

La Mutua interna di assistenza
Gruppo Creval
tra crisi della Sanità pubblica e
ristrutturazione del settore

La Mutua Assistenza interna Gruppo Creval

A cura dell'Organo di Coordinamento
Fisac-Cgil Gruppo Creval

Sommario

1) Una Mutua che cambia in un mondo che cambia 2) Dalla crisi del 2007 al declino dei welfare statali 3) Una Mutua sotto attacco 4) I delicati compiti del CDA della Mutua 5) Le finalità della Mutua interna di assistenza Gruppo Credito Valtellinese 6) Gli iscritti e i beneficiari assistiti. Nostre riflessioni e proposte 7) La contribuzione alla Mutua interna Gruppo Creval. Nostre riflessioni e proposte 8) Limiti e termini per il rimborso 9) Le prestazioni della Mutua interna Gruppo Creval Prestazioni dentarie - Visite check-up - Analisi - Rimborso ticket - Cure riabilitative - Conservazione criogena - Articoli ortopedici - Occhiali da vista e lenti a contatto - Visite specialistiche - Interventi di chirurgia e degenza in ospedali o cliniche convenzionate - Indennità di morte 10) Difendere la Mutua oggi

La Mutua interna di Assistenza Gruppo Creval

Milano, 10 dicembre 2019

Una Mutua che cambia in un mondo che cambia

La Mutua assistenza del Gruppo Creval, la cui genesi risale al 1945, in meno di dieci anni ha cambiato decisamente volto, specie nelle sue dimensioni, effetto del continuo processo di ristrutturazione del Gruppo Creval. Dopo la fusione per incorporazione di Credito Piemontese e Banca Artigianato e dell'Industria nel 2011, e dei colleghi del Credito Artigiano e dell'ex Credito del Lazio, già iscritti al Fondo malattia Credito Artigiano, nel 2013, ha fatto seguito nel 2017 l'ingresso dei colleghi di Carifano. Dal 2019 possono ora accedere alla Mutua anche i colleghi del Credito Siciliano confluiti, come i colleghi delle altre banche controllate, nella Capogruppo e i colleghi di CrevalPiùFactor, su un territorio pluriregionale, che comprende non solo tutta la Lombardia, ma anche Piemonte, Val d'Aosta, Veneto, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna, Umbria, Marche, Toscana, Lazio e Sicilia.

La Mutua sta cambiando in un mondo in accelerata trasformazione, determinata dall'ascesa dell'Asia, in particolare la Cina, nuova potenza mondiale, ormai in aperta concorrenza con gli Stati Uniti in declino relativo. Di fronte alla stazza dei nuovi attori globali, l'Europa-potenza sta tuttora tentando un difficile e inedito processo di unificazione continentale per reggere il confronto mondiale.

Dalla crisi del 2007 al declino dei welfare statali

La crisi finanziaria del 2007, innescata dallo sviluppo economico globale e dai relativi sovrappiù confluiti nei fondi sovrani delle potenze "emergenti", è stata diluita a rischio bolla solo mediante una "socializzazione delle perdite" dei banchieri, rigonfiando pericolosamente i debiti pubblici, senza evitare però una crisi economica prima, e un rallentamento delle economie poi, che nemmeno le Banche centrali hanno saputo invertire nonostante gli incessanti stimoli monetari.

Nella contesa multipolare e nella crisi delle relazioni globali tra "potenze discendenti e ascendenti" si affacciano anche i riflessi sociali nelle "vecchie economie" di un invecchiamento della popolazione, effetto dell'allungamento della vita e del crollo della natalità, che aggrava le prospettive di un welfare statale costruito a debito nel '900 e che oggi pesa finanziariamente nel confronto con le potenze emergenti.

La crisi progressiva dei welfare statali si riversa sui salari dei lavoratori scaricandosi sui welfare aziendali con bilanci sempre più in difficoltà. Anche nella Mutua Creval si sta assistendo a una crescita delle domande di rimborso, effetto della crisi della sanità pubblica. Per questi motivi ci saremmo aspettati dall'Azienda, che si è sempre dichiarata a favore di un welfare aziendale peraltro costruito nei decenni con il contributo determinante del Sindacato, una maggiore attenzione e responsabilità nelle politiche aziendali di contribuzione alla Mutua che non può essere relegata ad una semplice posta di bilancio da tagliare come un ramo secco.

