



INTESA  SANPAOLO

COORDINAMENTO DI GRUPPO

RIMINI

30-31 maggio 2013

RELAZIONE

Riteniamo importante iniziare questo Coordinamento con un forte attestato al vostro lavoro ed impegno che è proseguito dal maggio 2012 in mesi molto difficili e di tensione con la Banca, che sono sfociati nello sciopero generale di IntesaSanpaolo.

La netta risposta dei Lavoratori, senza se e senza ma, ha permesso di raggiungere importanti Accordi, sottoposti e approvati nelle assemblee dello scorso anno.

La FABI ancora una volta ha dimostrato di avere, nella sua indipendenza e determinazione, un progetto contrattuale a difesa di tutte le Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo.

Progetto che si può realizzare solo con uno stretto e continuo rapporto con chi lavora, ed in questo il vostro impegno è determinante.

Importante ora costruire l'analisi del vicino passato per costruire la linea di azione per il prossimo futuro anche alla luce di ciò che sta attraversando il nostro Paese.

ITALIA: il lavoro che non c'è

Disoccupati a quota 3 milioni più 2,8 milioni di precari e 3 milioni di "invisibili" che non sono in alcun elenco certificato.

PIL che scende a - 2,4% nel 2012, disoccupazione che cresce nel 2012 del + 30%, la disoccupazione giovanile oltre 38%.

Questa è l'impetosa fotografia dell'ISTAT per il 2012.

Tra il 2007 e il 2012 sono 70.000 le imprese manifatturiere che sono andate perse.

Oltre 220 mila i posti di lavoro bruciati solo tra novembre 2012 e gennaio 2013.

Le famiglie hanno visto ridurre il loro reddito medio di 3 mila euro fino a tornare ai livelli del 2007 con un'imposizione fiscale media di oltre il 45%.

Un'ulteriore riduzione dei consumi è in arrivo e gli ordinativi delle imprese sono in calo.

L'Italia non può permettersi, in questa situazione, di non avere una stabilità di governo.

Troppo tempo è passato per raggiungere un governo dopo votazioni senza esiti e soprattutto senza alcun accordo tra forze politiche divise da un rancore senza precedenti e costrette invece dai risultati delle elezioni a comunicare.

La distinzione tra Paese reale e Paese politico non è mai stata così drammatica e grave per il nostro Paese.

E quello che conta oggi nel Paese reale sono le centinaia di migliaia di lavoratori che perdono il posto di lavoro e le imprese che chiudono, nella stretta dei consumi e della loro liquidità appena ottenuta, per alcune, dal provvedimento del rimborso dei crediti da parte della Pubblica Amministrazione, ancora molto esiguo rispetto al montante complessivo, oggetto di verifica.

Numeri che ipotizzano per il 2013 la ripresa, anzi confermano un trend di recessione con un'ulteriore riduzione del PIL pari al 2012. L'ulteriore falce di centinaia di migliaia di imprese grandi e piccole è dimostrata dal saldo tra aperture e chiusure nel primo trimestre 2013 pari a meno 30.000.

E' dunque di fronte alla conferma di una situazione economica drammatica che è maturata la disponibilità di Napolitano, accompagnata peraltro da vincolanti impegni chiesti ai partiti sul governo a partire dalle politiche economiche che dovranno essere messe in atto.

L'obiettivo della crescita economica è priorità assoluta.

Nello stesso tempo non si può pretendere di avere occupazione e tralasciare il principio di imprese sane che producono. Per produrre e fare investimenti molto deve essere fatto in tema di iper burocrazia, di infrastrutture e di aiuti alla ricerca e all'innovazione, motore delle esportazioni.

La lezione della crisi è che non si può vivere di solo rigore e bisogna trovare risorse per la crescita.

L'obiettivo della riduzione del deficit della spesa pubblica, avvenuto nel 2012 con pesanti politiche fiscali, ha, di fatto, scaricato il risanamento su famiglie e imprese dando benzina alla crisi economica e sociale.

Una tendenza così negativa non può durare a lungo.

