

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Lump Sum: criticità e proposte di miglioramento

A più riprese abbiamo mosso critiche nei confronti della proposta di Lump Sum avanzata dall'Amministrazione (ad esempio: [6 luglio](#) e [16 giugno](#)), ma non siamo mai stati pregiudizialmente contrari allo schema. Questo strumento, infatti, può essere impiegato per sortire effetti analoghi a quelli della tradizionale liquidazione pur sulla base di una impostazione tecnica e normativa sostanzialmente differente.

Riteniamo però **fondamentale garantire, fin dall'avvio dello schema, una contribuzione adeguata e un trattamento congruo**. Quest'ultimo aspetto va a nostro parere valutato con riferimento alla riduzione dei divari di trattamento in un'ottica di equità intergenerazionale.

Il divario generazionale investe pre'93 da un lato, post'93 dall'altro. A beneficio di questi ultimi è necessario definire interventi senza introdurre nuove spaccature (aderenti vs non aderenti al Fondo complementare; operativi vs direttivi). Se lo schema è avviato con un'impostazione inadeguata, i margini per correzioni rilevanti in una fase successiva potrebbero essere assai risicati.

Con spirito costruttivo, abbiamo trasmesso quest'oggi all'Amministrazione il contributo che trovate nelle pagine che seguono. Indichiamo quelli che a nostro avviso sono aspetti critici meritevoli di approfondimento e affinamento, formulando al contempo proposte per possibili soluzioni.

Auspichiamo che questi elementi possano essere oggetto di discussione in sede di confronto negoziale e che possano favorire l'introduzione di miglioramenti strutturali allo schema in esame.

Il Consiglio direttivo

Roma, 27 ottobre 2016

L'Amministrazione ha reso pubbliche le caratteristiche principali dello schema proposto per la Lump Sum col messaggio amministrativo n. 877715 dello scorso 8 luglio.

Lo schema delineato può essere impiegato per sortire effetti finanziari analoghi a quelli della tradizionale liquidazione, pur sulla base di un'impostazione tecnica e normativa sostanzialmente differente.

Per conseguire questo obiettivo è necessario superare le criticità che è possibile riscontrare in una molteplicità di ambiti:

1. Determinazione del momento in cui si matura il diritto a una prestazione e regola per definirne l'importo;
2. Alimentazione dello schema della Lump Sum e prospettive di rendimento;
3. Accessibilità allo schema.

1a Determinazione del momento in cui si matura il diritto a una prestazione

Il diritto a una prestazione sarebbe conseguito dopo almeno 30 anni di anzianità di servizio. Nella **fase di avvio** dello schema questa norma potrebbe creare problemi per tutti quei colleghi che pur aderendo fin dall'inizio allo schema non farebbero in tempo a maturare l'anzianità sufficiente perché impatterebbero prima del termine trentennale nel collocamento a riposo d'ufficio. **A regime**, lo schema non riconoscerebbe alcun beneficio a quei colleghi che pur avendo contribuito per un certo numero di anni volessero proseguire la propria carriera lavorativa presso altri datori di lavoro. In un contesto caratterizzato da una elevata attitudine alla mobilità professionale, anche in una dimensione internazionale, la Lump Sum rischia di essere percepita come un anacronistico incentivo alla immobilità professionale.

Le risorse versate da quelli che non farebbero in tempo a maturare il diritto a una prestazione contribuirebbero a rafforzare la posizione economica degli altri aderenti. Bisognerebbe interrogarsi sull'equità di questo meccanismo redistributivo (tra dipendenti) e di autofinanziamento (delle prestazioni individuali rispetto alla contribuzione aziendale). Non è chiaro cosa accada nel caso in cui la contribuzione allo schema è interrotta, nella continuità del rapporto di lavoro, a causa di morte o inabilità permanente.

Possibili sviluppi: lo schema dovrebbe garantire una prestazione a fronte di una anzianità significativamente inferiore ai 30 anni, 5 o 10 ad esempio. Analogamente, il diritto a una prestazione verrebbe conseguito senza riferimento a una particolare anzianità nei casi di morte o inabilità permanente e per chi aderisca allo schema fin dalla sua implementazione.

1b Determinazione dell'importo della prestazione

L'ammontare della lump sum spettante verrebbe determinato come prodotto di un "fattore anzianità" per la "quota dell'accantonamento". Il fattore di anzianità matura in misura di un quarantesimo per ogni anno di servizio. La quota dell'accantonamento è data dal rapporto tra lo stipendio individuale spettante al momento della cessazione e la massa stipendiale del personale interessato.

