







COLLOCAMENTO A RIPOSO D'UFFICIO

Sulla base degli elementi di fatto che di seguito sono dettagliatamente individuati è possibile affermare che:

- il mancato adeguamento dell'art. 100/II del Regolamento del personale pone i colleghi delle carriere operativa, Se.Ge.Si. e operaia in una posizione più sfavorevole rispetto a quelli della carriera direttiva;
- il trattamento sfavorevole può determinare dei danni finanziari in termini di redditi più bassi, da lavoro o da pensione;
- i danni economici sono significativamente più ampi per le generazioni più giovani.

1. Il collocamento a riposo d'ufficio (CRU) prima della riforma previdenziale Monti - Fornero

Sulla base delle norme contenute nel Regolamento del personale (art.79 della I Parte per i direttivi; art.100 della II Parte per le altre carriere) il dipendente veniva collocato a riposo d'ufficio due mesi dopo il raggiungimento di uno fra due limiti: i) 65 anni di età; ii) 40 anni di servizio. Se alla data prevista per il collocamento a riposo d'ufficio il dipendente non avesse raggiunto la prima decorrenza utile a norma di legge per la liquidazione della pensione INPS, il collocamento a riposo d'ufficio, salva contraria richiesta del dipendente, sarebbe stato procrastinato sino a tale decorrenza.

Questi parametri erano coerenti col sistema previdenziale pubblico che consentiva di ritirarsi dall'attività lavorativa o al compimento dei 65 anni di età (pensione di vecchiaia) o dopo aver maturato 40 anni di servizio (pensione di anzianità contributiva) tenendo anche conto delle finestre INPS.

L'allineamento tra norme regolamentari interne e normativa previdenziale pubblica garantiva che al momento del CRU il lavoratore avrebbe potuto beneficiare di una pensione in luogo dello stipendio, senza interruzioni nella disponibilità di un reddito.

2. La riforma previdenziale Monti – Fornero

La legge n. 214 del 2011 (riforma Monti – Fornero) ha profondamente rivisto l'assetto della previdenza pubblica, prevedendo, tra l'altro, un significativo innalzamento dei requisiti per poter accedere alla pensione.

La riforma ha eliminato la pensione di anzianità basata sul sistema delle "quote" (quota 96 nel 2011, basata su requisiti di anzianità contributiva di 36 o 35 anni di contributi congiunti a 60 o 61 anni di età) per tutti coloro che non avevano raggiunto almeno detti requisiti al 31.12.2011.

Il nuovo sistema in vigore dal 2012 prevede (per coloro i cui diritti non sono stati salvaguardati) solo due vie di accesso alla pensione.

La pensione di "<u>vecchiaia</u>" si consegue al compimento dei 66 anni di età (nel 2012; 66 anni e 3 mesi dal 2013). La pensione "<u>anticipata</u>" si consegue dopo aver maturato 42 anni e 1 mese di contribuzione (42 anni e 5 mesi dal 2013; 42 anni e 6 mesi dal 2014). I **requisiti** anagrafici e contributivi saranno **adeguati** periodicamente **sulla base dell'andamento della speranza di vita**: un incremento della speranza di vita richiederà di lavorare più a lungo (innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi) in modo da salvaguardare la sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale pubblico.

Inoltre, all'interno del sistema previdenziale pubblico coesistono norme, relative ai requisiti anagrafici e al meccanismo di determinazione degli assegni pensionistici, differenziate a seconda delle generazioni di lavoratori. Su questo versante lo spartiacque è rappresentato dalla data del 31 dicembre 1995.

Per chi è entrato nel mercato del lavoro *dopo* il 31 dicembre 1995 la pensione è calcolata interamente sulla base del metodo "*contributivo*", ossia tenendo conto solo dell'importo dei contributi versati durante la vita lavorativa dell'individuo. Per questi lavoratori la legge ha stabilito un "tetto" di retribuzione pensionabile oltre al quale non maturano quote di pensione e non si versano contributi, il cosiddetto "massimale contributivo". L'importo del massimale contributivo viene rivalutato annualmente dall'INPS ed è pari per quest'anno a 96.149 euro.

Chi è entrato nel mercato del lavoro *prima* del 31 dicembre 1995 beneficerà di una pensione calcolata con il sistema "misto": in parte col metodo "contributivo", in parte col più generoso metodo "retributivo" (che determina l'ammontare della pensione sulla base delle retribuzioni percepite dal lavoratore).

Dal 1° gennaio del 2012 il metodo contributivo è applicato a tutti i lavoratori, ragion per cui tutti avranno una quota della loro pensione calcolata sulla base dei contributi pro-rata versati.

Per una descrizione, organica e fruibile, dell'attuale assetto previdenziale si rimanda alla <u>Circolare</u> INPS n. 35 del 14 marzo 2012.

3. Effetti della riforma sulla normativa di Banca

Con l'approvazione della legge n. 214 viene meno il parallelismo tra normativa interna relativa al CRU e normativa previdenziale pubblica. Il che ha determinato sostanzialmente **due problemi**: i) la necessità di ricercare una nuova coerenza con il sistema previdenziale pubblico; ii) il dover valutare gli effetti della riforma anche in termini differenziali rispetto alle componenti pre e post '95 della compagine aziendale.

Dopo un'intensa fase negoziale, l'art. 79 della Prima parte del Regolamento (quello relativo ai direttivi) è stato modificato prevedendo che un dipendente dell'Istituto possa essere collocato a riposo d'ufficio al maturare del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia tempo per tempo vigente (ossia come risulterà variato a seguito degli aggiornamenti resisi necessari per i cambiamenti nella speranza di vita). La norma regolamentare ristabilisce una forma di coerenza tra normativa interna e norme previdenziali pubbliche e non richiede una manutenzione specifica in

quanto, di fatto, al suo interno incorpora un meccanismo automatico di indicizzazione ai requisiti anagrafici della normativa previdenziale.

L'art. 100 della Seconda parte del Regolamento (quello relativo alla carriera operativa, dei servizi generali di sicurezza e operaia) non è stato modificato. Il mancato adeguamento dell'art. 100 espone i colleghi non direttivi al rischio di subire delle perdite economiche, potenzialmente significative, in termini di trattamenti pensionistici meno generosi.

Il rischio che un collega venisse collocato a riposo d'ufficio senza aver maturato diritto a pensione, che pure era un problema da superare nella fase di confronto, non si è materializzato perché la modifica negoziale dell'art. 79 del Regolamento ha schermato i direttivi da questo pericolo; per quanto riguarda il personale delle altre carriere, invece, l'applicazione analoga di quanto stabilito pattiziamente per i direttivi, in coerenza con i principi generali del nostro ordinamento, si sostanzia in una serie di provvedimenti ad personam che permettono di rimanere in servizio fino al conseguimento del primo requisito utile alla pensione (anticipata o di vecchiaia). Non mancano peraltro effetti negativi rispetto al trattamento riservato ai direttivi, che andiamo ad analizzare nella seguente sezione.

4. Possibili effetti negativi del mancato adeguamento dell'art. 100/II

Cominciamo con il considerare i potenziali effetti sulla parte di compagine aziendale che ha iniziato a lavorare fino al 31 dicembre 1995. Come sopra ricordato, l'attuale formulazione dell'art. 100/II consentirebbe di disporre il CRU a 65 anni di età o dopo 40 anni di servizio. Consentirebbe, perché in pratica va verificato che quei limiti siano effettivamente associati alla possibilità di beneficiare di una pensione nel momento in cui cessa l'erogazione dello stipendio.

Al raggiungimento dei 65 anni di età il lavoratore non può beneficiare della pensione di vecchiaia (che decorre dai 66 anni), ma potrebbe qualificarsi per una pensione anticipata sulla base dell'anzianità contributiva. Allo stesso modo, un lavoratore con 40 anni di servizio in Banca potrebbe vantare contributi pregressi utili a maturare titolo a pensione di anzianità anticipata (quella raggiungibile con 42 anni e alcuni mesi di contributi INPS). Non solo, la pensione anticipata, qualora sia maturata prima dei 62 anni, potrebbe comportare delle penalizzazioni (1 per cento per ciascuno degli ultimi 2 anni mancanti al compimento dei 62 anni; e al 2 per cento per gli anni ulteriori). In pratica, un lavoratore che accede al trattamento anticipato all'età di 60 anni subirà una penalizzazione del 2 per cento. L'importo appare contenuto, ma rappresenta l'entità del minor guadagno annuo che si registrerà per tutta la durata del trattamento pensionistico. Il mancato adeguamento dell'art.100/II pertanto può produrre in capo al lavoratore danni economici: i) perché determina un periodo di servizio attivo più breve nel limite dei 40 anni ovvero di quelli fatti in Banca sino a 65 anni di età anagrafica (con effetti sullo stipendio, sulla pensione integrativa e sulla liquidazione); ii) perché il CRU può essere associato ad una pensione anticipata con penalizzazioni (penalizzazioni non sterilizzate dalla pensione integrativa erogata dalla Banca).

Ragionamento analogo può essere svolto per la parte di compagine aziendale che ha iniziato a lavorare dopo il 31 dicembre 1995. Una corretta valutazione degli effetti per questo gruppo va effettuata tenendo a mente che il meccanismo di calcolo degli assegni pensionistici è interamente contributivo. Pertanto rilevano sia l'ammontare complessivo dei contributi versati, sia la speranza di vita al momento del pensionamento.

Per i post-95 l'accesso alla pensione anticipata è consentito al compimento dei 63 anni sulla base di 2 condizioni: i) almeno 20 anni di contribuzione effettiva; ii) ammontare mensile della prima rata di pensione almeno pari a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale (2,8 x 429 = 1.198 euro lordi).

Entrambe le condizioni saranno verosimilmente soddisfatte per un'ampia maggioranza di colleghi. Pertanto i non direttivi entrati in servizio dopo il 31 dicembre 1995 potrebbero essere collocati a riposo d'ufficio a 63 anni di età. In un regime previdenziale di tipo contributivo si tratta di una iattura. Si può stimare che 3,5 anni di contribuzione in meno (la differenza tra 66,5 e 63) determinano una pensione pubblica più bassa di circa il 10 per cento annuo.

L'entità della perdita sarebbe destinata ad ampliarsi nel tempo tenendo conto, da un lato, dell'allungamento atteso nella speranza di vita (4 anni in più per un 65enne nel 2040), dall'altro della formulazione rigida dell'art. 100/II (65 anni di età o 40 anni di contribuzione). La perdita potenziale è quindi significativamente più ampia per le generazioni di lavoratori con minore anzianità di servizio.

Non mettere mano alla modifica dei limiti per il collocamento a riposo d'ufficio arreca un danno patrimoniale alla generalità dei colleghi.

Con gli accordi del 20 giugno scorso è stato definito per il personale della carriera direttiva uno schema che, <u>salvaguardando scelte individuali di dimissioni volontarie</u> prima dell'età per la pensione di vecchiaia, elimina potenziali effetti dannosi per i colleghi.

La scelta "pilatesca" delle OO.SS. maggioritarie per i dipendenti delle altre carriere espone i colleghi a un trattamento sfavorevole.

E' accettabile tutto ciò?

Roma, 18 settembre 2012

LE SEGRETERIE NAZIONALI