L'aggiustamento dei bilanci pubblici degli Stati, imposto dall'Europa rigorista, dovrà indirizzarsi presto con tempi meno stringenti e più compatibili con la ripresa economica. L'invito, un po' tardivo, del Fondo Monetario Internazionale è quello di passare dai tempi di una corsa a 100 metri a una maratona.

La ricerca di coesione europea su questo punto è decisiva per tutti gli Stati dell'euro.

Essenziale per il futuro dell'Italia e per il lavoro che non c'è.

Banche Italiane: strette tra sofferenze e la sindrome di Cipro

A distanza di un anno, le prime 11 Banche italiane recuperano a bilancio 2012 oltre 5 miliardi di utile netto grazie soprattutto alla tenuta di IntesaSanpaolo (dove spicca il risultato di 2,1 miliardi dell'attività di negoziazione) e all'inversione di rotta di Unicredit, trend confermato per entrambe nel primo trimestre 2013.

La crisi di Cipro e l'instabilità politica hanno indotto IntesaSanpaolo, nel primo trimestre 2013, a una politica prudenziale con una riserva ulteriore e straordinaria di liquidità di 20 Mld euro.

Il 2011 si chiuse con la grande pulizia degli avviamenti delle Banche che significa svalutare poste non tangibili come il valore di un marchio.

Il 2012 è invece stato pesantemente connotato dalla forte esposizione delle banche italiane sull'economia reale - e non sulla finanza creativa ad eccezione di MPS - che genera sofferenze in tutte le banche. 126 miliardi di crediti deteriorati nei primi 11 Gruppi hanno generato imponenti accantonamenti, imposti da Banca d'Italia prima della definizione dei bilanci. IntesaSanpaolo ha accantonato nel bilancio 2012, per sua iniziativa, a rettifiche nette su crediti oltre 4,7 miliardi di euro con un tasso di copertura di oltre il 43% dei crediti deteriorati.

Nello stesso tempo la drammaticità della crisi economica e sociale comporta incertezza tra i risparmiatori per possibili interventi coattivi sui conti correnti, modello Cipro, anche se smentiti in modo categorico del Consigliere Delegato IntesaSanpaolo.

Le contraddizioni esistenti nel rapporto tra banche, risparmio ed economia escono in modo eclatante purtroppo anche a livello europeo. La crisi di Cipro è un esempio: la richiesta di un rappresentante della BCE, in nome della stabilità, del ricorso a un'imposta su tutti i depositi di un Paese dell'Unione Europea va ben oltre a una semplice ingerenza negli Stati.

La fiducia nei depositi è un cardine della stabilità monetaria e finanziaria.

Nel 2012, in Italia, il livello dei depositi è rimasto stabile per l'apporto degli italiani che hanno depositato nelle banche circa 75 miliardi.

L'ABI ha comunicato, peraltro, che tra il 2011 e il 2012 le Banche hanno perso oltre 35 miliardi di depositanti esteri che si sono spostati verso i paesi del centro-nord Europa e verso le loro banche. Nello stesso periodo la Spagna ha perso oltre 70 miliardi di depositi esteri.

Lo scenario complessivo dell'Italia potrebbe aggravarsi ulteriormente nell'anno in corso se la recessione non avrà una decisa inversione verso una stabile ripresa.

In questo contesto continua a essere stridente il permanere nelle banche di alte remunerazioni dei top manager pur in riduzione rispetto al 2011.

IntesaSanpaolo ha ridotto, nel 2012, ai 14 top manager il 7% della RAL e il 35% dei bonus.

Ancora poco e ci aspettiamo interventi più convincenti per il 2013.

E i lavoratori? Non solo sacrifici ma certezze e fiducia.

Se la crisi non avrà uno sblocco positivo è prevedibile che il recupero di efficienza e di costi sarà perseguito attraverso la riduzione delle spese come la riduzione del costo del lavoro e numero dei dipendenti nel settore.

Le strategie degli attuali piani d'impresa sono già in atto con chiusure filiali, riorganizzazioni e fusioni società, esternalizzazioni.

Tutte trattative dove la FABI, a tutti i livelli, è determinante per la tutela dei lavoratori coinvolti.

