

Successivamente il Dipendente potrà rinunciare, ovvero aderire, previa comunicazione scritta da presentare entro il 31/12 di ciascun anno e che avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Tale impegno della Banca, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei dipendenti, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Art. 6 - POLIZZA VITA

La Banca si impegna a stipulare, su richiesta del Dipendente, una polizza vita tale da assicurarlo in caso di morte intervenuta durante il rapporto di lavoro.

Il Dipendente dovrà dichiarare per iscritto la propria adesione o non adesione entro 90 giorni dalla data di firma del presente accordo.

Successivamente il Dipendente potrà rinunciare, ovvero aderire, previa comunicazione scritta da presentare entro il 31/12 di ciascun anno e che avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La polizza vita sarà tale da assicurare, in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma risultante dal seguente conteggio:

- a) una cifra pari a ~~tre~~ **quattro** volte la retribuzione annua lorda con il minimo di Euro **80.000,00** ~~70.000,00~~;
- b) Euro **35.000,00** ~~30.000,00~~ per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del Dipendente e che risulti fiscalmente a suo carico.

La cifra suddetta (punto b) viene aumentata a € **43.000,00** ~~40.000,00~~ per ciascun figlio, anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia, fino al compimento del decimo anno di età e a € **38.000,00** ~~35.000,00~~ per ciascun figlio, anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia, di età compresa fra i 10 e 18 anni di età.

Il numero massimo dei familiari conteggiabili, secondo quanto previsto dal punto b), non potrà in ogni caso superare il numero di tre.

La somma di cui sopra sarà distribuita secondo i criteri e le modalità stabiliti dall'articolo 2122 c.c..

Tale impegno della Banca, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Art. 7 - POLIZZE DIPENDENTI

A) Rami Elementari

Le polizze personali del Dipendente e dei familiari conviventi - con esclusione delle polizze dei Rami Credito/Cauzione/Trasporti - potranno essere appoggiate all'Agenzia 259 della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni alle seguenti condizioni:

- durata massima annuale tacitamente rinnovabile;
- applicazione delle condizioni e tariffe praticate alla migliore clientela;
- applicazione dei dovuti tributi erariali;
- non corresponsione di alcun corrispettivo provvigionale e di incasso;
- in caso di surroga condizioni di tariffa invariate fino alla scadenza annua successiva.

Saranno inoltre escluse dalle sopra citate condizioni le polizze relative ad attività agricole, commerciali, artigianali, industriali e professionali.

Il pagamento del premio RCA avverrà mediante trattenuta mensile sulla retribuzione del Dipendente.

B) Ramo Vita

Viene data ai Dipendenti e ai familiari conviventi la possibilità di stipulare polizze previdenziali Vita o di capitalizzazione, utilizzando i premi puri di tariffa.

Per le polizze di cui sopra l'eventuale aliquota di partecipazione al rendimento sarà la migliore autorizzata per i Dipendenti e l'eventuale commissione di rivalutazione non potrà essere superiore allo 0,20%.

E' prevista inoltre la possibilità di stipulare polizze di Ramo I utilizzando i premi puri di tariffa e applicando l'eventuale commissione di rivalutazione non superiore allo 0,20%.

E' data facoltà all'Assicurato di riscattare la polizza secondo le condizioni fissate per ogni singola forma tariffaria, tenendo presente che in nessun caso il valore di riscatto potrà essere superiore alla riserva matematica.

A decorrere dalla data di firma del presente accordo viene data la possibilità di stipulare PIP alle condizioni di cui ai punti successivi ai/le Dipendenti e al coniuge (ovvero il convivente more uxorio) ed i/le figli/figlie, conviventi con il Dipendente purché risultanti nel certificato anagrafico di "stato di famiglia" di quest'ultimo. Possono stipulare PIP anche i/le figli/figlie non conviventi per i quali sia a carico del/della Dipendente - in situazione di separazione legale o divorzio - l'assegno di mantenimento.

Condizioni per i PIP:

- azzeramento di tutti i costi sui premi (spese di ingresso e spese durante la fase di accumulo direttamente a carico dell'aderente) e delle spese per l'esercizio di prerogative individuali laddove previste (trasferimento/riscatto/anticipazione/riallocazione/...);

per la sola componente di Gestione Separata, applicazione della commissione di rivalutazione ridotta già prevista sulle polizze di Ramo I

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro del Dipendente per causa diversa dalla

quiescenza, le polizze del Dipendente e dei familiari conviventi rimarranno in vigore senza le agevolazioni relative alla tassazione a premio puro di tariffa ed alla misura della rivalutazione.

Le parti si incontreranno qualora dovessero essere commercializzati nuovi prodotti che prevedano costi di gestione calcolati con modalità diverse da quelle sopra indicate.

Le parti si incontreranno due volte all'anno, entro i mesi di giugno e dicembre, per esaminare congiuntamente i nuovi prodotti e le relative condizioni di accesso previste dall'Agenzia 259.

Art. 8 - ASSISTENZA MALATTIE

Le parti si danno atto che la Banca, su richiesta dell'interessato, garantisce una copertura malattie per il Dipendente ed il suo nucleo familiare - inteso come coniuge (ovvero convivente *more uxorio*) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia - nei termini ed alle condizioni indicate nell'allegato A del presente Accordo.

Qualora il coniuge (ovvero convivente *more uxorio*) non sia fiscalmente a carico, il Dipendente sarà tenuto ad un contributo annuo pari ad Euro 470,00.

La gestione della sopracitata copertura sarà attuata tramite la Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua. La Cassa avrà diritto di percepire dalla Banca i contributi comprensivi della eventuale parte a carico del Dipendente che vi abbia aderito.

Tale impegno della Banca, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei Dipendenti, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Per i casi di ingresso in polizza avvenuti nel corso del 1° semestre dell'anno, il contributo è dovuto per intero ed i massimali previsti sono riconosciuti per intero; nell'ipotesi di ingresso in polizza nel corso del 2° semestre dell'anno, viceversa, il contributo dovuto ed i massimali garantiti sono ridotti al 50%.

Resta inoltre convenuto quanto segue:

- la copertura di cui all'Allegato A del presente Accordo decorrerà dalla data di firma del presente Accordo;
- il Dipendente che, avendone diritto, non abbia precedentemente aderito alla Cassa di Assistenza potrà aderire con comunicazione scritta che dovrà pervenire alla Società entro il 31/12 di ogni anno, con decorrenza delle garanzie dall'1/1 dell'anno successivo;
- il Dipendente neo-assunto che abbia superato il periodo di prova potrà dare la sua adesione entro 90 giorni dalla data di conferma in servizio;
- il Dipendente cessato dal servizio per aver conseguito il diritto al percepimento non differito della pensione di vecchiaia, anzianità od invalidità a carico dell'INPS, sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra ed avrà diritto alla garanzia intera sino alla scadenza annua prevista;
- il Dipendente cessato dal servizio per cause diverse da quella indicata nel precedente capoverso sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra, con scadenza della garanzia alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 9 – TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI IN TRASFERITA

1) Rimborso spese chilometrico

A far tempo dalla data di firma del presente **Accordo**, ad integrazione del trattamento di trasferta di cui al vigente CCNL, ai dipendenti che per ragioni di servizio sono autorizzati a utilizzare la propria autovettura è corrisposto - per ogni chilometro percorso - un rimborso spese pari a:

~~autovetture a benzina: € 0,424~~

~~autovetture a gasolio: € 0,343~~

~~Gli importi sopra indicati sono quelli riportati nella sezione “Servizi on line /Costi chilometrici” dell’A.C.I., ottobre 2017, rispettivamente tabella “Autovetture in produzione alimentate a benzina con 17CVF - percorrenza media annua 30.000 Km” e tabella “Autovetture in produzione alimentate a gasolio con 20CVF - percorrenza media annua 60.000 Km”.~~

- € 0,55 per percorrenze chilometriche annue fino a 10.000 Km;
- € 0,47 per percorrenze chilometriche annue oltre i 10.000 Km.

Gli importi dei costi chilometrici presi in considerazioni sono quelli indicati dalla pubblicazione “Costi chilometrici” edita dall’A.C.I. - Roma, marzo 2022 - in riferimento al “calcolo dei costi complessivi per percorrenze annue per modelli a gasolio in produzione” dei seguenti autoveicoli:

- 500x 1.6 MJT 120 CV, per percorrenze fino a 10.000 Km;
- ALFA Giulietta 2.0 JTDM -2 175 CV per percorrenze superiori ai 10.000 Km.

Nel caso venisse a cessare la produzione di detti veicoli, si farà riferimento a vetture FIAT di pari cilindrata e caratteristiche.

Qualora, successivamente a detta data, gli importi di cui al precedente comma risultino variati, in aumento od in diminuzione, in misura superiore al 2% i rimborsi verranno di conseguenza aumentati o diminuiti con decorrenza dalla data di determinazione dei costi di esercizio effettuata dalla pubblicazione sopra indicata.

Le trasferte per ragioni di servizio del personale interno dovranno essere effettuate utilizzando i mezzi pubblici di trasporto; l'uso della autovettura è ammesso su specifica autorizzazione della Società.

Il pedaggio autostradale sarà rimborsato a parte.

2) Polizza KASKO

~~A decorrere da gennaio 2020~~ Banca Reale garantisce una copertura “polizza Kasko” - in favore dei dipendenti inviati in missione e autorizzati all'uso della propria autovettura - alle seguenti condizioni:

1. la copertura vale per il solo periodo della trasferta, a condizione che la trasferta con utilizzo della propria autovettura sia stata autorizzata e la copertura assicurativa preventivamente richiesta;
2. é assicurabile la sola autovettura privata alle condizioni in vigore presso l'Ag. 259 di Reale Mutua. In caso di temporanea indisponibilità dell'autovettura privata, nonché in attesa della voltura, il dipendente può utilizzare un'autovettura intestata ad altra persona, purché ne abbia preventivamente informato la Società;
3. la garanzia viene prestata a valore intero, con una franchigia di € 77,47 per

- ogni sinistro;
4. la copertura prevede la deroga alle condizioni di inassicurabilità per vetustà del veicolo e non applica il degrado per i primi due anni dall'immatricolazione dell'autovettura.

Art. 9 BIS – AUTO AZIENDALI

In considerazione degli incarichi assegnati ai componenti delle strutture “Specialista Reti” (attualmente suddivise in “Nord Ovest”, “Nord Est” e “Centro Sud”) e del fatto che agli stessi è richiesto l'utilizzo dell'autovettura per percorrenze chilometriche di norma elevate, per ragioni di servizio, Banca Reale ~~—a decorrere dal mese di gennaio 2020—~~ assegna agli stessi un'autovettura aziendale alle condizioni di seguito indicate:

- A. l'autovettura è ad uso promiscuo, di cilindrata non superiore a 2.000 c.c e può essere scelta tra uno dei modelli riportati nell'Allegato N, che verrà di norma aggiornato entro il mese di marzo di ogni anno.
- B. Nei confronti di tali dipendenti non trova applicazione l'art. 2 dei vigenti Accordi a Latere (Prestiti), se il prestito è motivato dall'acquisto di un'autovettura.
- C. L'assegnazione dell'autovettura aziendale ha una durata di 36 mesi, durante i quali può decadere solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo. Tuttavia, in considerazione dell'allungamento dei tempi di consegna delle vetture legato alle attuali difficoltà del mercato auto, il dipendente assegnatario di un'autovettura ormai prossima alla scadenza del triennio - e salvo che il dipendente sia nel frattempo adibito ad altre mansioni per le quali non sia prevista l'applicazione del presente articolo - ha facoltà di richiederne il rinnovo per un ulteriore anno.
- D. Dal momento dell'assegnazione dell'autovettura e per la durata della stessa, nei confronti dei dipendenti di cui sopra non trova applicazione l'articolo 9 dei vigenti Accordi a Latere (Trattamento dei dipendenti in trasferta). Non è altresì possibile stipulare la polizza Kasko sulla propria autovettura.
- E. Ai dipendenti viene corrisposto, per ogni chilometro percorso in trasferta per ragioni di servizio, il rimborso previsto dalle tabelle ACI – costo carburante €/Km. - per la tipologia di autovettura assegnata. Su richiesta del dipendente e in alternativa alla modalità di rimborso precedente, viene assegnata una carta carburante e/o equivalente elettrico, ad uso promiscuo, le cui regole di utilizzo sono consegnate all'interessato al momento di assegnazione della carta stessa. Il modello di tale regolamento n vigore al momento della firma del presente accordo è riportato nell'Allegato O.
- Per il personale neo assunto nel primo anno solare di servizio o in caso di cambio di mansione – nonché in occasione della prima applicazione - i Km di riferimento per stabilire il plafond della carta carburante sono determinati sulla base di una valutazione della Direzione di appartenenza.
- Le Parti si incontreranno qualora dovessero verificarsi scostamenti generalizzati tra i km effettuati per trasferte, come dichiarati in nota spese, e la stima dei Km riportati nell'estratto conto della carta.

