

RINNOVATO IL CIA DI REALE MUTUA, REALE IMMOBILI E REALE ITES

Nella tarda serata di ieri abbiamo raggiunto l'intesa in merito all'ipotesi di rinnovo dei CIA di Reale Mutua, Reale Immobili e Reale ITES.

Di seguito un riepilogo dei principali elementi in esso contenuti.

ORARIO/FERIE/PERMESSI

- **orario flessibile:**

- contrariamente a quanto adesso applicato verrà riconosciuto il buono pasto in **tutti** i casi di rientro pomeridiano;

- eliminazione del recupero minimo di 15 minuti sostituito dal recupero degli effettivi minuti di ritardo.

- **norme derivanti dall'Accordo sugli esodi:**

- vengono riproposti gli istituti della **sospensione volontaria dell'attività (20 gg all'anno)**, l'aggiunta della tipologia di **part-time a 32 ore**, la richiesta di **part-time senza motivazione (3% della popolazione)** e l'**orario personalizzato senza motivazione** (buone prassi) con una percentuale

massima del 3% fino al prossimo rinnovo contrattuale.

- **buone prassi:**
- è stata elevata la percentuale dei lavoratori aventi la facoltà di richiedere la **riduzione dell'orario** dall'attuale 30% al 40%;
- **ferie:**
- sarà possibile il frazionamento di 5 giornate di ferie a ore per le giornate in presenza.

POLIZZA MALATTIE

- aumento del **massimale per anno assicurativo/nucleo familiare** di € 50.000 (per un totale di € 150.000);
- aumento dei **massimali per prestazioni sanitarie domiciliari ed ambulatoriali** di € 400 (per un totale di € 7.000 per anno/nucleo familiare);
- introduzione di un massimale ulteriore di € 1.000 per **protesi acustiche e ortopediche**;
- il **check up** per gli over 50 è ora possibile effettuarlo **annualmente**; è stato, inoltre, accettato l'inserimento nel checkup dell'**ecografia mammaria**;
- per i funzionari sono state accolte le richieste di aumento per il **trasporto in ambulanza** a € 2.000, **eliambulanza** ad € 8.000 e l'aumento del **limite di età per gli occhiali ai figli**.
- equiparazione del **day-surgery** all'intervento chirurgico ambulatoriale ai fini della copertura delle spese relative sostenute nei 90 giorni antecedenti e nei 120 giorni successivi all'intervento;

- non sarà più necessario fornire la **cartella clinica** da parte dei familiari, analogamente a quanto già avviene per i dipendenti;
- **lenti a contatto**: in caso di variazione del visus e in alternativa agli occhiali, rimborso di € 200 (€ 250 per i funzionari) ripetibile anche per l'anno successivo a quello di variazione del visus;
- in caso di utilizzo della rete convenzionata (Salmoiraghi, Ottica Amica, ecc) una riduzione dello scoperto del 10% sull'acquisto delle **lenti** e la prestazione in **forma diretta**;
- **dentarie** aumento del massimale di € 100 al primo familiare, di € 150 per il secondo e per i successivi familiari; in caso di utilizzo delle strutture in convenzione, aumento del massimale di € 500.

MUTUO CASA

1 aumentato il valore massimo ottenibile del **mutuo a € 175.000**, elevabile a **€ 190.000** nel caso di acquisto di immobile in classe energetica A;

1 estensione del finanziamento al **box pertinenziale** se acquistato contestualmente all'abitazione;

1 disponibilità a concedere un **mutuo trentennale** ai **dipendenti con età inferiore ai 35 anni**, purché l'alloggio sia in classe energetica A, e **venticinquennale** per i dipendenti **con età inferiore ai 40 anni** senza vincolo di classe energetica;

1 tolta l'esclusione per ottenere il mutuo per coloro che erano in possesso di proprietà immobiliari con valore superiore a € 90.000;

1 per i Funzionari **elevato lo stanziamento annuo a € 1.500.000.**

ALLOGGI IN LOCAZIONE

1 **aumento degli alloggi destinati ai dipendenti** di 3 nuove unità (108 in totale);

1 attivazione di una **bacheca elettronica** dedicata alla visualizzazione delle fotografie e delle planimetrie degli alloggi disponibili; tale bacheca sarà visibile sulla piattaforma Really;

