

ACCORDI A LATERE 2018

Il giorno 30 gennaio 2018,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona del Direttore Generale Massimo Luvìè, con l'assistenza della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone del Responsabile Risorse Umane, Renzo Liaj, e della Responsabile Relazioni Sindacali, Nicoletta Maria Ruggieri,

e

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

si è convenuto quanto segue:



Handwritten signature of Massimo Luvìè, consisting of three lines of cursive script.

PER LA FISAC/CGIL



Handwritten signature of Roberto Pozzati, consisting of two lines of cursive script.

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 **due anni** 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 ~~180.000~~ 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 **2-anni** 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.

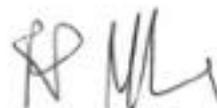
NOTA A VERBALE

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 ~~3,50% (3,75% dall'1/3/2014 e al 4,00% dall'1/1/2016)~~ 4,25% (4,50% dal 2019) della retribuzione calcolata sulle seguenti voci:
- paga base;
 - assegno ad *personam*.
- 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).

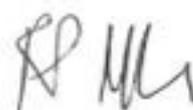
L'astensione obbligatoria dal lavoro per la tutela di legge delle lavoratrici madri è equiparata, agli effetti del presente punto, al servizio effettivamente prestato.

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 ~~€ 228.000,00~~ 290.000,00);
- b) caso invalidità permanente: 5 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato di ~~€ 282.000,00~~ 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%.

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 ~~due~~ tre volte la retribuzione annua lorda con il minimo di Euro ~~49.000,00~~ 70.000,00;
- b) Euro ~~27.000,00~~ 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 € ~~32.000,00~~ 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 € 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.

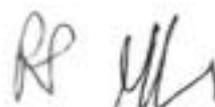
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro del Dipendente per causa diversa dalla quiescenza, le polizze del Dipendente e dei familiari conviventi rimarranno in vigore senza le agevolazioni relative alla tassazione a premio puro di tariffa ed alla misura della rivalutazione.

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.

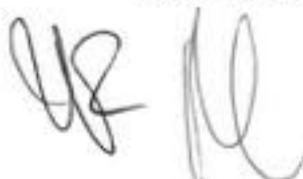
Art. 9 – TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI IN TRASFERTA

A far tempo dal 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: ~~€ 0,456~~ 0,424
- autovetture a gasolio: ~~€ 0,366~~ 0,343

Gli importi sopra indicati sono quelli riportati nella sezione "Servizi on line /Costi chilometrici" dell'A.C.I., ~~ottobre 2013~~, 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".

Qualora, successivamente a tale 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.



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 di € 6,00 (~~€ 6,20 dall'1/4/2014, € 6,50 dall'1/1/2015 ed € 7,00 dall'1/1/2016~~) comprensivo di quanto previsto dal CCNL stesso. 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. 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. 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 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, ~~a decorrere dall'1/1/2010~~, si applica la flessibilità oraria disciplinata dall'Allegato E, ~~che pertanto, dalla data sopra indicata, sostituisce integralmente l'Accordo sull'orario di lavoro sulla flessibilità oraria giornaliera e sul lavoro straordinario~~ siglato in data 14 luglio 2006.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano, qualora in futuro ne ricorressero le condizioni, ad incontrarsi preventivamente per concordare l'eventuale istituzione dell'orario flessibile per il personale che osserva un orario a tempo parziale.

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 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. 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, 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.

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, 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.

Art. 15 – MOBILITA' SOSTENIBILE e BIKE SHARING

Banca Reale rimborsa il 25% (40% dall'1/3/2018) 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 convergono 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.

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 30/6/2019.

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

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 ~~130.000,00~~ **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 ~~190,00~~ **200,00** die (Euro ~~93,00~~ **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% ~~60%~~ della spesa sostenuta per il solo intervento, ma con il limite di Euro 1.700,00 ~~1.500,00~~ 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, ~~purchè gli stessi siano di importo anche cumulativo superiore a € 26.~~

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 € 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 per ogni Assicurato Dipendente.

Qualora oltre al Dipendente siano assicurati anche i suoi familiari il predetto massimale è elevato ad Euro 2.400,00 (2.600,00 dall'1/1/2019) per l'intero nucleo familiare.

I massimali sopra indicati, a far tempo dall'1/1/2019, sono aumentati rispettivamente a 2.700,00 e 3.100,00 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.

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;
- visita cardiologica;
- esame elettrocardiografico.

b) Inoltre la Società rimborsa integralmente le spese sostenute esclusivamente dal Dipendente, una volta ogni due anni, per i seguenti accertamenti diagnostici:

- analisi cliniche: colesterolo totale, colesterolo HDL, trigliceridi, glicemia, unicemia, 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;
- 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.