L'applicazione delle stesse regole di ripartizione a un fondo il cui importo complessivo è tendenzialmente crescente potrebbe determinare prestazioni di importo differente per individui identici tranne che per l'anno in cui cessano dal servizio.

Nel determinare l'importo della prestazione si registra il riemergere di aspetti retributivi. Tuttavia questo meccanismo applicato a valle di uno schema contributivo rischia di far emergere aspetti redistributivi tra gli aderenti allo schema che andrebbero valutati con attenzione (ad esempio, promozioni a ridosso della fine del periodo attivo determinano una liquidazione più elevata attraverso una più favorevole ripartizione delle risorse date).

2 Alimentazione dello schema della Lump Sum e prospettive di rendimento

Un aspetto di particolare rilevanza è rappresentato da una stima ragionevole della portata dello schema. L'approccio da seguire dovrebbe valutare la capacità di conseguire un significativo abbattimento dei divari di trattamento in un'ottica di equità intergenerazionale, in ideale continuità con gli accordi negoziali del luglio 2012 e con i lavori della Commissione tecnica sulla previdenza conclusi nel luglio del 2013. A più riprese le 3 annualità di stipendio sono state da più parti individuate come soglia di riferimento.

La Tab.1 riporta il rendimento percentuale annuo di vari comparti del Fondo complementare (A: obbligazionario; B: azionario; C: liquidità, dal 2009). La quinta colonna riporta il rendimento massimo registrato dai comparti del Fondo complementare.

Tab.1	A	B	C	Max
2001	0,2	-8,5		0,2
2002	-0,3	-13,0		-0,3
2003	5,1	7,5		7,5
2004	6,8	6,7		6,8
2005	8,6	14,3		14,3
2006	2,5	6,9		6,9
2007	1,6	2,0		2,0
2008	-3,6	-18,7		-3,6
2009	8,6	14,5	1,7	14,5
2010	4,7	7,4	1,8	7,4
2011	0,3	-3,3	1,8	1,8
2012	11,4	12,9	2,0	12,9
2013	5,3	11,0	2,0	11,0
2014	8,5	7,1	1,8	8,5
2015	1,9	3,1	1,9	3,1
2016	5,4	0,2	2,1	5,4
media	4,2	3,1	1,9	6,2

La media dei rendimenti annuali registrati tra il 2001 (secondo semestre) e il 2016 (primo semestre) è del 4,2 per cento per il comparto obbligazionario e del 3,1 per cento per quello azionario. Il comparto liquidità è stato caratterizzato da rendimenti relativamente elevati principalmente in connessione con la remunerazione riconosciuta dalla CSR a questi fondi. La possibilità che questo trattamento possa proseguire analogamente in futuro andrebbe valutata congiuntamente con gli sviluppi delle capacità reddituali della CSR. Ove queste siano poste sotto pressione la remunerazione potrebbe ben essere rivista.

Per valutare l'entità della somma che potrebbe essere erogata dallo schema è stato calcolato un profilo di progressione economica, su di un orizzonte di 40 anni, per un Esperto assunto dall'esterno al primo livello economico, promosso Consigliere al nono anno di permanenza in Banca, che termina la propria carriera sempre da Consigliere senza aver mai beneficiato dell'attribuzione di un livello al primo anno di scrutinio, ma avendo percepito per ben 4 volte un passaggio di livello al terzo anno. Il profilo in esame è caratterizzato da una dinamica assai tenue e potrebbe pertanto non essere rappresentativo come media della progressione reddituale di un esperto neoassunto. Per altri versi, si tratta di un profilo che potrebbe sovrastimare il rapporto tra ammontare della somma finale e ultima retribuzione.

L'esercizio è svolto in termini reali; non tiene conto dell'eventuale effetto di redistribuzione a beneficio di chi resta nello schema; non tiene conto degli effetti della strutturalizzazione di adeguamenti economici (ulteriore fattore di sottostima dell'effettiva dinamica reddituale).

Ipotizzando i) una contribuzione a carico del dipendente dell'1 per cento (via rinuncia alla percezione di una quota di efficienza), ii) accompagnata da una contribuzione a carico della Banca di uguale ammontare e iii) un rendimento (reale) costante nel periodo del 2 per cento, si otterrebbe una somma finale pari al 78 per cento dell'ultima retribuzione. Se il rendimento è ipotizzato pari al 4,2 per cento (rendimento medio annuo come da quinta colonna Tab.1, al netto di 2 punti percentuali a titolo di inflazione) si otterrebbe una somma finale pari al 120 per cento dell'ultima retribuzione. Questi importi sono, giova ricordarlo, in parte autofinanziati dai dipendenti stessi attraverso la rinuncia a una quota dell'efficienza.