- F. Alla scadenza dei 36 mesi, o dei 48 mesi in caso di rinnovo annuale, l'assegnazione sarà rinnovata con le stesse modalità della lettera C., salvo che il dipendente sia adibito ad altre mansioni per le quali non sia prevista l'applicazione del presente articolo.
- G. Ferme restando le regole legate all'evoluzione della classe universale di merito, la classe di merito contrattuale interna, così come risultante dall'attestato di rischio ultimo di Reale Mutua Assicurazioni (se al momento dell'assegnazione il dipendente era assicurato presso tale Società), viene congelata oltre il limite di legge dei 5 anni.
- H. Banca Reale si impegna a garantire, per la durata dell'assegnazione dell'auto aziendale, una copertura assicurativa RCA analoga, in termini di rivalse operate e franchigie eventualmente previste in caso di guida limitata, a quanto garantito ai dipendenti che usufruiscono delle coperture RCA, come prestate dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni al momento dell'assegnazione dell'auto aziendale.
- I. La Società, a decorrere dal mese di settembre 2022, riconosce un contributo *una tantum* del 50%, con il limite di € 600,00, a fronte della spesa sostenuta e certificata dal dipendente per l'installazione, presso la propria residenza o abitazione principale, di una stazione di ricarica (c.d. wall box). Per beneficiare del contributo la stazione di ricarica deve consentire la puntuale rendicontazione dei costi di energia elettrica sostenuti per motivi di servizio per l'utilizzo dell'autovettura plug in/elettrica assegnata. La Società effettuerà il rimborso di tali costi in relazione alle trasferte risultanti dalla nota spese.
- J. L'ufficio HR/Amministrazione di Capogruppo fornirà un servizio dedicato alla gestione delle auto aziendali e si relazionerà con la Società di noleggio per ricercare le soluzioni più idonee alle segnalazioni effettuate dai dipendenti volte al miglioramento del servizio.
In relazione a tali segnalazioni Azienda e RSA si incontreranno una volta all'anno per confrontarsi sulle problematiche emerse.

Art. 10 – BUONI PASTO

Per ogni giornata con almeno 5 ore di presenza in servizio, la Banca corrisponde al dipendente un buono pasto del valore:

1. di € 7,00, comprensivo di quanto previsto dal CCNL **stesso**, al personale con sede di lavoro in Torino, i cui Uffici sono ubicati nelle vicinanze del ristorante aziendale;
2. di € 7,00, comprensivo di quanto previsto dal CCNL, al personale non rientrante nella definizione di cui al precedente punto 1. Tale importo, per i dipendenti di cui al presente punto 2, è elevato a € 8,00 a decorrere dall'1/10/2022.

Resta inteso che, in caso di soppressione del citato servizio mensa, anche al personale di cui al punto 1. verrà corrisposto il buono pasto del valore di € 8,00.

Il buono pasto non verrà computato, ad alcun titolo, agli effetti della determinazione della retribuzione.

I buoni pasto non sono cumulabili oltre il limite previsto dalla vigente normativa, né

cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né saranno erogati in ogni caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, etc.).

Art. 11 – PERMESSI EX FESTIVITA' e FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA

In relazione a quanto previsto dall'art. 59 ~~56~~ del vigente CCNL sui permessi ex festività, i permessi giornalieri retribuiti potranno essere utilizzati non soltanto a giornate intere, ma anche con frazionamenti in ore intere, a condizione che il dipendente abbia già fruito delle ore riservate nella banca delle ore prevista dal CCNL.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 57 ~~54~~, c. 4, del vigente CCNL, le Parti si danno atto che il dipendente, in alternativa al compenso aggiuntivo, può optare per il riconoscimento di giornate di permesso fruibili ad ore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 12 – PERMESSI RETRIBUITI

Le parti si danno atto che si considerano permessi retribuiti, oltre a quelli già previsti dalla legge e dal CCNL, i seguenti permessi:

- permesso per visita medica, accertamento diagnostico e terapie (fruibile ad ore, purché l'avvenuta prestazione sia comprovata con idonea certificazione);
- permesso per indisposizione (fruibile ad ore);
- permesso per trasloco (un giorno e nell'ambito della provincia di residenza);
- permesso per pubblicazioni di matrimonio (fruibile ad ore);
- permesso per nascita figli (un giorno).

I permessi previsti dalla legge 53/2000 (3 giorni per assistenza o decesso familiari) sono fruibili anche ad ore.

Art. 13 – FLESSIBILITA' ORARIA

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 104 ~~100~~, punto 1) del vigente CCNL, l'orario normale di lavoro è attualmente di 37 ore e 30 minuti settimanali così ripartite:

- dalle ore 8.30 alle ore 17.00 con 1 ora di intervallo dai giorni dal lunedì al venerdì
- dalle ore 8.30 alle ore 13.30 nei giorni semifestivi.

Ai Dipendenti inquadrati nelle aree professionali dalla 1° alla 3° di cui al vigente CCNL si applica la flessibilità oraria disciplinata dall'Allegato E.

NOTA A VERBALE 1

Le Parti convengono di recepire l'accordo del 22/12/2014 su "Buone prassi di flessibilità oraria" nell'Allegato F del presente Accordo.

NOTA A VERBALE 2

Le Parti concordano ~~di introdurre in via sperimentale~~ di disciplinare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile" secondo quanto previsto dall'accordo riportato nell'Allegato G.

NOTA A VERBALE 3

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene attuata la possibilità, ~~a decorrere dal mese di aprile 2018,~~ di fruire della flessibilità oraria secondo quanto previsto dall'Allegato E/2.

Art. 13 BIS – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

A far tempo dall'1/10/2022 il/la dipendente in servizio effettivo da almeno un anno ha diritto ad una aspettativa non retribuita, della durata massima di 4 mesi, da usufruire in un'unica soluzione oppure con frazionamento sino a quattro periodi, ciascuno di durata minima di 7 giorni di calendario.

Ciascun periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un preavviso di 15 giorni, salvo il caso di impossibilità oggettiva.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorso almeno un anno dalla precedente; la decorrenza dell'anno per la successiva fruizione si dovrà intendere dal termine dell'ultimo dei periodi richiesti.

È in facoltà del/della dipendente richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

Nel caso in cui l'aspettativa venga richiesta frazionata, qualora il/la dipendente rientri anticipatamente, agli effetti di cui al 1° comma, si considereranno come usufruiti almeno 7 giorni di calendario.

Ai fini del computo dell'anzianità necessaria per poter beneficiare dell'aspettativa sono inclusi gli eventuali periodi di servizio prestati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto.

Art. 14 – ALLOGGI IN LOCAZIONE

Compatibilmente con la vigente normativa e con le esigenze proprie e del Gruppo, Banca Reale agevola i Dipendenti nell'assegnazione in locazione degli alloggi di proprietà di Reale Immobili S.p.A. di tipologia A/2 e A/3.

In particolare sono disponibili n° 7 alloggi (n° 9 ~~a decorrere dal mese di settembre 2022,~~ di cui 1 sito nella città di Milano.

La disponibilità di alloggi è comunicata da Reale Immobili S.p.A. a Risorse Umane di Banca Reale; ~~inoltre, a decorrere dal mese di ottobre 2022, planimetrie e fotografie degli alloggi disponibili saranno pubblicate a cura di Reale Immobili sulla piattaforma Really, all'interno di una sezione dedicata.~~

Le parti convengono di istituire una apposita commissione paritetica per l'assegnazione degli alloggi ai Dipendenti composta da 3 persone designate dall'azienda e da 3 persone designate dalla RSA con il compito di:

- ricevere da Risorse Umane di Banca Reale le informazioni sulla disponibilità e sulle caratteristiche degli alloggi messi a disposizione da Reale Immobili S.p.A.;
- esaminare le domande in ordine cronologico di presentazione, verificando le priorità di cui ai successivi punti 1) e 2);
- assegnare gli alloggi, sulla base di quanto stabilito al presente articolo, fermo restando che ciascuna offerta di assegnazione sarà tenuta valida per 10 giorni di calendario.

Sono stabilite le seguenti priorità, la prima prevalente sulla seconda:

- 1) ricevimento di notifica dell'atto di precetto di rilascio dell'alloggio locato, non per morosità, emesso dall'autorità Giudiziaria;
- 2) costituzione, da non più di 12 mesi, di un nuovo nucleo familiare.

Le domande di assegnazione dovranno pervenire per iscritto e su apposito modulo a Risorse Umane di Banca Reale; la Società le esaminerà in ordine cronologico di presentazione.

La domanda di assegnazione decadrà dopo 2 anni, salvo conferma di validità da parte del Dipendente.

L'Assegnatario sarà esonerato dal prestare il deposito cauzionale.

La Società consegnerà l'alloggio al Dipendente assegnatario in stato da servire all'uso a cui è destinato.

Il pagamento del canone di locazione, salvo diversa richiesta del Dipendente, avverrà a scadenze mensili.

In caso di cessata locazione di uno dei sette alloggi (nove alloggi dal mese di settembre 2022), di cui al presente articolo, lo stesso o altro alloggio con analoghe caratteristiche dovrà essere assegnato esclusivamente ai Dipendenti, al fine di mantenere immutata la quantità minima di alloggi sopra indicata.

In caso di vendita di immobili in cui risiedono Dipendenti assegnatari di alloggi in locazione ai sensi del presente articolo, Reale Immobili S.p.A. si impegnerà a rendere disponibile una soluzione abitativa equivalente per superficie o numero di vani.

Art. 15 – MOBILITA' SOSTENIBILE e BIKE SHARING

Banca Reale rimborsa il 40% (50% per gli abbonamenti nominativi annuali acquistati dal mese di settembre 2022) della spesa sostenuta dai Dipendenti per l'acquisto dell'abbonamento annuale nominativo ai mezzi pubblici di trasporto, secondo modalità e condizioni che saranno comunicate da Risorse Umane.

Le parti convengono di partecipare ad eventuali iniziative pubbliche in tema di mobilità sostenibile, attuate anche attraverso la partecipazione a bandi e condizionate all'ottenimento del finanziamento pubblico.

A decorrere dall'1/3/2018 è possibile richiedere il rimborso degli abbonamenti nominativi mensili nella classe più economica per i treni della linea "Alta Velocità". Tale rimborso, nella misura del 20%, viene riconosciuto al dipendente che abbia sostenuto, negli ultimi 12 mesi, la spesa per l'acquisto di almeno 10 abbonamenti mensili.

