



**PIATTAFORMA DI RINNOVO
DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE E DEGLI ACCORDI A LATERE
DI BANCA REALE DEL 15 LUGLIO 2022**

Premessa

Dal 2022 a oggi, i mutamenti economici e finanziari hanno generato profonde implicazioni per il mondo del lavoro e il welfare, richiedendo un'attenta analisi dal punto di vista sindacale. A livello globale, la ripresa post-pandemia è stata rallentata dall'inflazione, cresciuta a causa dei rincari energetici, della crisi delle catene di approvvigionamento e della guerra in Ucraina. L'aumento del costo della vita ha colpito duramente i redditi delle persone che vivono del loro salario o una pensione, ampliando il divario tra salari e prezzi. Le risposte delle banche centrali, incentrate sul rialzo dei tassi d'interesse per combattere l'inflazione, hanno acuito le difficoltà: il costo dei mutui è aumentato, così come il rischio di disoccupazione, soprattutto nei settori più sensibili ai cicli economici.

In Europa, l'inflazione ha raggiunto livelli record, alimentata dalla crisi energetica. I governi hanno introdotto misure tampone per calmierare bollette e carburanti, ma non sempre sono state sufficienti a proteggere il potere d'acquisto dei lavoratori. In questo contesto, il piano Next Generation EU è stato fondamentale per stimolare investimenti nella transizione ecologica e digitale, ma la distribuzione dei benefici ha evidenziato carenze nella tutela delle fasce più vulnerabili. Inoltre, l'integrazione dei criteri ESG (Environmental, Social, and Governance) è diventata un aspetto centrale per le politiche economiche, imponendo agli operatori finanziari e industriali standard più elevati di sostenibilità e responsabilità sociale.

In Italia, il contesto è stato particolarmente critico. Nonostante una crescita economica superiore alle attese nel 2022, il 2023 ha mostrato un rallentamento, con impatti rilevanti sull'occupazione e sulla qualità del lavoro. La precarietà è aumentata in molti settori, in particolare nel turismo e nei servizi, comparti trainanti del PIL. L'attuazione del PNRR rappresenta un'opportunità importante, ma solo con una chiara attenzione alle politiche di sostenibilità sociale e ambientale sarà possibile creare occupazione stabile e qualificata. Il mancato adeguamento dei salari all'inflazione ha acuito il disagio sociale, rendendo ancora più urgente un intervento sindacale per promuovere una contrattazione collettiva più incisiva e politiche redistributive orientate al benessere dei lavoratori.

Il settore bancario ha avuto un ruolo cruciale in questo scenario, influenzando direttamente e indirettamente le condizioni di lavoro e il benessere delle famiglie. A livello globale, l'aumento dei tassi ha migliorato i margini d'interesse delle banche, ma ha ridotto la disponibilità di credito per famiglie e imprese. Tuttavia, l'integrazione di criteri ESG sta ridefinendo il settore: le banche sono chiamate a finanziare progetti legati alla transizione energetica e alla sostenibilità, con un impatto positivo sul territorio e sul mercato del lavoro. Le istituzioni finanziarie che non integrano obiettivi ambientali e sociali rischiano di perdere competitività e accesso ai fondi europei e internazionali, anche al Sindacato compete il compito di vigilare affinché questa transizione non crei nuove disuguaglianze.

In Europa, il sistema bancario ha affrontato difficoltà legate al deterioramento del rischio di credito e alla crisi immobiliare, ma ha anche colto le opportunità derivanti dai finanziamenti sostenibili. I Green Bond e i Social Bond sono strumenti in forte crescita, orientati a finanziare progetti che generano impatti positivi su ambiente e comunità. Per noi organizzazioni sindacali, diventa fondamentale che queste risorse siano indirizzate verso investimenti che creino occupazione di qualità e favoriscano la giusta transizione, garantendo protezione ai lavoratori dei settori più esposti al cambiamento.

In Italia, il settore bancario ha mostrato stabilità e maggiore redditività, sostenuto dalla riduzione dei crediti deteriorati e dall'aumento dei margini. Tuttavia, la digitalizzazione e la chiusura delle filiali hanno comportato esuberi e riqualificazione professionale in molti Gruppi, sfide che richiedono risposte concrete attraverso la contrattazione sindacale. Anche in questo ambito, l'adozione dei principi ESG deve guidare le scelte strategiche: finanziare imprese sostenibili e promuovere una governance etica può generare impatti positivi sul lavoro e sulla società. Particolarmente alta è l'attenzione del Sindacato su questo fronte, poiché occorre garantire che queste transizioni non penalizzino i lavoratori, ma offrano formazione e nuove opportunità professionali, contribuendo alla creazione di un sistema più equo e virtuoso.

