

La CGIL è il sindacato più apprezzato. Parola di CISL

La ricerca risale a circa 2 anni fa, ma i dati sono talmente clamorosi che vale comunque la pena di diffonderli.

Alla fine del 2015 la CISL ha commissionato una ricerca, *"L'immagine del Sindacato"*, finalizzata a valutare il gradimento di lavoratori e pensionati nei confronti delle organizzazioni sindacali. L'indagine è stata svolta su un campione di mille lavoratori e pensionati iscritti e presentata in occasione della Conferenza Nazionale Organizzativa Programmatica della CISL apertasi il 16 novembre 2015 a Riccione.

La ricerca ha rivelato che è la Cgil il sindacato più apprezzato dai lavoratori.

La Cgil incassa voti da 6 a 10 (quindi sufficienza piena) dal **64,8** per cento dei lavoratori dipendenti, la Cisl si situa al **61,3** per cento, la Uil si attesta al **52,8** e Confindustria al **47,4**.

La ricerca rivela poi che quasi il 40 per cento dei lavoratori dipendenti ritiene di ricevere servizi di valore economico superiore al valore dell'iscrizione.

Sono iscritti a una sigla tre lavoratori su dieci, mentre uno non lo è ora ma lo è stato in passato. Generale è anche l'apprezzamento per l'attività sindacale: solo il 7 per cento di chi è iscritto non è intenzionato alla conferma, mentre il 10 per cento di chi non lo è vorrebbe farlo. Per quanto riguarda invece la facilità di ricevere l'invito a iscriversi, in cima alla classifica si trovano pubblico impiego e lavoratori ultra-quarantenni con contratto a tempo indeterminato; in fondo gli under 40 con altri tipi di contratto.

L'indagine evidenzia altri aspetti molto interessanti. Il 54 per cento dei lavoratori dipendenti vuole che le parti sociali si occupino di questioni generali, quali lo sviluppo, l'occupazione, le pensioni e la sanità. Circa la metà del campione è convinto della validità e necessità del contratto nazionale, ma la percentuale decresce con l'età: i giovani, infatti, sono più attenti alla contrattazione aziendale.

Infine, il rapporto tra governo e parti sociali: il 76 per cento preferisce il dialogo, mentre il restante 24 è più favorevole allo scontro.

Fonte: **Ufficio Stampa CGIL Siena.**

[Link all'articolo originale.](#)

Tre banche multate per comportamenti scorretti

L'Antitrust ha multato per complessivi 11 milioni di euro BNL, Intesa Sanpaolo e Unicredit per comportamenti scorretti legati all'anatocismo, ovvero la pratica di conteggiare ai correntisti debitori i cosiddetti "**interessi composti**", calcolati anche sulle somme derivanti da precedenti capitalizzazioni.

Tale prassi è esplicitamente vietata dalle norme introdotte prima dalla legge di Stabilità del 2014 e poi dal successivo Decreto Banche, che però consente ancora agli Istituti Bancari di conteggiare l'anatocismo annualmente **previa autorizzazione scritta del cliente.**

I tre istituti sono stati sanzionati per aver adottato

“modalità aggressive” per spingere comunque i clienti ad autorizzare l’addebito degli interessi da anatocismo. Per ottenere il consenso hanno adottato strategie fraudolente sia sui canali fisici (posta e filiali) che sull’Internet banking con l’uso di comunicazioni personalizzate precompilate, email e pop-up nella home page delle aree clienti. In questo modo, non solo al debitore è stato negato il diritto di dire no, ma le banche non hanno mai spiegato chiaramente ai clienti **la possibilità di tenere in piedi il rapporto anche in caso di mancato consenso.**

Una volta di più viene confermato che agire nel pieno rispetto delle norme, oltre ad essere moralmente doveroso, **rappresenta il modo migliore per tutelare il posto di lavoro e l’azienda per la quale si lavora.**

Ribadiamo l’invito a tutti i lavoratori a contattare tempestivamente i propri rappresentanti sindacali nell’eventualità dovessero ricevere pressioni per agire in modo irregolare.

