

Nella serata di ieri 10 luglio 2017, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CIA di Reale Mutua. Nei prossimi giorni saranno espletate le formalità per Reale Immobili e Reale ITES, che avranno le stesse condizioni di Reale Mutua ad eccezione di quanto più avanti indicato.

Riteniamo questo risultato decisamente positivo, in quanto è molto vicino alle richieste presentate in piattaforma, non registra alcun arretramento contrattuale ed è stato raggiunto in soli tre mesi di trattativa.

Di seguito un sintetico elenco di quanto ottenuto.

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

L'Azienda ha recepito integralmente la nostra formulazione che prevedeva alcuni importanti impegni relativi al rispetto dei contratti e degli accordi, alla necessità di valorizzare le persone che lavorano in Reale e nel Gruppo e alle tematiche relative alla responsabilità sociale d'impresa.

OSSERVATORIO TECNICO SINISTRI

E' stato costituito un osservatorio paritetico per monitorare gli aspetti quali-quantitativi della liquidazione sinistri. Lo riteniamo un ottimo strumento per far emergere le criticità inerenti l'attività liquidativa.

DIFESA DELLA SALUTE

Sono previste, una volta all'anno e su richiesta degli interessati, una visita audiometrica ed una visita otorinolaringoiatrica per il personale che opera con la barra telefonica o con l'utilizzo delle cuffiette.

ORARIO

Pausa Pranzo (Lavoratori a tempo pieno): è estesa la flessibilità in pausa pranzo dalle 12.15 alle 14.30 (ora 12.20-14.15).

Pausa Pranzo (Lavoratori a tempo parziale a 29 ore): è estesa la flessibilità in pausa pranzo dalle 12.15 alle 13.30 (ora 12.45-13.30).

TEMPO PARZIALE

E' stata istituita una nuova tipologia di part-time a 31 ore con due rientri pomeridiani.

La tipologia di part-time verticale, oggi usufruibile solo dal personale sino al 4° livello, viene estesa sino al 6° livello.

BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA

La procedura per l'attivazione dello strumento delle buone prassi di flessibilità oraria prevede ora il coinvolgimento della Direzione Risorse Umane e della Commissione CPO, che seguiranno l'iter della richiesta con l'obiettivo di facilitare il raggiungimento di un accordo.

LAVORO AGILE

Introduzione in via sperimentale della modalità di lavoro a distanza (smart-working). Potranno accedervi tutti i livelli professionali, fino ad un massimo del 12% della popolazione totale. Nel caso in cui la richiesta sia di parte aziendale, vige il principio della volontarietà. Nel caso di richiesta da parte del lavoratore, l'accesso al lavoro agile deve essere concordato con il proprio responsabile; in caso di mancato accordo, saranno coinvolte strutture paritetiche col fine di trovare una soluzione.

E' previsto un tetto massimo di 6 giorni al mese in tale modalità. Il buono pasto verrà riconosciuto con il medesimo importo e nelle stesse giornate di attività prestata in modalità agile per le quali spetterebbe se l'attività fosse svolta presso la sede di lavoro.

Il lavoro a distanza prevede un ampio margine di flessibilità nella gestione del tempo da parte del lavoratore, che potrà organizzare la modalità di svolgimento della propria prestazione nel rispetto di quanto previsto dagli accordi e dai contratti in tema di orario di lavoro (CCNL e CIA)

A tutela dei lavoratori, non sarà possibile lavorare in tale modalità prima delle ore 7 del mattino e oltre le 19 (lunedì/giovedì) e le 17 il venerdì.

ASPETTATIVE

E' stata accolta la nostra richiesta di riduzione ad un anno del tempo intercorrente tra un'aspettativa e la successiva.

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Riduzione ad un anno dell'anzianità di servizio per poter aderire agli istituti di: buone prassi (art.8 bis), mutuo casa (art.9) e prestiti (art.21 punto B).

TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Possibilità di anticipo del 90% del TFR per l'estinzione del mutuo per l'acquisto della prima casa di abitazione.

FUNZIONARI

E' stato chiarito e normato il principio secondo il quale possono usufruire dei rimborsi per plantari ed occhiali i figli dei funzionari, nei limiti di età previsti, assicurati senza soluzione di continuità fin dalla nascita. Inoltre, per i figli dei funzionari nominati successivamente al 1/1/2017, si applica la stessa norma.

Viene eliminato lo scoperto del 5% con il minimo di 10.33€ per le visite ed i trattamenti specialistici effettuati in forma diretta per il tramite delle strutture convenzionate Blue Easy (allegate al CIA).

