

# Firmata l'ipotesi di rinnovo 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**

- 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;
- tolta 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 psicosociali 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 TRASFERTA**

- **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 RC auto** 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 riparametrazione 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.**

**Alleghiamo 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**