Una Mutua sotto attacco

Invece, dopo aver imposto con l'Accordo del 16/04/2018, sia pure temporaneamente fino al 31/12/2020, una diminuzione della contribuzione aziendale dal 3 al 2,55% per tutti gli iscritti (con perdita secca per la Mutua di € 700.000 nel 2018), ha successivamente deliberato unilateralmente l'azzeramento della contribuzione per tutti gli iscritti pensionati e superstiti.

La Fisac-Cgil ha da subito promosso iniziative unitarie, contestando insieme a tutte le altre OOSS questa decisione aziendale. L'attacco ai colleghi pensionati danneggia infatti tutti gli iscritti, compresi gli attivi, e questo non solo perché incrina l'equilibrio finanziario complessivo della Mutua, essendo un **istituto mutualistico che si basa sulla solidarietà**, ma soprattutto perché lede anche la nostra futura condizione di pensionati, costretti ad accedere alla Mutua esclusivamente a proprie spese.

Riteniamo quindi necessario proseguire nelle azioni a difesa di un istituto contrattuale di welfare operativo dal 1945 e che oggi rimborsa le prestazioni sanitarie per oltre 10.000 beneficiari.

I delicati compiti del Cda della Mutua Gruppo Creval

La vita della Mutua Gruppo Creval ha una sua particolare dinamicità, legata alla presenza di una Commissione amministratrice, composta da due consiglieri nominati dall'Azienda e ben otto eletti dagli iscritti. Questa Commissione ha i seguenti compiti (Art. 12 Statuto):

- a) *amministra la Mutua e ne approva il rendiconto annuale;*
- b) *fissa e rivede le norme di regolamento per l'attuazione dell'assistenza degli iscritti e beneficiari;*
- c) *delibera sulle prestazioni straordinarie da effettuarsi a favore degli iscritti;*
- d) *elegge fra i propri membri il Presidente, il Vice Presidente e il Segretario.*
- e) *nomina la commissione elettorale due mesi prima della convocazione all'Assemblea*
- f) *predispone le modifiche dello Statuto da sottoporre per approvazione all'assemblea degli iscritti.*

La Commissione amministratrice, che gestisce un patrimonio superiore ai 6 milioni di euro, deve avere la capacità di una visione di insieme e contemporaneamente un'attenzione particolare sui territori. Le attività sin qui svolte negli ultimi anni sono state molteplici: la prosecuzione nella gestione dei risparmi accumulati, l'organizzazione di un'Assemblea Straordinaria che ha portato alla variazione dello Statuto dando durata illimitata alla vita della Mutua interna (Art. 18) e non più legata a quella di Creval, l'aggiornamento costante del Regolamento, i miglioramenti informatici per una maggior fruibilità delle informazioni, non ultimo per importanza un primo adeguamento nelle procedure di gestione alle normative in tema di privacy e fisco.

All'interno del Cda della Mutua Interna c'è oggi una forte dialettica interna. Tramite il consigliere iscritto alla Fisac-Cgil, diverse sono state le iniziative proposte per migliorare lo Statuto e il Regolamento della Mutua e tuttora da realizzare:

- **possibilità di videoconferenza** per permettere a tutti di partecipare democraticamente all'assemblea degli iscritti, senza confinarla solo a chi può recarsi in Via delle Pergole, Sondrio, subito dopo l'orario di lavoro;
- **pubblicazione sul sito internet della Mutua delle riunioni del Cda** accompagnate da un estratto dei verbali che non devono essere a esclusivo uso interno.