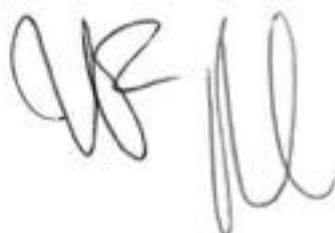
Gli accertamenti di cui al presente punto b) devono essere effettuati presso strutture convenzionate con Blue Assistance S.p.A., su prenotazione della medesima.

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 essere presentata esclusivamente in formato elettronico tramite il portale messo a disposizione dalla Società, su cui sarà resa disponibile anche l'indicazione dell'importo liquidato. In ogni caso il dipendente è tenuto a fornire alla Società una copia leggibile.



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

Handwritten signature in black ink, consisting of two distinct parts: a stylized initial 'A' followed by a more complex, cursive signature.Handwritten signature in black ink, consisting of the initials 'RP' followed by a cursive signature.

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

Handwritten signature consisting of two parts: the first part is a stylized 'AR' and the second part is a cursive signature.Handwritten signature consisting of two parts: the first part is a stylized 'AR' and the second part is a cursive signature.

ORARIO OPERATORI CALL CENTER

A) Accordo 2010

Il giorno 26/11/2010, in Torino,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona di Massimo Luvì, 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

premessi 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.

B) Accordo 2005 (previgente)

Il giorno 24 ottobre 2005, in Torino

tra

Banca Reale S.p.A. nella persona di Massimo Luvì, 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

premessi 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.



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

ARTICOLO 1- ORARIO NORMALE DI LAVORO

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 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;
- personale operante presso il Call Center il cui orario è articolato su turni;
- ~~personale che osserva orario a tempo parziale;~~
- 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 8.30 e le ore 9.00
uscita tra le ore 17.00 e le ore 17.30
- nei giorni semifestivi
entrata tra le ore 8.30 e le ore 9.00
uscita alle ore 13.30.

A decorrere dal mese di aprile 2018:

- 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.

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:

~~A decorrere dal 1/4/2014~~ 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.

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

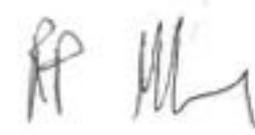
Eventuali ritardi in ingresso al mattino o al rientro pomeridiano comporteranno un addebito minimo di 15 minuti; resta inteso che per i Dipendenti per i quali si applica l'orario flessibile l'eventuale ritardo in ingresso al mattino comporterà un addebito minimo di 45 minuti (con decorrenza dalle ore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

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 mensili; eventuali eccedenze non saranno retribuite o considerate valide ai fini della banca ore.

I permessi compensativi possono essere utilizzati ~~entro due mesi dalla loro maturazione~~, con un minimo di 1 ora ed un massimo di 2 3 ore per ogni giornata lavorativa (2 ore per il personale a tempo parziale); il mancato utilizzo ~~nel citato periodo di due mesi~~ 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), 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.



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

premessi 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

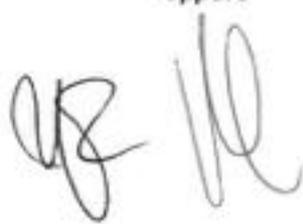
Aver maturato almeno un anno ~~3 anni~~ di servizio.

Tale requisito si riduce ad un anno nel caso in cui il Dipendente abbia necessità di assistere i familiari di cui ai precedenti punti b) e c) per gravi e documentati motivi e per un periodo non superiore a 6 mesi.

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.

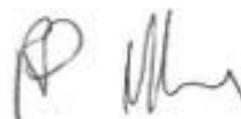
In ogni caso, il venir meno delle motivazioni di cui al punto A) determina il ripristino del normale orario lavorativo. Inoltre il Dipendente potrà recedere dalla personalizzazione dell'orario in qualsiasi momento, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo.

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% 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;
- 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.



ACCORDO SU LAVORO AGILE

A) Le Parti concordano di introdurre in via sperimentale, dall'1/4/2018 e fino al 31/3/2019, il "lavoro agile" secondo le modalità e condizioni di seguito indicate:

B) Definizioni:

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. Sono esclusi dalla sperimentazione i dipendenti che prestano servizio presso le Filiali sul territorio, compresa quella di Torino. Sono altresì esclusi il Servizio Clienti e la Raccolta ordini, sui quali sarà effettuato uno studio di fattibilità da concludersi entro il 31/3/2019.

