

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2014

Il giorno 13 febbraio 2014,

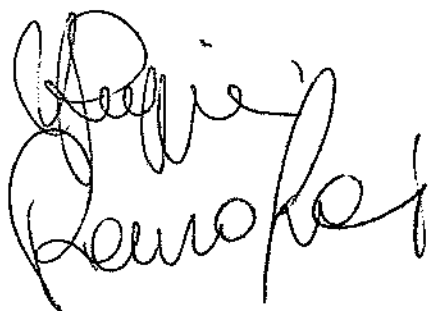
tra

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



PER LA FISAC/CGIL
Roberto Pozzati

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1

Il presente contratto integrativo aziendale si applica, ~~con decorrenza dalla data di sottoscrizione,~~ al personale delle aree professionali dalla 1° alla 3° ed ai quadri direttivi in servizio presso Banca Reale S.p.A., il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. bancario.

SALVAGUARDIA DELL' OCCUPAZIONE

Art.1 bis

Banca Reale S.p.A e la R.S.A. concordano sull'importanza decisiva di salvaguardare l'occupazione come valore umano e professionale e come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo dell'Azienda.

La Banca riafferma la scelta del massimo sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali interne e del loro prioritario utilizzo per le nuove e diverse esperienze aziendali.

La Banca, una volta all'anno entro il 30 giugno, fornirà alla R.S.A. informazioni sulle esternalizzazioni in atto al 31 dicembre dell'anno precedente.

La Banca si adopererà a contenere il ricorso al lavoro straordinario e a monitorare con la R.S.A. gli andamenti del fenomeno. In coerenza con quanto previsto dal CCNL, la Banca fornirà, di norma, con cadenza mensile alla R.S.A. un prospetto riassuntivo delle ore di straordinario e di banca ore effettuate dai dipendenti.

OSSERVATORIO PER GLI INQUADRAMENTI

Art. 2

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, convengono che l'istituzione di un Osservatorio costituisca uno strumento idoneo per l'acquisizione e lo scambio di elementi conoscitivi circa l'inquadramento dei dipendenti.

A tale scopo concordano che lo stesso sia a composizione paritetica, formato da quattro componenti, due di nomina aziendale e due designati dalle RSA e che abbia le seguenti finalità:

- condurre studi circa i rapporti tra le mansioni svolte e l'inquadramento minimo previsto dal contratto;
- esaminare l'evoluzione dei profili professionali anche in relazione a mutamenti del contesto organizzativo e/o all'introduzione di nuove tecnologie;
- verificare la coerenza fra gli inquadramenti minimi applicati e quelli previsti dal CCNL per le singole figure professionali.



2



PREMIO AZIENDALE

Art. 3

In considerazione delle previsioni di cui all'art. 48 del vigente CCNL, nonché delle valutazioni effettuate dalle parti, viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova ed in servizio alla data di corresponsione un premio aziendale determinato sulla base del risultato lordo per dipendente conseguito nell'esercizio di riferimento. Tale indicatore di produttività corrisponde al rapporto tra l'utile di operatività corrente al lordo delle imposte risultante a bilancio e il numero di dipendenti in forza al 31/12 di ogni anno.

A decorrere dall'anno 2014 il premio aziendale sarà pari agli importi risultanti dalla seguente tabella, a condizione che l'utile sopra definito, dell'anno di riferimento, sia maggiore di zero, e sarà determinato sulla base delle 3 seguenti fasce:

- Fascia 1: Risultato lordo per dipendente fino a 15.000 euro;
- Fascia 2: Risultato lordo per dipendente compreso fra 15.001 e 35.000 euro;
- Fascia 3: Risultato lordo per dipendente maggiore di 35.000 euro.

