

La Società Reale Mutua di Assicurazioni è la più grande compagnia assicurativa italiana costituita in forma di mutua. Autorizzata all'esercizio dell'assicurazione, nelle varie forme e in tutti i rami danni e vita, il suo business riguarda l'offerta di servizi assicurativi e di soluzioni innovative per individui, famiglie, imprese e professionisti. La Società evidenzia una solidità tra le più elevate del mercato, testimoniata da un indice di solvibilità che si attesta, a fine 2013, al 463%. Con circa 1.300 dipendenti e 340 agenzie, Reale Mutua è anche capofila di un Gruppo presente in Italia e in Spagna, che impiega 3.000 persone e tutela circa tre milioni e mezzo di assicurati, avendo attestato nel 2013 una raccolta premi di oltre 3,5 miliardi di euro.

È in questo contesto che si inserisce il recente rinnovo sottoscritto il 10 giugno 2014 dalla direzione d'azienda con le rappresentanze sindacali della FISAC/CGIL, FIBA/CISL, UIL.CA., FNA, SNFIA.

La Reale Mutua e le R.S.A., al primo punto, concordano «sull'importanza decisiva di salvaguardare l'occupazione come valore umano e patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo dell'Azienda»; tali le premesse alla base dell'impegno da parte della Società a garantire che le assunzioni di nuovo personale, siano effettuate preferibilmente con contratto a tempo indeterminato. L'attenzione rivolta allo sviluppo organizzativo e alla crescita professionale dei propri dipendenti determina la definizione di un preciso programma formativo dedicato. In tale direzione «le parti convengono sull'opportunità di promuovere iniziative in materia di formazione, al fine di favorire la crescita e lo sviluppo professionale dei lavoratori/lavoratrici» finalizzate a consolidare e valorizzare le competenze degli stessi, garantendo la completa parità di genere.

In materia di difesa della salute, le parti concordano che le condizioni di lavoro devono essere sempre monitorate e «ferme le disposizioni di cui all'art. 172 e ss. del d.lgs. n. 81/2008 in tema di visite mediche per lavoratori/lavoratrici ivi indicati, è prevista una specifica visita oculistica ogni sei mesi anche per i lavoratori/lavoratrici che operano in modo significativo e continuativo, ancorché non prevalente, su apparecchiature elettroniche con video, su richiesta degli interessati». Parimenti, per i lavoratori/lavoratrici che operano con prevalente attività alle macchine del centro stampa è prevista una visita audiometrica su richiesta ogni sei mesi. Tutte le suddette visite sono a carico dell'azienda.

In materia di orario di lavoro, con una particolare attenzione alle politiche per la conciliazione vita lavoro, le parti promuovono buone prassi di flessibilità oraria per tutta la vigenza del contratto integrativo aziendale. Nel dettaglio, il dipendente in possesso di

specifici requisiti, previo accordo con il diretto responsabile, può richiedere la personalizzazione dell'orario di lavoro scegliendo tra la «personalizzazione con differente distribuzione oraria o personalizzazione con riduzione oraria» ovvero la «personalizzazione con banca del tempo». Il presente istituto potrà «riguardare il 10% dei/delle dipendenti a tempo indeterminato in servizio sino al 31/12 dell'anno precedente, di cui il 30% ha facoltà di richiedere una riduzione di orario». Ancora, le parti s'impegnano a contenere il ricorso al lavoro straordinario e a monitorarlo per tutta la vigenza del contratto integrativo.

L'accordo stabilisce che «il lavoratore in effettivo servizio da almeno un anno ha diritto ad una **aspettativa della durata massima di 4 mesi** da usufruire in un'unica soluzione oppure con frazionamento sino a quattro periodi, ciascuno di durata minima di 7 giorni di calendario». La stessa può essere richiesta trascorsi almeno due anni dalla precedente.