La FABI è pronta, col piede di guerra e con tutta la sua forza rappresentata, al prevedibile pesante attacco dei Banchieri all'occupazione e ai diritti della Categoria a partire dal prossimo rinnovo del CCNL.

IntesaSanpaolo: occupazione e diritti

Occupazione e diritti sono da sempre le priorità della FABI.

Occupazione significa salvaguardia e futuro per chi oggi lavora nel Gruppo e per coloro che saranno assunti.

Non accettiamo sterili posizioni di pseudo sindacati che, sull'onda del No e basta, costruiscono realtà virtuali a prescindere da tutto e da tutti, lavoratori compresi.

L'occupazione è stata il filo conduttore del CCNL e, ancor prima, affrontata in INTESASANPAOLO nell'Accordo raggiunto il 29 luglio 2011 insieme alla contrattazione sulle riduzioni di organici previsti dal Piano Impresa 2011/2013, aggiornato sino al 2015 e costruito in uno scenario macroeconomico di crescita moderata. Accordo che ha stabilito 700 nuove assunzioni, proporzionate al numero di uscite, a oggi pari a circa 5.000 tra pensionamenti ed esodati.

Da luglio 2011 molto è cambiato sulla crescita del Paese e sui tempi di pensionamento. A fine dicembre 2011, la riforma delle pensioni ha trasformato

un'intera generazione di occupati, fra i 55 anni e 64 anni, tra cui molti nostri colleghi, da aspiranti pensionati a lavoratori a vita o quasi.

Insieme abbiamo vissuto il dramma nel 2012 dell'incertezza degli esodati che rischiavano di essere senza stipendio e assegno di sostegno.

Dramma avvenuto per la sottovalutazione del Ministro del Lavoro, gran accademica, sugli effetti della sua riforma sulla sfera sociale, proseguito con i tempi abnormi di emanazione dei decreti e la correlata rigidità INPS nella fase di certificazione dei salvaguardati ed erogazione dell'assegno di sostegno.

Solo nel mese di aprile di quest'anno, con gli incontri avvenuti tra Segreterie Nazionali ABI e INPS abbiamo ottenute alcune certezze sul buon esito dei salvaguardati dai due Decreti 2012 sul tema (per circa 19.000 bancari).

Nello scenario d'incertezza del primo semestre 2012, la Banca ha prospettato lo stop delle uscite al fondo con redistribuzione dei maggiori oneri su tutti lavoratori.

Per non far mancare nulla alla situazione esplosiva in atto, la Banca ha confermato dal 1 luglio 2012 l'azzeramento degli accordi aziendali, compreso il buono pasto aziendale.

La decisiva risposta dei lavoratori nello sciopero del 2 luglio, ha permesso di raggiungere l'Accordo del 31 luglio 2012 con regole di garanzia per tutti coloro coinvolti alle uscite al fondo, con garanzie di rientro al lavoro in caso di mancata autorizzazione INPS, un'assicurazione che ha dato certezza di lavoro e di stipendio.

L'Accordo ha stabilito la ripresa delle trattative nel mese di settembre su accordi aziendali scaduti e temi connessi ai processi di riorganizzazione.

Dal mese di ottobre 2012 sono state attivate le uscite al Fondo con un maggior onere di accantonamento per la banca dovuta alla permanenza nel Fondo Esuberi sino al compimento di 62 anni di età.

Il tema dell'occupazione è tornato violento quando la Banca, a inizio ottobre 2012, ha lasciato a casa gli Apprendisti (platea complessiva di 1.300 Lavoratori) in modo strumentale e di nuovo ricattatorio su tutti i Lavoratori.

La netta posizione di tutti, Sindacati e Lavoratori, ha permesso di raggiungere il Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 che ha rigettato le posizioni della banca sugli Apprendisti, con la riassunzione di coloro lasciati a casa e ha riconfermato l'assetto complessivo degli accordi scaduti, compreso il mantenimento del buono pasto, anch'esso disdettato dal 1 novembre. I giorni di solidarietà nel triennio 2013/2015, suddivisi tra categorie, sono una netta risposta alla

richiesta iniziale della Banca di riduzione del costo del lavoro, a partire dagli Accordi aziendali.