Banca Reale, in favore dei dipendenti con sede di lavoro in Torino, rimborsa il canone relativo al servizio di noleggio biciclette operante in città, secondo modalità e condizioni comunicate da Risorse Umane.

Le parti, inoltre, si impegnano a ricercare insieme soluzioni innovative e/o alternative a quelle più tradizionali finalizzate a ridurre le emissioni di CO2 negli spostamenti casa-lavoro, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone.

Art. 16 – SFERA DI APPLICAZIONE – DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali ~~dalla 1° alla 3°~~ e ai quadri direttivi in servizio presso Banca Reale S.p.A., il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente CCNL bancario.

Lo stesso avrà effetto dalla data di firma, salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, e scadrà il **30/6/2024**.

Si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta da una delle parti entro tre mesi dalla scadenza.

Allegato A

ASSISTENZA MALATTIE

ASSICURATI: Dipendenti inquadrati nelle aree professionali ~~dalla 1° alla 3°~~ ed i quadri direttivi il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente CCNL e il loro nucleo familiare, inteso come coniuge (ovvero convivente more uxorio) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia.

E' possibile assicurare anche i figli non conviventi per i quali sia a carico del Dipendente (in situazione di separazione legale o divorzio) l'assegno di mantenimento.

GARANZIE:

- A) Ricoveri (anche in day hospital) / intervento chirurgico ambulatoriale
Massimale annuo: Euro 140.000,00 (raddoppiato in caso di intervento di alta chirurgia).

Sottolimiti di indennizzo (per sinistro):

- parto cesareo Euro 10.550,00;
- parto non cesareo Euro 2.100,00;
- aborto spontaneo o post-traumatico Euro 820,00.

Diaria surrogatoria (in caso di utilizzo del SSN) Euro 200,00 die (Euro 100,00 per day hospital) per un massimo di 100 giorni per anno assicurativo. Qualora il ricovero sia solo in parte a carico del SSN, l'assicurato può scegliere tra il rimborso dell'eccedenza di spesa rimasta a suo carico e l'indennità sostitutiva di cui sopra.

Franchigie/scoperti (per sinistro):

- a) pagamento diretto, senza applicazione di franchigia o scoperto in caso di utilizzo del network Blue Assistance (struttura e medico convenzionati);
- b) Scoperto 15% col minimo di Euro 1.032,92 per il ricorso all'extra network (struttura e/o medico non convenzionati). In questa ipotesi è compreso anche il ricovero in regime «intramoenia» presso strutture non convenzionate con Blue Assistance;
- c) Nessuno scoperto per i ricoveri in regime di accreditamento con il SSN (diverso dall'«intramoenia»).

Estensione della garanzia

In caso di intervento per la correzione della miopia (cheratomia/laser ed eccimeri), per la correzione dell'ipermetropia e per la correzione dell'astigmatismo la Società rimborsa il 70% della spesa sostenuta per il solo intervento, ma con il limite di Euro 1.700,00 per occhio.

- B) Visite specialistiche e diagnostica extraricovero

La garanzia comprende gli accertamenti diagnostici, le visite specialistiche (escluse quelle pediatriche, odontoiatriche, ortodontiche) e i trattamenti specialistici.

Massimale: **Euro 5.500,00** annuo.

Scoperti/franchigie (per accertamento o serie di accertamenti previsti da una unica prescrizione medica per visita o per ciclo di trattamenti specialistici):

- Euro 16,00 per l'utilizzo del network Blue Assistance;
- Scoperto 15% minimo Euro 16,00 per l'extra network.

Sono compresi i ticket del SSN, rimborsati senza applicazione di scoperti o franchigie.

NOTA: Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora dovessero verificarsi modifiche all'attuale dicitura di ticket.

La Società, entro il massimale di cui sopra, concorre fino a € **600,00** ~~300,00~~ per anno assicurativo e nucleo familiare - al rimborso delle spese sostenute

per la cura di psicosi in genere e sindromi nevrotiche e caratteriali.

C) Garanzie odontoiatriche

Rimborso delle spese sostenute per visite e cure odontoiatriche ed ortodontiche, applicazione di protesi dentarie, trattamenti ortodontici.

Le spese per le prestazioni suindicate sono rimborsate fino a concorrenza di un massimale di € 2.200,00 € 2.300,00 per ogni Assicurato Dipendente.

Qualora oltre al Dipendente siano assicurati anche i suoi familiari il predetto massimale è elevato a € 2.600,00 € 2.700,00 per l'intero nucleo familiare.

I massimali sopra indicati, a far tempo dall'1/1/2019, sono aumentati rispettivamente a 2.700,00 € 2.800,00 e 3.100,00 € 3.200,00 qualora venga utilizzato il network di Blue Assistance; in tali casi si prevede l'accesso alla prestazione in forma diretta.

Il rimborso è effettuato nella misura del 75%, restando il rimanente 25% a carico dell'Assicurato, qualora venga utilizzato il network di Blue Assistance; nella misura del 70%, restando il rimanente 30% a carico dell'Assicurato, nell'ipotesi di extra network.

NOTA: sono rimborsabili, dietro presentazione di fattura, esclusivamente le spese per prestazioni effettuate da medici dentisti; sono parimenti rimborsabili le fatture di odontotecnici.

D) Lenti ed occhiali

~~La Società rimborsa l'80% della spesa sostenuta, restando il rimanente 20% a carico dell'Assicurato, per lenti da vista (comprese quelle "a contatto"), ma entro il massimo rimborso di € 100,00 per lente, in caso di documentata variazione del visus (documentata anche da parte di un optometrista). La prestazione riguarda esclusivamente il Dipendente della Società e non i componenti del nucleo familiare.~~

In caso di documentata variazione del visus (anche da parte di un optometrista) il dipendente – e non i componenti del suo nucleo familiare - potrà optare in alternativa tra le seguenti opzioni:

- Il rimborso dell'80% della spesa sostenuta per lenti da vista, entro il massimo di € 100,00 per lente
- la spesa sostenuta per l'acquisto di lenti a contatto (intendendosi per tali le lenti giornaliere, bisettimanali e mensili) nel limite di € 200,00 per anno assicurativo;

Nel solo anno successivo a quello di cambio visus, l'Assicurato può richiedere il rimborso di lenti a contatto nel limite di ulteriori € 200,00 in assenza di un successivo cambio visus.

A decorrere dalla data di firma del presente CIA è prevista per le Lenti l'attivazione del pagamento in forma diretta, unicamente se attivata nelle modalità riportate in [Appendice 2](#).

In caso di ricorso al network di convenzionamento, è prevista l'applicazione di uno scoperto del 10%, il cui costo deve essere sostenuto dall'Assicurato, fermi i limiti massimi di rimborso previsti per le lenti da vista e la montatura,

in caso di documentata variazione del visus (anche da parte di un optometrista).

E) Prevenzione

a) Allo scopo di favorire la “diagnosi precoce” e la prevenzione in genere, la Società rimborsa, nell’ambito del massimale previsto dalle Garanzie B, anche l’85% - il rimanente 15% con il minimo di € 16,00 per visita resta a carico dell’Assicurato - della spesa per le seguenti prestazioni:

- visite oculistiche;
- visite ginecologiche anche con esame mammografico ed ecografico;
- pap-test, colposcopia, amniocentesi, prelievo dei villi coriali;
- vista cardiologica;
- esame elettrocardiografico.

b) Inoltre la Società rimborsa integralmente le spese sostenute esclusivamente dal Dipendente, una volta ogni due anni – **ovvero una volta all’anno dal compimento del 50° anno di età** - per i seguenti accertamenti diagnostici:

- analisi cliniche: colesterolo totale, colesterolo HDL, trigliceridi, glicemia, uricemia, creatinemia, GOT/GPT, HbsAg, Pap test, PSA, ricerca sangue occulto nelle feci, emocromo completo, esame urine completo;
- diagnostica per immagini: Rx torace in due proiezioni, mammografia, ecografia prostatica ed addome completo, **ecografia mammaria**;
- esami strumentali: pressione arteriosa in posizione ortostatica e clinostatica, elettrocardiogramma;
- visita medica: visita conclusiva da parte del medico coordinatore del check up con letture referti e consigli medici.

Gli accertamenti di cui al presente punto b) devono essere effettuati presso strutture convenzionate con Blue Assistance S.p.A., su prenotazione della medesima.

DELIMITAZIONE DELL’ASSICURAZIONE

Ai fini della valutazione delle malattie preesistenti farà fede la data di prima assunzione presso una Società del Gruppo a condizione che il passaggio da una Società ad un’altra avvenga senza soluzione di continuità e sempreché, a far data dalla prima assunzione e senza soluzione di continuità, il Dipendente avesse aderito alla copertura sanitaria.

DOCUMENTAZIONE DELLE SPESE

~~A decorrere dal mese di marzo 2018~~ la documentazione ~~dovrà~~ **deve** essere presentata esclusivamente in formato elettronico tramite il portale messo a disposizione dalla Società, su cui ~~è~~ **sarà** resa disponibile anche l’indicazione dell’importo liquidato.

In ogni caso il dipendente è tenuto a fornire alla Società una copia leggibile.

Allegato B

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI MUTUO CASA

- fotocopia documento di identificazione e codice fiscale
- stato di famiglia (in carta libera rilasciato dal comune di residenza)
- ultima busta paga
- dichiarazione dei redditi
- compromesso
- planimetria dell'immobile (scala 1:100)
- copia ultimo atto di acquisto (se pervenuto in eredità copia dell'atto di successione)
- relazione notarile preliminare
- certificato di abitabilità

Allegato C

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI PRESTITO

- fotocopia documento di identificazione e codice fiscale
- stato di famiglia (in carta libera rilasciato dal comune di residenza)
- ultima busta paga
- dichiarazione dei redditi
- dichiarazione che attesta la motivazione per cui viene richiesto il prestito
- documentazione comprovante la spesa

Allegato D

ORARIO OPERATORI CALL CENTER

A) Accordo 2019

Il giorno 11/4/2019,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona del Direttore Generale Massimo Luvìè, con l'assistenza del COO Giuseppe Massimo Pollio e della responsabile Relazioni sindacali di Capogruppo Nicoletta Maria Ruggieri

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC/CGIL, nella persona di Roberto Pozzati, e Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/CGIL Piemonte

premesso che

- a decorrere dall'1/8/2010 in via sperimentale - e dall'1/12/2010 in via definitiva - l'orario di lavoro del servizio clienti è articolato in 36 ore settimanali, distribuite su turni di 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 19.00, senza riduzione di orario da riversare in banca delle ore e senza corresponsione di alcuna indennità, in applicazione dell'art. 96, c. 3, del previgente CCNL;

- Banca Reale ha intenzione di costituire una nuova unità organizzativa, denominata "servizi di assistenza", che affianchi al servizio clienti un servizio dedicato alle Reti, con la riformulazione degli orari di lavoro nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 102 del vigente CCNL,

si conviene quanto segue

1. Con decorrenza 2 maggio 2019, l'orario di lavoro della neo costituita unità "servizi di assistenza" sarà articolato in via sperimentale in 37 ore settimanali, distribuite su turni di 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 19.00, con diritto all'indennità di turno diurno e alla riduzione di orario di 11 ore da riversarsi in banca ore, come previsto dall'art. 102, c. 3, del vigente CCNL ABI;

2. le Parti si incontreranno entro il 31/12/2019 per monitorare la situazione, in vista di un eventuale accordo di stabilizzazione dell'orario sperimentale;

3. il presente accordo trova applicazione in sostituzione dell'accordo 26/11/2010 riportato nell'Allegato D dei vigenti Accordi a Latere, di cui costituisce parte integrante a decorrere dalla data odierna

BANCA REALE S.p.A.

R.S.A.

B) Accordo 2010

Il giorno 26/11/2010, in Torino,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona di Massimo Luvìè, con l'assistenza della Direzione Centrale Risorse della Capogruppo, nella persona di Nicoletta Maria Ruggieri

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC/CGIL, nella persona di Roberto Pozzati

premesso che

- in data 24 ottobre 2005 è stato sottoscritto tra le Parti un accordo "orario operatori call center";
- in data 29 luglio 2010 è stato sottoscritto l'accordo "modifica orario operatori call center", con il quale le Parti, dall'1/8/2010 al 30/9/2010, hanno convenuto, in via sperimentale, di anticipare di un'ora il termine dell'ultimo turno: l'orario di lavoro del call center è di conseguenza articolato in 36 ore settimanali, distribuite su turni di 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 19.00;
- in data 27/9/2010 le Parti hanno convenuto di prorogare l'applicazione del citato orario sperimentale fino al 30/11/2010, per monitorare ulteriormente la situazione in vista di un eventuale accordo di stabilizzazione;
- le Parti si danno atto che l'applicazione dell'orario in via sperimentale ha dato esito positivo;

le Parti convengono che

1. a decorrere dall'1/8/2010, e in via definitiva dall'1/12/2010, l'orario di lavoro del call center è articolato in 36 ore settimanali, distribuite su turni di 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 19.00, senza riduzione di

- orario da riversare in banca delle ore e senza corresponsione di alcuna indennità, in applicazione dell'art. 96, c. 3, del vigente CCNL;
2. il presente accordo trova applicazione, a far tempo dall'1/8/2010, in sostituzione dell'accordo 24/10/2005.

C) Accordo 2005

Il giorno 24 ottobre 2005, in Torino

tra

Banca Reale S.p.A. nella persona di Massimo Luvè, con l'assistenza della Direzione Risorse Umane della Capogruppo

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC/CGIL nelle persone di Roberto Pozzati e Erino Mignone, con l'assistenza dei signori Massimo Scocca e Claudio Cornelli della FISAC/CGIL

premesso che

- Banca Reale S.p.A. svolge servizio di banca telefonica per il tramite di un servizio di Call Center i cui addetti prestano attività lavorativa articolata su turni;
 - ai sensi degli artt. 86 e 87 del vigente CCNL ABI l'azienda ha facoltà di fissare l'orario di lavoro secondo un cosiddetto nastro orario extra standard compreso tra le ore 7.00 e le ore 19.15;
 - per le lavorazioni su turni il cui orario si collochi all'interno del nastro orario extra standard, l'azienda può adottare l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno ed una riduzione di orario pari a 11 ore da attribuire a banca ore;
 - gli addetti al Call Center di Banca Reale, nel periodo compreso tra giugno 2000 e giugno 2003, hanno prestato attività per 36 ore settimanali distribuite su turni di 6 giorni dalle ore 8.00 alle ore 20.00 dal lunedì al venerdì e dalle ore 8.00 alle ore 14.00 il sabato. Nel periodo compreso tra luglio 2003 e agosto 2005 l'orario del Call Center è stato elevato a 37,5 ore settimanali distribuite su turni di 5 giorni dalle 8.00 alle 20.00 dal lunedì al venerdì con riduzione oraria di 23 ore annue da attribuire in banca ore;
 - nei periodi sopraindicati compresi tra giugno 2000 e agosto 2005 non sono state corrisposte le indennità di turno spettanti ai sensi del CCNL ABI nei casi in cui il termine dell'orario giornaliero si è protratto oltre il nastro orario extra standard;
si conviene quanto segue:
1. Le parti si danno atto che a far tempo dall'1/09/2005 l'orario di lavoro del Call Center è articolato in 36 ore settimanali distribuite su turni di 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 20.00, senza alcuna riduzione di orario e con erogazione della indennità di turno nel caso in cui l'orario giornaliero si protragga oltre il termine del nastro orario extra standard;
 2. la posizione dei dipendenti addetti al Call Center relativamente alle mancate corresponsioni economiche per il periodo pregresso, sarà regolata come di seguito indicato:
 - per il mancato pagamento delle indennità di turno spettanti ai dipendenti che hanno protratto l'orario giornaliero oltre le ore 19.15, sarà corrisposto l'equivalente economico con riferimento alla retribuzione in vigore al 31/12/04 oltre alla rivalutazione monetaria ed interessi;

- per il mancato pagamento delle ore lavorate in eccesso rispetto all'orario previsto dal CCNL nel periodo giugno 2003 – agosto 2005, pari a ½ ora ogni settimana, sarà corrisposto l'equivalente economico con riferimento alla paga oraria di settembre 2005 maggiorata del 25%;
- le somme spettanti saranno contabilizzate in apposito prospetto riepilogativo e corrisposte con la busta paga di novembre 2005.

Allegato E

ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITA' ORARIA - LAVORO STRAORDINARIO – PERMESSI COMPENSATIVI

ARTICOLO 1- ORARIO NORMALE DI LAVORO

Conformemente a quanto previsto dall'articolo **104** ~~100~~, punto 1) del vigente CCNL, l'orario normale di lavoro è attualmente di 37 ore e 30 minuti settimanali così ripartite:

- dalle ore 8.30 alle ore 17.00 con 1 ora di intervallo dai giorni dal lunedì al venerdì
- dalle ore 8.30 alle ore 13.30 nei giorni semifestivi.

ARTICOLO 2 - SFERA DI APPLICAZIONE

L'orario flessibile si applica ai Dipendenti inquadrati nelle aree professionali ~~dalla 1° alla 3°~~ di cui al vigente CCNL, con esclusione dei Dipendenti che svolgono mansioni per le quali l'orario flessibile non può trovare applicazione pratica e cioè:

- personale operante presso gli sportelli, **per il quale tuttavia, a decorrere dal mese di ottobre 2022, trova applicazione in via sperimentale quanto previsto dal successivo Allegato E/3;**
- personale operante presso il Call Center il cui orario è articolato su turni;
- personale che osserva orari particolari (ad esempio, permessi per allattamento, per legge 104/1992, per legge 53/2000, per decreto legislativo 151/2001).

L'orario flessibile non si applica inoltre, nella settimana di turnazione, al personale indicato al 2° comma dell'art. 3.

ARTICOLO 3 - DEFINIZIONI

L'orario flessibile consiste nella possibilità lasciata ai Dipendenti indicati al precedente articolo 2 di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario di termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:

- nei giorni dal lunedì al venerdì

entrata tra le ore 8.15 e le ore 9.00
uscita tra le ore 16.45 e le ore 17.30

- nei giorni semifestivi:
entrata tra le ore 8.15 e le ore 9.00
uscita alle ore 13.30

A decorrere dal mese di ottobre 2022:

- nei giorni dal lunedì al venerdì
entrata tra le ore 8.00 **8.15** e le ore 9.00
uscita tra le ore 16.45 e le ore 17.30
- nei giorni semifestivi:
entrata tra le ore 8.00 **8.15** e le ore 9.00
uscita alle ore 13.30

In ogni caso, a garanzia dell'operatività del servizio, con turnazione settimanale almeno un Dipendente o Responsabile degli uffici B.O. Banca, B.O. Finanza, Organizzazione e IT, Filiale di Sede e Direzione Finanza, non potrà fruire della flessibilità e, pertanto, dovrà garantire la propria presenza sul posto di lavoro osservando l'orario normale (8.30 -17.00).

Pausa pranzo:

Il Dipendente cui si applica l'orario flessibile ha facoltà di scegliere l'inizio e la durata dell'intervallo meridiano, di durata minima di 45 minuti e massima di 60 minuti, nell'arco temporale compreso tra le 13:30 e le 14:40.

Quanto sopra non si applica:

- al personale escluso dall'orario flessibile, come indicato all'articolo 2;
- ai Responsabili di linea del call center;
- al personale degli uffici indicati al 2° comma dell'art. 3, nella settimana di turnazione.

Tale personale, per garantire la continuità del servizio, osserverà la pausa pranzo di un'ora su turni (in una fascia oraria compresa tra le ore 13.00 e le ore 14:40).

Il personale operante presso le filiali osserverà la pausa pranzo di un'ora, in una fascia oraria compresa tra le ore 13:00 e le ore 15:00, da stabilire in funzione delle esigenze di operatività proprie della zona in cui ha sede la filiale.

Pertanto nei giorni dal lunedì al venerdì ~~tra le ore 9.00 e le ore 17.00~~ (tra le ore 9.00 e le ore 16.45 ~~da aprile 2018~~) con intervallo di 1 ora, e nei giorni semifestivi tra le ore 9.00 e le ore 13.30, tutti i Dipendenti devono essere presenti al lavoro, **fatto salvo quanto previsto dall'accordo sul lavoro agile riportato nell'Allegato G.**

L'assenza ingiustificata dal lavoro nei periodi sopracitati, detti «fasce di rigidità», costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 104 del vigente CCNL.

Eventuali ritardi in ingresso al mattino o al rientro pomeridiano comporteranno un addebito minimo di 15 minuti; resta inteso che per i Dipendenti per i quali si applica l'orario flessibile l'eventuale ritardo in ingresso al mattino comporterà un addebito minimo di ~~45 minuti (con decorrenza dalle ore 8:30) e di un'ora da aprile 2018~~ **(un'ora e quindici minuti a decorrere dalle ore 8:00 dal mese di ottobre 2022) con decorrenza dalle ore 8:15).**

ARTICOLO 4 - RIPRISTINO ORARIO NORMALE

L'orario previsto dal CCNL citato all'articolo 1 del presente accordo potrà essere ripristinato dalla Società in casi di particolare necessità per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi per anno solare e per Lavoratore, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 del presente Allegato.

ARTICOLO 5 - TESSERE PERSONALI MAGNETICHE

I Dipendenti sono muniti di tessere personali magnetiche con le quali si effettua la rilevazione del tempo di lavoro mediante inserimento negli appositi apparecchi elettronici.

ARTICOLO 6 - COMPENSAZIONE

Premesso che il numero delle ore lavorative rimane invariato è ammessa compensazione delle ore medesime, al minuto primo, nell'ambito del mese, con possibilità di riportare complessivamente al mese successivo un massimo di 6 ore, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale.

Le ore eccedenti il saldo positivo di 6 ore non potranno essere considerate come straordinario e non saranno retribuite.

Il superamento del saldo negativo di 6 ore costituirà, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 104 ~~100~~ del vigente CCNL

ARTICOLO 7 - CONTROLLO DEL SALDO

Viene data a ciascun Dipendente che fruisce di orario flessibile la possibilità di controllare il proprio saldo attivo o passivo di ore lavorate.

ARTICOLO 8 – ESCLUSIONI

Il presente accordo non trova applicazione durante:

- Ferie e permessi retribuiti compensativi di festività soppresse, Permessi Banca Ore (a giornata intera e/o in entrata o in uscita);
- Malattie;
- Permessi (retribuiti e non retribuiti) in entrata o in uscita;
- Scioperi in entrata o in uscita.

In tali casi sarà convenzionalmente ripristinata, per ciascun Dipendente interessato, la durata normale dell'orario di lavoro prevista dal CCNL citato all'art. 1 del presente allegato.

ARTICOLO 9 – LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzato dall'Azienda.

Per i Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile si considera lavoro straordinario quello prestato a partire dalle ore 17.30 nei giorni dal lunedì al venerdì e dalle ore

14.30 nei giorni semifestivi. Inoltre, non è possibile effettuare lavoro straordinario durante l'intervallo di pranzo dal lunedì al venerdì.

La durata minima dello straordinario è di 30 minuti.

Lo straordinario non può in alcun caso essere utilizzato a compensazione di saldi negativi di cui all'art. 6 del presente allegato.

