

# DASBI

---

## *Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia*

### **Più risorse, prestazioni migliori, maggiore equità: sarà (forse) per la prossima volta**

Ieri pomeriggio l'Amministrazione ha sottoposto alla firma delle organizzazioni sindacali un **testo** di accordo sulla polizza sanitaria i cui **contenuti principali erano già stati diffusi** tra il personale nei giorni scorsi.

Nonostante la reintroduzione del contributo della Banca per i figli a carico dei dipendenti, avvenuta solo dopo molte settimane di silenzi a seguito della nostra richiesta, **la DASBI non ha ritenuto di sottoscrivere il testo dell'accordo**, a causa della conferma della maggior parte delle criticità evidenziate solo pochi giorni fa ([documento del 16 maggio](#)).

Per migliorare l'attuale – insoddisfacente – copertura sanitaria sarebbe stato necessario rendere disponibile un ammontare adeguato di risorse finanziarie. L'avanzo economico che oggi si registra nel segmento dei dipendenti in servizio è infatti controbilanciato dal disavanzo del comparto dei dipendenti in quiescenza.

Il quadro inizialmente delineato dall'Amministrazione, seppur perfettibile, tendeva ad ampliare le risorse dedicate alla polizza sanitaria. Ebbene, **alla fine di questa trattativa non si intravedono miglioramenti qualitativi; è peggiorata la situazione in termini di equità intergenerazionale.**

Per i **dipendenti in servizio** le **migliorie** sono di **portata esigua** e di **carattere soltanto nominale**, ovvero si limitano a esplicitare delle prestazioni che pure dovevano essere già ricomprese tra quelle garantite dall'attuale assetto. **Inoltre, i dipendenti in servizio non potranno più scegliere tra una versione base – gratuita – e una plus della polizza.** I 1587 colleghi che hanno scelto la sola versione base della polizza dovranno decidere se rimanere del tutto sprovvisti di copertura sanitaria o se sopportare un aggravio dei costi.

Riteniamo inoltre che la riduzione del costo rispetto alla vecchia *plus* non sia sufficiente per poter tratteggiare un bilancio positivo per la copertura ieri definita. Una copertura inadeguata non vale infatti a giustificare una riduzione di poche decine di euro del premio a carico dei dipendenti. Al contrario, sarebbe stato necessario impegnarsi per un incremento serio ed equo delle risorse messe a disposizione per garantire una buona polizza sanitaria e quindi la serenità di tutti i colleghi.

**Miglioramenti di maggior pregio sono stati introdotti per il personale in quiescenza** grazie all'estensione di 5 anni del periodo coperto e al venir meno del questionario anamnestico. È stata invece accantonata l'idea di prevedere l'adesione automatica alla polizza per il personale in quiescenza a fronte dell'eliminazione della possibilità di monetizzare il contributo sanitario.

**Non solo restano in piedi, ma si rafforzano, i bizzarri effetti redistributivi che caratterizzano la nostra polizza: dai più giovani agli anziani, dai redditi più bassi a quelli più elevati.**

In questa trattativa, **il Sindacato, invece di svolgere un ruolo progressivo e inclusivo fino in fondo, ha scelto di prendere parte a un disegno redistributivo inaccettabile:** i) chiedere un maggiore esborso ai 1587 colleghi in servizio che avevano aderito solo alla copertura base per estendere

la copertura dei colleghi in quiescenza; ii) favorire la monetizzazione del contributo sanitario anche a discapito dei colleghi in quiescenza più anziani.

**Lascia profondamente perplessi anche il modo in cui l'Amministrazione ha affrontato questa trattativa.** Quale funzione devono svolgere i **benefit aziendali**? Non dovrebbero essere uno strumento di fidelizzazione o di incentivazione? **Non dovrebbero pertanto essere gestiti con un occhio di riguardo al personale in attività?** Eppure, oggi sulla polizza sanitaria, appena ieri sulla gestione delle case di Banca, osserviamo sviluppi che muovono in tutt'altra direzione. Se mai dovesse partire la tanto attesa e annunciata **trattativa sul welfare aziendale** ci troveremmo di fronte all'esigenza di raccogliere idee ed energie per **rifondare il sistema di interventi a supporto del personale in servizio.**

Come anche questa trattativa evidenzia, **le differenze generazionali vanno affrontate con equilibrio e lungimiranza, non negate.** Purtroppo, difficilmente potranno emergere sviluppi positivi in tal senso finché il peso negoziale dei post '93 sarà limitato da una sindacalizzazione poco consistente e frammentata, una situazione che si risolve a tutto vantaggio dei portatori di interesse che ancora oggi dispongono di maggior peso e di miglior organizzazione.

Il Consiglio direttivo

Roma, 23 maggio 2017