Posizione inaccettabile per la FABI e gli altri sindacati.

Il Protocollo ha contribuito a dare certezze sull'occupazione causata dal piano di chiusure filiali e riorganizzazioni, facendo invece leva sulla produttività e sui ricavi.

La banca estesa, avviata a gennaio 2013, con orari allungati nelle filiali risponde a questi principi. Molte le criticità di applicazione con gravi sottovalutazioni degli organici, oggetto di costante monitoraggio e confronto sindacale con la banca.

Il tema della salvaguardia dell'occupazione con un'unica trattativa di Gruppo sulle eccedenze, sviluppata nel Protocollo dell'Occupazione e produttività 19 ottobre 2012, è stato il fattore dominante di tutte le procedure di chiusure/fusione di società/banche del Gruppo attivate dall'autunno 2012.

L'unicità' della trattativa ha vinto sulle posizioni iniziali della Banca di attuare uno spezzatino per società/banche delle eccedenze per un totale di 600 lavoratori.

La fermezza della FABI e degli altri sindacati ha permesso di raggiungere l'Accordo di Gruppo dell'11 aprile 2013 su riorganizzazioni, ristrutturazioni e tensioni occupazionali.

Trattativa di Gruppo e nuove assunzioni. Accordo 11 aprile 2013:

BIIS 43 esuberanti, Casse dell'Umbria 42 esuberanti, NEOS Finance in IntesaSanpaolo Finance 246 esuberanti, Banca dell'Adriatico 53 esuberanti più 200 esuberanti in ISGS.

Questi sono i numeri che hanno determinato 600 lavoratori in esubero.

La Banca ci ha peraltro comunicato a dicembre 2012 ulteriori riorganizzazioni che riguarderanno nel 2013 il Credito Medio lungo termine (Leasint, Mediocredito), Factoring e Recupero crediti per la crescita dei volumi trattati.

Trattative spezzate che dovranno essere sempre ricomposte nell'unicità della trattativa di gruppo per la gestione degli esuberanti, così come è avvenuto nell'Accordo del 11 aprile.

Le uscite previste in questo accordo riguardano i pensionabili entro il 31/12/2013 e le adesioni volontarie e incentivate al Fondo esuberanti di Settore con finestra pensionistica dal 31 dicembre 2013 al 30 settembre 2017.

La platea complessiva per l'accesso al Fondo è pari a circa 700 lavoratori.

Novità è l'introduzione, per i sei mesi antecedenti all'accesso nel Fondo, di una riduzione di orario per 12 giorni al mese, pagata al 60%.

Il semestre permette di rimanere in servizio e percepire uno stipendio superiore all'assegno erogato dal Fondo.

A giugno è previsto l'incontro di verifica sul raggiungimento dell'obiettivo di 600 uscite tra pensionabili ed esodi. In caso di mancato raggiungimento di tale numero i pensionabili dovranno lasciare il servizio.

Se necessario, verranno individuate, in un nuovo confronto, idonee soluzioni che per la FABI non potranno essere coercitive e ricadere su tutti i dipendenti in servizio.

Abbiamo ottenuto dal 1 gennaio 2014 nuove assunzioni in correlazione al numero dei pensionabili (platea interessata 100).

Obiettivo che la FABI non ha mai abbandonato, pur nella tensione e complessità del 2012, per ricominciare a dare alcune certezze ai tanti lavoratori con contratto a termine che hanno operato nel Gruppo.

Le nuove assunzioni saranno effettuate attraverso il Fondo per l'Occupazione di settore, creato con il CCNL 19/1/2012, cui i lavoratori contribuiscono con una giornata di lavoro.

La solidarietà tra tutti i lavoratori del Gruppo è stata confermata anche dai manager e dirigenti che hanno contribuito con il 4% della loro retribuzione al Fondo per l'Occupazione.

Occupazione: orari filiali

L'Azienda ha avviato da gennaio il piano Banca Estesa che prevede a regime nel 2013 oltre 500 filiali con orario prolungato. La partenza a scaglioni da metà gennaio, è una risposta concreta da noi condivisa nell'Accordo del 19 ottobre 2012, di coniugare occupazione e ricavi.

