

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