Articoli correlati:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/con-la-fisac-contro-le-pressioni-commerciali.html>

Ag. Entrate Riscossione. Rinnovo RSA provinciale

Nella mattinata di ieri, 15 novembre, si è svolta presso la Camera del Lavoro di Avezzano l’Assemblea organizzativa

provinciale della Fisac/Cgil presso l'Agencia delle Entrate Riscossione.

Alla relazione introduttiva di **Maurizio Favaloro**, in rappresentanza della segreteria uscente, hanno fatto seguito gli interventi degli ospiti presenti:

- **Alessandra Genco**, coordinatrice A.D.E.R. Abruzzo e membro della Segreteria Nazionale
- **Luca Copersini**, segretario provinciale Fisac/Cgil L'Aquila
- **Umberto Trasatti**, Segretario Generale CGIL per la Provincia dell'Aquila

Gli interventi, ed il successivo dibattito, hanno avuto per oggetto lo stato delle trattative per il rinnovo del CCCL ed il confronto in corso tra Sindacati e Governo relativamente a pensioni e Legge di Stabilità.

Al termine del dibattito si è proceduto all'elezione del Segretario RSA. L'assemblea, all'unanimità, ha votato per la riconferma della Segretaria uscente, **Alessandra Tollis**.

Al momento dell'elezione la riconfermata Segretaria non era presente per motivi di salute; non le è stato quindi possibile procedere alla nomina della nuova segreteria, i cui componenti saranno resi noti in un secondo momento.

**BCC: trattative sospese.
Priorità al problema dei**

Licenziamenti

Le Segreterie Nazionali ritengono prioritario ricomporre la situazione che si è determinata in Federveneta e sospendono le trattative con Federcasse sui temi posti all'ordine del giorno.

Si è tenuto nel pomeriggio di ieri un incontro tra le Segreterie e i Coordinatori Nazionali del settore Credito Cooperativo con Federcasse, presente il Presidente della Delegazione Negoziale dottor MATTEO SPANO'.

Le OO.SS. hanno ritenuto necessario sospendere il confronto sui temi posti all'ordine del giorno, rappresentando la necessità di trattare con priorità la vicenda inerente ai due licenziamenti, non a carattere disciplinare, che è occorsa in Federazione Veneta.

Le Segreterie Nazionali hanno auspicato e richiamato alla delegazione di Federcasse la necessità di un intervento a livello di Sistema che possa aiutare a ricomporre la delicata situazione in tempi brevi.

E' del tutto evidente che il tavolo sindacale nazionale è fortemente preoccupato dal l'evolversi non positivo della situazione ed è pronto, per quanto riguarda le OO.SS. ad assumere le proprie responsabilità nel tentativo precipuo di far rientrare questo inedito caso di licenziamento plurimo collettivo, non a carattere disciplinare.

In attesa degli sviluppi del previsto incontro in Federazione Veneta di giovedì 16 c.m., viene confermata la manifestazione sindacale, indetta a sostegno dei due Colleghi licenziati, di venerdì 17 a Padova presso la sede della Federazione Veneta stessa.

Roma 15 novembre 2017

Scarica il volantino originale

Articoli correlati:

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/federazione-veneta-bcc-licenza-due-lavoratori-la-fisac-cgil-chiede-il-rispetto-degli-accordi.html>

Cassa Mutua Nazionale BCC: richiesta on-line anticipo spese di ricovero

Continua il lavoro di implementazione delle funzionalità del sito WEB di Cassa Mutua Nazionale che, in poco meno di un anno, è stato dapprima innovato nella sua veste grafica, per poi dare avvio al progetto “interazione da parte dei destinatari”, e che dal 7 Novembre 2017 offre la possibilità di inoltrare on line la richiesta di anticipo spese di ricovero ospedaliero (art. 5.4 del Nomenclatore 2017).