ARTICOLO 10 - SERVIZIO SVOLTO ALL'ESTERNO DELLA SEDE

In caso di assenza parziale dal lavoro motivata da servizio svolto all'esterno della Sede, che comporti l'ingresso in azienda durante la fascia di flessibilità oppure oltre le ore 9.00, il permesso retribuito decorre dalle ore ~~8.30~~ (8.15 ~~da aprile 2018~~), ~~(ore~~ **8:00 dal mese di ottobre 2022)**.

In caso di uscita anticipata per lo stesso motivo, senza rientro in azienda, la giornata lavorativa termina convenzionalmente con un saldo di orario flessibile giornaliero pari a zero.

Quanto sopra vale anche in caso di fruizione di permessi retribuiti per attività sindacale e per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

ARTICOLO 11 – PERMESSI COMPENSATIVI

Le ore eccedenti il saldo positivo (6 ore) possono essere accantonate e fruite, fino ad un massimo di 5 **(6 ore a decorrere dal mese di ottobre 2022)** mensili; eventuali eccedenze non saranno retribuite o considerate valide ai fini della banca ore.

I permessi compensativi possono essere utilizzati con un minimo di 1 ora ed un massimo di 3 ore per ogni giornata lavorativa (2 ore per il personale a tempo parziale); il mancato utilizzo entro il 31/12 dell'anno di maturazione ne comporta la perdita.

I permessi compensativi non possono essere uniti ad altri permessi.

L'utilizzo di permessi compensativi, preventivamente concordato con il proprio Responsabile, può avvenire solo nella fascia oraria d'ingresso, dalle ~~8:30~~ 8.15 ~~da aprile 2018~~), **(8.00 dal mese di ottobre 2022)**, ad esclusione dei Dipendenti che in quella settimana osservano l'orario "rigido" - copertura.

I permessi compensativi non possono essere utilizzati in uscita e in pausa pranzo.

Allegato E/2

FLESSIBILITA' ORARIA – ORARIO A TEMPO PARZIALE

~~A decorrere dal mese di aprile 2018~~, per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori/lavoratrici con orario di lavoro a tempo parziale, viene loro riconosciuta la possibilità di fruire di un quarto d'ora di flessibilità in ingresso e/o in uscita, fermo quant'altro previsto dal vigente CCNL ABI.

In particolare, l'orario di inizio del part time potrà essere stabilito tra le ore 8.15 e le ore 9.15 e la flessibilità opererà entro i seguenti limiti:

- a) in caso di orario di inizio stabilito tra le 8.15 e le 9.00, il dipendente potrà beneficiare di un quarto d'ora di flessibilità in avanti rispetto all'orario concordato;
- b) in caso di orario di inizio stabilito oltre le 9.00 e fino alle 9.15, il dipendente potrà beneficiare di un quarto d'ora di flessibilità in anticipo rispetto all'orario concordato;
- c) l'orario di uscita verrà conseguentemente determinato riconoscendo al dipendente un quarto d'ora di flessibilità, in aumento o diminuzione, in funzione dell'ingresso di cui alle precedenti lettere a) o b).

Per tutte le altre condizioni in tema di orario flessibile vale l'allegato E - in quanto applicabile e con espressa esclusione dell'art. 9 (lavoro straordinario) - e sue successive modifiche ed integrazioni.

Allegato E/3

FLESSIBILITA' ORARIA FILIALI

A decorrere dal mese di ottobre 2022 viene introdotta in via sperimentale la flessibilità oraria per il personale operante presso le Filiali.

- 1) L'orario flessibile consiste nella possibilità di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario di termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:
 - nei giorni dal lunedì al venerdì:
 - entrata tra le ore 8.30 e le ore 8.40
 - uscita tra le ore 17.00 e le ore 17.10
 - nei giorni semifestivi:
 - entrata tra le ore 8.30 e le ore 8.40
 - uscita alle ore 13.30

Per tutte le Filiali l'orario di apertura dei servizi alla clientela è previsto alle ore 8:45. Pertanto, nei giorni dal lunedì al venerdì tra le ore 8:40 e le ore 17:00 con intervallo di 1 ora, e nei giorni semifestivi tra le ore 8:40 e le ore 13.30, tutti i Dipendenti delle Filiali devono essere presenti al lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'accordo sul lavoro agile riportato nell'Allegato G.

L'assenza ingiustificata dal lavoro nei periodi sopracitati, detti «fasce di rigidità», costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 104 del vigente CCNL.

L'eventuale ritardo in ingresso al mattino comporterà un addebito minimo di 25 minuti (con decorrenza dalle ore 8:30); eventuali ritardi in ingresso al rientro pomeridiano comporteranno un addebito minimo di 15 minuti.

- 2) Premesso che il numero delle ore lavorative rimane invariato è ammessa compensazione delle ore medesime, al minuto primo, nell'ambito del mese, con possibilità di riportare complessivamente al mese successivo un massimo di 2 ore, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale.

Le ore eccedenti il saldo positivo di 2 ore non potranno essere considerate come straordinario e non saranno retribuite.

Il superamento del saldo negativo di 2 ore costituirà, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 104 del vigente CCNL.

- 3) Le ore eccedenti il saldo positivo (2 ore) possono essere accantonate e fruite, fino ad un massimo di 2 ore mensili; eventuali eccedenze non saranno retribuite o considerate valide ai fini della banca ore.

I permessi compensativi possono essere utilizzati **con un minimo e un massimo** di 1 ora per ogni giornata lavorativa; il mancato utilizzo entro il 31/12 dell'anno di maturazione ne comporta la perdita.

I permessi compensativi non possono essere uniti ad altri permessi.

L'utilizzo di permessi compensativi, preventivamente concordato con il proprio Responsabile, può avvenire solo nella fascia oraria d'ingresso, dalle ore 8:30.

I permessi compensativi non possono essere utilizzati in uscita e in pausa pranzo.

- 4) Il lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzato dall'Azienda. Per i Dipendenti delle Filiali a cui si applica l'orario flessibile si considera lavoro straordinario quello prestato a partire dalle ore 17.10 nei giorni dal lunedì al venerdì e dalle ore 14.30 nei giorni semifestivi. Inoltre, non è possibile effettuare lavoro straordinario durante l'intervallo di pranzo dal lunedì al venerdì.

La durata minima dello straordinario è di 30 minuti.

Lo straordinario non può in alcun caso essere utilizzato a compensazione di saldi negativi di cui al punto 2) del presente allegato.

- 5) In caso di assenza parziale dal lavoro motivata da servizio svolto all'esterno della Sede, che comporti l'ingresso in azienda durante la fascia di flessibilità oppure oltre le ore 8:40, il permesso retribuito decorre dalle ore 8:30. In caso di uscita anticipata per lo stesso motivo, senza rientro in azienda, la giornata lavorativa termina convenzionalmente con un saldo di orario flessibile giornaliero pari a zero.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Allegato in relazione alla specificità delle Filiali trova applicazione, laddove compatibile, la disciplina dell'Allegato E.

Le Parti convengono di incontrarsi entro il 31/3/2023 per valutare congiuntamente l'esito della sperimentazione.

Allegato F

ACCORDO su BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA
--

Il giorno 22/12/2014, in Torino,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona di Massimo Luvie, con l'assistenza di Risorse Umane, nella persona di Renzo Liaj, e di Relazioni Sindacali della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nella persona di Nicoletta Maria Ruggieri,

e

la **R.S.A. FISAC/CGIL**, nella persona di Roberto Pozzati, con Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/CGIL Piemonte

premesso che

- le Parti riconoscono da un lato la necessità di garantire la professionalità e lo sviluppo delle competenze lavorative e dall'altro la difficoltà che spesso le esigenze di assistenza familiare rappresentano;
- Banca Reale dichiara che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro deve avvenire nel rispetto delle esigenze organizzative delle strutture della banca e compatibilmente con l'operatività del servizio di ciascun ufficio; la RSA, coerentemente con le prassi esistenti nelle altre Società del Gruppo, ribadisce che tale conciliazione è definita in maniera precisa ed esaustiva nelle parti condivise del presente Accordo;
- con riferimento alla sperimentazione già fatta nel Gruppo Reale Mutua e al documento condiviso in data 7/11/2013 tra le Società del Gruppo Reale Mutua, GEA e le R.S.A., le Parti convengono di introdurre, per la durata del vigente C.I.A., una gestione dell'orario lavorativo secondo le modalità di seguito elencate;

- le stesse si incontreranno entro il 31/12/2015 per valutare congiuntamente lo stato di applicazione del presente accordo;

si conviene quanto segue

La personalizzazione dell'orario offre la possibilità al Dipendente con carichi di cura di affrontare e gestire con maggiore flessibilità la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tale personalizzazione dovrà essere concordata tra Dipendente e responsabile.

Le Parti convengono che nel caso in cui il responsabile e il Dipendente non giungano ad un accordo, la personalizzazione dell'orario non trova applicazione.

Per particolari ed oggettive esigenze, Banca Reale si dichiara disponibile ad esaminare le richieste presentate dai Dipendenti, anche quelli esclusi dalla normativa in oggetto, e ad accoglierle in presenza dei requisiti di seguito indicati o di altri gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

A) Requisiti

1) Motivazioni:

- a) Dipendenti con figli, o minori in affidamento, di età inferiore a 15 anni, anche non stabilmente conviventi con il Dipendente; è richiesta certificazione anagrafica attestante l'età del figlio;
 - b) Dipendenti con figli portatori di handicap e non ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza;
 - c) Dipendenti aventi:
 - c1) coniuge non legalmente separato o convivente more uxorio che siano stabilmente conviventi con il Dipendente, ovvero
 - c2) genitori e/o figli anche non stabilmente conviventi con il Dipendente, bisognosi di supporto e di assistenza in quanto affetti da malattie gravi/invalidanti e/o che risultino non autosufficienti anche solo temporaneamente; gli stessi non devono, inoltre, essere ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza.E' richiesta la certificazione anagrafica attestante la stabile convivenza del dipendente con la persona bisognosa di assistenza nei casi di cui al punto c1). La suddetta certificazione anagrafica non è richiesta nei casi di cui al punto c2) per i quali si ritiene sufficiente la residenza o il domicilio nel medesimo comune o in comuni situati a non più di 70 km dal luogo di residenza o dalla sede di lavoro del Dipendente; nel caso in cui la persona bisognosa di assistenza non possa essere assistita quotidianamente, la flessibilità di orario potrà essere concordata a condizione che il Dipendente richieda un orario personalizzato che non preveda la riduzione dell'orario giornaliero, ma almeno un giorno intero di assenza dal lavoro a settimana.
- In ogni caso per i punti b) e c) è richiesta la documentazione sanitaria attestante l'infermità della persona bisognosa di assistenza e l'assenza di ricovero come sopra definita.

2) Anzianità aziendale

Aver maturato almeno un anno di servizio.

B) Tipologie

1) Personalizzazione con differente distribuzione oraria o con riduzione di orario:

- a) Il Dipendente full time potrà concordare con il proprio responsabile di:
- a.1)** applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali (37,30) con differente distribuzione oraria, oppure
 - a.2)** optare per una riduzione dell'orario settimanale.
- b) Il Dipendente che già usufruisce di un orario part time potrà concordare con il proprio responsabile di:
- b.1)** applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali con differente distribuzione oraria, oppure
 - b.2)** optare per una riduzione o un aumento dell'orario settimanale con una variazione massima in negativo o in positivo di 4 ore settimanali; è fatto salvo in ogni caso il limite minimo di 20 ore.