L'obiettivo di Banca Estesa è coniugare l'orario esteso delle filiali a un efficace servizio alla clientela dando risposte alle eccedenze legate alle chiusure delle filiali, fino a 1.000 nel 2013.

Allora tutto Bene? NO

- molte le criticità oggetto di incontri con la Banca dall'avvio del Piano: modelli di apertura troppo articolati e pasticciati con 4 tipologie giornaliere di orario, una grave sottovalutazione degli organici, un piano sicurezza con gravi lacune, una gestione settimanale degli orari dei lavoratori affidata alle filiali che dovrebbe rispondere a criteri di volontarietà ma in realtà inapplicata per mancanza organici e, per molti casi, per scarsa sensibilità dei direttori.
- Il piano è stato scaraventato sulla rete in assenza di un piano organico sul numero chiusure filiali per accorpamenti e/o redditività e con criteri di scelta inspiegabili come ad esempio il prolungamento orario nelle filiali di piccole dimensioni.

La grave conseguenza di scelte sbagliate ha comportato per tutti i lavoratori delle filiali un carico maggiore nell'affrontare e risolvere le troppe disfunzioni per garantire comunque il servizio.

L'incontro avvenuto su questo tema a maggio, ha dato alcune risposte sugli organici delle filiali che sono comunque largamente insufficienti.

Abbiamo ottenuto interventi in tema di sicurezza, che saranno oggetto di verifica, e un orario rimodulato ad agosto per il 70% delle filiali flexi.

Alcuni interventi di appoggio che comunque non danno un quadro risolutivo alle troppe criticità ancora aperte.

Un piano così complesso come banca Estesa non può prescindere dal fatto che tutte le funzioni Aziendali preposte debbano sentirsi parte integrante e coinvolte negli obiettivi.

La FABI ritiene che molto debba essere ancora fatto su questo argomento.

Abbiamo una certezza: non possiamo permettere che l'applicazione del Piano sia di fatto garantito dalla responsabilità, impegno e disponibilità di chi lavora nelle filiali.

Con questa certezza agiremo al centro e nei territori.

Ribadiamo che proprio l'impegno, la professionalità e la responsabilità dei lavoratori siano i valori distintivi di IntesaSanpaolo.

Percorsi Professionali e sviluppo

Francesco Micheli, in un'intervista web tv, ha dichiarato che si andrà sempre più alla valutazione del merito e a premiare le "eccellenze".

Nello stesso tempo molte sono le prese di posizione aziendali su automatismi e loro superamento.

Queste voci e dichiarazioni sono sorprendenti e ci appaiono a dir poco strumentali.

In IntesaSanpaolo non esistono automatismi sul merito ma solo automatismi di anzianità del CCNL.

Ci riferiamo ad esempio al trattamento economico del 3A2L dopo 7 anni di servizio e all'assegno di anzianità di € 23,71, riconosciuto al personale assunto ante 94, dopo 10 anni di permanenza nel 3A 3L e 3A 2L e assorbibile in caso di passaggi a livelli superiori.

La normativa aziendale sulla professionalità riguarda due tipologie di riconoscimenti: la fungibilità delle mansioni nella 3Area professionale che permette di acquisire dopo 32 anni di servizio il trattamento economico del 3° 4L e la valutazione del merito dell'Azienda su competenze/professionalità/potenzialità della lavoratrice/lavoratore finalizzata all'inserimento nei percorsi professionali contrattati in ruoli e tempi.

La Piattaforma di sviluppo professionale di Gruppo On Air, indirizzata ai lavoratori della Banca dei Territori, è un nuovo canale di comunicazione azienda- lavoratori e indirizzato ad acquisire, attraverso la raccolta di autocandidature, un patrimonio integrato in termini di competenze, esperienze, disponibilità alla mobilità.

Importante per l'Azienda conoscere le aspettative di chi lavora, ma non accettiamo che questa piattaforma venga usata per lanciare veti alla futura trattativa sui percorsi professionali.

Riteniamo invece che lo sviluppo professionale e la trasparenza dei percorsi, rivenienti della contrattazione, debbano essere complementari.

La FABI ritiene che l'obiettivo della trattativa dovrà sempre più tendere a ottimizzare il sistema dei percorsi professionali, i processi formativi e di riqualificazione, la mobilità professionale e di territorio, in considerazione anche alle riorganizzazioni/ ristrutturazioni in atto.

Premio aziendale 2013 e Premio Variabile di Risultato

La conferma del **Premio Aziendale** 2012, erogato nell'anno in corso, è il fondamentale riconoscimento ai lavoratori del Gruppo per il massimo impegno, giorno dopo giorno, in un anno dove la crisi ha picchiato pesante.

Impegno che è stato trasversale in tutto il Gruppo e ha permesso di raggiungere un importante utile netto, anche se in riduzione per i consistenti accantonamenti per crediti deteriorati.

La conferma del Conto Sociale è un'ulteriore opportunità per i lavoratori sul tema del welfare rispetto alle diverse tipologie di utilizzo: previdenza, fondo sanitario e spese scolastiche/soggiorni estivi per i figli a carico, in esenzione fiscale e contributiva.

Alcuni disagi registrati nella fase di avvio, quali le novità delle procedure e le tipologie di spesa autorizzate al rimborso, sono stati recuperati e per l'anno in corso ci aspettiamo un iter fluido nei rimborsi.

Il CCNL 2012 ha stabilito la possibilità di sostituire e trasformare il Premio Aziendale e Sistema incentivante in un unico **Premio Variabile di Risultato**.

Il CCNL contiene una nota che i criteri distributivi dovranno essere condivisi.

L'obiettivo della FABI è costruire un Premio di Risultato che rimuova sistemi distributivi discrezionali con super bonus a pochi e nulla agli altri lavoratori.

I criteri condivisi sono determinanti per impedire una discrezionalità aziendale annacquata in un premio di risultato contrattato.

Riteniamo che il premio di risultato dovrà rispettare questi principi:

- **Individuazione del montante complessivo del premio**, sua ripartizione tra Premio base per tutti e premio per obiettivi, e individuazione dei criteri distributivi.
- **Premio base**: premio da ripartire fra tutti i lavoratori del Gruppo, diversificato per Aree Professionali, Quadri e Dirigenti, basato su indicatori di redditività netta, depurati da poste straordinarie. Nel premio base conferma del Conto Sociale come sostegno al salario per il recupero fiscale. Il Premio base dovrà essere, in termini percentuali, la parte preponderante dell'intero ammontare del salario variabile.
- **Premio per obiettivi**: ex-sistema incentivante che si aggiunge al premio base con obiettivi comprovati di tipo qualitativo e quantitativo. Il premio, accanto agli indicatori di redditività e obiettivi, dovrà fondarsi su criteri di budget trasparente, comunicati ai lavoratori e da conseguire sia a livello di team che a livello dei singoli.

La FABI afferma che la trattativa, molto complessa, non potrà prescindere dal dettato contrattuale sul superamento di un sistema incentivante discrezionale iniquo per la quasi totalità dei lavoratori.

WELFARE

Il Convegno su “Un’impresa comune. Riprogettare il welfare” promosso dalla Fondazione Cariplo e Compagnia di San Paolo, svoltosi a Torino il 6 maggio, ha delineato i cambiamenti sul welfare pubblico nell’arco degli ultimi 15 anni e affrontato l’impegno comune per rintracciare le opportunità offerte dal “secondo welfare”, cioè i servizi sociali che provengono dal privato.

Importante il riconoscimento al ruolo delle fondazioni bancarie che già oggi intervengono per integrare i servizi sociali locali e che saranno chiamate sempre più a intervenire per garantire i servizi essenziali che lo Stato non è più in grado di fornire. Esempio è la progressiva sparizione di asili nido o servizi di cura per i pesanti tagli agli Enti territoriali, Comuni e Regioni, da parte dello Stato.

Il presidente della Fondazione Cariplo aveva già lanciato l’allarme lo scorso anno dichiarando per il futuro una nuova priorità delle Fondazioni nel “welfare di comunità tra privato e pubblico proprio per far fronte ai tagli del welfare nazionale”.