Queste innovazioni consentiranno tempi di risposta più brevi alle richieste degli assistiti e si aggiungeranno, migliorandolo, all’altissimo livello di assistenza e consulenza che le lavoratrici ed i lavoratori della Cassa Mutua Nazionale da sempre svolgono verso i destinatari.

Ricordiamo che tutto quanto sopra detto è fruibile esclusivamente accedendo all'area riservata del sito web di Cassa Mutua Nazionale. L'accesso è subordinato alla registrazione sul sito da parte del destinatario; a tal fine, per coloro che non avessero ancora provveduto, si allega una **"breve guida per la registrazione al sito di Cassa Mutua Nazionale"**. Invitiamo tutti ad una celere registrazione per poter avere un completo accesso al sito di Cassa Mutua Nazionale.

In allegato troverete inoltre la **guida predisposta da Cassa Mutua Nazionale per supportare l'utente nell'utilizzo della "RICHIESTA DI ANTICIPO ON-LINE"**.

E' inoltre volontà di Cassa Mutua Nazionale, già dal prossimo anno, prevedere l'inserimento tramite il portale web delle richieste di rimborso di tutte le prestazioni sanitarie.

FISAC CGIL COORDINAMENTO CREDITO COOPERATIVO

creditocooperativo@fisac.it

www.fisac-cgil.it

Allegati:

Breve guida per la registrazione al sito di Cassa Mutua Nazionale

Guida richiesta anticipo online Cassa Mutua Nazionale

Come e quando si può essere

demansionati

A partire dal 25.06.2015 a tutti i lavoratori subordinati, **anche se assunti precedentemente a tale data**, si applica il nuovo art. 2103 c.c., come modificato dal Testo Unico di Riordino dei Contratti di Lavoro (D.Lgs. n. 81/2015).

La norma riguarda il cosiddetto *ius variandi*, vale a dire Il potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente la mansione del lavoratore, quindi anche **senza il consenso dell'interessato**.

Prima della riforma valeva il principio della **immodificabilità in peggio della mansione** e della **irriducibilità della retribuzione**. Per espressa previsione di legge, ogni patto contrario era nullo.

L'attuale testo dell'art. 2103 recita:

*Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, ovvero a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a quelle **mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte**.*

La parte in neretto ha sostituito la precedente formulazione, che parlava di **mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte**.

La modifica conferisce al datore di lavoro il diritto ad uno *ius variandi* (**unilaterale**) più ampio e più flessibile in quanto si supera la precedente necessità di individuare "mansioni equivalenti".

Con la precedente norma, infatti, in caso di contestazione da parte del lavoratore, il Giudice, per accertare la legittimità del cambio di mansioni non si limitava a verificare l'eguaglianza retributiva e la riconducibilità delle nuove mansioni al medesimo livello di inquadramento contrattuale, ma

si accertava che sussistesse l'equivalenza professionale. Oggi invece il datore di lavoro potrà assegnare unilateralmente il dipendente a qualsiasi mansione purché riconducibile allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, con riferimento solo alle declaratorie ed ai profili professionali del contratto collettivo.

Un esempio per chiarire meglio il concetto: un quadro direttivo potrà essere adibito a qualsiasi mansione, anche se precedentemente svolta da lavoratori con inquadramento inferiore, **purché i suoi nuovi compiti rientrino tra quelli che possono essere svolti da appartenenti alla categoria dei quadri direttivi.**

In caso di *“modifica degli assetti organizzativi che incidono sulla posizione del lavoratore”*, il datore di lavoro può assegnare a quest'ultimo mansioni appartenenti **ad un livello di inquadramento inferiore** purché rientranti nella medesima categoria legale.

Questo significa che, a seguito di modifiche dell'attività produttiva o dell'organizzazione del lavoro, il datore di lavoro può attribuire al lavoratore mansioni appartenenti ad un livello contrattuale più basso, **pur mantenendo il medesimo inquadramento.**

Le contrattazione collettiva potrà disciplinare ulteriori ipotesi nella quali il datore di lavoro sarà legittimato a demansionare, con i limiti di cui sopra, il lavoratore.

In questi casi il mutamento di mansioni deve avvenire con determinate garanzie:

1. Dev'essere accompagnato, **“ove necessario” dall'assolvimento dell'obbligo formativo** (la cui violazione, tuttavia, non determina la nullità della assegnazione);
2. Dev'essere **comunicato per iscritto “a pena di nullità”**;
3. **Non determina un abbassamento del livello di inquadramento;**
4. **Non può comportare una riduzione del trattamento retributivo.**

Queste garanzie, tuttavia, possono venire a mancare in situazioni particolari, come prevede il sesto comma del rinnovato art. 2103, che prevede la possibilità di sottoscrivere **accordi bilaterali** che comportino peggioramenti delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione. Ciò quando tali modifiche rispondano alla necessità:

1. Di conservare il posto di lavoro del dipendente
2. Di acquisire una diversa professionalità
3. Di migliorare le condizioni di vita personali.

Anche in questo caso facciamo un esempio. Un quadro direttivo preposto ad una filiale che viene soppressa potrebbe essere posto di fronte alla prospettiva di un trasferimento a centinaia di Km di distanza; in alternativa, l'Azienda potrebbe proporgli, **al fine di "migliorare le sue condizioni di vita personali"** un accordo bilaterale con il quale accetta un peggioramento dell'inquadramento e di conseguenza una retribuzione più bassa pur di restare nei pressi del Comune di residenza.

L'articolo 2103 regolamenta anche i casi in cui il lavoratore si trovi a svolgere mansioni superiori rispetto al suo inquadramento; in questo caso ha diritto al trattamento normativo ed economico corrispondente all'attività svolta.

L'assegnazione diviene definitiva trascorso un periodo fissato dai contratti collettivi o aziendali o, in mancanza, **dopo sei mesi continuativi** (In precedenza l'art. 2103 prevedeva un periodo di 3 mesi continuativi). Il lavoratore ha in ogni caso la facoltà di rifiutare l'assegnazione, rinunciando a vedersi attribuire l'inquadramento superiore.

Non si matura il grado nel caso in cui l'adibizione a mansioni superiori sia dovuta alla sostituzione di un lavoratore assente, con diritto di quest'ultimo a riprendere la mansione

una volta cessata l'assenza.

Polizze cassa e professionali: intese unitarie per il 2018

Anche per il 2018 le Segreterie Nazionali delle OO.SS.di settore hanno raggiunto un'intesa per il rinnovo delle polizze di cassa e professionali (comprese le eventuali forme integrate) da offrire agli iscritti.

Il patto, rinnovato ormai da molti anni, ha contribuito in maniera determinante alla stabilizzazione del prezzo delle polizze professionali su tutto il territorio nazionale, consentendo ai lavoratori di aree geografiche considerate a maggior rischio, per effetto di una non comparabile circolazione di denaro contante e di una diversa numerosità delle operazioni di sportello pro-capite, di beneficiare di condizioni omogenee a quelle del resto d'Italia.

Le Federazioni Nazionali intendono quindi consolidare una modalità di offerta dei servizi assicurativi tesa ad evitare fenomeni di concorrenza sleale che, oltre ad inquinare i rapporti tra le sigle, pregiudicano, soprattutto, la possibilità di offrire il servizio a tutta la categoria, senza distinzioni territoriali.

Le stesse Federazioni Nazionali confermano l'esplicita definizione, all'interno delle convenzioni stipulate con le

compagnie assicurative, il diritto, così come è previsto dalla legge, dell'assicurato a godere della copertura di polizza per tutto il periodo coperto dal premio, **anche in caso di dimissioni dal sindacato di appartenenza.**

Resta confermata la libertà delle singole organizzazioni sindacali periferiche (e/o aziendali) di sottoscrivere specifici accordi con le compagnie assicurative di propria fiducia, rispettando il vincolo delle caratteristiche definite dall'intesa a livello nazionale, che di seguito riportiamo:

POLIZZA DI CASSA

Premio annuale:

- euro 115 con massimale di euro 6.000 per anno;
- euro 135 con massimale di euro 10.000 per anno.