2) Personalizzazione con banca del tempo:

In alternativa alle opzioni di cui al punto 1) e sempre che sussistano le motivazioni di cui al punto A-1), il Dipendente potrà concordare con il proprio responsabile una differente tipologia di orario personalizzato che presenti le seguenti caratteristiche:

- a) la variazione è attuata con permessi orari aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge, dal CCNL e dal CIA/Accordi a Latere per ore, mezze giornate, giornate intere e per un massimo di 30 ore complessive per il periodo concordato (di cui al successivo punto C), al netto dei recuperi effettuati nel periodo stesso;
- b) le assenze dal lavoro possono essere recuperate con cadenza mensile o quadrimestrale secondo quanto concordato con il responsabile dell'ufficio;
- c) la fruizione del permesso deve essere comunicata al responsabile dell'ufficio, che provvederà a comunicarlo alle Risorse Umane, con un preavviso di almeno 24 ore;
- d) il numero massimo di ore accumulabili non può in ogni caso eccedere le 30 ore complessive e le 7,30 ore nel singolo mese di calendario. Alla scadenza convenuta (di cui al successivo punto C) il saldo delle ore accumulate deve essere pari a 0; qualora residuino ore di permesso non recuperate, sarà effettuata la trattenuta dell'importo corrispondente dalla retribuzione del mese successivo.

C) Durata

In presenza dei requisiti del punto A), il Dipendente ed il suo responsabile concorderanno una personalizzazione oraria per un tempo stabilito, prima della scadenza del quale si incontreranno nuovamente per valutare un eventuale rinnovo o una eventuale variazione dell'orario concordato, anche in funzione di sopravvenute esigenze produttive e/o organizzative dell'ufficio (ad es. modifica delle mansioni e/o di ufficio del dipendente).

Nel caso in cui non sia possibile concordare il rinnovo per esigenze organizzative e/o produttive dell'ufficio, Dipendente e responsabile potranno valutare con Risorse Umane la possibilità di un cambiamento di mansioni, purché equivalenti, nonché di trasferimento a diversa unità produttiva nell'ambito della stessa sede.

In ogni caso, il venir meno delle motivazioni di cui al punto A) determina il ripristino del normale orario lavorativo. Inoltre il Dipendente potrà recedere dalla

personalizzazione dell'orario in qualsiasi momento, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo.

D) Disposizioni in materia di orario di lavoro

Le Parti convengono che nel caso di orario personalizzato di cui ai precedenti punti B) 1) e 2), il Dipendente dovrà rispettare le disposizioni in materia di flessibilità oraria previste dai vigenti Accordi a Latere, in quanto compatibili, e in ogni caso dovrà osservare le disposizioni in materia di orario previste dal vigente CCNL; sono fatte salve le specificità derivanti dalla citata personalizzazione, che saranno oggetto di apposita pattuizione.

Resta inteso che nel caso di riduzione oraria di cui ai punti B) 1) a.2) e B) 1) b.2) l'orario minimo settimanale non può essere inferiore a 20 ore.

In ogni caso è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa nell'orario normale di lavoro come definito dall'Allegato E, articolo 1, dei vigenti Accordi a Latere.

E) Limiti percentuali

Il presente accordo potrà riguardare il 10% dei Dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 dell'anno precedente, di cui il ~~30%~~ 40% ha facoltà di richiedere una riduzione di orario; resta inteso, in ogni caso, che l'applicazione delle varie tipologie di personalizzazione oraria non potrà superare il 30% dei Dipendenti dell'ufficio/raggruppamento uffici di piccole dimensioni, fatto salvo diverso accordo all'interno dell'ufficio.

F) Procedura per la presentazione della richiesta

a) Il/la Dipendente, prima di confrontarsi con il/la proprio/a responsabile in ordine alla possibilità di attuare un orario personalizzato, concordandone l'articolazione e la decorrenza, dovrà darne informazione a Risorse Umane e alla CPO aziendale;

b) in caso di accordo tra il/la Dipendente ed il/la responsabile, il/la Dipendente dovrà compilare l'apposito modulo ~~pubblicato sull'intranet aziendale~~, che dovrà riportare la firma di entrambi e della CPO, e presentare lo stesso a Risorse Umane, ~~accedendo alla sezione "HR per Te" sulla piattaforma Really.~~

c) Risorse Umane valuterà la sussistenza dei requisiti richiesti e coinvolgerà la CPO aziendale per una valutazione complessiva della richiesta;

d) Risorse Umane comunicherà al/alla Dipendente ed al/alla responsabile l'esito della valutazione.

Allegato G

ACCORDO SU LAVORO AGILE

Il giorno 23/12/2021,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona del Direttore Generale Massimo Luvìè, con l'assistenza di Giuseppe Pollio e della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone di Mauro Paccione e Nicoletta Maria Ruggieri
e

la Delegazione sindacale FISAC/CGIL, nelle persone di Roberto Pozzati e Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/CGIL Piemonte

premesso che

- a) la sperimentazione avviatasi con la stipula - a partire dal 2017 - degli accordi sul lavoro agile nelle Aziende del Gruppo, unita all' esperienza connessa all'emergenza sanitaria di quest'ultimo periodo, hanno permesso un'estensione e un'intensificazione delle modalità di lavoro a distanza, contribuendo alla creazione di una diversa cultura organizzativa e

all'implementazione delle forme di conciliazione oraria nonché della sensibilità nei confronti dei temi di sostenibilità ambientale;

- b) una volta concluso il graduale rientro nelle Sedi con le modalità indicate nell' "accordo su Rientro in azienda e lavoro a distanza" sottoscritto in pari data, le Parti concordano sulla necessità di proseguire la sperimentazione con un modello di organizzazione del lavoro "ibrido" che, contemperando su base volontaria modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in presenza e a distanza, possa – da un lato - favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e - dall'altro – sostenere efficacemente il business, la competitività e il servizio ai clienti/soci/assicurati di Reale Group. In tale prospettiva le Sedi fisiche continueranno a rappresentare luoghi strategici in cui operano i dipendenti; le Parti ritengono, allo stesso tempo, che il lavoro a distanza rappresenti un valore, in quanto consente una gestione dell'attività lavorativa più sostenibile, flessibile e soddisfacente, integrandosi in maniera positiva con la modalità in presenza;
- c) le Parti si danno atto e convengono con le principali fonti Comunitarie in materia di work-life balance, quali da ultimo la Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 Settembre 2019 sulla creazione delle condizioni di lavoro favorevoli al work-life balance e quella del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione Europea sul diritto alla disconnessione; recepiscono inoltre il Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile del 7/12/2021 oltre che gli accordi sottoscritti dalle Parti Sociali nel settore bancario, nonché la legge n. 81 del 22 maggio 2017 e le novità in materia di lavoro agile introdotte nel CCNL ABI del 2019;
- d) le Parti si danno atto che nell'introduzione del lavoro agile nel Gruppo la formazione ha avuto un ruolo fondamentale nella costruzione di una cultura condivisa, anche attraverso il lavoro della Commissione Formazione. La centralità di tale ruolo è ribadita anche nel presente accordo;

si conviene quanto segue:

A) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

B) Definizione:

1. Per lavoro agile si intende l'esecuzione dell'attività lavorativa, nel rispetto della durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, al di fuori dei locali aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa ed in cui gli orari non sono rigidamente stabiliti.

Il lavoro agile non determina la variazione della sede di assegnazione, non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il lavoratore fruisce di tutte le norme della contrattazione collettiva e dei medesimi diritti previsti dalla vigente normativa per il dipendente subordinato, di pari mansioni, che svolge la propria attività esclusivamente all'interno dei locali aziendali, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo.

Tale tipologia di lavoro non costituisce pregiudizio per il dipendente nelle opportunità di sviluppo professionale, nelle iniziative formative, nel trattamento retributivo e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro, né ostacolo alla comunicazione con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

2. Per le Filiali sul territorio, compresa quella di Torino e il Servizio Clienti vale la disciplina speciale di cui alla lettera H).

- C) **Volontarietà, durata e recesso:** l'attività in modalità agile avviene su base volontaria, a seguito di richiesta da parte del dipendente interessato. Prima dell'attivazione del confronto fra dipendente e responsabile in ordine alla possibilità di attuare il lavoro agile, sulla durata dello stesso e sulla pianificazione delle giornate, la parte richiedente dovrà darne informazione alla Direzione Risorse Umane e alla CPO aziendale, che verranno informate anche in merito all'esito del confronto.

La prestazione è disciplinata da un accordo scritto tra azienda e dipendente, il cui modello è riportato nell'allegato A) del presente documento. La durata della stessa è concordata con il proprio responsabile – tenute presenti le esigenze organizzative – per un periodo non eccedente i 12 mesi, rinnovabile a scadenza. La pianificazione delle giornate in modalità agile avviene con cadenza mensile e non può eccedere le 12 giornate al mese, fatto salvo quanto previsto al comma successivo - non frazionabili - da riparametrare nel caso in cui l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale del dipendente non sia distribuita su cinque giorni lavorativi.

E' data tuttavia facoltà al dipendente di riportare al mese successivo fino a un massimo di 3 giornate di lavoro in modalità agile, da fruire, nelle modalità condivise con il proprio responsabile, prioritariamente e in aggiunta a quelle spettanti in tale mese.

Le Parti valuteranno entro il 30/06/2023 la possibilità di frazionare le giornate di lavoro agile.

Il responsabile, in relazione alle esigenze organizzative della/e propria/e struttura/e nonché per favorire le condizioni di socialità, interazione e interscambio professionale e umano tra colleghi, potrà programmare non più di due volte al mese, di norma ogni quindici giorni, una giornata di lavoro in presenza di tutti i collaboratori.

In caso di variazione dell'unità organizzativa di appartenenza, l'attività in modalità agile decade automaticamente, salvo accordo con il nuovo responsabile.

In caso di giustificato motivo e con preavviso di almeno 20 giorni sia il dipendente che l'Azienda possono recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, con conseguente ripristino della modalità tradizionale dello svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede di lavoro di appartenenza.

D) Orario in modalità agile: il lavoratore è libero di organizzare la modalità di svolgimento della propria prestazione lavorativa nel rispetto dell'orario giornaliero di lavoro previsto dal vigente CCNL ABI (art. 101) e dall'Allegato E, art.1, degli Accordi a Latere nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, oppure dall'art. 35 del CCNL in caso di rapporto a tempo parziale, oppure dall'allegato F degli Accordi a Latere in caso di buone prassi di flessibilità oraria.

Il suo orario di lavoro non deve necessariamente coincidere con quello della struttura di appartenenza; tuttavia in particolari casi, al fine di assicurare la continuità operativa e l'efficienza dell'ufficio, possono essere individuate e concordate con il proprio responsabile delle fasce orarie all'interno delle quali il dipendente deve garantire la propria attività.

In caso di impossibilità della prestazione nelle giornate o fasce orarie concordate, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile.

La pianificazione concordata potrà essere oggetto di modifiche su richiesta motivata, anche verbale, da parte del responsabile o del dipendente.

In ogni caso resta inteso che in tali giornate:

- l'attività non può essere svolta prima delle ore 7:00 e oltre le ore 19:00 dal lunedì al venerdì;

- non trovano applicazione i seguenti istituti contrattuali orari incompatibili con la presente modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: banca ore e straordinario, flessibilità oraria e permessi non retribuiti;

- nelle giornate di lavoro agile sarà possibile utilizzare permessi retribuiti ex CCNL (ex festività e ore di ROL), fruendone in un'unica soluzione al mattino oppure al pomeriggio. Sono inoltre fruibili permessi retribuiti senza alcun obbligo di compensazione oraria e con le modalità attualmente in uso;

- trovano applicazione le disposizioni previste dalla vigente disciplina contrattuale per i dipendenti interni in relazione alle modalità di giustificazione delle assenze.

Al solo fine della rilevazione della presenza, il lavoratore deve comunicare all'Azienda la propria "presenza" apponendo uno specifico flag sull'applicazione on line di Risorse Umane.