Non sono mancati momenti di dissenso rispetto a decisioni assunte a maggioranza:

- è stata infatti **contestata l'adesione del Cda all'aumento di capitale Creval del 2018** (esborso finanziario superiore a € 400.000) con il suo solo voto contrario. Riteniamo che non si possano utilizzare in questo modo i risparmi delle famiglie senza nemmeno aver coinvolto prima gli iscritti, essendo questa una decisione che eccede i compiti ordinari
- recentemente è stata **contestata** anche la **decisione** presa a maggioranza del Cda, e sempre con il solo voto contrario del consigliere iscritto alla Fisac Cgil, di **assumersi le spese legali** inerenti un improvido ricorso operato da alcuni iscritti contro la Mutua, nonostante la sentenza del Tribunale avesse dato torto ai ricorrenti attribuendo loro gli oneri delle spese. Riteniamo che anche questa scelta di spesa, motivata solo dalla volontà di pervenire a una "distensione degli animi", non sia in linea con i compiti della Mutua.

Ad oggi permangono diverse altre problematiche quali

- **l'ingresso in questi ultimi anni di iscritti attivi provenienti dalle banche incorporate** nella capogruppo che non possono rimanere iscritti una volta pensionati
- necessità di **adeguare la normativa** ai cambiamenti legislativi e ai costumi sociali (es. convivenze)
- necessità di **aprire convenzioni** anche nelle regioni extra Lombardia, specie dopo l'ingresso dei colleghi siciliani.

Quindi, tutti uniti, colleghi pensionati e colleghi attivi per difenderci da chi vuole penalizzare pesantemente un istituto di welfare, la Mutua Gruppo Creval, ancora attivo ed efficace a tutela di tutti gli assistiti.

Presentiamo ora una breve sintesi della Mutua interna di assistenza del Gruppo Creval insieme a nostre proposte riflessioni, da portare all'attenzione di tutti gli interessati, per difenderla e anche migliorarla, pur consci che la prospettiva aziendale non può dare certezze alle nostre esigenze e alla nostra dignità di lavoratori, ma solo una visione di più ampio respiro, a partire dal gruppo bancario dove operiamo.

Le finalità della Mutua interna di assistenza Gruppo Credito Valtellinese

Secondo lo Statuto lo scopo della Mutua Gruppo Creval è quello di «*integrare ed estendere a favore degli iscritti il trattamento assistenziale del servizio sanitario nazionale*» (Art. 1). Secondo il Regolamento provvede a quanto segue:

- a) *integrare le prestazioni del servizio sanitario nazionale*
- b) *concorrere alle spese sostenute dagli iscritti e dai beneficiari per cure non contemplate dal SSN*
- c) *corrispondere un'indennità di morte*
- d) *erogare eventuali contributi straordinari.*

Gli iscritti e i beneficiari assistiti

L'Art. 2 dello Statuto della Mutua Creval indica che a richiesta sono iscritti:

- a) *i dipendenti della Banca Credito Valtellinese e i dipendenti delle altre Società del Gruppo Credito Valtellinese le cui Mutue Interne, avendo uguali modalità contributive a quelle della Banca Credito Valtellinese, siano state inserite nella Mutua Interna di cui al presente Statuto.*
- b) *gli ex dipendenti già aderenti, delle società del Gruppo Credito Valtellinese, in quiescenza.*

Secondo l'Art. 2 del Regolamento della Mutua Creval sono beneficiari in quanti assistiti dal Fondo:

Gli Iscritti:

- a. *i dipendenti dell'Istituto iscritti al Fondo da almeno 6 mesi, previa adesione scritta.*
- b. *i dipendenti oggetto di passaggi da Società del Gruppo senza soluzione di continuità purché:*
 1. *abbiano maturato i 6 mesi di iscrizione al fondo di origine*
 2. *abbiano presentato adesione scritta*

La data di iscrizione al fondo decorre dalla data di adesione della mutua interna di provenienza.

- c. *i dipendenti che avendo maturato almeno 15 anni di contribuzione effettiva al Fondo si trovino a risolvere il rapporto di lavoro e per i quali ricorrano le seguenti condizioni:*
 1. *non svolgano fino al momento del collocamento in quiescenza altra attività lavorativa né subordinata né in proprio;*
 2. *abbiano richiesto ed ottenuto dall'INPS l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria del versamento dei contributi previdenziali per un periodo non superiore a 36 mesi;*
 3. *continuino a versare alla Mutua interna fino al momento del pensionamento la contribuzione di cui agli articoli 2 e 3 del vigente regolamento;*
 4. *l'Istituto da cui dipendeva il rapporto di lavoro continui a sua volta a versare, fino al momento del pensionamento, la contribuzione di cui ai sopracitati articoli del vigente regolamento. La base imponibile per il conteggio delle contribuzioni sopracitate è rappresentata dall'ammontare lordo delle retribuzioni percepite dall'Azienda, nonché, delle indennità e/o somme percepite, a qualsiasi titolo (indennità di maternità, di allattamento, di infortunio, ecc.), da parte dell'INPS e/o INAIL per il tramite dell'Istituto.*
- d. *gli ex dipendenti posti in quiescenza dall'Istituto purché ricorra una delle seguenti condizioni.*
 1. *abbiano contribuito al Fondo per almeno 15 anni;*
 2. *abbiano contribuito al Fondo per almeno 10 anni nell'ipotesi in cui l'ex dipendente sia invalido. (per invalidità si intende quella prevista dalla legge n. 482/68 per l'avviamento obbligatorio al lavoro);*
 3. *qualunque sia il periodo di contribuzione al Fondo, nei casi in cui il pensionamento sia avvenuto per invalidità e/o inabilità permanente.*
- e. *i dipendenti che, avendo maturato almeno 10 anni di contribuzione effettiva al Fondo, si trovino a risolvere il rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza, a condizione che l'istituto ed il dipendente provvedano, in una unica soluzione anticipata, al versamento dei contributi obbligatori di cui all'art. 3 (Contributi e modalità di esazione) per il periodo mancante al raggiungimento dei 15 anni di contribuzione effettiva fissati dal regolamento per il diritto alle prestazioni. La base imponibile per il conteggio delle contribuzioni sopra citate è rappresentata dall'ammontare lordo delle retribuzioni percepite dall'azienda, nonché delle indennità e/o somme percepite, a qualsiasi titolo (indennità di maternità, di allattamento, di infortunio, ecc.), da parte dell'INPS e/o INAIL per il tramite dell'Istituto.*

Nostre riflessioni e proposte



Riteniamo ingiusto escludere i colleghi, già iscritti come attivi, per non avere maturato almeno dieci anni di contribuzione al momento del pensionamento. Nel 2015 furono raccolte più di 600 firme per promuovere

A cura dell'Organo di Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo Creval

un referendum per la loro permanenza nella Mutua, sia pure mediante integrazione a carico dell'iscritto della contribuzione, ritenendo tra l'altro che questo avrebbe permesso anche una ripatrimonializzazione della Mutua, che può sopravvivere solo aumentando i volumi. La contrarietà di alcuni consiglieri che vedevano un potenziale precedente per i pensionati già iscritti e che allora beneficiavano della contribuzione aziendale non ha impedito la successiva decisione aziendale nel 2018 di azzerare unilateralmente la contribuzione.

I Familiari:

- il coniuge dell'iscritto con tutti i requisiti, ancorché separato [...]

- i figli ed equiparati (intendendosi, per equiparati: i figli legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati, minori regolarmente affidati), nonché i figli conviventi con l'altro genitore, sino alla data di compimento del 26° anno di età, sempreché ricorrano le condizioni ed i requisiti di cui ai seguenti punti a), o - in alternativa - quelli di cui al punto b):

a. che i figli ed equiparati risultino a carico dell'iscritto o del coniuge ai fini previdenziali.

Rientrano in tale fattispecie i figli ed equiparati:

1. fino al 18.mo anno di età;
2. fino al 21.mo anno di età se studenti o apprendisti;
3. fino al 26.mo anno di età se studenti universitari, nei limiti del corso legale di laurea;
4. senza limiti di età se permanentemente inabili.

b. che i figli ed equiparati risultino a carico dell'iscritto o del coniuge ai fini fiscali.

Non concorrono al conteggio per la determinazione di tale limite i redditi derivanti da reversibilità pensionistica. Si considerano rientranti in tale fattispecie, tutti i figli maggiorenni, ancorché non studenti, nonché i figli conviventi con l'altro genitore. I medesimi verranno comunque assistiti non oltre la data di compimento del 26.mo anno di età. Il diritto all'assistenza dei figli ed equiparati va certificato producendo, su richiesta esplicita della Commissione Amministratrice la dichiarazione di responsabilità del genitore. I familiari superstiti di ex iscritti, purché a carico dell'estinto al momento del decesso beneficiari del trattamento di reversibilità Inps.