Franchigia:

per massimale annuo di 6.000 euro:

- euro 80 per i primi due sinistri;
- euro 155 per i sinistri successivi al secondo;

per massimale annuo di 10.000 euro:

- euro 100 per il primo sinistro;
euro 200 per i sinistri successivi al primo.

POLIZZA PROFESSIONALE

Premio annuale

per massimale annuo fino ad euro 60.000:

- euro 1 per ogni 1.000 euro di massimale assicurato;

per massimale annuo superiore ad euro 60.000:

- premio rapportato alle condizioni e franchigie, avendo come riferimento quello per il massimale fino a 60.000

euro.

POLIZZA CASSA + PROFESSIONALE (integrata)

- **Il premio della polizza di cassa + euro 0,75 per ogni mille euro di massimale annuo assicurato, con scostamento massimo di 5 euro per il premio annuale.**

Roma, 13 novembre 2017

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL

UILCA

UNISIN

A breve sarà messo a disposizione il link per la sottoscrizione on line delle polizze

Scarica il volantino originale

Alleanza Assicurazioni. Gravi problematiche per la rete di vendita

Lunedì 30 ottobre 2017 le rappresentanze sindacali aziendali si sono incontrate a Milano con i vertici della Direzione Generale per un'informativa sul sistema degli incentivi del terzo trimestre e per affrontare alcune **gravi problematiche che interessano la rete di vendita.**

Alleanza ha presentato dei dati secondo i quali l'incentivo Mix, per tutte le figure professionali, è stato pagato ad una platea più numerosa rispetto allo scorso anno. I numeri fino a

settembre vedono l'azienda al 100% dell'obiettivo con 156 milioni di quote realizzate in più rispetto allo scorso anno ed i guadagni complessivamente stabili rispetto al 2016.

Non abbiamo modo di verificare i dati che ci sono stati presentati, che contrastano con quanto ci segnalano quotidianamente i lavoratori, e siamo costretti a significare che il mese di ottobre, notoriamente uno dei migliori dell'anno, si è chiuso in modo disastroso con un dato aziendale del 94,06% ed un solo INT in obiettivo.

La situazione è molto preoccupante, non solo per il risultato produttivo di questo mese, ma soprattutto per la dilagante demotivazione che sta colpendo l'intera organizzazione. Una demotivazione dovuta non solo alla stasi nella crescita professionale, ma anche all'appesantimento di incombenze che nulla hanno a che vedere con le mansioni ed i compiti contrattualmente previsti per le varie figure professionali.

Le OO.SS. hanno ricordato ai vertici di Alleanza le tante problematiche che ostacolano il corretto svolgimento dell'attività lavorativa dei produttori, cominciando **dall'appesantimento delle incombenze amministrative per i TS**, conseguenti alle modifiche apportate all'acquisizione delle proposte ed alla stampa dei modelli post vendita che vedono i TS costretti a tornare più volte dal cliente anche per un semplice cambio di beneficiario, contrariamente all'obiettivo dichiarato dall'azienda di snellire i processi e stare più vicini alla clientela. Senza parlare dell'aumento delle **responsabilità oggettive** per gli Agenti Generali e per i TS, contrariamente alle annose richieste sindacali di rivederle ed eliminarle.

L'organizzazione è appesantita anche dai troppi **corsi di autoformazione in e-learning**, che i lavoratori sono costretti spesso a svolgere in orari non lavorativi, per non inficiare i risultati mensili.