CARTA CARBURANTE

In via sperimentale e su base volontaria, si potrà richiedere una tessera per il rifornimento di carburante

dell'auto aziendale a noleggio ad uso promiscuo e valida in tutti i distributori. La carta verrà precaricata con un importo corrispondente alla percorrenza chilometrica dell'anno precedente, maggiorata di una percentuale del 5%. In sede di verifica delle percorrenze effettuate, è prevista una tolleranza del 10% tra i chilometri dichiarati in nota spese e quelli risultanti dalla carta. In caso di scostamenti generalizzati tra i dati di cui sopra, le Parti si incontreranno.

MUTUO CASA

E' stata sottoscritta una lettera d'intenti nella quale la Capogruppo si impegna a trovare, entro il 30/9/2017, una soluzione che permetta di trattare i Dipendenti conferiti a Reale immobili e Reale ITES, in modo equiparato rispetto ai Dipendenti Reale Mutua in relazione alla fiscalità relativa all'erogazione del mutuo. Tale impegno troverà applicazione per tutti i mutui sottoscritti a partire dalla data del 10/7/2017.

MOBILITA' SOSTENIBILE

Oltre a quanto già previsto, sarà possibile richiedere anche il rimborso, nella misura del 20%, per gli abbonamenti nominativi mensili (con un minimo di 10 mesi all'anno) per i treni ad "Alta velocità".

POLIZZE AI DIPENDENTI CHE VANNO IN QUIESCENZA

E' stato esplicitato il diritto, per i lavoratori che vanno in quiescenza, di aderire ad una polizza malattie in convenzione a vita intera e l'Azienda si impegna ad informare le RSA su eventuali modifiche delle condizioni di polizza o dello statuto dell'Associazione Seniores.

ECONOMICO

I seguenti valori sono lordi e riferiti al 4°livello/7° classe.

Premio Fisso: aumento a regime di 300€ (250€ nel 2017 e 50€ nel 2019)

Premio Variabile: relativamente alla formula inerente gli utili (Art.12 - Parte B) aumento del coefficiente da 1,75% a 2% (a partire dal 2018) e aumento del massimo erogabile da 1500€ a 1800€.

La normativa relativa al premio variabile è stata modificata anche in base alle nuove disposizioni di legge che prevedono una tassazione agevolata (10%) per le erogazioni variabili calcolate rispettando il principio dell'incrementalità. Tale agevolazione fiscale è applicabile, a partire dal 2018, ai dipendenti con reddito fino a 80mila euro e ai soli colleghi di Reale Mutua in quanto il premio variabile di Reale Immobili e Reale ITES è calcolato sui dati della Capogruppo. Abbiamo sempre ritenuto quest'ultimo un elemento di garanzia per i dipendenti di queste due Società. Alla luce delle nuove disposizioni di legge, valuteremo l'opportunità di introdurre soluzioni che possano beneficiare della tassazione agevolata.

Welfare. Sarà possibile convertire l'erogazione in denaro prevista dai premi variabili, nel caso di incrementalità dei premi stessi, in servizi di welfare orientati all'istruzione, all'assistenza familiari, alla cultura e tempo libero, alla previdenza complementare e ai buoni acquisti. L'Azienda si è impegnata a fornire istruzioni dettagliate al

riguardo.

Una tantum. 300€ corrisposti nella mensilità di Luglio 2017.

Riteniamo il risultato economico, che rappresenta circa l'80% della nostra richiesta di piattaforma, ampiamente soddisfacente.

Nel dettaglio: il premio variabile (parte B) aumenta di circa il 15% ed il relativo massimo del 20%. Da sottolineare, anche dal punto di vista qualitativo, l'ottimo risultato sul premio fisso, che prevede un aumento di circa il 5%, che a regime nel 2019 e per l'effetto dei consolidamenti, sarà del 7% per un importo complessivo di 6180€.

SCADENZA

Il contratto scadrà il 30/6/2019.

Nei prossimi giorni verranno pubblicati i testi dell'accordo.

I contenuti dell'ipotesi siglata ieri, verranno illustrati domani: **12 LUGLIO 2017** nelle **ASSEMBLEE** (retribuite ai sensi della legge 300/70) Che si terranno presso l'**Auditorium di Via Bertola**

- Ore **9.15-10.30** dipendenti di Via Bertola
- Ore **11.00-12.15** dipendenti di Via Corte d'Appello e C.so Giulio Cesare

Vista l'importanza di quanto all'ordine del giorno e considerato che l'ipotesi dovrà essere sottoposta al voto dei lavoratori, è richiesta la massima partecipazione.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Società Reale Mutua di Assicurazioni)
FISAC/CGIL – FIBA/CISL – UILCA – FNA – SNFIA