

Nella giornata del 21 dicembre, abbiamo sottoscritto accordi inerenti le Divisioni Delocalizzate di Vigilanza, il Welfare aziendale, l'Efficienza aziendale, la Rappresentatività sindacale.

**La Fisac CGIL ha scelto di firmare gli accordi viste le migliorie apportate a vantaggio dei colleghi, a seguito di nostre molteplici sollecitazioni.**

Riepiloghiamo sinteticamente gli elementi salienti di ciascuna tematica, rinviando per maggior dettaglio ai testi degli accordi, disponibili [sul nostro sito internet](#).

### **DIVISIONI DISTACCATE DI VIGILANZA**

La **soglia dei 7 addetti** verrà calcolata solo al momento della chiusura e **vi concorreranno** non solo i dipendenti che avranno scelto di rimanere presso l'unità ma **anche quelli che hanno optato per il telelavoro**.

Il **telelavoro** verrà accordato con **durata biennale** e sarà garantito il rinnovo per il biennio successivo. I **rientri mensili** per i colleghi in **telelavoro** vengono portati, facoltativamente, **da 4 a 2 giorni**, con la possibilità di fruire dei due giorni anche in modo "consecutivo".

### **WELFARE AZIENDALE, STRUTTURE PEDAGOGICHE DELLA BANCA E CASC**

È stata **rivista la tabella degli importi erogati nell'ambito dei Flexible benefits** relativi all'introduzione del Welfare aziendale.

In particolare, è stata accolta la nostra proposta di rivedere in modo **più vantaggioso le somme destinate ai figli dei dipendenti iscritti all'Università** e più in generale quelle destinate all'**istruzione**.

È stato altresì **rivisto il contributo per i figli dei dipendenti tra i 3 e i 6 anni** e quello per i pensionati, **non più legato al sistema**, poco efficace, **del "bonus"**.

Molto positiva, a nostro avviso, è **l'introduzione della possibilità di spendere gli importi erogati non solo tramite "offerte" del portale, ma anche come rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente**, seppur nei casi previsti dalla normativa fiscale.

Questa possibilità sembra in parte superare, a nostro avviso, le più volte richiamate perplessità sul funzionamento del portale e sull'offerta di servizi in esso inclusa.

Importante è anche la **previsione di adeguamenti periodici degli importi erogati**, sulla base dei parametri economici prevalenti, come la nostra O.S. aveva suggerito.

Per il funzionamento delle iniziative di carattere culturale e sportivo del CASC è stata **mantenuta la somma**

**attualmente stanziata dalla Banca, oltre alle quote associative, fissando uno stanziamento minimo complessivo derivante dalla loro somma, garantito dalla Banca:** questo dovrebbe continuare a garantire la fondamentale **funzione aggregativa** per i colleghi.

Sul **futuro riassetto del CASC** è stata prevista la creazione di una **“commissione mista” Banca-Organizzazioni Sindacali** (per le sole OO.SS. firmatarie) **per definire una proposta da esaminare successivamente al tavolo negoziale:** la **Fisac CGIL** ha ritenuto **fondamentale garantire la propria partecipazione, a tutela dei colleghi.**

La previsione di incrementare le rette delle **strutture pedagogiche della Banca** è stata trasformata **da una “certezza” in una “possibilità di aumento graduale”** e non ha previsto l'introduzione di importi fissati.

#### **EFFICIENZA AZIENDALE**

Per il 2018 la componente retributiva legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia (pari all'**1,6% del monte salari** 2017) viene così erogata:

- una somma **una tantum** pari allo **0,9% (corrispondente all'1,27 dello stipendio annuo lordo);**
- una **strutturalizzazione pari allo 0,4%**, con effetto dall'1.1.2019.

La restante quota dell'efficienza, pari allo **0,3%** verrà invece destinata al **finanziamento del fondo per la Lump Sum** per i colleghi post '93 aderenti.

La Fisac CGIL ribadisce la propria **contrarietà al meccanismo di alimentazione della Lump Sum**, per la modifica del quale la Fisac CGIL continua la battaglia nell'interesse di tutti i Colleghi.

Si tratta infatti di un meccanismo che - tra l'altro - **lede gli incrementi retributivi di tutti i Lavoratori** ed è comunque **insufficiente a garantire** in modo certo e stabile nel tempo la creazione di una **liquidazione di ammontare adeguato a favore dei “post '93”**.

Alla luce delle critiche espresse abbiamo introdotto una **dichiarazione a verbale** ad hoc.

Abbiamo comunque ritenuto che la **strutturalizzazione dello 0,4% della produttività costituisca un vantaggio oggettivo, immediato e duraturo per i colleghi.**

La liquidazione della somma avrà luogo nel mese di febbraio e comunque non oltre il mese di marzo 2019.

#### **RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE**

La Banca ha accolto la nostra istanza di prendere in seria considerazione la definizione di una nuova Convenzione per i diritti sindacali. Sulla base di questo, negli accordi è stata concordata una sede tecnica, entro marzo, per valutare le modifiche da apportare.



## **SERVIZIO BANCONOTE**

È stato **elevato da 1 a 5 euro l'importo giornaliero del compenso per team leader** presso il Servizio Banconote, a decorrere dall'1.10.2018. Tale importo sarà aggiornato a partire dal 2020.

Inoltre, è stato introdotto un **meccanismo di calcolo della produttività aziendale** che consente – anche – ai **giovani neoassunti presso il Servizio BAN** di **beneficiare della stessa** pure in presenza di una presa di servizio in corso d'anno.

Roma, 22 dicembre 2018

La Segreteria Nazionale