Gruppo Intesa: accordo sull'Assistenza Sanitaria

Si è conclusa la trattativa sulla Assistenza sanitaria che consente l'ingresso del personale ex UBI e definisce una complessiva e decisamente positiva riforma del Fondo Sanitario, con un netto miglioramento delle prestazioni garantite agli aderenti.

Di seguito facciamo il punto sulla questione Ingresso colleghi ex UBI e sintetizziamo le novità del Fondo Sanitario.

AGGIORNAMENTO SU INGRESSO UBI IN FSI

L'accesso alle prestazioni del FSI **NON** potrà avvenire con decorrenza **1° gennaio 2022 per tutta la platea**, in quanto le prestazioni del Fondo sono finanziate da un patrimonio che gli ex UBI non hanno contribuito a costituire.

Si delineano pertanto percorsi differenti in base alle popolazioni individuate dalle attuali coperture.

Ex UBI coperti da polizza Cargeas

In coerenza con lo Statuto del Fondo (che prevede un periodo di "carenza" per i nuovi iscritti) per il 2022 e 2023 la popolazione ex UBI attualmente interessata dal "polizzone" Cargeas, sarà coperta da una **nuova polizza le cui caratteristiche saranno definite nelle prossime settimane**: sottolineiamo il significativo miglioramento ottenuto essendo tale periodo "di ingresso" ridotto a 2 anni (rispetto ai 3 previsti normalmente dallo Statuto del FSI).

Il premio della polizza per il dipendente e i familiari a carico (€ 900) sarà totalmente a carico dell'azienda, mentre a carico del collega saranno:

1. il **contributo di ingresso** destinato a finanziare il patrimonio del FSI (50% del contributo ordinario, quindi 0,50% della RAL per sé e 0,05% per ogni familiare fiscalmente a carico) da versare per il suddetto periodo di 2 anni, contributo che consentirà dall'1.1.2024 di avvalersi delle favorevoli prestazioni del Fondo sanitario ISP.
2. l'eventuale premio di polizza per i familiari non a carico (€ 325 per coniuge/convivente – € 280 per ogni figlio – € 375 per altri familiari conviventi: genitore, fratello e/o sorella).

Oltre alla riduzione del periodo di "ingresso" a 2 anni, anche la copertura garantita da polizza sarà migliorata rispetto alle precedenti prestazioni (erogate da UniSalute) sulla base delle richieste che abbiamo rappresentato all'azienda e grazie all'incremento del premio pagato dalla banca (da € 700 a € 900).

La nuova polizza sarà definita nelle prossime settimane attraverso la gara che il CdA del Fondo organizzerà tra diverse compagnie per ottenere le migliori condizioni.

Ex UBI iscritti al Fondo Assistenza di Società del Gruppo UBI

A differenza degli ex UBI coperti da polizza Cargeas, gli iscritti al Fondo Assistenza UBI (ex Banca Lombarda) potranno beneficiare del conferimento del patrimonio che hanno costituito negli anni presso il Fondo UBI al FSI ISP e quindi potranno accedere alle prestazioni del Fondo Intesa già dal 1° gennaio 2022 (con pagamento del **contributo ordinario**: 1% della RAL per sé, 0,10% per ogni familiare fiscalmente a carico, 1% per ogni familiare fiscalmente non a carico).

Ex UBI iscritti all'Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Banca delle Marche

Il patrimonio attuale dell'Associazione non è sufficiente a garantire le medesime condizioni del Fondo UBI (di cui al

paragrafo precedente), ma gli attuali iscritti (una volta deliberato il conferimento del patrimonio residuo dell'Associazione BM) potranno comunque accedere fin dal 1° gennaio 2022 alle prestazioni del FSI ISP versando **in aggiunta al contributo ordinario** (1% della RAL per il dipendente, ecc.) **il contributo di ingresso per 2 anni** (0,50% della RAL per il dipendente, ecc.).

AGGIORNAMENTO SU PRINCIPALI NOVITÀ FONDO SANITARIO DI GRUPPO

Abolizione Quota Differita

Abolizione della quota differita dei rimborsi: il rimborso delle prestazioni avverrà per intero al momento della liquidazione.

Incremento Contribuzioni

Aumento (in misura aggiuntiva alle rivalutazioni ISTAT) del contributo aziendale di 20 euro per ogni dipendente a partire dal 1/1/2022 e di ulteriori 30 euro a partire dal 1/1/2024. Contestuale ritocco della contribuzione per familiari non fiscalmente carico con aumento dello 0,10% a partire dal 1/1/2022 e di un ulteriore 0,10% a partire dal 1/1/2024.

Miglioramento Prestazioni (personale in servizio)

- Riduzione al 10% della franchigia in assistenza convenzionata per visite specialistiche, alta diagnostica, accertamenti diagnostici fisioterapia e analisi di laboratorio.
- Innalzamento a 200.000€ (400.000€ in caso di grandi eventi patologici) del massimale per prestazioni ospedaliere.
- Introduzione di un massimale specifico per la procreazione assistita.
- Innalzamento a 1.000€ del massimale per trattamenti

fisioterapici.

- Innalzamento a 1.800€ del massimale per trattamenti psicoterapeutici.
- Innalzamento a 1.650€ (2.150€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 1.750€ (2.250€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 600€ (800€ per nuclei numerosi) del massimale spese per lenti.

Miglioramento Prestazioni (personale in quiescenza)

- Riduzione al 10% della franchigia in assistenza convenzionata per visite specialistiche, alta diagnostica, accertamenti diagnostici fisioterapia e analisi di laboratorio.
- Innalzamento a 200.000€ (400.000€ in caso di grandi eventi patologici) del massimale per prestazioni ospedaliere.
- Introduzione di un massimale specifico per la procreazione assistita.
- Innalzamento a 1.000€ del massimale per trattamenti fisioterapici.
- Innalzamento a 1.800€ del massimale per trattamenti psicoterapeutici.
- Innalzamento a 700€ (900€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 750€ (1.000€ per nuclei numerosi) del massimale spese dentistiche.
- Dal 1/1/24 innalzamento a 400€ (550€ per nuclei numerosi) del massimale spese per lenti.

Fondo Prevenzione

Istituzione di un "Fondo Prevenzione" finanziato con:

- un versamento aziendale una tantum di 2.000.000€
- il conferimento una tantum del 3% del capitale del Fondo

Sanitario

- il versamento da parte dell'azienda di 20€ annui per ciascun aderente già coperto da LTC nazionale e di 10€ da parte dell'iscritto in questione
- il versamento da parte dell'azienda di 30€ annui per ciascun aderente non beneficiario di LTC nazionale e di 30€ da parte dell'iscritto in questione.

Il Fondo Prevenzione consente:

- L'attivazione di una copertura di LTC aggiuntiva a quella prevista dal CCNL, per dipendenti e familiari.
- L'azzeramento di franchigie e scoperti per le prestazioni di prevenzione che verranno definite dal CDA del Fondo Sanitario.

Utilizzo Patrimonio

- *Utilizzo del Patrimonio del Fondo per coprire eventuali sbilanci di una o di entrambe le Gestioni (iscritti in servizio ed iscritti in quiescenza) nel limite del 15% del Patrimonio per non oltre due bilanci consecutivi.
- *Utilizzo del Patrimonio della Gestione iscritti in servizio per garantire il completo riversamento del 6% (con un limite massimo di 12 milioni) di contributo di solidarietà alla Gestione quiescenti.

Terza sezione per Pensionati e Agenti

Istituzione di una Terza Sezione del Fondo a cui potranno iscriversi i Pensionati e gli Agenti, con una permanenza minima di tre anni nella sezione. Le prestazioni, inferiori a quelle garantite dal regolamento del Fondo, saranno assicurate da una polizza assicurativa.

Semplificazione normativa

Modifica dei requisiti per il trattamento contributivo dei familiari, anche con inserimento della autocertificazione, per snellire e rendere più efficiente e meno burocratico il

funzionamento del Fondo. Verrà comunque richiesta la documentazione atta a dimostrare la condizione di familiare a carico per i figli con più di 24 anni di età: in difetto verranno automaticamente considerati come non a carico.

Riapertura Termini Adesione

Possibilità di iscrizione per i dipendenti attualmente non iscritti al Fondo, con le medesime regole già utilizzate in precedenza.

⇒ SCARICA IL TESTO DELL'ACCORDO

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

Banca d'Italia: assistenza sanitaria – Incontro del 25 maggio

Nell'incontro di oggi la Banca ha avanzato alcune proposte migliorative rispetto all'assetto complessivo della polizza finora proposto, acquisendo osservazioni e richieste presentate dal nostro Tavolo (**dettagliate nelle slides qui allegate**).

Gli elementi di più rilevante novità sono:

- il cd. "**Pacchetto maternità**", già proposto nel precedente incontro (dettagli all'interno delle slides);
- l'iscrizione dei **figli fino al compimento del**

- 26esimo** anno indipendentemente dal carico fiscale;
- l'introduzione di un **contributo di 20 euro per ogni figlio**, sia a carico che non a carico, fino ai 26 anni;
 - la possibilità di **aggiornare il carico fiscale in corso di vigenza contrattuale**, evitando così di pagare come "familiare non a carico" per familiari che viceversa perdono il lavoro;
 - l'introduzione della possibilità di spesa di una parte (purtroppo tuttora molto ridotta) del massimale previsto per le **cure dentarie anche al di fuori della rete convenzionata** (€ 250 su un totale di € 1.500).

Inoltre, la Banca si è impegnata a definire indicatori per attribuire maggiore rilevanza alla **qualità e alla capillarità della rete convenzionata** per tutte le prestazioni assicurate, assegnando ad esempio maggiore peso alle strutture collegate a campus universitari, o di maggiori dimensioni/con un maggiore numero di reparti.

Importanti miglioramenti riguarderebbero poi anche **la medicina preventiva**, dove verrebbero introdotti un **check-up mirato oncologico** e **uno post-Covid**, e verrebbe **ampliata la gamma degli esami compresi nel check-up ordinario** (ad esempio, inserendo anche alcuni esami per la tiroide ed eliminando l'alternatività tra la visita oculistica e quella otorinolaringoiatrica).

Secondo quanto oggi rappresentato, la **base d'asta sarà di € 2.400 per i dipendenti e di € 3.200 per i pensionati**: quindi, la Banca è disposta ad assumersi il **rischio ipotetico** di sostenere maggiori oneri pari a € 350 per ogni dipendente e € 400 per ogni pensionato. Anche questo aspetto risponde alla nostra specifica richiesta di aumentare il contributo versato dalla Banca, che ad oggi è stato quantificato sulla base di ipotesi di valori di aggiudicazione pari a € 2.050 per i dipendenti e € 2.800 per i pensionati.

L'aspetto maggiormente qualificante dell'intera offerta

riguarda il **significativo peso conferito alla cosiddetta componente "tecnica" della gara**, che peserà per il 70% sull'effettiva aggiudicazione (quindi, alla componente meramente economica verrebbe attribuito un peso non superiore al 30%). Anche in questo si è dato seguito all'esigenza, da noi rappresentata, di conferire un **peso maggiore alla componente qualitativa** dei servizi offerti dalla compagnia che si aggiudicherà la gara.

Il nostro Tavolo di maggioranza ha valutato nel complesso favorevolmente l'insieme degli avanzamenti proposti, che tuttavia **necessitano di un più significativo accoglimento delle nostre istanze migliorative** e, nella definizione delle componenti tecniche dell'offerta soggette a offerte da parte dei partecipanti alla gara, della più precisa individuazione delle categorie alle quali attribuire maggiore rilevanza (ad esempio, alla qualità e alla capillarità dell'intera rete convenzionata).

L'Amministrazione si è riservata di fornire una risposta a stretto giro: il prossimo incontro si terrà infatti questo giovedì.

Al fondamentale negoziato su orario e organizzazione del lavoro sarà dedicata l'intera prossima settimana, con due incontri che si terranno martedì 1° e giovedì 3 giugno. Ci aspettiamo che anche in quella sede l'Amministrazione riconosca il valore delle proposte del Tavolo Unitario.

Roma, 25 maggio 2021

CIDA

SIBC

CGIL

CISL

DASBI

FABI

Unicredit: accordo per il piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a 2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione**.

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario**;
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica**;
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli esuberi si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni quadrimestre per quadrimestre.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle

richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

Data di cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)
31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
Mese per mese da gennaio 2022	finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)

*(*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframesse si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio 2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8
62 anni	7
63 anni e oltre	6

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione "quota 100" entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni", con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all'opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni previste dagli accordi precedenti.

Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell'azienda come possibile alternativa all'accesso al Fondo di Solidarietà. Ovviamente la richiesta sarà valutata dall'azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

Multipolarità

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

Premio una tantum 2019 (V.A.P.)

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei welfare day (massimo 5).

Buoni pasto

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

Tempo pieno

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

Inquadramenti

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

Formazione

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-

learning.

Welfare, politiche di conciliazione e part time

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo

Verbale Premio 2019