Per quanto concerne il prossimo futuro, il ritorno di Donald Trump alla presidenza degli Stati Uniti potrebbe aumentare l'incertezza geopolitica e influenzare le dinamiche finanziarie globali, con ripercussioni sui mercati europei. In questo contesto, il Sindacato si impegna a vigilare affinché le politiche economiche e bancarie non solo sostengano la stabilità finanziaria, ma favoriscano anche la sostenibilità sociale e ambientale. La contrattazione collettiva, il dialogo sociale e il monitoraggio degli investimenti ESG saranno strumenti essenziali per costruire un futuro in cui crescita economica e tutela del lavoro possano coesistere armoniosamente.

Guardando all'esperienza del CCNL del 23 novembre 2023, l'RSA della Fisac ha realizzato questa piattaforma, ritenendola perfettamente coerente con il percorso di una banca che, dal 2022 a oggi, ha consolidato la componente degli attivi fruttiferi, ormai superiori a 1,2 miliardi, così come gli impieghi verso clientela, che hanno superato stabilmente quota 700 milioni. Se il risultato di bilancio 2024 si confermerà coerente con le stime di preconsuntivo, la banca avrà generato nell'ultimo triennio utili lordi complessivi pari a 30 milioni, un record nella storia di Banca Reale.

Le rivendicazioni sindacali presentate di seguito si pongono dunque l'obiettivo preciso di redistribuire parte di quella ricchezza e di quella produttività nelle mani delle persone che hanno contribuito in maniera decisiva a realizzarle. Un particolare occhio di riguardo è stato destinato al perseguimento della sostenibilità, anche con sperimentazioni portate avanti dal sistema pubblico in cui il concetto venga ripensato (Mobility as a Service), integrando servizi pubblici e molteplici piattaforme private. Con lo scopo di sostenere il crescente bisogno delle persone di prevenire le malattie, un valore importante è stato attribuito a tutti gli strumenti che consentono di individuare prima possibile eventuali minacce per la salute. Per quanto concerne i metodi di lavoro, riteniamo necessario spingere un po' più avanti la sperimentazione sul lavoro agile, introducendo delle giornate in modalità ibrida, parte in presenza e parte in remoto. Infine, con questa tornata contrattuale, ci si propone di portare i tassi dei mutui dei dipendenti di Banca Reale ai tassi di mercato nei principali CIA del comparto.

Per la Banca, si presenta l'opportunità di migliorare le condizioni dei propri dipendenti e di accrescere la propria attrattività sul mercato del lavoro, cruciale in questa fase espansiva. Alle lavoratrici e ai lavoratori, spetterà il dovere di sostenere con forza e determinazione i propri interessi di classe.

Torino, li 7 febbraio 2025

La RSA Fisac CGIL
In Banca Reale

Indice

1. Responsabilità sociale d'impresa
2. Ferie e permessi
3. Orario di Lavoro
4. Mutui Dipendenti
5. Convenzioni
6. Buone Prassi
7. Mobilità Sostenibile
8. Polizze Dipendenti
 - a. Assistenza Malattie
 - b. Vita Caso Morte ed Infortuni
9. Alloggi in locazione
10. Premio Aziendale
11. Previdenza Complementare
12. Buoni Pasto
13. Decorrenza e scadenza
14. Linguaggio

I. Responsabilità sociale d'impresa

Si richiede l'istituzione della figura del Disability Manager

II. Ferie e permessi

Inserire nel C.I.A. l'attuale normativa sperimentale riguardante la possibilità, prevista dall'accordo di riorganizzazione Reale Group del 7/3/'18, di sospensione volontaria dal lavoro con riduzione della presenza per un periodo massimo di 20 (venti) giorni all'anno, prevedendo un trattamento economico nella misura del 100% della R.A.L. in caso di necessità di assistenza a figlie/e con disabilità.

Proposte genitorialità:

- 5 giorni in più di astensione dal lavoro, retribuita al 100%, post nascita, per i papà, in aggiunta ai 10 previsti dalla legge;
- Integrazione fino al 100% sui mesi di astensione facoltativa attualmente retribuiti dall'INPS al 80% (due mesi di astensione facoltativa retribuita al 100% in più – tot 3 mesi – nel caso sia il papà ad usufruirne)
- Estensione del congedo retribuito dall'INPS, previsto dal d.lgs. 80/2015 per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, da 90 a 180 giorni nell'arco temporale di tre anni (la "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro" sottoscritta da ABI e OO.SS. in data 12/2/2019 e recepita nell'Allegato E del CIA del 15 luglio 2022 già estende a 4 mesi questo periodo);
- I congedi parentali potranno essere fruiti anche ad ore oltre che a mezze giornate o a giornate intere;
- Aggiornamento dell'accordo sulla Banca del Tempo Solidale del 30 gennaio 2018

III. Orario di lavoro

ORARIO SETTIMANALE

Introduzione in via sperimentale dell'orario settimanale a 36 ore secondo la distribuzione di 9 ore per 4 giorni.

