



RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Società Reale Mutua di Assicurazioni,
Reale Immobili e Reale ITES)

Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale 2019

PREMESSA

La presente piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo di Reale Mutua (a cui sono collegati i rinnovi di Reale Immobili e Reale ITES) ha l'ambizione di aggiornare le normative presenti allo scenario attuale, fortemente caratterizzato dall'innovazione tecnologica, dai rapidi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e dal difficile contesto internazionale che impatta sugli assetti sociopolitici, economici ed ambientali del Paese.

Per tutelare le lavoratrici ed i lavoratori crediamo sia necessario affrontare tali cambiamenti con elementi innovativi ed ambiziosi.

Immaginiamo, ad esempio, un'Azienda in cui si lavori con sempre maggior impegno per superare le tante diversità presenti (genere, disabilità, ecc.), per incentivare forme di mobilità sostenibile e per garantire la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riteniamo che i cambiamenti organizzativi in atto, debbano necessariamente coniugarsi con l'implementazione di molteplici forme di flessibilità orarie per assicurare un miglioramento dell'equilibrio vita/lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pensiamo, anche a seguito delle importanti riorganizzazioni avvenute negli ultimi anni nel Gruppo, sia necessaria la massima attenzione nei confronti del personale che effettua trasferte.

Ovviamente è fondamentale garantire la difesa di quanto il nostro C.I.A. già prevede in termini di trattamento economico, assistenza e previdenza. Il presupposto a tale difesa è il miglioramento del presente: abbiamo quindi previsto significativi avanzamenti in tale direzione.

L'unità sindacale, che ha garantito la condivisione della presente piattaforma tra tutte le OO.SS. coinvolte, è la premessa necessaria all'unità dei lavoratori a sostegno delle richieste di rinnovo.

FORMAZIONE PROFESSIONALE - CAMBIAMENTO MANSIONI (art. 2)

Inserire un percorso base di accoglienza per i/le neoassunti/e prevedendo la partecipazione delle parti sociali.

DIFESA DELLA SALUTE (art. 3)

Richiamare l'art. 50 del C.C.N.L., anziché l'art. 48.

Recepire un impegno ad effettuare la valutazione dello stress lavoro correlato, così come previsto ex Decreto Lgs 81/2008, comprendendo la valutazione approfondita, di secondo livello, in base agli strumenti validati scientificamente più idonei alla realtà organizzativa aziendale o di gruppo coinvolgendo gli R.L.S. nel percorso metodologico da adottare. Inoltre, prevedere il controllo e al monitoraggio dei rischi psicosociali. In ultimo prevedere un momento di incontro Datore di Lavoro e Parti Sociali.

MOBBING - Considerata la rilevanza delle problematiche relative alle violenze morali ed alle persecuzioni psicologiche nell'ambiente di lavoro, richiediamo che vengano condivise delle azioni volte all'informazione e alla prevenzione del fenomeno ed alla tutela del lavoratore.

A titolo esemplificativo:

- Monitoraggio ed analisi del fenomeno anche attraverso la diffusione di appositi questionari o test;
- Promozione dell'informazione anche attraverso l'elaborazione di proposte per attività di informazione e formazione.

ORARIO (art. 4)

Richiediamo l'estensione delle fasce di flessibilità:

- a) in entrata dalle ore 7,30 (ora 7,45);
- b) in uscita (escluso il venerdì) dalle 16.30 (ora 16,45);
- c) pausa pranzo individuale di durata compresa fra i 30 (ora 45') e i 75 minuti.

Richiediamo che il permesso non retribuito per il ritardo in entrata al mattino o al rientro dalla pausa pranzo sia calcolato in base al tempo effettivo eliminando il minimo di 15 minuti.

Estendere l'erogazione del buono pasto in tutti i casi di rientro pomeridiano.

FERIE (art. 5 e 6 [aspettative])

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, mantenendo un trattamento economico nella misura del 50% (ora 40%) della R.A.L. e con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Prevedere la fruizione ad ore di quattro giorni di ferie a giornata intera.

ORARIO A TEMPO PARZIALE (art. 8)

Inserire nel C.I.A. l'attuale normativa sperimentale riguardante la possibilità, prevista dall'accordo di riorganizzazione Reale Group del 7/3/18, 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 7/3/18, 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.

BUONE PRASSI E FLESSIBILITA' ORARIA (art. 8 bis)

Modificare il punto E) innalzando la percentuale dei lavoratori che hanno la facoltà di richiedere la riduzione d'orario dall'attuale 30% al 40%. Eliminare l'attuale limite del 30% per i Dipendenti degli uffici/raggruppamento uffici di piccole dimensioni.

Istituire una nuova tipologia che consenta la riduzione dell'orario su base annua.

Inserire un profilo di orario personalizzato senza una specifica motivazione. La percentuale dei lavoratori ammessi non sarà conteggiata nella percentuale attualmente prevista.

