

Edizione straordinaria!



Come è ormai noto a tutti i colleghi del Gruppo Unipol la discussione per il rinnovo del Cia sulla parte dell'assistenza sanitaria si è arenata nelle secche delle rigidità aziendali.

Dopo la faticosa scadenza dell'assemblea di bilancio, tenutasi il 28 aprile che, grazie alla nostra minacciata mobilitazione, aveva permesso di sbloccare la trattativa, è stato impossibile ottenere ulteriori aperture.

Il rinnovo del Cia certo non poteva realizzarsi in un giorno solo – quello della trattativa del 27 aprile – è tuttavia desolante dover prendere atto della inaffidabilità aziendale, aspetto di cui dovremo necessariamente tenere conto nel prosieguo della vicenda.

In sostanza, anche se da ambo le parti del tavolo di trattativa a questo punto sono stati fatti passi che in normali condizioni avrebbero potuto condurre alla firma del contratto nell'arco di poche settimane, questo per ora non sembra possa avvenire.

In questo numero cercheremo di capire perché e di svelare tutti gli intrighi in atto, perché: uomo avvisato mezzo salvato!

1. Prendere ai ricchi per non dare ai poveri...

Il motivo principale dell'empasse attuale è che l'Azienda non vuole rinunciare a quella che fin dall'inizio è stata la sua strategia nell'affrontare la questione. Il piano è molto semplice a raccontarlo, anche se condotto in molti modi diversi, su diversi fronti, e con grande impegno. In poche parole: dividere i colleghi a contratto Unipol (due terzi del complessivo dei dipendenti del gruppo) da quelli a contratto Aurora (un terzo), per evitare di dover dare a tutti quanti una serie di tutele e di vantaggi di cui invece godono solo questi ultimi.

L'attuale offerta dell'Azienda è quindi registrata su questo obiettivo. Sul piatto si mette una proposta che fa intravedere ai colleghi Unipol un certo miglioramento, ma che penalizza i colleghi Aurora eliminando o limitando una serie di vantaggi per loro esistenti.

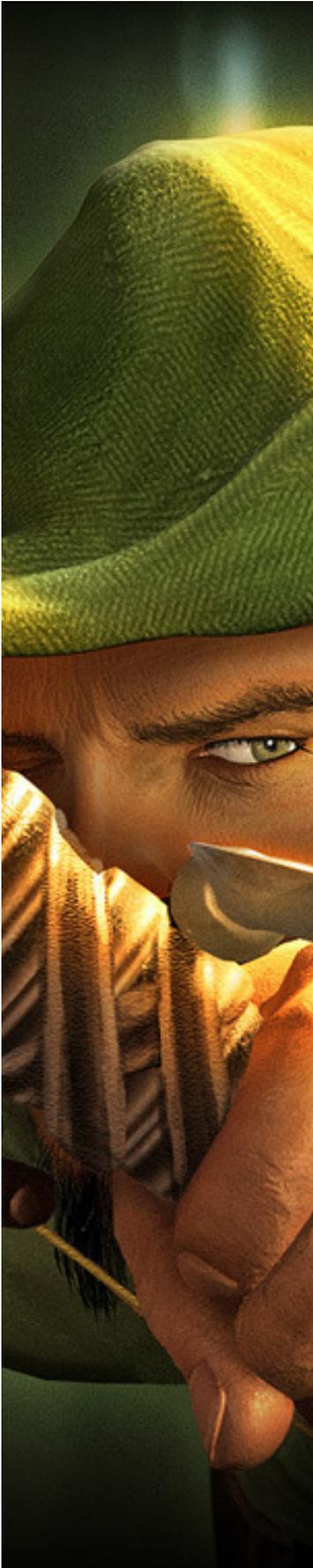
Inoltre si fa tutto questo svelando l'offerta stessa con molta prudenza e cercando di tirare la trattativa il più a lungo possibile. Ciò che si vuole insomma è che i lavoratori arrivino all'esasperazione, chiedano a gran voce la firma del contratto, in una situazione che vedrebbe la maggioranza (due terzi Unipol) prevaricare la minoranza (un terzo Aurora).

Sappiamo che qualcuno insinua, per scopi facilmente intuibili, che, insomma, i "bolognesi" potrebbero anche accontentarsi dell'offerta aziendale e poco importa se i "milanesi" perdono istituti consolidati nel tempo e presenti negli integrativi dei maggiori Gruppi assicurativi.

Questi discorsi sono pericolosi, sbagliati e superficiali, convenienti solo per l'Impresa.