Anche se la scelta di riconoscere il rendimento massimo registrato dai 3 comparti del Fondo complementare consente, sulla base dell'evidenza storica registrata negli ultimi 15 anni, di ridurre la volatilità rispetto a quella del comparto azionario con un rendimento in media superiore, lo schema resta completamente esposto all'incertezza dei rendimenti che si registreranno in futuro.

La Tab.2 riporta un esempio di come sia possibile individuare, sulla base dell'evidenza storica, un tasso minimo e uno massimo che determinano, per l'aderente allo schema, un guadagno (quando il rendimento massimo dei 3 comparti è inferiore al floor) e una perdita (quando il rendimento massimo dei 3 comparti è superiore al cap) sostanzialmente analoghi.

Tab.2					floor	cap
					4,5	7,5
	A	B	C	Max	guadagno	perdita
2001	0,22	-8,52		0,22	4,28	0
2002	-0,29	-12,99		-0,29	4,79	0
2003	5,14	7,49		7,49	0	0
2004	6,8	6,66		6,8	0	0
2005	8,55	14,32		14,32	0	6,82
2006	2,51	6,89		6,89	0	0
2007	1,6	1,95		1,95	2,55	0
2008	-3,55	-18,68		-3,55	8,05	0
2009	8,57	14,47	1,73	14,47	0	6,97
2010	4,74	7,44	1,8	7,44	0	0
2011	0,27	-3,3	1,8	1,8	2,7	0
2012	11,43	12,87	2,03	12,87	0	5,37
2013	5,33	11,02	2,01	11,02	0	3,52
2014	8,5	7,06	1,81	8,5	0	1
2015	1,85	3,05	1,91	3,05	1,45	0
2016	5,44	0,23	2,07	5,44	0	0
					23,82	23,68

È possibile definire una serie di coppie di tassi floor e cap. Un rendimento minimo più elevato può infatti essere finanziato da un abbassamento del tasso massimo consentito. L'opportuna individuazione della coppia di tassi di riferimento consente di definire un importo minimo adeguato, riducendo il contenuto speculativo dello schema (riduzione coerente con le finalità previdenziali dello stesso).

La Tab.3 riporta una stima della somma che si otterrebbe alla fine del rapporto di lavoro applicando diverse combinazioni di tassi minimi (L.S. FLOOR) e massimi (L.S. CAP), in termini reali (ossia al

netto di un'inflazione ipotizzata al 2 per cento), al variare del multiplo applicato per determinare la contribuzione a carico della Banca e continuando a ipotizzare una contribuzione a carico del dipendente dell'1 per cento.

Tab.3				
FLOOR	CAP	MULTIPLO	L.S. FLOOR	L.S. CAP
1,5	6,7	1 A 1	71	205
2	6,1	1 A 1	78	179
2,5	5,5	1 A 1	86	157
1,5	6,7	1 A 2	107	308
2	6,1	1 A 2	117	269
2,5	5,5	1 A 2	128	236
1,5	6,7	1 A 2,5	125	359
2	6,1	1 A 2,5	137	314
2,5	5,5	1 A 2,5	150	275
1,5	6,7	1 A 3	143	410
2	6,1	1 A 3	156	359
2,5	5,5	1 A 3	171	314

La Tab.3 evidenzia la necessità di operare sia sul versante dei rendimenti, sia su quello della contribuzione a carico della Banca.

Possibili sviluppi: lo schema andrebbe accompagnato dalla definizione di un tasso minimo e massimo di rendimento in modo da garantire un importo della somma finale significativa anche in condizioni relativamente poco favorevoli e per ridurre, al tempo stesso, il contenuto speculativo dello strumento.

La contribuzione a carico della Banca dovrebbe essere un multiplo di quella a carico del dipendente. In particolare, andrebbe stabilito che ove la quota di efficienza a cui rinunciano i dipendenti sia almeno pari al 50 per cento, la contribuzione della Banca non sarà inferiore a 2,5 punti percentuali.