MUTUO CASA (art. 9)

Per tutto il personale

- Aumentare il valore massimo ottenibile a € 200.000.⁰⁰ (ora 160.000).
- Estendere l'accesso al finanziamento, ai dipendenti non funzionari, per l'acquisto del box al servizio dell'abitazione "pertinenziale".
- Eliminare l'esclusione riferita agli immobili di valore superiore ai € 90.000.⁰⁰ (resterà in vigore la penalità di cui all.to E/1 punto 10).

Al personale under 40

- Prevedere un piano di ammortamento a 30 anni

- Aumentare il massimo finanziabile al 95% del valore di mercato dell'immobile (abitazione e box).

Per i funzionari

- Elevare lo stanziamento annuo per i funzionari a € 1.500.000^{.00} (ora € 1.200.000) all'anno.

ALLOGGI IN LOCAZIONE (art. 11)

- Elevare il numero minimo di alloggi messi a disposizione a 110.
- Attivazione di una bacheca intra-web del patrimonio immobiliare messo a disposizione per i dipendenti con fotografie e planimetrie.
- Reale Immobili dovrà tenere conto delle tipologie richieste dai colleghi nel rendere disponibili gli alloggi.
- In caso di vendita dell'appartamento occupato da un Dipendente l'Azienda si impegna a rendere disponibile una soluzione equivalente.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' (art. 12)

PAP in cifra fissa

- Incrementare l'attuale Premio Aziendale di Produttività Fisso, con riferimento al 4° livello/7° classe, di € 1.000^{.00}, riparametrato sui restanti livelli/classi presenti in tabella.

PAP variabile componente (B)

- Elevare l'importo massimo a € 2.500^{.00} (ora massimo € 1.800 / minimo € 50).

FONDO PENSIONE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA (art.13 e 14)

- Aumentare il contributo aziendale al Fondo Pensione dello 0,5%.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE PRESTAZIONI ACCESSORIE (art. 13, 14 e 26)

- A1) Previdenza Caso Morte.
 - a) aumentare l'importo minimo erogato a € 80.000^{.00} (ora € 76.000);
 - b) aumentare l'importo minimo erogato a € 56.000^{.00} (ora € 54.000) per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del Dipendente e che risulti a suo carico. La cifra suddetta (punto b) viene aumentata a € 110.000^{.00} (ora € 108.000,00) per ciascun figlio fino al compimento del decimo anno di età ed a € 78.000^{.00} (ora € 76.000) per ciascun figlio di età compresa fra i 10 e 18 anni di età.

Le attuali coperture assicurative accessorie, T.C.M., I.P.M. e infortuni dovranno essere garantite dall'Azienda estrapolandole dal Fondo Pensione dei Dipendenti.

Prevedere la possibilità di rinunciare alla copertura T.C.M.

Prevedere la possibilità di riscossione della propria pensione vitalizia complementare con la tariffa *"rendita certa a 10 anni e successivamente vitalizia rivalutabile"*; la nuova opzione riconoscerà l'assegno agli eredi (beneficiari designati) nel caso di decesso limitatamente al periodo sicuro di 10 anni.

POLIZZE DIPENDENTI (art. 16)

Polizza Auto

Applicare lo sconto consigliato, proposto alle Agenzie per le polizze nuove e per i rinnovi, in aggiunta alle condizioni di tariffa vigenti e fruibili dal personale dipendente.

Ramo Vita

Possibilità per i familiari di stipulare P.I.P. - Piani di Investimento Personale - alle condizioni previste per i dipendenti del Gruppo nell'adesione al Fondo Pensione.

Eliminare i limiti economici sulle gestioni separate (es.: premio massimo per Futuro Reale).

TRATTAMENTO IN TRASFERITA (art. 18)

- Indennizzare il disagio della trasferta, fuori dal Comune sede di lavoro e senza pernottamento, con € 25.⁰⁰.
- 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).
- Adeguare le diarie a:
 - o € 31.⁰⁰ (ora € 28) senza pernottamento;
 - o € 62.⁰⁰ (ora € 56) se la trasferta comporta pernottamento.
- Adeguare l'importo per il pernottamento a € 55.⁰⁰ (ora € 50).

AUTO AZIENDALE (art. 18 bis)

- Estendere l'assegnazione dell'auto aziendale al personale che effettua almeno 12.000 chilometri annui.
- Nell'ambito di tale assegnazione, la Società avrà cura di individuare primarie condizioni ed elevati standard qualitativi nella fornitura delle autovetture, della relativa manutenzione e degli altri servizi, con particolare riferimento agli aspetti riconducibili alla sicurezza.
- Prevedere la copertura assicurativa tutela legale.
- Aumentare lo scostamento consumi di carburante al 15% (ora 10%).

INDENNITA' LOCALI SOTTERRANEI (art. 22)

Adeguaire l'indennità al personale che presta servizio nei locali sotterranei a € 1.200^{.00} annue (ora € 929^{.62}).

