

SINTESI DEGLI ARGOMENTI TRATTATI NELL'INCONTRO CON IL GRUPPO INTESA SANPAOLO

31 MAGGIO 2018

n° 266

ARMONIZZAZIONE DELLE POLIZZE DI INVALIDITÀ E PREMORIENZA (INCONTRO DEL COMITATO WELFARE)

Durante l'incontro tra la delegazione sindacale e le rappresentanze aziendali del Gruppo ISP, svoltosi in data odierna, nell'ambito del Comitato Welfare, l'Azienda ha presentato una panoramica di tutte le **polizze di invalidità e di premorienza attualmente in essere nel Gruppo ISP**. Lo scopo dell'incontro era una valutazione congiunta sulle possibilità, normative e tecniche, di raggiungere un'**armonizzazione** in tale ambito di welfare aziendale.

A commento delle specifiche slide proiettate, alle quali si rinvia per i contenuti di dettaglio, ad integrazione di quanto illustrato nel corso dell'incontro, la delegazione aziendale inizia il suo intervento illustrando, molto sinteticamente, la situazione delle polizze vigenti.

Attualmente sono presenti **11 diverse polizze** di invalidità e premorienza con **oneri a carico dell'Azienda e 2 polizze con oneri a carico del dipendente/iscritto**. L'onere aziendale, in alcuni casi, è sostenuto con il pagamento diretto della polizza assicurativa, in altri casi con il pagamento sempre di una polizza assicurativa, ma tramite l'Ente di Previdenza, oppure in forma diretta tramite l'autoassicurazione. Sono tutte polizze derivate dall'iscrizione dei colleghi aventi diritto a fondi di previdenza complementare di (ex) Società del Gruppo ISP.

L'articolazione delle polizze appare molto **disomogenea** soprattutto per quanto riguarda la definizione dei parametri utili alla determinazione dell'importo, quali il genere, l'anzianità, l'età, l'importo fisso, la cumulabilità totale o parziale con il trattamento aziendale, etc. etc. La sottoscrizione di alcune polizze è volontaria, per altre obbligatoria con oneri a carico del dipendente, altre ancora sono invece caratterizzate da un regime misto cioè con oneri a carico sia dell'Azienda che del dipendente (ad. esempio quella di CR Prato, ndr). Il **numero dei dipendenti titolari delle polizze illustrate è pari a circa 7.800 persone**.

L'Azienda chiarisce subito che non ha alcuna intenzione di **introitare eventuali "risparmi"** che dovessero derivare dal progetto di armonizzazione delle suddette polizze. Ovviamente l'obbligo del pagamento della copertura in capo all'Azienda **non sarebbe messo in discussione**. Si tratterà quindi di definire le modalità con le quali **redistribuire quanto risparmiato**.

Inoltre, data l'esistenza dei due Fondi di Previdenza nel Gruppo ISP e delle relative polizze accessorie, si vorrebbe cogliere l'occasione per **ricondere il tutto nell'ambito del Fondo Unico di Gruppo** per poi procedere, nei confronti delle Compagnie di Assicurazione, alla **richiesta di una proposta di offerta di polizze** di invalidità e premorienza finalizzata ad un teorico bacino di oltre 70.000 dipendenti, inclusi i 7.800 di cui sopra. **L'ampiezza del potenziale bacino** potrebbe perciò determinare la stipula di condizioni di prestazione e di costo di **maggior convenienza** rispetto all'attuale situazione. Da ciò il vantaggio di scala. **L'età media** dei suddetti 7.800 colleghi è assai **elevata**, prossimi all'uscita del mondo del lavoro.

Si tratterà quindi definire **quale potrà essere la leva** per migrare il tutto verso **un'unica tipologia** di copertura che l'Azienda pagherebbe al FUG. Per quanto rappresentato, parrebbe allora una missione impossibile quella di partire dall'attuale situazione di polizze perché **troppo eterogenea**. Si potrebbe invece iniziare a ragionare su **una proposta alternativa**, capire cioè quale potrebbe essere il MCD dei parametri **uniformando così la base di calcolo**, effettuando poi alcune **simulazioni** e valutando quali potrebbero essere i **vantaggi e gli svantaggi** di un tal tipo di offerta e gli **effetti** che si produrrebbero sulla popolazione interessata dalla nuova proposta. Una soluzione accessoria potrebbe essere anche quella di definire una **polizza base**, alla quale poi il collega potrà **aggiungere ulteriori coperture**, con oneri a suo carico.

Secondo l'Azienda **non sarebbe nelle sue previsioni l'ampliamento del diritto**, che resterebbe perciò circoscritto agli attuali fruitori, sebbene la componente sindacale non esclude invece la possibilità che le sinergie ed il risparmio che potrebbero derivare su larga scala, potrebbero offrire la possibilità di **ampliare**, ad una maggiore platea di persone, il diritto **di poter fruire gratuitamente** di un tal tipo di copertura assicurativa, senza però penalizzare i diritti dei colleghi, oggi fruitori.

In sintesi le **due ipotesi** sulle quali lavorare potrebbero essere, la **prima**, quella di valutare la prestazione **maggiormente garantita** all'attuale popolazione, anche valutata nell'ottica del **maggior inquadramento oggi rappresentato** nell'insieme degli aventi diritto, e correlarla ad una polizza del FUG; la seconda la determinazione di un **valore medio** di costo della polizza che potrebbe poi essere corrisposto, in via definitiva, al collega quale **contribuzione alla previdenza**, collega al quale poi sarebbe **delegata la volontà o meno** di sottoscrivere una polizza di invalidità e premorienza. Infine si dovrà anche valutare qual è la **previsione numerica e temporale di prossima uscita** dal mondo del lavoro dei citati 7.800 colleghi.

Con tale ultima riflessione si conclude l'incontro rimandando ad altro appuntamento l'ulteriore approfondimento delle tematiche appena esposte.

Armando Della Bella
Delegazione Trattante Gruppo ISP

Padova, 31 maggio 2018