N.B. I limiti di reddito mensile per essere considerati a carico a fini previdenziali per il coniuge e ciascun figlio ad esso equiparato è di **€ 722,491**. I limiti di reddito annuo per essere considerati fiscalmente a carico è di **€ 2.840,51**. A partire dal 2019 se il figlio ha meno di **24 anni** il limite è elevato a **€ 4.000**.

Le nostre proposte



Riteniamo utile inserire tra i familiari anche i conviventi nelle cosiddette "coppie di fatto" che a

differenza di matrimoni e unioni civili non sono previsti nello Statuto. Secondo l'Istat, la minore propensione al matrimonio è da mettere in relazione con i mutamenti sociali che da alcuni decenni si vanno progressivamente diffondendo e amplificando da una generazione all'altra. Necessario a nostro avviso un adeguamento dello Statuto.

La contribuzione alla Mutua interna Gruppo Creval

L'Art. 3 del Regolamento della Mutua Interna prevede:

a. contributi obbligatori dovuti dai dipendenti iscritti nella misura dello **0,20%** sull'ammontare lordo delle retribuzioni percepite dall'Azienda, nonché, delle indennità e/o somme percepite, a qualsiasi titolo (indennità di maternità, di allattamento, di infortunio, ecc.), da parte dell'INPS e/o INAIL per il tramite dell'Istituto.

b. contributi obbligatori dovuti dagli ex dipendenti iscritti nella misura dello **0,20%** sull'ammontare lordo del trattamento pensionistico globale percepito (pensione Fondo Aziendale, pensione INPS e/o di altro Ente previdenziale).

c. contributi obbligatori dovuti dagli ex dipendenti iscritti nella misura dello **0,20%** sull'ammontare lordo del capitale maturato nel Fondo Pensione Aziendale riscattato, ai sensi dello Statuto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. A tal fine verrà conteggiata anche l'eventuale anticipazione richiesta in corso di rapporto di lavoro.

d. contributi obbligatori dovuti dall'Istituto nella misura del **2,55%** fino al **31.12.2020** conteggiato sulle medesime voci indicate ai punti precedenti.

e. contributi obbligatori dovuti dall'Istituto per gli ex dipendenti o superstiti iscritti nella misura del **3%**, ridotti con determinazione aziendale al **2,55%** e successivamente azzerati con decorrenza **1° gennaio 2019** conteggiati sulle medesime voci indicate ai punti precedenti e versati dagli ex dipendenti/superstiti in unica soluzione entro il **31 gennaio dell'esercizio in corso**.

In merito al punto e) la modifica del regolamento è da considerare obbligata per il mantenimento dell'equilibrio finanziario della Mutua e non pregiudiziale in caso di eventuali richieste di rivalsa da parte dei pensionati e superstiti nei confronti della banca.

Il contributo mensile dovuto dalle aziende aderenti alla Mutua GCV per ciascun iscritto dipendente sarà pari alla sommatoria di tutti i contributi di cui all'art. 3 punto d) ed e) diviso per il numero totale degli iscritti (dipendenti, pensionati e superstiti) relativamente ai quali deve essere effettuato il conteggio dei contributi nel mese di riferimento.

*Il contributo annuale dovuto dal pensionato o superstite alla Mutua GCV per ciascun iscritto pensionato o superstite è effettuato con i medesimi criteri di conteggio dell'iscritto dipendente. In più nel caso in cui il coniuge, ancorché separato, non sia a carico ai fini fiscali, la contribuzione a carico dell'iscritto viene maggiorata di un contributo aggiuntivo a quello ordinario di cui all'Art. 3, pari allo **0,50%**.*

Per gli iscritti con prestazione lavorativa a "tempo parziale" la trattenuta dello 0,20% verrà effettuata, dietro formale richiesta dell'iscritto, sulla retribuzione figurativa commisurata al trattamento del dipendente di pari grado e qualifica in servizio a tempo pieno. In tal caso, l'iscritto darà contestualmente mandato al Fondo Mutua Interna e all'Azienda di trattenere dal proprio c/c, con cadenza mensile, un importo corrispondente alla contribuzione a carico dell'Azienda - pari al 2,55% (Su Regolamento compare un 3% ma riteniamo sia un refuso) - determinato sulla differenza tra la retribuzione effettivamente percepita in regime di "part-time" e quella figurativa come sopra specificato. In caso di mancato esercizio di tale facoltà, le prestazioni del Fondo verranno riconosciute proporzionalmente alla effettiva retribuzione percepita in regime di "part-time".

