

Milano, 20 gennaio 2022

AI QUADRI SINDACALI UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Nuovo accordo sul FSI e altri aggiornamenti

Accordo FSI: integrazione della normativa del 5 novembre 2021

Abbiamo sottoscritto oggi un accordo ([cliccaQUI](#) per leggere il testo) che integra e modifica l'accordo del 5 novembre 2021 in materia di Fondo Sanitario.

L'intervento odierno si è reso opportuno alla luce degli esiti della gara indetta per la copertura LTC e degli effetti del perdurare della pandemia.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, come previsto dall'accordo 5 novembre 2021, ha promosso la gara per l'individuazione della copertura Long Term Care rivolta sia ai coniugi resi beneficiari del Fondo dai dipendenti già coperti da polizza Casdic (di cui al CCNL), che ai dipendenti privi di tale copertura e relativi coniugi resi beneficiari del Fondo.

Sono emerse forti difficoltà nell'ottenere proposte pienamente adeguate alle coperture richieste. In particolare per la compagine dei pensionati ante 2008 e relativi coniugi, date le caratteristiche anagrafiche e i rischi stimati dalle compagnie rispetto alla tipologia di copertura, il costo della LTC è risultato superiore alle previsioni disponibili durante le fasi negoziali dello scorso novembre.

Per dare piena applicazione alle previsioni dell'accordo 5 novembre è stato quindi necessario oggi definire, con un nuovo accordo, che l'apporto una tantum alla Gestione Protezione – costituita per finanziare la copertura LTC e le iniziative di prevenzione - da parte del patrimonio sia degli attivi che e dei quiescenti passi dal 3% al 5%, senza ulteriori costi economici a carico degli iscritti.

Come anticipato, come il contributo aziendale, si tratta di un apporto una tantum e nel corso del 2024, previa verifica degli andamenti assicurativi, si valuteranno gli interventi indispensabili alla prosecuzione della copertura

Nelle more saranno comunque ricercate ulteriori soluzioni che potranno essere applicate già dal 2023 per consentire un risparmio e/o un miglioramento della prestazione.

A breve saranno pubblicate nel sito del Fondo Sanitario le condizioni della copertura LTC che, ricordiamo, è automatica per tutti i coniugi/conviventi di fatto resi beneficiari del Fondo Sanitario (anche nei casi di assistenza sanitaria resa a mezzo polizza Unisalute).

La seconda integrazione dell'accordo 5 novembre 2021 definisce in via eccezionale e transitoria ed in considerazione della situazione pandemica che la raccolta delle firme per la presentazione delle liste dei candidati alle prossime elezioni possa avvenire anche in via telematica, con un meccanismo che garantisca la veridicità e la conformità al Regolamento elettorale.

Sempre in considerazione del contesto pandemico abbiamo richiesto che fosse prolungato il periodo di voto da 10 a 20 giorni e adeguato il periodo per la ricezione dei voti cartacei (da 10 a 5 giorni che si aggiungono al termine del voto elettronico).

L'accordo odierno definisce anche l'Appendice 2 allo Statuto. Tale appendice elenca in maniera sintetica le prestazioni previste per il *percorso d'ingresso* che sono garantite attraverso la Polizza Unisalute. A breve verrà aggiornata anche la correlata documentazione presente nel sito del Fondo Sanitario.

Gli interventi odierni si sono stati opportuni a fronte della necessità di dare attuazione a un accordo, quello del 5 novembre scorso, che ha consentito importanti acquisizioni, fra cui proprio la copertura LTC, quale previsione qualificante anche rispetto al Contratto nazionale. Sin da subito la **Uilca** aveva espresso la necessità che fosse supportata da una garanzia e assunzione di responsabilità aziendale anche rispetto a eventuali maggiori costi.

Alla sottoscrizione dell'accordo la **Uilca** ha ribadito la necessità di un attento monitoraggio al fine di mantenere quello definito nell'accordo odierno come un intervento una tantum.