Diritto alla disconnessione

Nell'ottica di salvaguardare la salute delle/i Lavoratrici/Lavoratori, la promozione del loro benessere e la tutela della loro vita privata e familiare, la prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile, compreso il tempo dedicato alla formazione, dovrà avvenire nel pieno rispetto dell'equilibrio tra la sfera professionale e quella privata del dipendente, nonché dei tempi di riposo previsti dalla vigente normativa.

Le Parti, consapevoli che un eccesso del tempo di lavoro può avere un impatto negativo sulla salute e la sicurezza della/del Lavoratrice/Lavoratore, concordano in merito alla necessità di evitare l'aumento dell'orario di lavoro o una sua distribuzione oltre i limiti previsti dai Contratti e dagli Accordi vigenti.

Anche in linea con quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL ABI, le Parti convengono che l'invio di mail, sms, videochiamate, whatsapp, chat,

telefonate e/o comunicazioni aziendali e/o la programmazione di riunioni, deve avvenire tramite canali aziendali ed esclusivamente all'interno della fascia oraria indicata al punto D), salvo casi del tutto eccezionali.

E' necessario il rispetto dei periodi di riposo giornaliero, settimanale, permessi, giornate festive, ferie e assenze per malattia dei Lavoratori/Lavoratrici previsti dalle normative locali, dai contratti e dalle leggi nazionali, evitando ogni uso improprio e abuso dei canali digitali.

Il servizio fuori dalla fascia oraria indicata al punto D) del presente accordo dovrà essere disposto dalla Direzione oppure preventivamente autorizzato.

E) **Buono pasto:** il buono pasto viene riconosciuto nelle stesse giornate di attività prestata in modalità agile per le quali spetterebbe se l'attività fosse svolta presso la sede di lavoro, con lo stesso importo e secondo le altre regole previste dal vigente CIA compatibili con tale modalità.

F) **Svolgimento attività:** lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è soggetto a preventiva pianificazione con il proprio responsabile e avviene con l'utilizzo di strumenti mobili forniti dall'azienda.

In caso di malfunzionamento degli strumenti assegnati il lavoratore deve darne immediato avviso al proprio responsabile.

Il dipendente deve eseguire la prestazione in modalità agile in un luogo idoneo:

- per la propria salute e per quella delle altre persone eventualmente presenti nello spazio lavorativo prescelto
- per il collegamento alla rete e ai programmi aziendali
- per la riservatezza e la sicurezza delle informazioni trattate
- per la sicurezza della strumentazione assegnata.

Il dipendente che presta attività lavorativa in modalità agile garantisce un livello quantitativo e qualitativo analogo a quello del lavoro normalmente svolto nella struttura di appartenenza.

G) **Strumentazione e obblighi delle parti:** il dipendente deve utilizzare la strumentazione mobile necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata dall'Azienda, secondo le istruzioni ricevute e secondo quanto previsto dal "Regolamento per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali" pubblicato sull'intranet aziendale.

L'Azienda, in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, informa il dipendente sulle norme vigenti e sui rischi generali e specifici connessi alla prestazione del lavoro in modalità agile e lo coinvolge in programmi formativi, anche con specifico riferimento alle competenze richieste dalla nuova modalità di esecuzione del lavoro.

L'Azienda adotta tutte le misure idonee a garantire la protezione dei dati e delle informazioni trattate in modalità agile; è garantita altresì la riservatezza del lavoratore.

Il dipendente è responsabile della riservatezza dei dati e delle informazioni trattate.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve essere comunicata al dipendente, deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D. Lgs. 81/08 e del REG. UE 2016/679 "GDPR".

Le funzionalità presenti negli strumenti di lavoro hanno lo scopo di garantire l'efficienza delle attività svolte, restando esclusa la finalità, diretta o indiretta, di controllo a distanza delle/i Lavoratrici/Lavoratori.

Nell'ottica della trasparenza, l'Azienda si impegna a informare preventivamente la RSA in merito all'introduzione di sistemi, applicazioni o dispositivi che siano in origine concepiti per il controllo a distanza con finalità diverse dalla sicurezza dei sistemi informativi aziendali.

L'eventuale utilizzo di dispositivi che rilevano la posizione dei lavoratori non può essere in nessun caso finalizzato allo scopo di controllare le/i Lavoratrici/Lavoratori.

L'Azienda, in caso di assenza improvvisa o prolungata della/del Lavoratrice/Lavoratore, potrà accedere alla sua posta elettronica solo per improrogabili necessità operative o di sicurezza. In tal caso l'Azienda inviterà la RSA a essere presente, con un preavviso adeguato e comunque almeno di due ore. Qualora la RSA non potesse presenziare l'Azienda procederà ugualmente dandone notizia nel più breve tempo possibile. In ogni caso l'Azienda potrà utilizzare i contenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia di privacy e diritto del lavoro.

Ai fini di cui sopra ciascun dipendente nominerà un fiduciario, eventualmente in maniera preventiva; il dipendente dovrà comunicare per iscritto tale scelta al proprio responsabile.

Qualora tale fiduciario non sia già stato indicato, all'occorrenza sarà individuato dall'Azienda, dandone avviso al dipendente interessato e alla RSA.

L'ufficio di Reale Ites competente in merito (al momento Digital Workplace) provvede congiuntamente al citato fiduciario a verificare il contenuto dei messaggi della casella di posta elettronica assegnata al dipendente.

Di tale attività, limitata esclusivamente alle necessità predette, viene redatto apposito verbale e il dipendente interessato ne è informato appena possibile.

H) Sfera di applicazione: il presente accordo si applica al personale assunto con contratto a tempo indeterminato destinatario dei vigenti CIA e Accordi a Latere.

Verrà data priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità, entrambi i casi come definiti all'art. 1, comma 486, della legge di bilancio 2019 ed eventuali successive modifiche e alle/ai Lavoratrici/Lavoratori definiti fragili dalla normativa vigente ed eventuali future modifiche ed integrazioni. Tale norma sarà

tenuta in considerazione anche con riferimento a quanto previsto dal punto C) del presente accordo.

Disciplina speciale per il personale operante presso il Servizio Clienti e le Filiali:

1. Le Parti convengono di proseguire la sperimentazione del lavoro agile per il personale operante presso il Servizio Clienti, a decorrere dall'1/4/2022, alle seguenti condizioni:

- a) ciascun dipendente può fruire, in accordo con il proprio responsabile, fino a un massimo di otto giornate di lavoro agile al mese, non frazionabili e senza possibilità di riporto al mese successivo;
- b) in caso di necessità operative e in accordo con il proprio responsabile il dipendente che presta l'attività lavorativa in modalità agile deve garantire il rientro presso la sede di lavoro nel più breve tempo possibile.

2. Le Parti, a decorrere dall'1/4/2022, convengono di introdurre in via sperimentale il lavoro agile per il personale operante presso le Filiali (compresi i gestori territoriali), alle seguenti condizioni:

- a) ciascun dipendente può fruire, in accordo con il proprio responsabile, fino a un massimo di quattro giornate di lavoro agile al mese, non frazionabili e senza possibilità di riporto al mese successivo;
- b) la prestazione dell'attività in modalità agile deve garantire in ciascuna giornata, in accordo con il responsabile, l'alternanza tra gli addetti al servizio di Cassa e di back up della Cassa e tra il direttore e il vicedirettore di Filiale e la presenza minima di almeno due dipendenti;
- c) in caso di necessità operative e in accordo con il proprio responsabile il dipendente che presta l'attività lavorativa in modalità agile deve garantire il rientro presso la sede di lavoro nel più breve tempo possibile.

Per tutto quanto non espressamente indicato nella presente sezione vale, laddove compatibile, la disciplina generale sul lavoro agile di cui al presente accordo.

Le Parti si incontreranno entro il 30/9/2022 per un esame congiunto delle sperimentazioni di cui alla presente disciplina speciale.

- l) **Infortunio:** in caso di infortunio sul lavoro il dipendente deve informare tempestivamente l'ufficio Risorse Umane della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni.

Gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro prestato nella fascia di orario concordata nel presente accordo per il lavoro agile - dalle ore 7:00 alle ore 19:00 dal lunedì al venerdì - sono da considerarsi infortuni professionali, ai fini di quanto indicato nei vigenti CIA e Accordi a Latere.

L'infortunio occorso durante il normale percorso di andata/ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività in modalità agile è disciplinato dall'art. 23, c.3, della L. 81 del 22/5/2017.

- J) Diritti sindacali:** al dipendente che presta l'attività lavorativa in modalità agile vengono riconosciuti gli stessi diritti e le stesse libertà sindacali spettanti ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa presso la sede di lavoro.

L'Azienda si impegna a mettere a disposizione della RSA le piattaforme aziendali Teams e Really (ovvero strumenti della stessa natura che in futuro dovessero essere adottati dall'Azienda), al fine di consentire alle stesse:

- di svolgere, durante l'orario di lavoro, l'assemblea dei lavoratori ex art. 20 L. 300/70, con possibilità di effettuare anche la votazione da remoto (Teams). In caso di partecipazione "a distanza" il dipendente ha comunque l'obbligo di inserire l'apposita causale sull'applicativo on line di Risorse Umane al fine di giustificare, per la durata dell'assemblea, la propria assenza dal lavoro;
- di comunicare con tutti i dipendenti su materie di interesse sindacale e del lavoro (mail aziendale e piattaforma Really).

Qualora le attuali piattaforme dovessero cambiare le Parti si incontreranno per ricercare le migliori soluzioni.

- K) Economico:** al dipendente che svolge l'attività lavorativa in modalità agile viene riconosciuta, con la prima mensilità utile successiva alla stipula dell'accordo individuale, una somma *una tantum* pari a € 300,00 lordi, a titolo di contributo per l'acquisto di beni funzionali al benessere nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Le Parti si incontreranno entro il 31/3/2025 per ridiscutere un'eventuale ulteriore erogazione economica.

- L)** Le Parti convengono di costituire un osservatorio paritetico bilaterale a livello di Gruppo composto da n° 5 rappresentanti di parte sindacale e n° 5 rappresentanti di parte aziendale con il compito di monitorare costantemente, anche in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, il rischio da tecnostress derivante dall'utilizzo degli strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione lavorativa nella nuova modalità "ibrida" derivante dall'applicazione del presente accordo.

L'Osservatorio Paritetico collaborerà anche con le CPO Aziendali per monitorare eventuali problematiche relative all'attuazione ed utilizzo del presente accordo sul lavoro agile.

- M)** Le Parti si danno atto che il lavoro agile di cui al presente accordo non si configura come telelavoro.

- N)** Il presente accordo trova applicazione in via sperimentale a decorrere dall'1/4/2022 e sostituisce integralmente l'accordo sul lavoro agile del

25/11/2019; costituirà parte integrante del CIA e degli Accordi a Latere all'atto del rinnovo.

O) Le Parti si incontreranno entro il 30/9/2022 per una verifica congiunta del presente accordo e successivamente, su richiesta di una delle Parti, per una valutazione complessiva sull'andamento della sperimentazione.

P) Le Parti potranno incontrarsi già nei primi mesi del 2022 per valutare congiuntamente eventuali sperimentazioni più ampie di quelle previste dal presente accordo.

Il presente accordo si intende sottoscritto essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.

Banca Reale S.p.A.