Importanti incentivi sono previsti in materia di permessi per lavoratori/lavoratrici studenti. L'obiettivo sembra essere quello di favorire l'accesso a percorsi di studio universitari ovvero di studio secondari; rispettivamente, per i primi, saranno concessi 15 giorni lavorativi retribuiti solo se l'esame risulterà superato ovvero ulteriori 3 giorni retribuiti per esami superati con una valutazione pari o superiore al 24 unitamente a 20 gg per la tesi di laurea; nel secondo caso previste le stesse tempistiche rapportate al superamento dell'anno scolastico e ad una buona media di uscita dal percorso di studio. Previsti incentivi anche per la preparazione ad esami per l'abilitazione all'esercizio della professione.

La parti firmatarie convengono nel considerare una maggiore apertura rispetto alla concessione dell'orario di lavoro part-time. Nel dettaglio, l'art. 8 dell'accordo, prevede specifici casi per i quali possa essere fatta richiesta da parte del dipendente. Quest'ultima richiesta dovrà essere presa in carico e valutata della Società previa la presenza di reali motivazione atte a giustificare la sopravvenuta necessità.

Pe quanto attiene la legge n. 297 del 25 settembre 1982 in materia di anticipazione del TFR, ad integrazione e parziale modifica, si conviene che il limite del 70% ivi previsto è elevato al 90%; tale incremento giustificato da casi di particolare necessità puntualmente definiti.

L'accordo prevede poi una serie di ulteriori interventi a sostegno del dipendente. Nello specifico, le parti si dimostrano particolarmente sensibili alle esigenze del personale in tema di «accesso all'acquisto della casa di abitazione per uso proprio e della propria famiglia» mettendo a disposizione la possibilità di finanziamento attraverso il Mutuo Casa ex art. 9. Rimanendo in tema di

casa, «compatibilmente con le esigenze proprie e del Gruppo, la Società agevolerà i propri dipendenti nell'assegnazione degli alloggi di proprietà di Reale Immobili S.p.a.» in materia di locazione.

«Al fine di promuovere un sempre maggior coinvolgimento del personale nello sviluppo e nella competitività della Società» l'intesa prevede una articolazione del premio aziendale di produttività in cifra fissa e variabile. Il primo è la risultanza degli importi definiti in specifiche tabelle riportate nel C.I.A. considerando due variabili: livello contrattuale e classe di anzianità. La seconda tipologia, ovvero quello variabile, è strettamente **«correlato all'andamento di produttività realizzato nell'anno precedente a quello della corresponsione»** secondo formule definite nell'accordo stesso.

Molti gli interventi in materia di welfare. In tale prospettiva si inseriscono interventi relativi la previdenza complementare ovvero «una polizza vita ad integrazione del trattamento previsto dal fondo pensione dei dipendenti del gruppo reale mutua per gli iscritti con la qualifica di “nuovi iscritti”». Ancora, è prevista una cassa di assistenza dei dipendenti Reale Mutua atta a garantire al dipendente che vi aderisca una copertura malattie anche in favore dei suoi familiari, tramite un contributo annuo dovuto trattenuto sulla retribuzione pari agli importi stabiliti dall'accordo ex art.15.

Le parti concordano di istituire una politica finalizzata all'erogazione di prestiti in favore dei dipendenti destinati all'acquisto dell'auto, qualora quest'ultima sia utilizzata per ragioni di servizio. Il prestito garantito dal TFR maturato sarà concesso fino ad un massimo di € 22.000,00 nel limite della spesa effettivamente sostenuta. **Ancora, prestiti saranno garantiti anche per gravi motivi nonché ristrutturazione alloggio facendo leva su due fondi stanziati da destinare a prestiti in favore del personale.**

Particolare attenzione è dedicata alle pari opportunità; in tal senso è istituita una commissione incaricata al monitoraggio degli aspetti della vita lavorativa relativi all'utilizzo professionale ed al coinvolgimento nei processi formativi promuovendo azioni positive per il personale femminile.

L'accordo tocca temi di mobilità sostenibile in un'ottica di costante attenzione all'ambiente. In tal senso promuove politiche finalizzate ad incentivare forme di trasporto a basso impatto ambientale alternative all'utilizzo dell'automobile; in questo contesto si inseriscono forme di «rimborso abbonamento annuale dei mezzi pubblici di trasporto» ovvero «rimborso *bike sharing* in favore dei dipendenti con sede di lavoro in Torino».

Roberta Monte

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@monte_roberta

Scarica il pdf 