



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

- aumentato il valore massimo ottenibile del **mutuo a € 175.000**, elevabile a **€ 190.000** nel caso di acquisto di immobile in classe energetica A;
- estensione del finanziamento al **box pertinenziale** se acquistato contestualmente all'abitazione;

- 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;
- toltà l'esclusione per ottenere il mutuo per coloro che erano in possesso di proprietà immobiliari con valore superiore a € 90.000;
- per i Funzionari **elevato lo stanziamento annuo a € 1.500.000.**

ALLOGGI IN LOCAZIONE

- **aumento degli alloggi destinati ai dipendenti** di 3 nuove unità (108 in totale);
- attivazione di una **bacheca elettronica** dedicata alla visualizzazione delle fotografie e delle planimetrie degli alloggi disponibili; tale bacheca sarà visibile sulla piattaforma Really;
- disponibilità di **alloggi equivalenti** in caso di cessione dell'alloggio precedentemente occupato;
- **le locazioni in corso e gli eventuali successivi rinnovi non subiranno alcuna variazione dalla data di entrata in vigore del nuovo CIA;**
- **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;
- è stato messo un tetto massimo all'**indicizzazione** del canone di affitto pari all'1.5%;

FONDO PENSIONE E GARANZIE ACCESSORIE

- 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;
- 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

- 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;
- anche per quanto riguarda il mobbing è stata condivisa la necessità di costruire azioni concrete sul piano formativo e preventivo.

PARI OPPORTUNITA'

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

MOBILITA' SOSTENIBILE

- accolta la nostra istanza ad **elevare al 50% il rimborso dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici;**
- 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);
- 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 TRASFERITA

- **la diaria senza pernottamento** passerà da € 28 ad € 30 e per quanto riguarda il **pernottamento** l'indennità passa da € 50 ad € 52;
- 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;
- 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

- lo sconto per la **polizza RCauto** passa dal 56,25% al 61,5%, che corrisponde ad un aumento dello sconto superiore al 9%;
- 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

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

AUTO AZIENDALI

- **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;
- **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);
- **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%).
- È raccomandato l'uso della carta carburante e, ove presente e ove possibile, un uso appropriato dell'autovettura ottimizzando l'utilizzo della parte elettrica.
- Eventuali sforamenti della tolleranza che comporterebbero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS.
- **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

- Aumento del **PAP in cifra fissa** pari a € 350 lordi per il IV livello/7 classe (€ 300 nel 2022 e € 50 nel 2023)
- **PAP variabile** aumento di € 450 lordi (IV° LIV. 7 classe) dell'attuale tetto massimo previsto che passa così da € 1.800 a € 2.250;
- **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 riparametrizzazione avverrà sulla base di **€ 1.250** (IV Livello/7 classe); tale cifra verrà erogata con la mensilità di Settembre;
- **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.

Allegiamo copia dell'ipotesi di rinnovo sottoscritta.

Nei prossimi giorni invieremo il link per la partecipazione all'assemblea.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

(Reale Mutua Assicurazioni, Reale Immobili, Reale ITES)

FISAC/CGIL - FIRST/CISL - UILCA - FNA - SNFIA

[Scarica l'ipotesi d'intesa](#)