Nostre riflessioni e proposte

➡ Nutriamo perplessità riguardo l'inserimento nella base imponibile contributiva di voci che non hanno natura salariale ma previdenziale, come le indennità INPS e INAIL che generalmente sono erogate per sostenere chi necessita di sostegno, come i congedi parentali e i casi di invalidità.

➡ Riteniamo in contraddizione con i principi di solidarietà che i colleghi, nella necessità di chiedere il part time o l'aspettativa per assistere i propri familiari, con un salario ridotto, debbano anche integrare interamente a loro carico, anche per la parte aziendale, la contribuzione calcolata sul full time per avere diritto alle stesse prestazioni; al contempo si garantiscono coperture sanitarie ai dirigenti che, pagando meno di un part time anche in termini assoluti, certo non necessiterebbero alla pari degli altri colleghi di accedere alle prestazioni della Mutua. Una solidarietà all'incontrario incomprensibile, basata su criteri di "eguaglianza contabile" proprio oggi che si parla tanto di tutela della maternità e della famiglia.

Limiti e termini per il rimborso

Secondo l'Art. 6 del Regolamento della Mutua interna Gruppo Creval *il limite annuo di rimborso a favore di ciascun iscritto - al netto del contributo per degenze ospedaliere - viene fissato in **€ 2.100 annue, maggiorato di € 800 per ognuno dei componenti il nucleo familiare** di cui all'art. 2.*

*Per i neoiscritti il "plafond" è fissato in **€ 800 per il primo anno di servizio**, [...] trascorsi 6 mesi dalla data di iscrizione o di contribuzione al Fondo.*

➡ Non comprendiamo questa soluzione improntata a soli criteri di "eguaglianza contabile", che ha sempre danneggiato i colleghi finora entrati nella Mutua per effetto di fusioni, anche quando l'articolato si riferiva ai soli neoassunti e che penalizza tuttora i giovani, per i quali il Sindacato sta peraltro conducendo una battaglia nel rinnovo del CCNL per eliminare il cosiddetto salario d'ingresso. Considerando il patrimonio accumulato nella Mutua e la scalettatura legata all'anzianità, riprodotta qui sotto, la norma andrebbe rivista.

Il regolamento indica poi che *La Commissione Amministratrice si riserva la facoltà di ridefinire annualmente, l'entità del contributo massimo erogabile.*

Il massimale di € 2.100 viene incrementato del 10% (calcolato sull'importo di € 2.100) a partire dal 10° anno di contribuzione; decorsi i primi 10 anni di contribuzione ed allo scadere di ogni successivo quinquennio di contribuzione, il predetto massimale viene ulteriormente maggiorato del 10% (sempre calcolato sull'importo di € 2.100) e fino al raggiungimento del limite massimo di 35 anni di contribuzione come specificato nella seguente tabella:

Fascia	Importo	Anzianità MUTUA
0	€ 2.100,00	fino a 10 anni
1	€ 2.310,00	da 10 a 15 anni
2	€ 2.520,00	da 15 a 20 anni
3	€ 2.730,00	da 20 a 25 anni
4	€ 2.940,00	da 25 a 30 anni
5	€ 3.150,00	da 30 a 35 anni
6	€ 3.360,00	oltre i 35 anni

Il termine ultimo per la presentazione di fatture relative all'anno precedente è fissato al 30 giugno di ogni anno; oltre tale data non potranno più essere liquidate.

Le prestazioni della Mutua del Gruppo Creval

Ecco le principali prestazioni previste nella Mutua, su presentazione fatture di importo non minore a € 20, trovate in corsivo quanto riportato testualmente nel Regolamento, fonte principale del regime dei rimborsi.