TEMPO PARZIALE

- Inserire nel C.I.A. l'attuale normativa sperimentale riguardante la possibilità, prevista dall'accordo di riorganizzazione Reale Group del 7/3/18 e riportato nell'Accordo a latere su rientro in azienda e lavoro a distanza del 23 dicembre 2021, di aderire al lavoro part-time di ore 32 distribuite dal lunedì al giovedì.
- Inserire nel C.I.A. l'attuale normativa sperimentale riguardante la possibilità, prevista dall'accordo di riorganizzazione Reale Group del 7/3/18e riportato nell'Accordo a latere su rientro in azienda e lavoro a distanza del 23 dicembre 2021, di trasformare il rapporto di lavoro part-time senza una specifica motivazione. La percentuale dei lavoratori ammessi non sarà conteggiata nella percentuale attualmente prevista per i lavoratori part-time.

ACCORDO SU LAVORO AGILE (ALLEGATO G)

È richiesta la possibilità di svolgere le giornate in forma ibrida (parte in presenza e parte in remoto).

IV. Mutui Dipendenti

Il tasso di riferimento dei mutui dei dipendenti venga così articolati:

- Euribor a 6 mesi meno uno spread 0,50 bp;
- EurIRS di periodo meno uno spread 0,50 bp.
- L'importo massimo ottenibile deve essere portato a 200.000€ per entrambe le tipologie
- Deve essere eliminato lo spread attualmente applicato per i 20.000€ che eccedono il massimale di 180.000 per il variabile;
- La durata del mutuo a tasso fisso deve potere essere estesa a 25 anni.

Occorre eliminare il riferimento alla provenienza dal CCNL ABI per le surroghe dei mutui delle e dei neoassunti.

V. Convenzioni

Occorre cristallizzare le convenzioni attualmente garantite ai dipendenti e relative a C/C, fido di cassa, Carta di Debito, Carta di Credito, Dossier Titoli.

VI. Buone prassi di flessibilità oraria

- Inserire un profilo di orario personalizzato senza una specifica motivazione.

VII. Mobilità sostenibile

- Si chiede di sperimentare, prevedendo anche un contributo economico da parte dell'Azienda, quanto previsto dal Dipartimento per la trasformazione digitale del Governo italiano relativamente al cosiddetto MAAS (Mobility As A Service for Italy), che permetterebbe di realizzare l'integrazione di molteplici servizi di trasporto pubblico e privato con un unico canale digitale. Inoltre, offrirebbe la possibilità di un'esigibilità dell'articolo in tutte le realtà aziendali presenti in Italia.
- Aumentare il rimborso per l'abbonamento annuale ai mezzi pubblici di trasporto al 80% (ora 50%), così come la percentuale di rimborso per l'AV (dall'attuale 20% al 36%).

VIII. Polizze dipendenti

- Possibilità di assicurare, alle condizioni previste per i Dipendenti, veicoli con contratti di locazione a lungo termine.

A. ASSISTENZA MALATTIE

Proposte salute donna:

Inserire nella Prevenzione

- gravidanza - Prestazioni mediche nel periodo di gravidanza senza scoperto (visita ginecologica, esami di laboratorio, amniocentesi e villocentesi, test del DNA fetale per max 1.600 euro);
- menopausa – MOC rimborsata al 100% con prescrizione dello/della specialista o del medico di base al di fuori del check up;

- prevenzione – tumori femminili - visita senologica + ecografia + mammografia rimborsata al 100% con prescrizione dello/della specialista o del medico di base;
- Copertura tatuaggio medicale in caso di cicatrici dovute a gravi patologie o post-intervento di mastectomia nel limite massimo di € 500.
- Crioconservazione ovuli in caso di conta ovarica patologicamente bassa
 - I. Dentarie (*extra network*):
- Le spese per le prestazioni odontoiatriche siano rimborsate fino a concorrenza di un massimale di € 2.760,00 (contro gli attuali 2300€) per ogni Assicurato Dipendente. Qualora oltre al Dipendente siano assicurati anche i suoi familiari il predetto massimale è elevato a € 3240,00 (oggi 2700€) per l'intero nucleo familiare. I massimali sopra indicati siano aumentati rispettivamente a €3.360 e €3.840 (oggi 2.800 e 3.200) qualora venga utilizzato il network di Blue Assistance.
 - II. Cura psicosi e sindromi ansiose e nevrotiche: aumentare a 1.200€ il massimale (oggi a 600€);
 - III. "Check-up":
 - inserire visita endocrinologica ed ecodoppler cardiaco per dipendenti
 - inserire visita dermatologica
 - inserire visita urologica
 - laddove non vi siano strutture convenzionate nel luogo di lavoro del dipendente convenire che il costo sia a carico della Società al 100%
 - IV. Prevenzione