Il tema del welfare IntesaSanpaolo è stato affrontato in una recente intervista dal COO, Francesco Micheli, con una dichiarazione che ci ha stupito rispetto ai vari accordi raggiunti.

“ONLUS, Fondi pensione, Circolo di gruppo, e Fondo sanitario rappresentano il 5-6% dell’intero costo del lavoro ma il welfare aziendale non è valorizzato in modo adeguato”.

La FABI, invece, è assolutamente convinta del valore di un welfare adeguato ai bisogni di cura della persona nelle diverse fasi di vita e di lavoro.

Welfare aziendale che dovrà sempre essere più a beneficio dei lavoratori e strutturato nel rispetto delle aspettative e diritti dei lavoratori, in particolare in una prospettiva di un unico Fondo Pensione di Gruppo.

Welfare aziendale dove la difesa complessiva della persona sarà sempre più complementare alla contrattazione a difesa del lavoro.

Fondo Sanitario

Nel Welfare di territorio arriva la sanità low cost: dentista o medico al supermercato tra i carrelli della spesa.

Con il sistema sanitario nazionale al collasso, i tempi di attesa che crescono e i ticket che aumentano, tornano alla ribalta le mutue integrative regionali mentre negli ipermercati entrano gli studi medici.

In Liguria, Emilia Romagna e nella provincia di Bolzano il colosso Lega COOP ha costituito un progetto regionale per assicurare, con un contributo da 20 a 200 euro un aiuto ai cittadini che hanno bisogno di prestazioni sanitarie.

La peculiarità del servizio consiste nell'essere aperto a tutti.

La tipologia di contributo permette di accedere con sconti alle strutture convenzionate e ottenere attraverso assicurazioni il rimborso del ticket.

Sono progetti che comunque si stanno avviando per dare risposte ai cittadini su prestazioni "leggere" come la diagnostica e la specialistica ambulatoriale che la Sanità pubblica fa sempre più fatica ad erogare.

L'osservatorio sui consumi privati sanità della Bocconi, che segue questi progetti, avverte però sui rischi della loro tenuta quando si passa da un legame circoscritto di associati alla gestione di grandi numeri e alla conseguente complessità di gestione.

Rispetto a questi nuovi progetti di territorio, il valore del Fondo Sanitario di Gruppo si spiega nei numeri: 210.000 associati tra dipendenti, esodati, pensionati e familiari e un patrimonio di 80milioni euro di cui 30 bloccati da un'inspiegabile causa legale di alcuni pensionati ex Intesa.

La complessità della gestione di quest'ampia platea di associati è garantita da un'articolata struttura dedicata e da un Service esterno che sta superando le disfunzioni dell'avvio anche se registriamo ancora anomalie nei servizi resi.

Il Fondo rappresenta oggi un fondamentale sostegno sanitario alle famiglie del Gruppo IntesaSanpaolo, unico come numeri di associati, a livello nazionale e capace di ulteriori importanti potenzialità aggregative.

La solidarietà e mutualità tra generazioni attuali e future sono i pilastri su cui sindacati e azienda dovranno trovare nel tempo le compatibilità tra prestazioni e contribuzioni.

Compatibilità che dovranno tener conto della proiezione nel futuro del Fondo Sanitario, tenuto conto del progressivo innalzamento dell'aspettativa di vita.

Gli studi su questo tema indicano che l'età media degli uomini italiani è cresciuta negli ultimi trent'anni da 70 a 79 anni, quella delle donne da 77 a 84 anni.

A tutto questo si devono coniugare gli effetti della riforma delle pensioni con il progressivo invecchiamento dei lavoratori in servizio.

Gli accordi raggiunti sui disavanzi della Gestione pensionati sono una conferma della solidarietà tra le generazioni con contributi di solidarietà complessivi (ordinari e straordinari) nel triennio 2011/2013 pari a circa 15 milioni di euro.

La FABI considera questi principi parte integrante della trattativa che si svilupperà quest'anno per costruire, a partire dal 2014, un nuovo assetto prestazioni/contribuzioni sul valore della solidarietà sostenibile, in grado di garantire il futuro del Fondo Sanitario.

