COPERTURE ASSISTENZA SANITARIA E POLIZZA INFORTUNI

Come noto a fine anno le coperture in materia di Assistenza Sanitaria e Polizza Assicurativa Infortuni andranno a scadere; in data 30 novembre 2023 è stato raggiunto un accordo con la Banca per il loro rinnovo in favore del Personale del Gruppo DB Italia – Aree Professionali e Quadri Direttivi – a valere per il prossimo triennio 2024/2026.

È stato un rinnovo complicato per il difficile contesto nazionale nel quale si è inserito. Le evidenti e strutturali carenze del Servizio Sanitario Nazionale hanno generato un utilizzo sempre maggiore del settore privato rispetto a quello pubblico. Questo ha causato uno squilibrio tra i premi pagati e i rimborsi effettuati determinando un incremento significativo nelle richieste economiche da parte delle compagnie assicurative.

Le Organizzazioni Sindacali hanno avuto sin da subito come obiettivi primari sia quello di mantenere l'offerta in termini di prestazioni erogate, sia il mantenimento dell'integrale costo del premio a carico della Banca, circostanza non affatto scontata all'inizio della trattativa date le ingenti richieste di aumento da parte delle compagnie assicurative. Questi obiettivi sono stati pienamente raggiunti.

Accordo con Intesa RBM Salute

A partire dal prossimo anno sarà "Intesa RBM Salute" a garantire le coperture in questione avvalendosi del provider "Previmedical" che gestirà le pratiche di rimborso relative all'assistenza sanitaria.

Intesa RBM Salute si vedrà riconoscere un premio pro-capite pari a euro 1.148,00 ben oltre gli euro 850,00 previsti nello scorso rinnovo (incremento del 35%), rimanendo invariato invece il premio per la polizza infortuni (7,70 per mille del monte retributivo).

Le attuali prestazioni sono state confermate pur con dei ritocchi sulle percentuali di franchigia – e, per la prima volta in DB, **sono state introdotte alcune prestazioni odontoiatriche di base** (prima visita, ablazione, 1 ortopantomografia e rx per il titolare e un componente del nucleo familiare assicurato una volta l'anno presso le strutture del network).

Le Organizzazioni Sindacali e la Banca hanno inoltre convenuto di incontrarsi con cadenza periodica per verificare l'andamento tecnico delle polizze e la qualità del servizio erogato.

Le coperture avranno durata triennale con possibilità di rinnovo per il quarto anno. Questo determina un evidente fattore di continuità che garantisce stabilità ad un fondamentale capitolo del nostro welfare aziendale.

ACCORDO VAP 2023

Giovedì 30 novembre u.s. è stato firmato contestualmente un secondo accordo che stabilisce i criteri per la determinazione

del Premio Aziendale 2023 per DB S.p.A..

Occorre sottolineare come i contenuti previsti potranno avere effetto solamente una volta approvato il bilancio di quest'anno, solo successivamente sarà possibile constatare la congruità delle voci del conto economico che sono alla base della possibile erogazione a favore dei Colleghi.

Gli importi

Tale erogazione potrà avvenire a maggio oppure giugno 2024. Qui di seguito riportiamo le tabelle previste dall'accordo:

- **QD 3 e 4:** Euro 930,00 + Euro 200,00 + Welfare Euro 600,00
- **QD 1 e 2:** Euro 865,00 + Euro 200,00 + Welfare Euro 600,00
- **A.P.:** Euro 795,00 + Euro 200,00 + Welfare Euro 600,00

Qualora si dovessero raggiungere i valori soglia di livello superiore, il VAP 2023 verrà riconosciuto con un ulteriore incremento rispetto agli importi dello scorso anno.

- **QD 3 e 4:** Euro 980,00 + Euro 230,00 + Welfare Euro 600,00
- **QD 1 e 2:** Euro 915,00 + Euro 230,00 + Welfare Euro 600,00
- **A.P.:** Euro 845,00 + Euro 230,00 + Welfare Euro 600,00

Nel caso di raggiungimento dei criteri previsti dalla legge (miglioramento del posizionamento degli indicatori rispetto all'anno precedente), **sui soli importi monetari** si applicherà quanto segue:

- un'aliquota IRPEF agevolata per chi percepisce redditi da lavoro o assimilati inferiori a 80.000 Euro;
- possibilità di scelta da parte di ciascun collega di destinare in parte o tutta la quota monetaria del VAP nel conto welfare che sarà così aumentata anche della quota degli oneri a carico azienda perquell'importo.

Rimane invariata la possibilità di optare per il conferimento al Fondo Pensione della quota monetaria.

È stata quindi salvaguardata la libertà di scelta del singolo offrendo una serie di possibilità che, nelle varie articolazioni, potranno venire incontro alle esigenze di tutti.

Altro importante risultato è stato aver ottenuto la conferma del riconoscimento ai lavoratori part-time dell'intero importo come sopra definito e non di un pro-quota per la parte cash.

Milano, 1° dicembre 2023

Le Segreterie Organo di Coordinamento in Deutsche Bank FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN