Nel tardo pomeriggio di ieri la **RSA** della **Fisac** ha raggiunto l'intesa con la **Direzione** di **Banca Reale** ed ha siglato il rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale** e degli **Accordi a Latere**. Lunga è stata l'attesa per le lavoratrici ed i lavoratori della banca del Gruppo ma l'impegno a realizzare una *trattativa breve* è stato rispettato dalle parti. Di seguito le principali novità:

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

L'Azienda ha recepito 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 Banca Reale e nel Gruppo e alle tematiche relative alla responsabilità sociale d'impresa;

INDENNITA' MODALI

Viene riconosciuta l'indennità prevista dal CCNL Abi alle persone addette per almeno 5 giorni – anche non continuativi – al servizio di cassa;

MUTUI

L'importo massimo ottenibile è stato aumentato a 200.000€ per i mutui a tasso variabile (20.000€ verranno aggiunti con Euribor 3 mesi + 0,90% di spread). Sempre per il mutuo variabile la durata massima viene portata a 25 anni;

POLIZZA VITA CASO MORTE

Si passa da 2 a **3 volte la RAL** con un minimo di **70.000€.** A ciò verranno eventualmente aggiunti 30.000€ per ogni familiare a carico, che diventano 40.000€ per figli minori di 10 anni, 35.000€ per età compresa fra i 10 ed i 18 anni.

POLIZZA INFORTUNI

Massimale caso morte aumentato del 27%, del 21% in caso di invalidità permanente;

ASSISTENZA MALATTIE

Massimale per i ricoveri aumentato a 140000€. La diaria passa a 200€, 100€ per i day hospital. Il contributo per l'intervento correttivo della miopia passa al 70%, con il limite di 1700€ per occhio.

Nessun importo minimo cumulativo per il rimborso dei ticket del SSN. Viene istituito un contributo pari a 300€ per la **cura delle psicosi**, delle sindromi nevrotiche e caratteriali.

Viene istituito il *check-up* completo ogni due anni per i dipendenti.

Dentarie: dal 1/1/2019 il massimale per il nucleo passa a 2600€. A decorrere dalla stessa data il massimale per l'assicurato dipendente passerà a 2700€ ed a 3100€ per il nucleo qualora ci si rivolga al network convenzionato Blue.

Con l'utilizzo delle strutture in convenzione si prevede anche **l'accesso in forma diretta**! Su questo l'azienda darà istruzioni a breve.

BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA

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

ORARIO FLESSIBILE

Le fasce di flessibilità **vengono ampliate**, prevedendo anche una flessibilità in **uscita**. La nuova articolazione sarà quindi la seguente: 08.15/9.00 in ingresso e 16.45/17.30 in uscita.

A partire dal mese di aprile p.v. ci sarà anche una **flessibilità per le persone impiegate a tempo parziale** (15 minuti).

PERMESSI COMPENSATIVI

I permessi compensativi (eccedenze del flessibile) saranno utilizzabili con un massimo di 3 ore e la loro scadenza viene portata al 31/12.

LAVORO AGILE

Introduzione in via sperimentale della modalità di lavoro a distanza (smart-working). Potranno accedervi sia le aree professionali che i quadri direttivi, fino ad un massimo del **12%** dei lavoratori a cui si applica. 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. Al momento è escluso dalla sperimentazione il personale delle filiali. Per quanto riguarda il Servizio Clienti e la Raccolta Ordini, invece, verrà effettuato uno studio di fattibilità che dovrà dare dei risultati entro il 31/3/2019.

È previsto un tetto massimo di 6 giorni al mese. 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 dal lunedì al venerdì.

BANCA DEL TEMPO

Viene istituita in via sperimentale e per la prima volta nel Gruppo una Banca del Tempo grazie alla quale sarà possibile cedere in modo solidale giornate di ferie e riposi per colleghe e colleghi che si trovassero ad averle esaurite e ne avessero bisogno per dedicarsi alla cura dei familiari. L'Azienda contribuirà con un numero di ferie/ore pari a quelle donate dai dipendenti;

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Riduzione ad un anno dell'anzianità di servizio per poter aderire agli istituti di: buone prassi, mutuo casa e prestiti;

MOBILITA' SOSTENIBILE

Il rimborso per gli abbonamenti annuali al trasporto pubblico dal 1° marzo p.v. passa al **40%**. 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

È 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

Premio Aziendale: Fascia 1, aumento di 50€. Fascia 2, aumento di 150€ (a regime 180€ nel 2019) e Fascia 3, aumento di 200€ (a regime 230€ nel 2019). Come sempre gli importi di cui sopra sono lordi e riferiti alla III Area 4° Livello.

La normativa relativa al premio 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.

Welfare

In presenza di aumento degli indicatori di produttività sarà altresì possibile optare per l'erogazione di "pacchetti welfare" al posto del denaro. Si tratta di servizi orientati all'istruzione, all'assistenza familiare, alla cultura e tempo libero, alla previdenza complementare e ai buoni acquisti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'Azienda verserà nel Fondo Teseo un contributo pari al 4,25%, che diventerà il **4,50% a partire dal 2019**

UNA TANTUM

Due tranches da 150€ verranno erogate nella mensilità di marzo 2018 e marzo 2019.

Basta scorrere l'elenco delle conquiste per avere l'idea di cosa ha prodotto la contrattazione. Non sfuggirà a nessuno quanto ancora una volta sia stato riconosciuto il ruolo dei lavoratori al tavolo della trattativa. **Riteniamo di poter affermare che questo rinnovo segna un ulteriore decisivo passo nella riduzione delle disuguaglianze fra i lavoratori del Gruppo. Un autentico successo per i lavoratori e per il sindacato.**

Stiamo organizzando l'assemblea in cui l'accordo verrà illustrato nel dettaglio e sottoposto al voto. Contiamo di poter raggiungere per la prima volta anche i colleghi delle filiali in streaming. Vi aggiorneremo quanto prima sulle modalità

previste.