C) Volontarietà, durata e recesso: l'attività in modalità agile avviene su base volontaria, a seguito di richiesta da parte del dipendente interessato o dell'Azienda. Prima dell'attivazione del confronto fra dipendente e responsabile in ordine alla possibilità di attuare il lavoro agile, la parte richiedente dovrà dare informazione a 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 - e non può essere superiore a 12 mesi o proseguire oltre il 31/3/2019. La pianificazione delle giornate in modalità agile avviene con cadenza mensile e non può in ogni caso eccedere le sei giornate al mese, non frazionabili.

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.



- D) **Anzianità di servizio:** possono svolgere attività lavorativa in modalità agile i dipendenti a tempo indeterminato con almeno un anno di anzianità di servizio.
- E) **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 del presente documento 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;
 - qualora il dipendente abbia necessità di fruire di permessi o ferie, si ripristina il normale orario di lavoro previsto dal vigente CIA;
 - 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.
- F) **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 dagli Accordi a Latere compatibili con tale modalità.
- G) **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.
- H) **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 particolare modalità di esecuzione dell'attività lavorativa e lo coinvolge in programmi formativi specifici.

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 D.Lgs. 196/03.

- I) **Limiti percentuali:** il presente accordo potrà riguardare complessivamente il 12% dei Dipendenti a cui si applica (esclusi quindi gli addetti agli uffici indicati al punto B) 2.), di cui il 4% per richieste aziendali, il 4% per richieste effettuate dai dipendenti per una delle motivazioni della lettera J) e il restante 4% per richieste dei dipendenti prive di tali motivazioni. In ogni caso, nella stessa giornata in cui viene svolta l'attività in modalità agile, non potrà superare il 50% dei Dipendenti appartenenti al medesimo ufficio/raggruppamento di uffici di piccole dimensioni, fatto salvo diverso accordo con il responsabile.

J) **Motivazioni:**

- a) Dipendenti con figli, o minori in affidamento, di età inferiore a 6 anni, stabilmente conviventi con il Dipendente;
- b) Dipendenti con figli portatori di handicap;
- 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. E' richiesta la certificazione anagrafica attestante la stabile convivenza del dipendente con la persona bisognosa di assistenza nei casi di cui al punto c1). In ogni caso per i punti b) e c) è richiesta la documentazione sanitaria attestante l'infermità della persona bisognosa di assistenza (senza indicazione della patologia).
- d) Dipendenti portatori di handicap;
- e) Dipendenti la cui residenza e/o dimora abituale, se diversa dalla residenza, dista oltre 50 km. dalla sede di lavoro.

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

L'infortunio occorso nel luogo e nel tempo in cui viene prestata l'attività in modalità agile si presume infortunio professionale, ai fini di quanto indicato nei vigenti 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.

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



- M) Le Parti si incontreranno al termine del periodo di sperimentazione per una verifica congiunta del presente accordo e per valutare il suo eventuale recepimento all'interno dei vigenti Accordi a Latere.

BANCA REALE S.p.A.

RSA

Allegato A)

Accordo individuale sul lavoro agile

Il giorno ././. tra Banca Reale S.p.A. e il/la Sig./ra

premessi che

- Banca Reale S.p.A. e la Rappresentanza Sindacale Aziendale in data ././. hanno sottoscritto l'Accordo sul lavoro agile (A.L.T.);
 - il/la Sig./ra ha presentato in data ././. formale richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in applicazione del sopra citato Accordo, oppure
 - il/la Sig./ra ha presentato in data ././. formale richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in applicazione del sopra citato Accordo, per una delle motivazioni di cui alla lettera J, oppure
 - il/la Sig./ra ha manifestato il proprio consenso a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in applicazione del sopra citato Accordo, a seguito della richiesta dell'Azienda,
- 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./ra svolgerà 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

Banca Reale S.p.A.

Allegato 1: c.s.



Accordo rinegoziazione mutuo

Il giorno 22/12/2014, in Torino,

- **Banca Reale S.p.A.**, nella persona di Massimo Laviè, 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

convergono 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.

*Ruggieri
Liaj
Laviè*

R.S.A.

*Pozzati
Scocca*

*RP
ML*

*RP
ML*

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 Luvic, con l'assistenza di Renzo Liaj e Nicoletta Maria Ruggieri di Capogruppo
- la R.S.A. FISAC/CGIL, nella persona di Roberto Pozzati con l'assistenza di Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/Torino e CGIL

premesse 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 Intere 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;

convergono, 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.: Eur 1m/360 + 0,25% => - 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.: Eur 1m/360 + 0,25% => - 0,26% + 0,25% = - 0,01%, ossia 0%).