Lo strumento del tablet, infatti, presenta le indiscutibili

limitazioni di poter essere utilizzato quasi in tutte le ore della giornata, pertanto si sfiorano le 40 ore settimanali previste dal contratto di lavoro dei produttori. A proposito dell'i-pad, ribadiamo nuovamente che esso pone spesso grossi limiti di caricamento in presenza del cliente, se la zona non è ben coperta dalla rete. Visto, poi, che l'azienda continua a dichiarare che esso è un investimento per la rete, allora deve essere consegnato a tutti i T.S. e non solo ad una parte di essi. Non risulta, inoltre, equo che i TSIE, che ricordiamo svolgono le stesse mansioni dei CSA, debbano pagarselo.

Senza parlare di Care e del tempo che molti IR richiedono per la compilazione di mille modelli e riunioni bisettimanali a distanze chilometriche (da percorrere a spese dei TS). Ricordiamo che il Care, come l'adesione a HPP, non sono obbligatori.

Anche le modifiche apportate ad Alleata creano aggravio all'attività dei TS, non avvisati per tempo né preparati ad affrontare un cambiamento che può portare grave insoddisfazione nella clientela.

Abbiamo detto, inoltre, ad Alleanza che le informazioni forniteci dalle agenzie pilota in riferimento al **nuovo programma di reclutamento**, risultano particolarmente preoccupanti. **Invece di aiutare le agenzie negli inserimenti di nuovi collaboratori, pare che le nuove lettere di nomina siano ulteriormente penalizzanti per i collaboratori al di sotto delle 80.000 quote.** Senza dimenticare che il divieto di affidare ai neo inseriti il portafoglio clienti, da molte agenzie utilizzato come una sorta di incentivazione, rischia di aggravare ulteriormente la situazione. In un mercato in cui risulta sempre più complesso inserire nuove leve, bisogna dare credibilità all'offerta dell'azienda e certezza di un percorso lavorativo idoneo alle nuove professionalità oltre ad un maggiore **investimento economico.**

Al contrario, l'unico obiettivo aziendale sembra sempre e solo

il **TAGLIO DEI COSTI.**

Le OO.SS. hanno manifestato tutta la loro contrarietà alla chiusura di Agenzie Generali o uffici periferici e, soprattutto, alla possibilità che l'azienda stia tentando di mettere in atto un piano programmato di ridimensionamento delle Agenzie con trasferimento dei preposti a centinaia di chilometri in alternativa ad un malcelato demansionamento. Senza dimenticare che la chiusura delle agenzie o di qualsiasi ufficio periferico, comportano innumerevoli complicazioni per i TS che vi lavorano, visto che sarebbero costretti a spostarsi presso altri uffici, ai quali verrebbero accorpati, a distanze chilometriche ed a proprie spese di spostamento.

I vertici aziendali hanno negato che *“esista un piano programmato di chiusura delle agenzie”* ed affermano che *“si tratta solo di gestione delle criticità”*.

Abbiamo ribadito che ci opporremo in ogni modo a chiusure forzate, demansionamenti e trasferimenti punitivi, vietati dalla legge, nei confronti di ogni lavoratore.

I vertici aziendali hanno negato anche l'adozione di logiche improntate su trasferimenti punitivi!

Le scriventi OO.SS. stanno ultimando, infine, la stesura della piattaforma per il rinnovo del CCNAL da presentare ai lavoratori e, successivamente, all'azienda.

Il prossimo appuntamento con Alleanza è fissato per il 20 novembre.

Milano, 02 novembre 2017

**I Coordinamenti Sindacali Alleanza di First/Cisl Fisac/Cgil
Fna Snfia Uilca/Uil**

Scarica il volantino originale

BNL. Cassa sanitaria, le novità per il triennio 2018-2020

Sempre di più la Cassa Sanitaria si configura come un vero e proprio pilastro del Welfare.

L'attenzione rivolta a questo Istituto da parte delle Organizzazioni Sindacali, anche in veste di Fonti Istitutive, si consolida in un lavoro costante volto a ottenere la migliore offerta possibile a beneficio delle iscritte e degli iscritti.