Sovente raccogliamo incertezze e anche contestazioni, in merito alla corretta interpretazione dell'applicazione del Regolamento, che potrebbero essere superate implementando di volta in volta le FAQ.

Prestazioni dentarie

Al fine di una corretta imputazione al plafond di competenza, le parcelle definitive verranno liquidate nella misura del 70% del loro importo, purché siano emesse in modo regolare e adeguatamente dettagliate nelle prestazioni. [...] Qualora le parcelle non fossero adeguatamente dettagliate, la Mutua Interna si riserva di richiedere la specifica mediante l'utilizzo del modulo predisposto. Limitatamente ad interventi straordinari di ortodonzia che si riferiscono a "protesi fisse", il Fondo potrà erogare all'iscritto, "una tantum" per l'intero arco della sua vita lavorativa, un contributo fissato nei limiti di € 10 400.

Visite checkup

Rimborso pari al 70% della spesa sostenuta. Il checkup potrà essere effettuato con cadenza biennale.



Si ricorda che il vigente Cia Creval prevede **un giorno di permesso retribuito per le visite checkup**; esiste inoltre la possibilità per i colleghi del Credito Valtellinese di prenotare, dopo due anni dall'assunzione, e ogni due anni più un giorno successivamente, **una visita checkup a totale carico dell'Azienda**

Analisi

Rimborso pari al 70% della spesa sostenuta

Rimborso tickets

emessi dalle strutture del Servizio Socio Sanitario Nazionale rimborsati al 100%

Cure riabilitative

*A seguito della presentazione della documentazione medica attestante che le cure siano funzionali ad un recupero patologico, sarà **rimborsato il 50%** delle spese sostenute.*

Non verranno rimborsate fatture provenienti da centri estetici, da centri benessere o similari, ma solo le fatture dei seguenti professionisti: Fisiokinesiterapista, Terapista della riabilitazione, Massofisioterapista, Podologo, Logopedista, Fisioterapista, Ortottista, Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Età evolutiva.

Per ottenere il rimborso è necessario allegare la prescrizione medica (valida 6 mesi dalla data del rilascio), specularmente a quanto riportato in fattura. In caso di invalidità civile permanente sarà sufficiente allegare copia del certificato che attesta tale invalidità. Per patologie croniche e/o invalidanti attestata da un medico specialista il certificato, che comunque deve essere inviato alla Mutua ad ogni richiesta di liquidazione, ha valenza a tempo indeterminato. Verranno rimborsate esclusivamente fatture in cui vengano riportati i dati che permettano di identificare il professionista intervenuto e la qualifica professionale abilitante la prestazione effettuata, la Mutua si riserva la possibilità di chiedere all'assistito ulteriore documentazione qualora tali requisiti non vengano evidenziati da quanto presentato.

Conservazione criogena

Rimborso del 50% delle spese sostenute per la conservazione criogena delle cellule staminali contenute nel sangue cordonale

Articoli ortopedici

Rimborso del 50% della spesa sostenuta previa presentazione delle fatture e della prescrizione medica. Le calzature ortopediche verranno rimborsate con un massimo di 2 paia all'anno. Contributo fino all'ammontare massimo di € 2 600 per dotazione e/o adeguamento di mezzi di locomozione speciali a favore di iscritti portatori di handicap in situazione di accertata gravità.

Occhiali da vista e lenti a contatto

Rimborso del costo di qualsiasi tipo di lente (comprese quelle a contatto di qualsiasi "durata") pari al 70% della spesa sostenuta. Rimborso della montatura fino a un massimo di € 110. Non verranno rimborsate fatture nelle quali manca il dettaglio relativo al costo distinto di montatura e lenti (come ad esempio "occhiale completo"). È altresì obbligatorio allegare ad ogni richiesta di rimborso il visus che attesti la deficienza visiva dell'assistito. È previsto il rimborso di un occhiale all'anno per ogni

beneficiario della Mutua interna. Verrà rimborsato un massimo di € 700 per ogni beneficiario per l'acquisto di lenti a contatto.

Visite specialistiche Rimborso pari al 70% della spesa sostenuta con un massimo di € 150.