Banca Reale S.p.A.

RSA

Massimo Luvic
Ruggieri
Renzo Liaj

Roberto Pozzati
Massimo Scocca

UR *ML*

UR *ML*

**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.

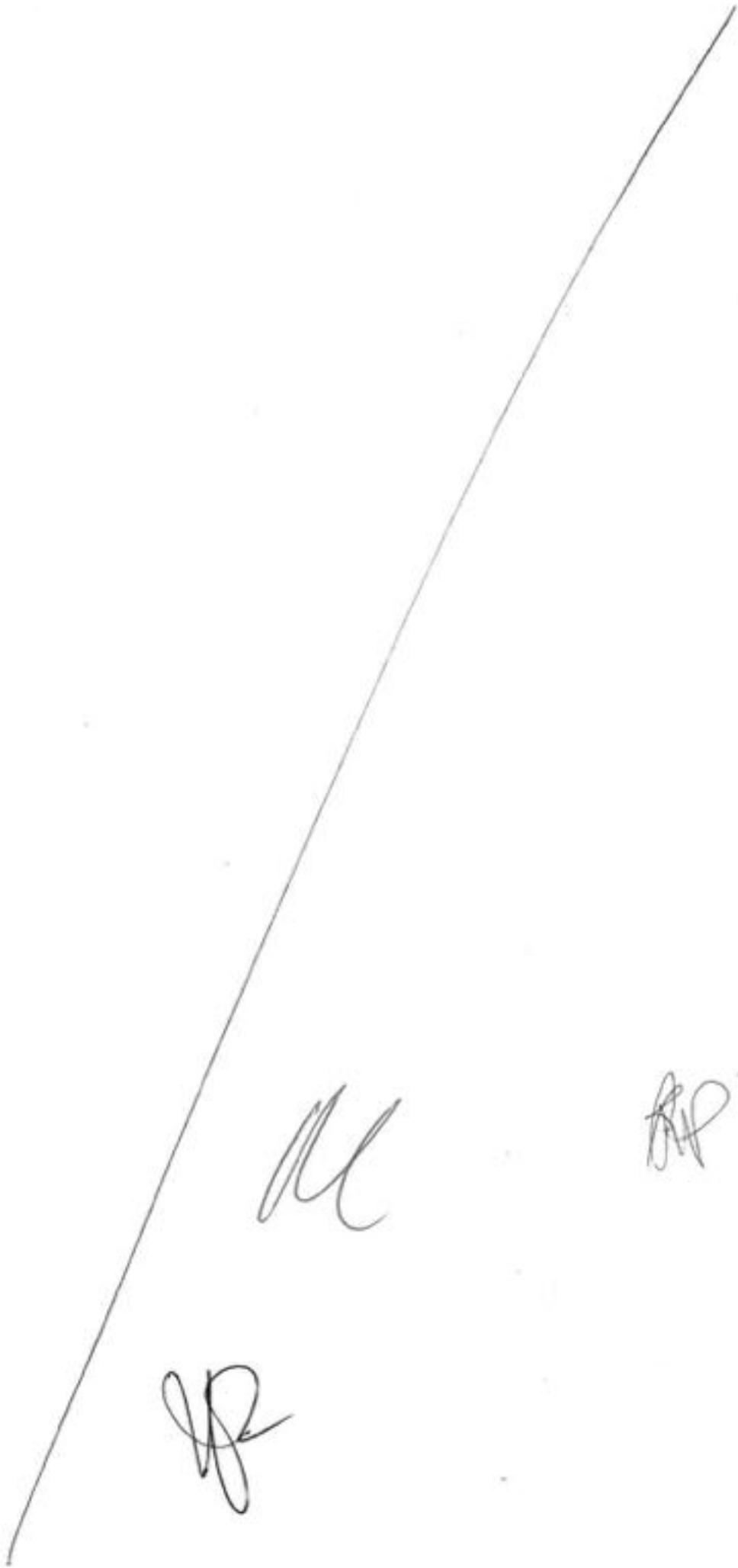
La RSA sarà inoltre informata nel caso in cui in futuro dovessero essere variate le condizioni delle coperture assicurative.



INDENNITA' DI RISCHIO - SERVIZIO DI CASSA

A parziale modifica di quanto previsto all'art. 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.

Handwritten signature consisting of two parts: a stylized initial 'R' followed by a vertical line and a cursive 'M'.Handwritten signature consisting of two parts: a stylized initial 'R' followed by a vertical line and a cursive 'M'.



