



DASBI



L'importanza che la pensione integrativa riveste per i dipendenti assunti dopo il 28 aprile del 1993 ha spinto CGIL, CIDA, CISL, DASBI e FABI ad elaborare congiuntamente una serie di proposte per migliorare gli strumenti di previdenza complementare esistenti in Banca d'Italia.

Gli interventi individuati consentirebbero di realizzare una maggiore equità intergenerazionale, eliminando potenziali fattori di divisione tra colleghi e garantendo ai più giovani un avvicinamento dello schema pensionistico loro dedicato a quello già previsto per i lavoratori assunti in Banca prima del 1993.

Le proposte formulate sono realizzabili con un modesto aggravio di oneri, anche alla luce delle riforme riguardanti il sistema pensionistico pubblico intervenute nell'ultimo ventennio. Tali riforme hanno, infatti, garantito alla Banca uno schema di risparmi crescenti nel tempo che potrebbero almeno in parte essere redistribuiti tra i lavoratori più giovani, in sintonia con quanto già proposto dalla Banca con riferimento ai lavoratori più anziani.

Le nostre richieste possono essere ricondotte ai seguenti 10 punti:

1. **Garanzia di rendimento minimo:** la garanzia rappresenta un elemento positivo e innovativo nel panorama della previdenza complementare italiana. L'importante previsione introdotta nel corso dell'ultima tornata contrattuale (giugno 2008) deve, ora, essere rafforzata. Tenendo conto anche della effettiva dinamica inflazionistica, occorre prevedere rendimenti garantiti in termini reali, assumendo comunque come limiti inferiori gli attuali livelli nominali del 2% e del 3,5%.
2. **Indicizzazione delle rendite:** attualmente non è prevista alcuna forma di adeguamento del rateo pensionistico per compensare la perdita del potere d'acquisto. Anche in questo caso, riteniamo fondamentale l'introduzione di una forma di indicizzazione all'inflazione.
3. **Erogazione delle pensioni:** la Banca deve farsi carico della garanzia e dell'erogazione delle prestazioni ponendole a carico del proprio bilancio. Alla fine della vita lavorativa del dipendente, le risorse maturate in fase di accumulo (eventualmente integrate con la garanzia) devono essere conferite alla Banca, che da quel momento in poi provvederà all'erogazione dei ratei pensionistici per mezzo di risorse individuate nel proprio bilancio. Un tale regime avrebbe il pregio di rendere meno rischioso il fondo per gli aderenti e al tempo stesso sottrarrebbe la sezione di garanzia agli effetti fiscali negativi dell'attuale disciplina. Verosimilmente la Banca non ne sarebbe penalizzata, in quanto le risorse conferite dall'aderente potrebbero essere

investite dall'Istituto su un orizzonte temporale più ampio di quello del singolo dipendente, consentendo l'eventuale recupero sugli *asset* deprezzati.

4. **Reintroduzione di una forma di "buonuscita"**: va ripristinata la corresponsione al dipendente di un capitale legato alla propria dinamica retributiva e non all'andamento del mercato (ad esempio, una annualità ogni 15 anni di permanenza in Banca).
5. **Coefficienti di trasformazione in rendita**: la continua modifica dei coefficienti di trasformazione del montante in rendita (e quindi la determinazione dell'importo della pensione) rappresenta un elemento di confusione e una potenziale fonte di iniquità tra i trattamenti pensionistici di generazioni diverse. Si ritiene pertanto che ciascun aderente abbia diritto a conoscere in modo certo i propri coefficienti di trasformazione, conservando quelli in vigore al momento della sua adesione al fondo. La modifica dei coefficienti potrebbe intervenire solo in caso di strutturali e rilevanti mutamenti del quadro demografico di riferimento e, comunque, dovrebbe essere oggetto di negoziazione tra la Banca e le organizzazioni sindacali.
6. **Contribuzione**: vanno abbassate le percentuali di contribuzione dei dipendenti che fanno scattare l'aumento del contributo della Banca al Fondo Pensione, per garantire un maggior reddito disponibile e per evitare gli effetti avversi della fiscalità.
7. **Anzianità convenzionali**: si dovrebbe prevedere la possibilità per il dipendente di riscattare, con il contributo della Banca, periodi di anzianità convenzionale (es. gli anni di laurea) o a fini INPS o da utilizzare per aumentare l'età considerata ai fini della trasformazione del montante in rendita nel Fondo Pensione Complementare.
8. **Costituzione di un fondo previdenziale aperto ai familiari dei dipendenti**: per garantire strumenti previdenziali adeguati anche ai familiari dei dipendenti, si propone la creazione di un fondo distinto e dedicato, con caratteristiche proprie. Al fine di permettere una partecipazione più ampia e favorire l'adesione anche ai familiari dei dipendenti assunti dopo l'aprile 1993, sarebbe opportuno eliminare il requisito del carico fiscale ai fini dell'adesione.
9. **Informativa**: informazioni adeguate e trasparenti sono un elemento indispensabile per l'adesione consapevole e l'esercizio dei diritti da parte degli aderenti. Riteniamo che questo aspetto debba essere migliorato, rendendo possibile consultare agevolmente tutta la normativa sul fondo, istituendo una sezione di FAQ sulla intranet e individuando, per ogni attività, dei referenti a cui gli aderenti possano rivolgersi per ottenere informazioni o chiarimenti. Il progetto esemplificativo, inoltre, dovrebbe essere personalizzato tenendo conto della progressione di carriera e stipendiale degli impiegati della Banca d'Italia, con l'aggiunta della previsione del valore della pensione INPS.
10. **Governance del FPC**: riteniamo l'attuale struttura poco efficiente ai fini di una gestione snella e di un controllo efficace. La nostra proposta in tema di governance prevede la revisione dei Comitati secondo i seguenti criteri:
 - flussi informativi adeguati e periodici (gli appunti prodotti relativi al Fondo Pensione devono essere inviati, per conoscenza, anche ai membri dei Comitati);

- riunioni periodiche e cadenzate: almeno mensile per gli investimenti e bimestrale per sorveglianza; parità di numero tra esponenti Banca e degli aderenti;
- i membri eletti dalla Banca non devono trovarsi in situazioni che configurino potenziali conflitti di interesse.

Roma, 16 aprile 2012

LE SEGRETERIE NAZIONALI

CGIL

Giuseppe Arano

CIDA

Roberto Calabrese

DASBI

Enrico De L.

FABI

Antonio Mancini

FIBA/CISL

Giuseppe Romoli