PARI OPPORTUNITA' (art. 25)

- Recepire il contenuto della dichiarazione congiunta in materia di molestie sessuali del 14 giugno 2019.
- Prevedere un impegno delle Parti a trovare soluzioni per ridurre e, ove possibile, eliminare le diversità presenti in azienda (genere, disabilità, orientamento sessuale, età, ecc.). A tal fine prevedere un incontro annuale tra Direzione Generale e OO.SS. che servirà a registrare i progressi avvenuti in materia nel corso dell'anno.

MOBILITA' SOSTENIBILE (art. 29)

- Implementare soluzioni che facilitino ed incentivino anche "economicamente" la mobilità sostenibile con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone (bike e walking to work).
- Aumentare il rimborso per l'abbonamento annuale ai mezzi pubblici di trasporto al 50% (ora 40%).
- **Per i funzionari:** stanziamento di un fondo annuo ripetibile di € 50.000^{.00} per sostenere l'acquisto di veicoli di trasporto ecologici (elettrici/ibridi/non inquinanti). La somma erogata ad ogni singolo richiedente sarà pari al 30% del prezzo di acquisto documentato e con il massimo di € 500^{.00}. Ogni singolo funzionario potrà presentare una sola richiesta nell'arco della durata del vigente C.I.A.

LONG TERM CARE (all.to H)

Aumentare la rendita L.T.C. prevista dall'art. 86 del vigente C.C.N.L. del 50% (oggi l'assegno annuo è pari € 13.453).

POLIZZA MALATTIE (all.ti G/1 e G/2)

Per tutto il personale:

- Aumentare i massimali per anno assicurativo e per nucleo familiare di € 50.000.⁰⁰ (ora € 250.000 per i funzionari e € 100.000 agli impiegati fino al 6° liv.).
- Integrare, ved. la garanzia 2.30, - rimborso spese durante il ricovero con intervento chirurgico in Day Hospital, alle spese sostenute nei 90 giorni precedenti il ricovero e nei 120 giorni successivi.
- Aumentare il massimale per prestazioni sanitarie domiciliari ed ambulatoriali di € 400.⁰⁰ e, per i nuclei familiari con più di tre aderenti, di ulteriori € 300.⁰⁰.
- Eliminare la necessità di documentare il ricovero con la *cartella clinica*. Qualora venga richiesta la spesa relativa sarà rimborsata.
- Aumentare il massimo indennizzo per cure odontoiatriche di € 500.⁰⁰ (ora € 4.000) e ridurre lo scoperto al 25% (ora 30%).
- Distinguere la lente da vista dalla lente a contatto e, per quest'ultima, prevedere un massimale annuo anche in assenza del cambio visus
- Introdurre un massimale di € 1.000.⁰⁰, aggiuntivo a quello previsto per le prestazioni domiciliari, dedicato alle spese per protesi acustiche, oculari, ortopediche;
- "**Check-up**":
 1. possibilità dal 50^{esimo} anno di effettuarlo *annualmente*;
 2. prevedere l'ecografia mammaria;
 3. prevedere l'ecocardiogramma e l'ecodoppler carotideo (TSA).
- Estendere a favore del dipendente che va in quiescenza la copertura malattie alle condizioni esistenti per il dipendente in servizio. La polizza dovrà valere per il pensionato e il coniuge (ovvero il convivente more uxorio) per i **tre** anni solari successivi alla data di pensionamento.

Per i Funzionari

- Elevare i massimi indennizzi per il trasporto in ambulanza ad € 2.000.⁰⁰ (ora € 1.678.⁴⁸) ed in eliambulanza ad € 8.000.⁰⁰ (ora € 6.197.⁴⁸).
- Elevare il limite di età per gli occhiali ai figli a 21 anni.

ADEGUAMENTO AL C.C.N.L.

Estendere gli istituti previsti per i *Funzionari* a tutte le figure dell'Area "Quadri" CCNL.

RICHIESTA SPECIFICA PER
I DIPENDENTI DI REALE IMMOBILI E REALE ITES.

A tutto il personale non conferito di Reale Immobili e di Reale ITES: Ridurre l'ipoteca accesa per il mutuo casa all'importo del prestito.

A tutto il personale conferito di Reale Immobili: Tenere indenne i dipendenti dagli oneri economici derivanti dal diverso trattamento previsto dalla normativa fiscale del premio di produttività variabile accreditato rispetto al trattamento del premio stesso corrisposto in Reale Mutua.

Al personale conferito di Reale ITES: Ristabilire il riferimento normativo della reperibilità (all.to B3 del C.I.A. 2/12/2014).

A tutto il personale non conferito di Reale ITES: estendere il parcheggio funzionari agli aventi sede di lavoro fuori dal Comune di Torino.

DECORRENZA E SCADENZA (art. 30)

Dal 1° luglio 2019 al 30 giugno 2022.

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