Sono pericolosi perché secondo questa logica, dovremmo accettare anche una eventuale proposta economica che penalizzi gli ex Unipol, come l'Azienda ha più volte ventilato con l'offensivo e ripetuto apprezzamento che, siccome la richiesta economica sarebbe troppo onerosa, per ridurne l'impatto si potrebbe non riconoscere alcuna anzianità agli ex Unipol i quali, non avendone mai goduto, non ne sentirebbero perciò la mancanza.

Affermazioni che svelano l'intento aziendale cui accennavamo di togliere a qualcuno per dare il meno possibile a qualcun altro, penalizzare i "milanesi" contro i "bolognesi" o i call center contro gli amministrativi, e realizzare così risparmi che fanno leva sugli egoismi e non sulla solidarietà.



2. UniSalute o morte!

La proposta aziendale sulla sanitaria è ancora priva di certezze sull'effettivo e pieno godimento delle garanzie.

Non è infatti stato ancora possibile ottenere i chiarimenti resi necessari dal mutamento radicale che si prospetta. La sanitaria dovrebbe cambiare da rimborsuale – quella che tutti conosciamo dove il rimborso avviene a semplice presentazione della fattura – ad un sistema “misto” i cui contorni sono ancora troppo vaghi. Troppi aspetti vengono demandati ad un “tavolo tecnico” mai convocato e quello che si riesce a intravedere lascia presagire l'intenzione aziendale di realizzare riduzioni di costi più che ampliamenti di coperture.

Per esempio, si offre un massimale alto per le spese odontoiatriche nei centri convenzionati Unisalute, che tuttavia costituiscono una novità poco collaudata, in cui i professionisti aderenti hanno accettato di lavorare a tariffe così contenute da giustificare qualche dubbio sull'effettiva qualità del servizio prestato.

Viceversa il massimale proposto per il fuori rete (1.500 euro) è inadeguato se consideriamo prima di tutto che cambiare dentista è un sacrificio che la maggioranza non si sentirà di fare e che quindi, visto che l'attuale Cia risale al 2006, dovremmo farci bastare il massimale ottenuto ancora per qualche anno, a fronte di un'inflazione nella sanità intorno ad un 10% annuo.

Sulle psicoterapie – una garanzia che oggi gli ex Aurora possono utilizzare senza particolari restrizioni, si realizza il paradosso del “comma 22”, con l'introduzione di una lista di patologie cosicché un lavoratore dovrebbe certificare al proprio datore di lavoro le proprie difficoltà (siano esse di natura nevrotica o psicotica) per ottenere il rimborso delle relative terapie. Tali certificazioni tuttavia metterebbero a rischio ogni suo futuro percorso professionale, se non addirittura lo stesso posto di lavoro. Un tragico dilemma che un lavoratore dovrebbe affrontare proprio mentre si trova in uno stato di maggiore fragilità.

Sulle fisioterapie, che gli ex Aurora attualmente godono nella loro totalità, viene rifiutata ogni mediazione e si continua a proporre una lista estremamente limitata di terapie che, non solo esclude ogni innovazione in questo campo (come ad esempio le cure dell'osteopata), ma elimina anche casistiche diffuse come la massoterapia.

UniSalute dovrebbe darci un servizio migliore o avrà il compito di controllarci e contenere le spese?





Ancora, si ripropone con ostinazione uno scoperto del 20% sui ricoveri ospedalieri, scoperto che oggi manca in entrambi i Cia. Tale penalizzazione dovrebbe essere attivata sia per un elenco di cliniche considerate troppo esose (alcune di eccellenza come la Mangiagalli di Milano) sia quando si utilizza una clinica convenzionata ma senza avvalersi della convenzione. Ma questo cosa comporterà? Esiste la fondata possibilità che lo scoperto in questione possa venire attivato anche con le cliniche convenzionate, quando il proprio chirurgo di fiducia, pur operando in quella clinica, non sia a sua volta convenzionato. In questo caso, per un intervento, ad esempio, di 15.000 euro ne resterebbero 3.000 a carico del lavoratore. Un onere chiaramente insostenibile che limiterebbe di molto la libertà di scelta.

L'azienda non ha voluto sciogliere questo dubbio, definendolo di carattere tecnico, ma non c'è nulla di tecnico in questo: ***si tratta di decidere se si vuole ridurre comunque i costi della sanitaria sulla nostra pelle oppure se l'attuale possibilità per chi è malato di decidere quale medico dovrà eseguire l'intervento potrà o meno essere mantenuta anche nel nuovo Cia.***

Infine, accettare l'attuale proposta aziendale semplicemente in quanto migliorativa rispetto alla sanitaria del Cia Unipol, sarebbe incauto e superficiale, non solo perché perderemmo un'occasione storica e irripetibile di adeguarci alle acquisizioni già presenti negli integrativi di altre Compagnie, ma anche perché si tratta di un giudizio piuttosto discutibile e tutto da verificare

Come valutare, ad esempio, l'impatto che avrà l'introduzione della prescrizione medica (presumibilmente con indicazione della patologia) per una vasta gamma di prestazioni ora totalmente libere? È difficile al momento capire se questa nuova "burocrazia" potrebbe essere finalizzata a scoraggiare un utilizzo che non rientrasse in determinati canoni o griglie operative o strutture mediche. Occorre quindi cautela e molta attenzione perché i massimali e le garanzie proposte siano effettivamente e interamente utilizzabili.