Inquadramento	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3
4.4	1.763	2.565	2.966
4.3	1.494	2.173	2.512
4.2	1.333	1.939	2.242
4.1	1.254	1.824	2.110
3.4	1.100	1.600	1.850
3.3	1.023	1.488	1.721
3.2	966	1.404	1.624
3.1	915	1.331	1.539
2.3	860	1.251	1.446
2.2	827	1.127	1.391
2.1	804	1.097	1.353

Il premio aziendale viene corrisposto nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

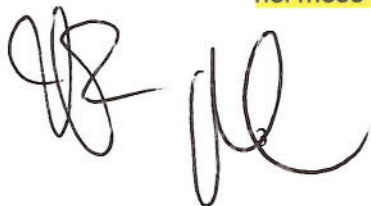
Ai Dipendenti assunti in corso d'anno il premio compete in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

Le parti convengono che tale premio sarà computabile nel T.F.R.

In ogni caso restano ferme le disposizioni contenute nell'art. 48, c. 9, 10 e 11 del vigente CCNL.

Erogazione straordinaria

Ai Dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, in servizio alla data di firma del presente CIA e alla data di erogazione, sarà corrisposta una somma *una tantum* onnicomprensiva, anche della pregressa vacanza contrattuale, pari ad Euro 500,00, che sarà erogata in due *tranches* di Euro 250,00 ciascuna, una nel mese di maggio 2014 e una nel mese di maggio 2015.



DIFESA DELLA SALUTE

Art. 4

Ferma l'applicazione integrale del decreto legislativo 9/4/2008 n. 81 la Banca, convenendo sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica dei lavoratori, conferma il proprio costante impegno a migliorare le condizioni ambientali, ergonomiche e di lavoro dei propri Dipendenti.

In particolare, ferme le disposizioni di cui all'articolo 173 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2008 in tema di visite mediche per i lavoratori ivi indicati, per il Personale operante presso il Call Center è prevista, una volta all'anno, una visita audiometrica ed una visita otorinolaringoiatrica. Le suddette visite saranno a cura e a carico dell'Impresa nell'ambito delle procedure del sopracitato D.Lgs. n. 81/2008.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 5

In materia di garanzie volte alla sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 81/2008 le parti convengono che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) previsto dall'art. 47, D.Lgs. 81/2008, sia eletto fra i lavoratori secondo la procedura stabilita nell'Allegato "A" al presente CIA.

Il rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha le attribuzioni indicate nell'art. 50, D.Lgs. 81/2008, e durerà in carica 4 anni. Scaduto tale periodo manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, sino all'entrata in carica del nuovo rappresentante.

L'accesso ai luoghi di lavoro da parte del Rappresentante avverrà dando preventiva comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi delegato.

Per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria il R.L.S. avrà a disposizione 15 ore annue, con esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, punti b), c), d), ed l). In tutti i casi in cui il R.L.S., per svolgere le sue specifiche funzioni, debba assentarsi dal proprio posto di lavoro, dovrà darne preventivo avviso all'Impresa, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Infine, dovrà rispettare rigorosamente il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni espletate, imposto dall'art. 50, c. 6, D.Lgs. 81/2008.

PARI OPPORTUNITÀ

Art. 6

In riferimento all'Allegato 13 all'art. 15 del vigente C.C.N.L. e alla legge 125/91 si conviene di costituire una Commissione Paritetica composta da 3 membri designati dalle R.S.A. e da 3 membri designati dalla Società.

La Commissione si riunirà per tenere sotto osservazione gli aspetti della vita



lavorativa relativi all'utilizzo professionale ed al coinvolgimento nei processi formativi e potrà formulare progetti di azioni positive per il personale femminile e verificherà gli sviluppi e gli effetti degli eventuali progetti realizzati.

Nell'espletamento dei suddetti compiti consultivi, la Commissione terrà conto del lavoro della Commissione istituita a livello nazionale.

La Commissione si riunirà almeno una volta l'anno con la Direzione Generale e le R.S.A. per informare del proprio lavoro e per discutere dei problemi emersi nel corso delle proprie attività. ~~La prima riunione si terrà entro il primo semestre dell'anno 2010.~~

La Società fornirà dati conoscitivi sulla situazione aziendale concernenti il personale femminile.

Ogni componente della Commissione, a far tempo dal 2014, potrà usufruire di un monte ore annuo retribuito di 20 ore.