Previdenza Complementare

L'argomento Fondi Pensione è da sempre per la FABI di massima attenzione.

L'iniziativa aziendale di progettare un unico fondo pensioni di Gruppo che inglobi circa 30 fondi pensioni aziendali, è, per sua esplicita dichiarazione, un risparmio di costi e un modo per ricercare nuove economie e sinergie.

La FABI ritiene che prima di questi obiettivi di riduzione di costi e di efficienza debba essere perseguita la tutela dei risparmi affidati dai lavoratori a fondi pensioni che godono a tutt'oggi della fiducia delle persone aderenti. Situazione ancora più marcata da quando molti colleghi hanno fatto confluire il proprio TFR nei fondi di appartenenza.

L'azienda - senza dichiararlo - da un lato, persegue l'obiettivo di liberarsi il più possibile da pesi, vincoli e garanzie tenuta a fornire ai fondi a prestazione definita, ancora massicciamente presenti nel Gruppo, dall'altro vuole costituire un ingente volume patrimoniale da gestire senza vincoli di garanzie.

Lo Stato Sociale nel nostro Paese sarà sempre di più messo in discussione, per questo occorre essere molto prudenti su ogni iniziativa che coinvolge scelte soggettive e libere dei lavoratori.

Nel caso dei Fondi Pensione, si dovranno valutare i reali benefici che discenderebbero da un eventuale accorpamento. Tenuto conto che in discussione c'è la gestione dei risparmi di una vita lavorativa, ogni iniziativa dovrà essere sottoposta al vaglio preventivo dei lavoratori e – nel caso specifico dei fondi a prestazione definita – alla decisione di ogni singolo iscritto al Fondo in questione.

Abbiamo il compito di:

- proteggere i risparmi da rischi presenti e futuri;
- garantire ai lavoratori la libera scelta su chi affidare tali risorse accumulate nel corso degli anni;
- migliorare la posizione previdenziale dei più giovani che non godono ancora di adeguata contribuzione aziendale;

- cercare di vedere oltre all'oggi e prevedere lo scenario previdenziale complementare a venire.

Fino ad ora, la banca non ci ha convinto.

Non ci convince il nuovo contenitore, non vediamo alcun beneficio per i colleghi interessati, non ci sono migliori trattamenti per nessuno e nemmeno per i più giovani. Esiste invece un concreto rischio di vertenze legali come ci insegna l'esperienza dell'ex Fondo Comit.

Senza tralasciare poi gli eventuali diritti soggettivi e aspettative individuali (differenti in ciascun fondo) che potrebbero essere lesi e, infine, degli innumerevoli problemi tecnici (primo fra tutti quello delle valutazioni immobiliari).

FABI: Orgogliosi del nostro passato, concentrati per costruire il futuro

La democrazia dal basso fa parte sempre più degli obiettivi dichiarati dalla politica e dalle istituzioni per rispondere alla sfiducia, alla protesta e alla distruzione della persona provocata dall'incertezza sul futuro e perdita di qualsiasi status.

In questa ricerca o riscoperta di nuova democrazia dal basso, la FABI ha nulla da innovare.

Il federalismo della FABI prevede, nei suoi valori fondanti, la democrazia diretta tra lavoratori, rappresentanti sindacali e strutture di coordinamento di Gruppo e organismi federali.

La democrazia dal basso non può prescindere dalla partecipazione di chi deve poter sentire il suo valore nel contribuire a costruire le decisioni finali della FABI ai diversi livelli.

La partecipazione non è fine a se stessa ma presuppone informazione e esercizio della responsabilità per avere un comune denominatore culturale condiviso che permette la congiunzione tra linea politica della FABI e il nostro quotidiano.

Tra i valori della FABI esiste la responsabilità delle scelte per costruire un futuro per la categoria e per le lavoratrici e lavoratori IntesaSanpaolo.

Futuro in cui la FABI, partendo dall'orgoglio del passato, dovrà assumere la responsabilità di individuare la direzione a difesa della categoria e delle lavoratrici e lavoratori del Gruppo IntesaSanpaolo.