Allo scopo di favorire la "diagnosi precoce" e la prevenzione in genere, la Società rimborsi, nell'ambito del massimale previsto dalle Garanzie B, anche il 90% (oggi 85%) - il rimanente 10% (oggi 15%) con il minimo di €15,49 (oggi €16) per visita resta a carico dell'Assicurato - della spesa per le seguenti prestazioni, oltre a quelle già previste ad oggi:

 1. visita andrologica;
 2. visita endocrinologica;
 3. visita urologica;
 4. visita per la diagnosi precoce del tumore della pelle.

B. VITA CASO MORTE E INFORTUNI

a) Vita caso morte:

- i. l'importo minimo di cui al punto a) deve essere innalzato a 100.000 € (oggi 80.000€);
- ii. l'importo minimo di cui al punto b) deve essere portato a 40.000 € per ogni familiare (oggi 35.000€), che diventano 48.000€ (oggi 43.000€) per i figli di età inferiore ai 10 anni e 42.000€ (oggi 38.000€) per i figli fra i 10 e i 18 anni.

b) Invalidità:

- caso morte, 5 volte la RAL (attualmente 4), capitale massimo assicurato 340.000€ (attualmente 290.000€);
- caso invalidità permanente: 6 volte la RAL (attualmente 5), capitale massimo assicurato: € 380.000 (oggi 340,000€).

IX. Alloggi in locazione

- Aumentare numero alloggi a disposizione nel numero di 3 unità;
- Occorre eliminare il riferimento alle piazze attualmente presente nel testo degli Accordi a Latere.
- Si richiede la comunicazione semestrale di un inventario degli alloggi, consultabile dalle RSA, in modo da rendere possibile la verifica riguardante delle tipologie di alloggi in locazione a disposizione delle colleghe e dei colleghi.

X.Premio aziendale

1. Occorre ridisegnare le fasce previste dall'articolo 3 del CIA prevedendo l'introduzione di una nuova fascia di risultato. L'articolazione proposta è la seguente:

- Fascia 1: Risultato lordo per dipendente fino a 15.000 euro;
- Fascia 2: Risultato lordo per dipendente compreso fra 15.001 e 30.000 euro;
- Fascia 3: Risultato lordo per dipendente compreso di 30.001 euro e 40.000 euro;
- Fascia 4: Risultato lordo per dipendente maggiore di 40.000 euro.

2. Occorre adeguare le tabelle economiche previste dall'art. 3 del CIA nella modalità riportata nella tabella seguente

	CIA BR 2022			Richieste piattaforma 2025			
	FASCIA 1	FASCIA 2	FASCIA 3	FASCIA 1	FASCIA 2	FASCIA 3	FASCIA 4
QD4	2.223,138	3.412,258	3.877,566	2.778,92	4.265,32	4.846,96	5.084,08
QD3	1.752,055	2.689,200	3.055,909	2.190,07	3.361,50	3.819,89	4.005,62
QD2	1.563,245	2.399,400	2.726,591	1.954,06	2.999,25	3.408,24	3.575,08
QD1	1.470,600	2.257,200	2.565,000	1.838,25	2.821,50	3.206,25	3.364,59
III 4°L	1.290,000	1.980,000	2.250,000	1.612,50	2.475,00	2.812,50	2.950,00
III 3°L	1.199,700	1.841,400	2.092,500	1.499,63	2.301,75	2.615,63	2.744,30
III 2°L	1.132,855	1.738,800	1.975,909	1.416,07	2.173,50	2.469,89	2.589,62
III 1°L	1.073,045	1.647,000	1.871,591	1.341,31	2.058,75	2.339,49	2.454,08

XI. Previdenza complementare

Il contributo a carico dell'azienda va aumentato dello 1,00%, arrivando così al 6,0%.

XII. Buoni pasto

- Al personale con sede di lavoro in Via Bertola e via Corte d'Appello, che ha quindi l'accesso alla mensa del gruppo, deve essere corrisposto un buono pasto del valore di 8 €.
- I buoni pasto per il personale con sede di lavoro diversa da Via Bertola e Via Corte d'Appello devono essere portati a 9,50 €.
- In caso di soppressione del citato servizio mensa, anche al personale delle sedi di Via Bertola e Via Corte d'appello verrà corrisposto un buono pasto del valore di 9,50 €.

XIII. Decorrenza e scadenza

Dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2027

XIV. Linguaggio

Le Parti si impegnano ad adattare il linguaggio utilizzato nel CIA a una forma non discriminatoria per le persone.