ACCORDO SU "FERIE E PERMESSI SOLIDALI" PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DALLA 1* ALLA 3* DI BANCA REALE S.p.A.

Il giorno 30 gennaio 2018,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona del Direttore Generale Massimo Luvìè, con l'assistenza della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone del Responsabile Risorse Umane, Renzo Liaj, e della Responsabile Relazioni Sindacali, Nicoletta Maria Ruggieri,

e

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

premessi che

- l'art. 24 D.L. 151/2015 ha introdotto la cessione dei riposi e delle ferie con finalità solidale, disponendo che "Fermi restando i diritti di cui al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro";
- a livello di contrattazione collettiva nazionale la materia è ancora priva di regolamentazione;
- ad integrazione delle misure di conciliazione tra vita privata e lavorativa già presenti in Banca Reale e al fine di promuovere la solidarietà tra colleghi a fronte di gravi e documentate situazioni personali o familiari,

le Parti convengono

di introdurre in via sperimentale l'istituto delle "Ferie e Permessi Solidali", come di seguito descritto, al fine di fornire un supporto ai dipendenti di Banca Reale che necessitano di assentarsi dal lavoro, per finalità di cura o assistenza, in aggiunta a quanto già previsto dalla legge e/o dai contratti:

- 1) Il presente accordo si applica, a decorrere da giugno 2018, ai dipendenti di Banca Reale con contratto a tempo indeterminato, i quali possono volontariamente cedere, congiuntamente o disgiuntamente:
 - le proprie giornate di ferie già maturate, fino a un massimo di 5 giorni, eccedenti in ogni caso il periodo di quattro settimane annuali previsto dal D. Lgs. 66/2003 e s.m.i.;



- le proprie ore di festività abolite
in favore di una/un collega che si trovi in una delle condizioni indicate nel successivo punto 3). La cessione delle ferie e/o ore solidali avviene a titolo gratuito, con conseguente estinzione di qualsiasi diritto sulle stesse in capo al dipendente donante.
- 2) In considerazione dell'importanza dell'iniziativa, Banca Reale contribuisce con una dotazione di giorni di ferie e/o di ore di assenza retribuita pari a quella donata dai dipendenti ai sensi del punto 1).
 - 3) La cessione solidale può avvenire in favore della/del dipendente che si trovi in una delle seguenti condizioni:
 - sia titolare di permessi ex L. 104/92 per sé, per figli e/o coniuge;
 - sia destinatario della provvidenza economica per familiari portatori di handicap ex art. 69 CCNL Abi;
 - abbia grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionalie abbia inoltrato all'Azienda documentata richiesta di "Ferie e Permessi Solidali", come indicato al successivo punto 4).
 - 4) La fruizione di "Ferie e Permessi Solidali" è subordinata al preventivo utilizzo di tutte le ferie e permessi previsti dalla legge e/o contratto; la richiesta deve essere inoltrata all'Azienda unitamente alla certificazione attestante la sussistenza di una delle condizioni previste al precedente punto 3), salvo il caso in cui l'Azienda ne sia già in possesso; qualora eccezionalmente, al momento della richiesta, il dipendente abbia ancora un residuo di ferie non superiore a 5 giorni, lo stesso dovrà fruirne in via prioritaria, per le medesime necessità di cui al precedente punto 3), anche frazionate in ore e fino al totale esaurimento.
 - 5) L'Azienda, effettuate le verifiche di cui al punto 4) secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, rende nota a tutti i dipendenti, in forma anonima, la necessità di "Ferie e Permessi Solidali"; conseguentemente i dipendenti interessati ad aderire comunicano all'Azienda i giorni e/o le ore che intendono donare.
 - 6) Una volta acquisite, le ferie e/o le ore solidali restano nell'esclusiva disponibilità del dipendente richiedente, che dovrà comunque utilizzarle entro il 31/12 dell'anno, senza possibilità di riporto all'anno successivo o di monetizzazione.
 - 7) L'utilizzo delle giornate di ferie solidali può avvenire anche con frazionamenti in ore intere. In ogni caso, la fruizione delle ferie o delle ore solidali avviene attingendo in via prioritaria dalla donazione dei dipendenti rispetto a quella dell'Azienda e, fra i primi, in ordine cronologico di donazione.
 - 8) Tutte le operazioni di cessione e assegnazione delle ferie e/o delle ore solidali sono effettuate da Banca Reale ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e s.m.i., garantendo l'assoluto anonimato sia del dipendente richiedente, sia del dipendente donante.



PER LA FISAC/CSIL