DECORRENZA E DURATA

Art. 7

~~Il presente accordo avrà effetto dalla data di sottoscrizione e scadrà il 31/12/2015.~~

~~Si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 3 anni se non disdetto per iscritto, da anche una soltanto delle Parti, almeno 6 mesi prima della scadenza.~~

Il presente contratto avrà effetto dalla data di firma, salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, e scadrà il 31/12/2015.

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



RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - PROCEDURA
ELETTORALE

Una Commissione Elettorale verrà costituita presso la sede di Banca Reale almeno trenta giorni prima della data fissata per lo spoglio e scrutinio delle schede. Detta commissione formata da tre membri designati dalle OO.SS. costituite presso la Società, provvederà alle operazioni di voto ed al relativo scrutinio.

Le RSA, inoltre, comunicheranno alla Commissione Elettorale i nominativi dei candidati.

E' riconosciuto il diritto di voto a tutti i Dipendenti di Banca Reale in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data di distribuzione/spedizione della scheda elettorale.

Il voto viene espresso mediante scheda di votazione che dovrà pervenire alla Commissione Elettorale secondo tempi e modalità che la Commissione stessa indicherà.

Le votazioni avvengono a scrutinio segreto e devono essere effettuate nel seguente modo:

a) ogni Dipendente può esprimere un solo voto; sulla scheda deve essere indicato il cognome ed il nome del candidato, prescelto esclusivamente tra quelli della lista elettorale;

b) dopo aver compilato la scheda, il votante ha cura di piegarla e depositarla personalmente nell'apposita urna alla presenza degli scrutatori, i quali devono prendere nota dell'avvenuta votazione;

c) il personale non operante presso la sede vota per corrispondenza; riceverà – unitamente alla lista dei candidati- una busta bianca contenente la scheda per la votazione ed una seconda busta preintestata.

Esercitato il diritto di voto secondo quanto indicato al precedente punto a), dovrà inserire e sigillare la scheda di votazione nella busta bianca, e introdurla a sua volta nella busta preintestata, che andrà completata con nome e cognome e sede di lavoro del votante:

Mittente: Sig./Sig.ra.....

Sede di lavoro in

Tale busta dovrà essere inoltrata alla Commissione Elettorale; la busta verrà aperta a cura della Commissione Elettorale, che provvederà ad inserirla nell'urna, prendendo nota dell'avvenuta votazione.

Le buste preintestate dovranno pervenire, a cura del votante (usufruendo dei normali circuiti della posta diretta alla Direzione dalle sedi ed uffici periferici), alla Commissione che le custodirà fino alla data stabilita per lo spoglio.

Saranno ritenute valide le schede le cui buste, completate con i dati del mittente, risultino consegnate alla Commissione entro il giorno e l'ora stabiliti dalla Commissione elettorale stessa.



In ogni caso, non vengono prese in considerazione le buste pervenute alla Commissione dopo la chiusura dei seggi.

Le buste preintestate e l'originale del verbale, di cui al successivo alinea, verranno raccolti in un plico che, controfirmato dai Commissari componenti la Commissione, verrà conservato a cura della Società almeno fino all'avvenuta futura nomina di rappresentanti per il quadriennio successivo.

Dell'operazione di spoglio e scrutinio delle schede elettorali verrà redatto apposito verbale, nel quale verrà registrata, tra l'altro, la integrità e regolarità delle schede pervenute, il numero dei votanti e quello degli aventi diritto in base all'elenco, l'esito dello scrutinio e la lista degli eletti con l'indicazione delle preferenze ottenute da ciascun candidato e quant'altro i membri della Commissione riterranno opportuno verbalizzare.

Sulla validità della votazione non influisce il numero degli esercitanti di fatto il diritto di voto.

Non è ammesso il voto per delega.

Risulterà eletto il candidato che avrà raccolto il maggior numero di voti; in caso di cessazione dal servizio o dimissioni subentrerà il primo non eletto e così via. La Commissione redigerà una nota di proclamazione del rappresentante eletto, sottoscritta da tutti i componenti della Commissione, che verrà portata a conoscenza dei lavoratori a cura delle OO.SS., così come ne verrà data copia alla Direzione Generale ed agli altri organi previsti dal D.lgs. 81/2008.