Accordo esodi e pensionamenti 16 novembre 2021

L'Azienda ci ha appena confermato che le gestioni del personale di competenza contatteranno i primi 100 pensionandi, con uscita 28 febbraio ex accordo 16 novembre 2021 in materia di esodi e pensionamenti.

Non appena disponibili ci sarà fornito anche l'aggiornamento rispetto al complessivo numero di domande pervenute ai sensi del medesimo accordo.

Nuovo modello di leadership

L'Azienda ci ha presentato le linee guida del **nuovo modello di leadership** la cui elaborazione stata sviluppata anche a partire dalle sollecitazioni poste dalla crisi pandemica. L'obiettivo è infatti quello di definire approcci adeguati a trasformare situazioni di crisi in opportunità per tutti (lavoratrici e lavoratori, e azienda) .

Il nuovo modello definirà i termini culturali sia per i **manager** che i **professional** pur con declinazioni differenti.

Questo nuovo modello di leadership tiene conto anche dell'evoluzione del modello organizzativo e della prospettiva di **un lavoro che sarà sempre più misto**, alternando attività in presenza con attività a distanza.

Per i vecchi e nuovi manager l'Azienda ha individuato comportamenti abilitanti che attengono a tre aree : **Pensiero - Azione - Relazione** .

All'area del **Pensiero** afferiscono i comportamenti flessibili, la capacità di assumere decisioni con gli elementi a disposizione – ancorché incompleti - e di raccontare la visione, la prospettiva che l'Azienda si propone di raggiungere. Fondamentale per i *capì* fare in modo che le persone coinvolte abbiano consapevolezza, si sentano a bordo, e in ogni caso non vedano il perseguimento del risultato semplicemente come un obiettivo calato dall'altro. Dare una cornice di senso incide sulla qualità del proprio lavoro e rende il lavoro stesso e gli obiettivi che a essi si legano più sostenibili.

Rispetto all'area dell'**Azione** il focus sarà sul saper guidare l'innovazione e generare fiducia tra le persone e nelle persone.

Infine rispetto all'area della **Relazione** sarà molto importante avere la capacità di generare inclusione (facilitare le espressioni delle differenze – alimentare la collaborazione tra i diversi ambiti e tra i diversi responsabili) e di essere un punto di riferimento per la squadra. Tra le capacità da agire c'è anche il far crescere in termini di responsabilità e professionalità i propri collaboratori.

L'Azienda identifica quale sfida futura il pensare e agire digitale, abbandonando schemi che portano a reiterare comportamenti solo perché "abbiamo fatto sempre così".

Il nuovo modello manageriale presuppone un cambiamento culturale importante, che riteniamo debba essere accompagnato adeguatamente anche sotto il profilo formativo, e che trovi adeguata attuazione anche nei processi selettivi (sia in ingresso nel Gruppo, che in termini di selezione interna). Perché sia un processo virtuoso ed efficace auspichiamo che ci sia una attenta e capillare diffusione dell'importanza di adottare approcci di leadership che siano in grado di cogliere le opportunità anche in una fase complessa quale quella in cui stiamo vivendo, ancorché, grazie alla contrattazione sindacale il nostro Gruppo abbia saputo anticipare – ne è un esempio l'accordo sul lavoro agile - le evoluzioni che l'organizzazione del lavoro e il nostro settore hanno avuto. L'Azienda ha dichiarato che procederà a una integrazione del modello di leadership anche nei sistemi gestionali anche intervenendo sul sistema valutativo: in considerazione delle novità introdotte in ambito Global Banding, dal 2022 infatti il gruppo manageriale degli *Head Of* sarà destinatario di un sistema di valutazione professionale dedicato.

Prossimi impegni

Al momento è calendarizzato, con ordine del giorno in attesa di definizione, un incontro per il giorno 27 gennaio. Siamo in attesa di conoscere la data di presentazione del nuovo Piano Industriale che dovrebbe collocarsi indicativamente a febbraio.