Prescrizioni
mediche per tutto
significano molte
giornate di lavoro
perse per recarsi dal
medico di base...

3. Strane incongruenze

Qualche dubbio ci viene anche su come viene condotta dall'Azienda la trattativa stessa.

L'Amministratore Delegato, per fare un esempio, ha dichiarato a tutta la stampa nazionale che il contratto verrà firmato probabilmente entro l'estate. Allora perché la delegazione aziendale nell'ultimo mese ci ha concesso solo un incontro alla settimana, di venerdì, presentandosi agli appuntamenti con ore di ritardo e fuggendo via il prima possibile? Impegni o tattiche?

Perché nonostante siano state date più volte rassicurazioni sulla volontà di giungere ad un'intesa al più presto, rimangono dinieghi decisamente di principio su questioni il cui costo in realtà è estremamente ridotto? Perché si viene al tavolo con una proposta rivolta ai funzionari che giudicare oltraggiosa è dir poco? Perché si affronta un capitolo dal CIA, ma asserendo che però alla fine certe cose potrebbero cambiare (il che vuol dire che non ci si vuole veramente impegnare su niente fino alla fine)? Perché i toni aziendali a tratti si fanno persino minacciosi?

Siamo di fronte ad un modo di trattare che si discosta da ciò che si è sempre fatto nelle nostre aziende, e che dilata i tempi di reazione, ci impedisce di avere un quadro preciso da riportare ai lavoratori, ci fa intravedere schiarite per togliercele un secondo dopo, ci conduce sulla soglia della dichiarazione dello sciopero, per poi fare un improvviso balzo in avanti che sembra togliere mordente ad un eventuale presa di posizione del Sindacato e dei Lavoratori.

Francamente noi non vorremmo sottostare ai giochetti che l'Azienda sta imbastendo: perché riteniamo che ciò che hanno attualmente i colleghi di Aurora sia appena sufficiente a traghettarci ai livelli retributivi che si riscontrano oggi nei principali Gruppi del nostro settore; perché riteniamo che nel Gruppo ci siano e ci saranno tutte le risorse e le compatibilità per realizzare questo progetto; perché è giusto che coloro che si sono guadagnati qualcosa durante la loro vita professionale possano mantenerla; perché è giusto che coloro che per decenni hanno fatto sacrifici, per fare di una piccola compagnia mono-ramo uno dei più grandi gruppi assicurativi e finanziari del paese siano, ricompensati.



**C'è una reale
volontà aziendale
di chiudere la
trattativa in tempi
rapidi?**

4. Uniti si vince

Abbiamo cercato di rendere espliciti aspetti anche non semplici della discussione fino ad ora svolta, per contrapporre conoscenza e consapevolezza ai pifferai magici che non mancheranno in questi giorni di insinuare tentazioni rinunciatricie.

Crediamo nella capacità di ragionare con la propria testa, tutti dovremo impegnarci con continuità e convinzione, anche discutendone con i nostri amici e colleghi, per sostenere il **nostro** rinnovo contrattuale, un rinnovo che vogliamo ragionevole, equo e solidale, un rinnovo che non deve lasciare indietro nessuno. Un rinnovo soprattutto possibile, a patto che lo vogliamo con la necessaria determinazione.

Ancora per un poco cercheremo di vedere cosa c'è sul piatto, soprattutto nella speranza di poterci fare un quadro un po' più chiaro di dove l'Azienda intende davvero arrivare. Ma ormai la misura è colma. Se non cambia davvero qualcosa, allora saranno tutti i lavoratori a dover fare qualcosa di concreto, visibile ed efficace. Sarà la compattezza e la solidarietà che sapranno dimostrare, che porteranno a una soluzione sotto il segno dell'equità.

Perché non esistono l'Azienda, il Sindacato e i Lavoratori. Ma i Lavoratori sono l'Azienda e sempre i Lavoratori sono il Sindacato.



Notiziario UILCA del Gruppo Unipol



Contattateci per ogni esigenza e per ogni bisogno di chiarimento

Presso la nostra saletta sindacale

Tel. 051/5077319

E-mail: Uilca-Uil@unipol.it