1 disponibilità di **alloggi equivalenti** in caso di cessione dell'alloggio precedentemente occupato;

1 **le locazioni in corso e gli eventuali successivi rinnovi non subiranno alcuna variazione** dalla data di entrata in vigore del nuovo CIA;

1 **i criteri di calcolo per i nuovi canoni di affitto per le colleghe e i colleghi che faranno richiesta di un alloggio non si baseranno più sul vecchio “equo canone”**. Per ragioni di semplicità e trasparenza, il nuovo parametro di calcolo si baserà sul **“canone concordato”**, frutto della mediazione tra Comuni, **sindacati degli inquilini e associazione dei proprietari**, pubblicato sui siti dei Comuni stessi. Il canone concordato prevede un range di valore per mq definito da un minimo e da un massimo. Le nuove condizioni del CIA stabiliscono **uno sconto sul valore minimo del canone concordato**, modulato in modo tale da rendere equivalenti i canoni calcolati col vecchio e col nuovo metodo;

1 è stato messo un tetto massimo all'**indicizzazione** del canone di affitto pari all'1.5%;

FONDO PENSIONE E GARANZIE ACCESSORIE

- 1 è stata accolta integralmente la nostra richiesta di **aumentare il contributo datoriale al Fondo Pensione** dello 0,5%, che passa così al 9% per i dipendenti “ex pensione reale” e al 6% per gli altri;
- 1 integralmente accettati gli adeguamenti dei massimali della **polizza Caso Morte**.

Aumentata **l'INDENNITA' PER SERVIZIO IN LOCALI SOTTERRANEI** a € 1.000 annui.

DIFESA DELLA SALUTE

- 1 è stato confermato l'impegno ad effettuare, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008, la valutazione dello **stress da lavoro correlato** come delineato nella nostra richiesta, con particolare riguardo ai rischi psico-sociali del tecnostress e alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro;
- 1 anche per quanto riguarda il mobbing è stata condivisa la necessità di costruire azioni concrete sul piano formativo e preventivo.

PARI OPPORTUNITA'

- 1 recepiti gli impegni previsti dal documento firmato da ANIA e OO.SS. nel 2019 in tema di violenze di genere sui luoghi di lavoro e quelli per contrastare le disparità di trattamento;

- 1 per entrambe le tematiche viene previsto **un incontro annuale tra le Parti**, esteso agli organismi paritetici interessati, per valutare i progressi registrati;
- 1 verrà prestata particolare attenzione al **gender-pay-gap** e alla **prevenzione delle molestie di genere**, anche in collaborazione con gli RLS.

MOBILITA' SOSTENIBILE

- 1 accolta la nostra istanza ad **elevare al 50% il rimborso dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici**;
- 1 disponibilità ad esplorare ulteriori soluzioni innovative, in aggiunta a quelle già esistenti, volte ad incentivare la mobilità sostenibile, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone (bike e walking to work);
- 1 istituito uno stanziamento annuo di € 30.000 per l'acquisto di **automobili e motoveicoli elettrici e auto plug-in** a cui possono accedere i funzionari, con un limite di € 300 richiedibile una sola volta per la vigenza contrattuale.

TRATTAMENTO IN TRASFERTA

- 1 **la diaria senza pernottamento** passerà da € 28 ad € 30 e per quanto riguarda il **pernottamento** l'indennità passa da € 50 ad € 52;
- 1 In caso di attività svolta all'esterno della Sede, che comporti ritardo in entrata o anticipo di uscita per motivi di servizio, l'orario di entrata al mattino e quello di uscita alla sera si considerano convenzionalmente coincidenti rispettivamente con

l'inizio della flessibilità in entrata e con il termine della flessibilità in uscita;

- 1 per permessi di servizio che comportino assenza per l'intera giornata, l'accredito decorre convenzionalmente dall'inizio della fascia flessibile del mattino e termina con la fine della fascia flessibile in uscita alla sera (l'intervallo si presume di 60 minuti).

POLIZZE DIPENDENTI

- 1 lo sconto per la **polizza RCauto** passa dal 56,25% al 61,5%, che corrisponde ad un aumento dello sconto superiore al 9%;
- 1 è stata riconosciuta la possibilità di stipulare **Piani di Investimento Personali** per i familiari a carico e per quelli presenti nello stato di famiglia.