Un' attenzione che suggerisce scelte ispirate anche ai valori solidaristici che sono alla base della fondazione stessa dell'Istituto. La verifica dell'andamento premi/sinistri della nostra Cassa Sanitaria – tenuto anche conto della oculata ed efficace gestione effettuata nei pregressi esercizi – ha aperto la possibilità di una valutazione del Comitato di gestione, in sinergia con le Organizzazioni Sindacali, di un aggiornamento delle condizioni di polizza. Pertanto, la trattativa condotta dal Comitato di Gestione della nostra Cassa Sanitaria, in occasione della scadenza del mandato, ha consentito il rinnovo della polizza, respingendo ogni ipotesi di aumento dei premi, e garantendo diversi importanti miglioramenti delle coperture e delle condizioni.

La polizza sanitaria per i dipendenti delle Società dei Gruppi BNL e BNP-PARIBAS Italia è stata rinnovata per il triennio 2018 – 2020.

Sinteticamente riepilogate le altre novità riguardano:

Polizza base e Facoltativa 1 e 2 – Modifiche alle Coperture

- Odontoiatria, le prestazioni attualmente previste per il solo dipendente vengono automaticamente estese a tutto il nucleo familiare.
- Visite Specialistiche, Accertamenti Diagnostici, Alta Specializzazione, Endoscopie Diagnostiche ed operative non effettuate in regime di ricovero, in caso di utilizzo di strutture e personale convenzionato con Unisalute, le franchigie vengono ridotte da € 45 a € 35.
- Trattamenti Fisioterapici riabilitativi, a seguito di infortuni, le franchigie vengono ridotte da € 75 a € 50 con aumento del plafond annuo da € 350 ad € 1.000.
- Visite Specialistiche ed Accertamenti Diagnostici, incremento del massimale annuo da € 1.600 ad € 3.000 (relativamente alla facoltativa 1).
- Rimborso dei ticket SSN, aumento del plafond da € 360 ad € 1.000 (relativamente alla facoltativa 1).

Polizza base – Nuove Coperture

- Malattie gravi, inserimento nell'elenco delle patologie "gravi" anche della SLA (Sclerosi Laterale Amiotrofica) e della Distrofia Muscolare; per queste tipologia di malattie è previsto un plafond dedicato di € 40.000 senza applicazioni di franchigie.
- Protesi Acustiche, rimborso delle spese relative al nucleo familiare entro il limite massimo di € 2.000 annue con uno scoperto del 20%.
- Protesi Anatomiche, rimborso delle spese relative all'applicazione di protesi anatomiche totali o parziali, applicate o sostituite, anche fuori dell'intervento chirurgico con un massimale annuo di € 41.316, senza scoperto.
- Riabilitazione a seguito di Autismo o Dislessia, copertura valida per ragazzi fino a 19 anni con un massimale annuo di € 1.000 per nucleo familiare; franchigia di € 35 per ciclo di terapia in caso di

utilizzo di strutture e personale convenzionato con Unisalute; se fuori convenzione scoperto del 20% minimo € 70.

- Rimborso delle spese di viaggio e di pernottamento sostenute entro un anno dalla scoperta di una malattia genetica di un figlio, fino ad un massimale annuo di € 5.000.

Sarà aperta una finestra straordinaria per offrire a colleghi e pensionati di cambiare il tipo di adesione, e di iscriversi in caso non fossero già iscritti.

ISCRITTI:

Basta andare sul sito della cassa (www.cassasanitariabnl.it) e registrarsi (la procedura è molto semplice e intuitiva) per poter aggiornare il proprio piano sanitario.

PENSIONATI E NON ISCRITTI:

Contattare direttamente la Cassa Sanitaria ai numeri 06/57924528 – 57924534 – 579245265.

Le Organizzazioni Sindacali esprimono soddisfazione sull'operato del Comitato di Gestione che ha ottenuto un incremento delle prestazioni offerte senza alcun incremento di costi a carico dei colleghi assicurati. Le scriventi Organizzazioni come gli eletti nel Comitato della Cassa sono a disposizione per ogni chiarimento.

Roma, 19/11/2017

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL UILCA
UNISIN

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL