

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Lump Sum: il cambio di passo che non c'è

Semplificando una questione abbastanza complessa che si trascina da oltre due anni, riassumiamo la proposta di Lump Sum sulla quale l'Amministrazione dovrebbe convocare i sindacati per trovare un accordo già la prossima settimana e che, di fatto, ha già ottenuto un giudizio positivo da un'ampia maggioranza dei sindacati maggiormente rappresentativi in Banca:

IFR (esistente) = $1/12 (=8,3\%)$ * ultima **retribuzione** * anni di servizio

Lump Sum (proposta) = **2,8%** * ultimo **stipendio** * anni di servizio

A titolo di esempio, dopo 35 anni di servizio:

IFR = ultima **retribuzione** * **TRE ANNUALITA'**

Lump Sum = ultimo **stipendio** * **UNA ANNUALITA'**

Oltre all'entità della differenza tra Lump Sum e IFR rilevano ulteriori aspetti:

- l'IFR è certo** in quanto garantito dalla Banca; **la Lump Sum potrebbe essere inferiore, perché in effetti il 2,8% rappresenta un target** che potrà essere raggiunto solo a fronte di accantonamenti da parte del personale e dell'amministrazione;
- la Lump Sum è in parte autofinanziata dal personale**, contrariamente all'IFR, attraverso la **rinuncia a parte dell'efficienza aziendale o altre fonti di risorse**;
- la "retribuzione" è maggiore dello "stipendio"** perché oltre a quest'ultimo include altre voci come indennità di funzione parte base, premio di presenza e indennità di residenza.

Si sta materializzando il rischio di voler fare le nozze coi fichi secchi. Da una parte si vuole poter dire di aver introdotto una sorta di "liquidazione", dall'altra non si stanziavano risorse adeguate.

Noi riteniamo che il tema dell'equità intergenerazionale vada affrontato con maggiore decisione, coerenza, impegno.

* * *

È ripresa dopo mesi di letargo la trattativa sulle modalità per **garantire una liquidazione anche ai post'93.**

Lo **schema di base** resta quello della costituzione di un fondo per la **Lump Sum**, i cui elementi insoddisfacenti, a partire dalla dubbia congruità degli importi e sul parziale autofinanziamento a carico del personale, abbiamo illustrato a più riprese nei mesi scorsi.

L'unico **elemento di novità** emerso durante l'incontro riguarda la **regola che determina l'importo** spettante per ogni aderente a titolo di liquidazione ($2,8\% * \text{ultimo stipendio} * \text{anni di servizio}$).

La nuova regola di ripartizione **non determina brusche oscillazioni** da un anno all'altro degli importi erogati a soggetti simili ed è **potenzialmente in grado di definire trattamenti più consistenti di quelli inizialmente delineati** (es.: 1,12 annualità dell'ultimo stipendio dopo 40 anni di servizio).

Tale miglioramento però non può ritenersi acquisito con certezza, perché **il coefficiente del 2,8 per cento rappresenta in effetti un obiettivo**, per conseguire il quale periodicamente andranno individuate risorse idonee, per la metà a carico della compagine del personale.

Non ci troviamo quindi di fronte a una prestazione di tipo retributivo, come dovrebbe essere una genuina liquidazione.

Il sistema non contiene garanzie da parte della Banca e quindi non si può sostenere che l'obiettivo del 2,8 per cento possa essere conseguito quali che siano l'evoluzione i) dei flussi finanziari di alimentazione, ii) dei rendimenti e iii) degli andamenti demografici della compagine. Si tratta di fattori rispetto ai quali i rischi di andamenti sfavorevoli restano in capo al personale.

L'eventualità di migliorare lo schema strada facendo (aspetto ben strano da ventilare nel momento in cui si propone la sottoscrizione di uno specifico accordo) **va maneggiata con cautela**. Gli effetti di miglorie nell'ambito di uno schema che, come quello in esame, non ha natura retributiva potrebbero infatti manifestarsi solo gradualmente e nel medio termine, beneficiando pienamente solo gli assunti dopo la modifica delle condizioni.

È stata accantonata la nostra proposta di valutare se e in che misura l'introduzione della Lump Sum possa essere in grado di **abbattere i divari generazionali** che la Commissione tecnica paritetica Banca-Sindacati aveva quantificato nel 2013 [nell'ordine dei 30 punti percentuali](#) in termini di tasso di sostituzione tra pre e post'93.

La ragione principale, ci è parso di capire, è che **bisogna fare in fretta**. Che non è una giustificazione, soprattutto per un tema così delicato che si trascina da due anni e mezzo.

È stata parimenti accantonata la nostra proposta di **ridurre la percentuale di contribuzione al Fondo complementare** che da diritto al massimo della contribuzione da parte della Banca. Ci pare infatti opportuno offrire ai colleghi la possibilità di tarare il loro impegno finanziario prendendo in considerazione il complesso degli strumenti con finalità previdenziali.

* * *

Alleghiamo la [presentazione offerta dall'Amministrazione](#) per fare il punto in tema di Lump Sum.

Si specifica che i **beneficiari** della prestazione sono gli **aderenti al Fondo complementare**. I post'93 non aderenti al Fondo (circa 250 colleghi) potranno scegliere se aderire al Fondo complementare versando l'IFR nel frattempo maturato. In tal caso è come se fossero stati iscritti al Fondo complementare fin dall'assunzione ai fini della quantificazione della Lump Sum. La stessa possibilità di scelta dovrà essere offerta anche ai colleghi che hanno già aderito al Fondo complementare, ma successivamente al periodo di 6 mesi dall'assunzione. Nel modo delineato dall'Amministrazione si offre una risposta all'esigenza di non frammentare la platea dei post'93 tra aderenti e non aderenti al Fondo complementare, ma lo si fa riducendo le possibilità di scelta dei dipendenti. Avevamo avanzato

proposte per conciliare lo schema della Lump Sum con le scelte effettuate in passato in termini di adesione al Fondo complementare.

Il **periodo minimo di adesione al Fondo complementare è ipotizzato pari a 30 anni**. Se si abbandona la Banca prima di questo termine non ci si qualifica per alcuna erogazione, pur avendo contribuito al pari degli altri dipendenti. Oltre ai profili di equità di una simile impostazione, va rilevato che una prestazione del genere opererà come un disincentivo alla mobilità del personale verso impieghi esterni, risultando pertanto meno appetibile alle generazioni più giovani.

Il **termine dei 30 anni** potrebbe ostacolare la possibilità di prevedere **anticipazioni** a valere sulla futura Lump Sum, lacuna che varrebbe la pena sforzarsi di colmare visto che l'accesso a anticipazioni a valere sulla posizione maturata nel Fondo complementare, ancorché non impossibile, è particolarmente onerosa.

Per i neoassunti verrebbe meno la possibilità di optare per il mantenimento dell'IFR. Non è stato possibile verificare, come da noi richiesto, se questa eventualità determina dei risparmi per l'Amministrazione di cui si sarebbe potuto opportunamente tenere conto nel migliorare le prestazioni dello schema. A seguito della soppressione dell'IFR vi è il rischio che sia gradualmente **smobilizzato il fondo posto nel passivo della Banca a garanzia delle prestazioni** garantite da tale istituto. Si tratta di risorse di importo non trascurabile che invece potrebbero essere impiegate per mitigare le tante fonti di rischio caratteristiche della previdenza dei post'93.

Per quanto riguarda l'**alimentazione degli accantonamenti**, si lascia la porta aperta a fonti differenti dall'efficienza aziendali. Si è ipotizzato, ad esempio, che in occasione della definizione triennale del contratto possano essere destinate specifiche risorse allo schema della Lump Sum. Se da un lato è positivo che si pensi a un orizzonte triennale per finanziare lo schema, cosa che dovrebbe delineare un quadro di maggiore certezza, dall'altro preoccupa il fatto che non si definiscano quali canali di finanziamento aggiuntivi, a carico della Banca, elementi quali, ad esempio, una parte dei risparmi rivenienti dagli interventi organizzativi o quelli rivenienti dall'applicazione del massimale contributivo. Va rilevato, infine, che l'assetto proposto dello schema di Lump Sum ribalta sulle rappresentanze del personale la responsabilità di trovare nel tempo le risorse necessarie al raggiungimento del target del 2,8 per cento.

Il Consiglio direttivo

Roma, 8 giugno 2017

dasbi.bdi@gmail.com

www.dasbi.it