LIVELLO VI QUADRO

- 1 è esteso l'utilizzo del **prestito auto** ai colleghi con inquadramento VI° LIV. Quadro;
- 1 al personale inquadrato VI° LIV. Quadro sono estese le condizioni della garanzia **KASKO** previste per i funzionari.

AUTO AZIENDALI

- 1 **Car list:** è stata presentata da parte aziendale una car list di 15 veicoli con diverse motorizzazioni, non solo plug-in, ma anche mild-hybrid, full-hybrid e, soprattutto, diesel, che permetterà ai colleghi una scelta più idonea alle proprie esigenze (di servizio e

personali) e che consentirà la gestione del percorso di transizione ecologica con maggiore gradualità;

1 **Installazione wallbox per la ricarica (auto aziendale):** è stato concordato un contributo per l'installazione domestica di impianto di ricarica avente determinate caratteristiche, pari al 50% con il massimo di € 600 (l'installazione della wallbox prevede inoltre le agevolazioni fiscali previste dalla norma);

1 **Rimborsi/consumi:** premesso che i km effettuati in servizio devono essere rimborsati, per facilitare la gestione dei maggiori consumi di carburante (rispetto a quelli dichiarati dalle case automobilistiche) è stata ampliata la tolleranza chilometrica (dal 10% al 20%).

1 È raccomandato l'uso della carta carburante e, ove presente e ove possibile, un uso appropriato dell'autovettura ottimizzando l'utilizzo della parte elettrica.

1 Eventuali sforamenti della tolleranza che comporterebbero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS.

1 **Servizi e assistenza ai colleghi:** l'Azienda ha comunicato la creazione di un servizio centralizzato per la gestione delle autovetture aziendali e delle segnalazioni da parte dei colleghi; tale modalità dovrebbe consentire una migliore gestione delle segnalazioni e delle varie problematiche e permetterà una redazione di report periodici che potranno essere oggetto di confronto con le OO.SS.

ECONOMICO

- 1 Aumento del **PAP in cifra fissa** pari a € 350 lordi per il IV livello/7 classe (€ 300 nel 2022 e € 50 nel 2023)
- 1 **PAP variabile** aumento di € 450 lordi (IV° LIV. 7 classe) dell'attuale tetto massimo previsto che passa così da € 1.800 a € 2.250;
- 1 **Una Tantum** importo per il III°, IV° e V° livello/7 classe pari **€ 1.390** lordi, cifra già riparametrata utilizzando una **modalità che favorisce i livelli contrattuali più bassi**, ai quali spetterà l'importo corrispondente a quelli del V° livello/7 classe; per i restanti livelli la riparametrazione avverrà sulla base di **€ 1.250** (IV Livello/7 classe); tale cifra verrà erogata con la mensilità di Settembre;
- 1 **Scadenza contrattuale** 30/06/2024.

Il rinnovo di un Contratto Integrativo rappresenta un passo importante per le lavoratrici e i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali.

Data l'attuale fase di preoccupante instabilità del quadro complessivo e a seguito del lungo periodo di emergenza sanitaria e conseguente crisi economica e finanziaria vissuta dal Paese, periodo dal quale purtroppo non siamo ancora usciti, l'accordo appena raggiunto riveste un significato davvero rilevante in tema di difesa dei diritti, delle retribuzioni e dell'acquisizione di nuove importanti garanzie e tutele.

C'è da essere soddisfatti e anche orgogliosi di essere riusciti a portare a casa miglioramenti su una molteplicità di contenuti, dal normativo all'economico: un passo in avanti significativo in direzione di una maggiore serenità e fiducia per noi tutti. Ce n'era davvero bisogno!

Illustreremo i contenuti di cui sopra in **ASSEMBLEA, lunedì prossimo, 18 luglio dalle ore 10 alle ore 12 sulla piattaforma TEAMS**, incontro nel quale chiederemo a tutte e tutti l'approvazione di tale ipotesi di accordo.

**LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Reale Mutua Assicurazioni, Reale Immobili, Reale ITES)
FISAC/CGIL - FIRST/CISL - UILCA - FNA - SNFIA**