Nel definire l'entità strutturale della somma posta a carico della Banca andrebbero valutati:

1. I risparmi rivenienti da interventi organizzativi con impatto sul personale (da riconoscere a beneficio dello schema in quota parte);
2. I risparmi rivenienti dall'applicazione, per chi ha iniziato a lavorare dal gennaio 1995, del massimale contributivo (da riconoscere a beneficio dello schema integralmente¹).

¹ Ove attraverso l'adozione di questa misura si evidenzi un collegamento più stretto tra dotazione finanziaria dello schema ed effetti del massimale contributivo, il termine per maturare il diritto a una prestazione potrebbe essere collocato intorno ai 12 anni (ossia un'anzianità di servizio nella quale comincia ad essere stringente il vincolo del massimale).

3 Accessibilità allo schema

Da quanto emerso nel corso dei precedenti incontri negoziali, l'adesione allo schema sarebbe automatica per gli aderenti al Fondo complementare. Potrebbero essere esclusi i post '93 non aderenti al Fondo (andrebbe in ogni caso chiarito che analoga esclusione non opererebbe per chi aderisce ad altri fondi di previdenza complementare). Qualora si procedesse in tal senso si finirebbe per creare una nuova spaccatura nella compagine, dopo quella tra pre e post '93, andando a ritagliare tra questi ultimi una più ristretta platea di beneficiari. Gli esclusi potrebbero comunque essere chiamati a contribuire allo schema, rinunciando a una quota di efficienza, al pari degli aderenti². Accanto a profili di opportunità se ne rinvergono anche in termini di legittimità.

È possibile delineare una serie di interventi che consentano l'adesione allo schema senza cristallizzare nuove parcellizzazioni.

In primo luogo, sarebbe possibile rimuovere gli ostacoli in termini di convenienza relativa per gli chi formalmente potrebbe aderire oggi al Fondo complementare, ma ha già trascorso in Banca un numero significativo di anni. Per questi, infatti, l'IFR maturato verrebbe definito come importo rilevante al momento dell'adesione al Fondo e rivalutato secondo le regole del TFR. Si potrebbe prevedere invece un sistema pro quota, secondo cui l'IFR verrebbe calcolato secondo le regole usuali a fine carriera e liquidato in proporzione al periodo trascorso prima dell'adesione al Fondo in rapporto al complessivo periodo di servizio (a titolo di esempio, a un collega che cessa dal servizio dopo 40 anni e che ha aderito al Fondo complementare dopo 10 anni dall'ingresso in Banca, verrebbero erogati dieci quarantesimi della liquidazione calcolata con le regole usuali dell'IFR).

In secondo luogo, si potrebbe prevedere l'adesione allo schema proposto dall'Amministrazione per tutti i post '93, siano essi aderenti o meno al Fondo complementare. Per gli aderenti al Fondo sarebbe poi liquidata una somma una tantum; per i non aderenti verrebbe invece liquidata una rendita, calcolata sulla base dei coefficienti impiegati per trasformare in rendita il montante contributivo accumulato nel Fondo complementare. In questo modo si arricchirebbe la possibilità di scelta del dipendente. Si potrebbe infatti optare per una rendita integrativa di quella pubblica di importo significativo in associazione con una piccola liquidazione. Oppure si potrebbe optare per una liquidazione più consistente associata a una rendita integrativa di importo più contenuto.

La prima proposta tende a ristabilire l'unità dei post'93 nell'adesione al Fondo complementare. La seconda proposta consente un miglioramento della situazione previdenziale di tutti i post '93, rendendo non rilevante la scelta pregressa di aderire o meno al Fondo.

4 Aspetti di contesto

La messa a punto dello schema della Lump Sum dovrebbe avvenire in un'ottica di interventi per abbattere i divari previdenziali, in un'ottica di equità intergenerazionale. Pertanto dovrebbero essere stabiliti collegamenti diretti con l'assetto della previdenza complementare.

Con riferimento al primo aspetto, andrebbero svolti approfondimenti sulla falsariga di quelli abbozzati nella parte centrale di questo documento, coinvolgendo a un tavolo comune rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali.

Con riferimento al secondo aspetto, andrebbero valutate le modalità per ridurre la contribuzione al Fondo da parte del dipendente che comporta la contribuzione di fascia massima da parte della Banca.

² Non si prende in considerazione la questione relativa alla possibile contribuzione a carico dei pre '93, esclusi per ragioni generazionali dall'adesione allo schema. In un'ottica di lungo periodo la bontà dello schema prescinde da questo tipo di "solidarietà" che peraltro si avvia a diventare di entità poco rilevante in capo a non molti anni.