Interventi di chirurgia e degenza in ospedali o cliniche convenzionate

Per interventi in ospedali o cliniche il Fondo rimborserà extra-plafond il 70% della spesa sostenuta, previa presentazione della fattura (o della scansione della stessa) e copia della cartella clinica di idonea documentazione medica, **fino a un massimo di 25.900 euro** per i seguenti interventi: tumori maligni; malattie cardiache; trapianto di organi (sia espianto che trapianto); interventi al sistema nervoso centrale per malattia o infortunio e per gli interventi chirurgici di seguito specificati resi necessari esclusivamente da infortunio: Cranio (craniotomia per lesioni traumatiche intracerebrali); Faccia e bocca (riduzione fratture mandibolari con osteosintesi; fratture del condilo e dell'apofisi coronioide mandibolari: trattamento chirurgico e ortopedico; fratture dei mascellari superiori: trattamento chirurgico e ortopedico); Peritoneo e intestino (laparatomia per contusioni e ferite penetranti dell'addome con lesioni di organi interni parenchimali; laparatomia per contusioni e ferite penetranti dell'addome con lesioni dell'intestino; resezione intestinale); Milza (splenectomia); Ortopedia e traumatologia (disarticolazione interscapolotoracica; emipelvectomy; artroprotesi di anca; protesi di femore; artroprotesi di ginocchio; artroprotesi di gomito; protesi di Thompson; protesi di spalla e gomito; protesi di polso; protesi di ginocchio; vertebrotonomia). Verrà rimborsato il **70% delle spese di degenza con un massimo di 200 € per ogni giorno di degenza**. La Mutua Interna si riserva di richiedere la specifica del dettaglio del costo relativo alla degenza. In caso di degenza di bambini fino all'età di 14 anni, la Mutua interna contribuirà nella misura del 70% delle spese di vitto e pernottamento sostenute da un familiare per l'assistenza prestata al minore.

Per gli altri interventi in ospedali o cliniche non specificati nella precedente lista il rimborso sarà pari al 70% delle spese sostenute (di cui solamente il 25% extra-plafond). 70% rimborso anche per trasporto in ambulanza.

Indennità di morte Per casi di morte vengono concesse le seguenti indennità:

€ 2.600 per morte dell'iscritto;

€ 1.100 per il coniuge o figli, di cui all'art. 2.

Ricordiamo infine che è facoltà della Commissione Amministratrice della Mutua Interna concedere contributi per finalità particolari e/o casi straordinari non contemplati nel Regolamento.

Difendere la Mutua oggi

Il sistema delle prestazioni della Mutua Gruppo Creval necessita di un continuo aggiornamento in linea con il mutamento dei bisogni e delle esigenze degli iscritti. Le modifiche intervenute negli ultimi anni hanno permesso una migliore ridefinizione dei rimborsi previsti dovendo però anche tenere conto dei pesanti tagli contributivi operati dall'Azienda.

Riepilogando le varie proposte e riflessioni, riteniamo vada sostenuta

- una **cultura della partecipazione**, anche mediante una visione più incentrata su **criteri di solidarietà** verso le categorie considerate più deboli e non solo su criteri "contabili"
- **pari dignità per tutti gli iscritti, anche i pensionati**
- **l'inserimento tra gli assistiti dei conviventi.**

Il particolarismo aziendale non è però la soluzione per difendersi dalle contraddizioni che la crisi del debito e il caos capitalistico riverseranno sui lavoratori del Gruppo Creval anche sotto il profilo del welfare e dell'assistenza.

Sarà necessario saper alzare lo sguardo, oltre i propri confini territoriali, per permettere alla Mutua Gruppo Creval di raggiungere quei traguardi di solidarietà e assistenza in una veste non più solo regionale ma anche nazionale.

Siamo comunque disponibili a fornire tutti i chiarimenti possibili, raccogliendo anche vostre indicazioni ed eventuali problematiche, nell'applicazione di questo importante istituto di assistenza.

Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo bancario Credito Valtellinese

N.B. Per esprimere opinioni o fornire contributi o critiche

rivolgersi a d'Allio c/o Credito Valtellinese

e-mail: lanfrancodallio@gmail.com Tel cell. : 3402388593

A cura dell'Organo di Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo Creval