RSA

Allegato A)

Modello di accordo individuale

Il giorno .././.... tra la Società e il/la Sig./ra

preMESSO che

- la Società e la Rappresentanza Sindacale Aziendale in data .././.... hanno sottoscritto l'Accordo sul lavoro agile;
- Il/la Sig./ra ha presentato in data .././.... formale richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in applicazione del sopra citato Accordo,

si conviene che

1. le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo individuale;
2. a decorrere dal .././...., nell'ambito del rapporto di lavoro tra le Parti, il/la Sig./rasvolgerà la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali

aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa, utilizzando la strumentazione mobile assegnata dall'Azienda;

3. gli aspetti normativi ed economici del lavoro agile sono disciplinati dall'Accordo indicato in premessa; resta inteso che per tutti gli aspetti non espressamente declinati trovano applicazione le norme di contratto collettivo e individuali tempo per tempo vigenti;
4. la durata della prestazione lavorativa è concordata in mesi, a decorrere dal e fino al

Dipendente

Società

Accordo rinegoziazione mutuo

Il giorno 22/12/2014, in Torino,

- **Banca Reale S.p.A.**, nella persona di Massimo Luvì, con l'assistenza di Risorse Umane, nella persona di Renzo Liaj, e di Relazioni Sindacali della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nella persona di Nicoletta Maria Ruggieri,

e

- la **R.S.A. FISAC/CGIL**, nella persona di Roberto Pozzati, con Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/CGIL Piemonte

convengono che

per rinegoziazione del mutuo in essere presso Banca Reale – di cui all'art. 1, ultimo comma, dei vigenti Accordi a latere - si intende che il dipendente avrà facoltà di richiedere una sola volta durante il rapporto di mutuo, mediante comunicazione scritta inviata alla Banca e accettata dalla Banca stessa, la rinegoziazione del finanziamento a tasso variabile con un tasso fisso corrispondente all'eurirs lettera pari alla durata residua del mutuo, intesa per eccesso per anni solari completi (es. 11 anni e 2 mesi = eurirs lettera 12 anni), in essere alla data della richiesta.

Banca Reale S.p.A.

R.S.A.

Verbale d'accordo su mutuo casa e prestiti – Euribor negativo

Il giorno 23/3/2016,

- **Banca Reale S.p.A.**, nella persona del Direttore Generale Massimo Luvì, con l'assistenza di Renzo Liaj e Nicoletta Maria Ruggieri di Capogruppo
- e
- la **R.S.A. FISAC/CGIL**, nella persona di Roberto Pozzati con l'assistenza di Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/Torino e CGIL

premessi che

- ai sensi dell'art. 1815 del codice civile opera una presunzione legale di onerosità del contratto di mutuo, posto che - salvo diversa volontà delle parti - la parte mutuataria deve corrispondere gli interessi alla parte mutuante;
- la natura di un contratto di finanziamento bancario è per la remunerazione della somma concessa in prestito, derivante dalla previsione di un tasso creditore e mai debitore per la banca;
- il tasso nominale annuo del mutuo variabile disciplinato dall'art. 1 dei vigenti Accordi *a latere* è pari all'Euribor a 6 mesi e quello dei prestiti di cui all'art. 2 è pari all'Euribor a 1 mese + 0,25%;
- i citati articoli non prevedono una clausola di protezione del tasso di interesse nel caso di Euribor negativo;

convengono, per i contratti stipulati dalla data di firma del presente accordo,

- 1) che il tasso variabile indicizzato del mutuo casa, nel caso in cui per eventi anche eccezionali scenda al di sotto dello zero, si intende comunque pari a zero;
- 2) che il tasso variabile indicizzato dei prestiti sarà calcolato nei seguenti modi, nel caso in cui per eventi anche eccezionali scenda al di sotto dello zero:
 - a) qualora l'Euribor a 1 mese negativo sia inferiore allo spread contrattualmente previsto, il tasso finito sarà pari allo spread diminuito del valore negativo del parametro indicizzato (es.: $\text{Eur } 1\text{m}/360 + 0,25\% \Rightarrow -0,20\% + 0,25\% = 0,05\%$);
 - b) qualora l'Euribor a 1 mese negativo sia pari o superiore allo spread contrattualmente previsto, il tasso finito sarà pari a zero (es.: $\text{Eur } 1\text{m}/360 + 0,25\% \Rightarrow -0,26\% + 0,25\% = -0,01\%$, ossia 0%).

Banca Reale S.p.A.



RSA



**DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO
ALL'ASSOCIAZIONE SENIORES REALE GROUP**

Le Parti si danno atto che sussiste per il Dipendente che va in quiescenza il diritto ad aderire alle coperture assicurative tempo per tempo previste dagli accordi fra Banca Reale S.p.A. e l'Associazione Seniores Reale Group – ivi compresa la polizza malattia in convenzione a vita intera - a condizione che lo stesso sia iscritto all'Associazione Seniores.

Banca Reale si impegna a richiedere all'Associazione Seniores, autonoma e indipendente, informazioni circa eventuali modifiche di Statuto, e a darne comunicazione alla RSA.

La RSA sarà inoltre informata nel caso in cui in futuro dovessero essere variare le condizioni delle coperture assicurative.

INDENNITA' DI RISCHIO - SERVIZIO DI CASSA

A parziale modifica di quanto previsto all'art. 52 ~~49~~, c. 1, 2, 3 e Allegato 5 del vigente CCNL, l'indennità di rischio mensile spetta in misura intera al personale incaricato del servizio di cassa per almeno 5 giorni, anche non continuativi, nel mese; spetta invece in misura proporzionata se il periodo di adibizione non supera i 4 giorni. E' in ogni caso fermo quant'altro previsto dai citati riferimenti normativi.

Allegato N

Elenco auto aziendali

CAR LIST 2022										
	MARCA	MOD	SEGM.	DESCRIZIONE/ALLESTIM	ALIM	CC	CV	TRAZ	TRAS	C02
1	FCA	COMPASS	SUV	1.3 T4 PHEV 190CV Business Plus 4xe Auto	PHEV	1298	190	4WD	AUT	44
2	VOLVO	XC40	SUV	T4 Plug In Hybrid auto Rech Core	PHEV	1477	197	2WD	AUT	41
3	CUPRA	FORMENTOR	SUV	1.4 e-HYBRID DSG	PHEV	1400	204	2WD	AUT	26
4	HYUNDAI	KONA	SUV	1.6 HEV xclass 2WD DCT	HEV	1600	105	2WD	AUT	114
5	LEXUS	UX	SUV	Hybrid Business 2WD MY22	HEV	1987	184	2WD	AUT	120
6	TOYOTA	COROLLA	SW	TS 2.0 Hybrid Business	HEV	1987	184	2WD	AUT	119
7	TOYOTA	YARIS CROSS	SUV	1.5H (116 CV) E-CVT Business	HEV	1490	116	4WD	AUT	113
8	TOYOTA	C-HR	SUV	1.8H (122CV) E-CVT Lounge	HEV	1600	122	2WD	AUT	112
9	RENAULT	Captur	SUV	1.6 HEV E-TECH 105KW BUSINESS	HEV	1600	140	2WD	AUT	111
10	SKODA	OCTAVIA	SW	1.5 e-TEC Style	MHEV IB	1498	150	2WD	AUT	123
11	FORD	PUMA	SUV	1.0 Ecoboost Hybrid 125 CV Titanium X	MHEV IB	999	125	2WD	AUT	121
12	VW	GOLF	BER	1.5 eTSI EVO ACT 96kW Life DSG	MHEV IB	1498	150	2WD	AUT	125
13	DS	DS 4	SUV	BLUE HD 130 AUT PERFORM.LINE	DIESEL	1499	130	2WD	AUT	121
14	BMW	S2	MONO	Active Tourer 218d	DIESEL	1995	150	2WD	AUT	126
15	BMW	X1	SUV	sDrive 18d Edition Essence	DIESEL	1995	150	2WD	AUT	130

MODELLO REGOLAMENTO CARTA CARBURANTE

(in vigore alla data di firma del presente Accordo)

1) Operatività della carta:

- La carta ha funzione di una carta di credito ricaricabile ed opera esclusivamente sui circuiti Mastercard;
- La carta, gestita dall'operatore, è nominativa e opera attraverso un codice pin singolarmente fornito al Dipendente;
- Per interagire con i movimenti della carta, il gestore mette a disposizione del Dipendente un portale <https://.....>, sul quale il Dipendente dovrà registrarsi, e/o una app, che dovrà essere scaricata e installata sui dispositivi elettronici (smartphone, tablet, pc etc.) messi a disposizione dell'azienda;
- La carta permette l'accesso a tutte le pompe di benzina distribuite sul territorio nazionale;
- La carta è costituita da un plafond determinato all'inizio di ogni anno da un importo corrispondente ai Km effettuati per lavoro nell'anno precedente maggiorati del 5% secondo la seguente formula:

plafond espresso in €= (Km effettuati l'anno precedente + 5%) * costo carburante da tabelle ACI per l'autovettura di riferimento

Il Dipendente potrà prendere visione dei Km annui totali percorsi per ragioni di servizio sull'ambiente nota spese di Personale on-line.

2) Adempimenti del Dipendente:

- Il Dipendente deve utilizzare la carta per il rifornimento dell'auto aziendale ad uso promiscuo entro il limite del plafond annuo. Resta inteso che al superamento del plafond annuo, la carta si bloccherà automaticamente;
- Qualora, per ragioni di servizio, si rendesse necessario nel corso dell'anno ampliare il plafond annuale, il Dipendente dovrà darne comunicazione alla Direzione Risorse Umane, previa autorizzazione della propria Direzione, che avrà cura di specificare le motivazioni che rendono necessario l'innalzamento del citato plafond; resta inteso che il numero dei Km indicato in nota spese per le trasferte è comunque sempre garantito, se concordato con la propria Direzione, salvo quanto previsto nel successivo punto 3 "Rendicontazione dati caricati e verifiche di utilizzo della carta";

- Ad ogni rifornimento il Dipendente deve inserire i Km dell'auto e i litri di carburante accedendo al portale <https://.....o> alternativamente utilizzando la app;
- I dati relativi ai Km effettuati per trasferte, per mera finalità segnaletica, dovranno essere altresì sempre evidenziati in nota spese secondo le modalità in uso.

3) Rendicontazione dati caricati e verifiche di utilizzo della carta:

- Il Dipendente può consultare in tempo reale sul portale o sulla app i movimenti della carta nonché prendere visione mensilmente dell'estratto conto;
- Nell'estratto conto il Dipendente potrà prendere visione dei dati precedentemente inseriti e consultare la stima del consumo medio dell'auto assegnatagli, nonché la stima dei Km percorsi con i litri di carburante di cui si è usufruito;
- La Direzione Risorse Umane verificherà trimestralmente, per fini di economicità, la congruenza tra i km effettuati per trasferte come dichiarati in nota spese e la stima dei Km riportati nell'estratto conto della carta. Qualora si dovessero verificare scostamenti superiori al 20% rispetto ai due valori sopra indicati, la Direzione Risorse Umane potrà valutare l'opportunità, in accordo con la Direzione di appartenenza, che permangano a carico del dipendente i costi del carburante, dal momento del blocco della carta per esaurimento del plafond; salvo quanto indicato nella norma transitoria che segue.
- A fronte di un non corretto utilizzo della carta, come indicato al punto precedente, la Direzione Risorse Umane valuterà l'opportunità di revocare l'utilizzo della stessa;
- Resta inteso che alla fine di ogni anno, in caso di saldo positivo della carta, l'importo residuo verrà azzerato e non verrà riportato all'anno successivo.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti convengono sull'importanza che le auto "plug in" siano utilizzate anche mediante l'alimentazione elettrica, compatibilmente con la reale possibilità di effettuare le relative ricariche.

Fermo il principio secondo il quale i km effettuati per servizio sono rimborsati al dipendente dalla Società, fino al rinnovo dei presenti Accordi a Latere eventuali sforamenti della tolleranza che comportassero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS. prima di procedere come indicato al terzo alinea del presente punto 3).

4) Smarrimento della carta:

- In caso di smarrimento della carta sarà cura del Dipendente bloccare la stessa tramite il portale, la app o il numero verde e avvisare con tempestività Direzione Risorse Umane, Ufficio Rapporto di Lavoro, dell'avvenuto smarrimento.

Il presente Accordo si intende sottoscritto essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.