



Nelle giornate del 1, 4 e 5 luglio è proseguito il confronto con la Direzione per cercare di definire l'accordo per il rinnovo del CIA.

In questo ambito sono stati fatti alcuni **importanti passi in avanti** nella giusta direzione, sia sul piano normativo che su quello economico.

Di seguito elenchiamo tali avanzamenti:

In merito alle **Auto aziendali** e alle problematiche sollevate da parte sindacale, sono state individuate le seguenti soluzioni:

- **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 euro (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.

Polizze dipendenti

- lo sconto per la polizza auto passa dal 56,25% al 61,5%, che corrisponde ad un aumento dello sconto superiore al 9%;
- al personale inquadrato VI° LIV. Quadro vengono estese le condizioni della garanzia kasko previste per i funzionari;
- è stata riconosciuta la possibilità di stipulare Piani di Investimento Personali oltre che per i familiari a carico anche per quelli presenti nello stato di famiglia.

Mutuo casa

- Disponibilità a concedere un mutuo trentennale per i 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.

Mobilità sostenibile

- viene creato un fondo 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.

Economico

- PAP fisso aumento complessivo di € 300 (IV° LIV. 7 classe) dal 2023;
- PAP variabile aumento di € 450 (IV° LIV. 7 classe) dell'attuale tetto massimo previsto che passa così da € 1800 a € 2250;
- Una Tantum è stato proposto un importo per il IV° LIV. 7 classe di € 1200 da riparametrare, con una modalità più favorevole: ai lavoratori sino al IV° Livello spetterà -infatti- l'importo corrispondente a quelli del V° LIV. medesima classe, pari a € 1334.

Alloggi in locazione

Purtroppo l'Azienda continua a non voler garantire i Dipendenti rispetto a un aumento delle tariffe sui canoni degli alloggi in locazione, aumento che deriverebbe dalla modifica del modello di calcolo da lei richiesto. Nonostante le RSA si siano rese disponibili a rivedere tale modello e, anzi, abbiano individuato soluzioni funzionali ed efficaci che l'Azienda non era invece stata capace di trovare, la stessa non ha voluto farsi carico delle situazioni nelle quali i Dipendenti locatari subirebbero un significativo aumento del canone mensile dall'attuazione del nuovo modello.

Tale impostazione è stata rispedita al mittente in quanto disfunzionale, inaccettabile e provocatoria.

Riteniamo che ci siano i presupposti per provare, nel corso dei prossimi incontri, a chiudere definitivamente questa difficile trattativa. C'è però bisogno di un diverso atteggiamento al tavolo da parte della Direzione e di concrete disponibilità a soluzioni di mediazione sui punti di carattere economico e normativo ancora irrisolti.

Il Contratto Integrativo Aziendale è una nostra assoluta priorità, in quanto garanzia di diritti e retribuzioni. Non possiamo più accettare ritardi nel rinnovo dello stesso e non sono più sostenibili le incomprensibili e pretestuose indisponibilità che continuiamo a sentire al tavolo. **Chiediamo alla Direzione di essere coerente con le sue dichiarazioni valoriali di attenzione alle persone e la invitiamo ad attingere a parte dei cospicui profitti, incamerati negli ultimi anni, e finalmente redistribuirli alle colleghe e ai colleghi che con il loro lavoro li hanno resi possibili.**

Nel caso l'Azienda continuasse a restare sorda a queste necessità, metteremo in atto tutte le iniziative di mobilitazione necessarie a garantire i diritti delle persone che rappresentiamo.

Il prossimo incontro è previsto per il giorno 13 luglio.



Gruppo Reale: vogliamo il contratto

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