

# DASBI

---

## *Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia*

### **Previdenza complementare: alla faticosa ricerca di un nuovo inizio**

**Il film oltre il fotogramma.** – Il confronto sulla previdenza complementare ha alternato, negli ultimi anni, **periodi di attività negoziale molto intensa e fasi di stasi anche prolungate**. Questo non permette di apprezzare il filo conduttore che lega gli uni agli altri i diversi episodi negoziali e mette in ombra l'evoluzione complessiva che ha interessato questa tematica, per cui gioverà ripercorrerne i momenti salienti.

Una **storia** che parte nel 2012 col recepimento della riforma [Monti-Fornero](#); prosegue con la costituzione di una [Commissione paritetica](#) Banca-Sindacati che nel [rapporto finale](#) del luglio 2013 certifica un divario tra pre e post'93 dell'ordine di 30 punti percentuali in termini di tasso di sostituzione (ossia il rapporto tra la mensilità pensionistica e l'ultimo stipendio); l'avvio di una trattativa, a metà 2014, che avrebbe dovuto migliorare in maniera molto ampia le condizioni della previdenza complementare in un'ottica di equità intergenerazionale e che, invece, si concluse in novembre con un accordo assai povero di contenuti, come tale [non firmato](#) (soltanto) dalla DASBI.

**Il perché di un'agenda scarna.** – L'incontro di **ieri mattina**, convocato solo per **definire la destinazione delle risorse stornate dall'efficienza aziendale 2014** (quasi 6 milioni, comprendendo anche gli interessi maturati nel 2015), è una conseguenza diretta degli accordi del novembre 2014, in cui le parti si accordarono per rimandare a un secondo momento la trattativa su **due aspetti**: 1) le modalità di impiego della somma stornata dall'efficienza aziendale e destinata al finanziamento di [una prestazione](#) da riconoscere ai dipendenti (aderenti al Fondo al dicembre 2014) all'uscita dal Fondo, in presenza di requisiti minimi da definire; 2) l'introduzione di coefficienti di conversione del montante in rendita calcolati tenendo conto dell'aspettativa di vita media di tutta la popolazione, e non solo di quella della componente maschile, come avviene attualmente.

**Le opzioni sul tappeto.** – Lo schema delineato all'inizio del 2015 per l'impiego di queste risorse (per completezza di informazione ne riportiamo in fondo una descrizione) è **insoddisfacente** perché si risolverebbe in un risparmio forzoso in capo all'aderente. Senza la previsione di un rendimento vantaggioso e garantito per queste risorse e senza una partecipazione della Banca allo sforzo per accrescerle, ci troveremmo di fronte al mero slittamento delle risorse che sarebbero state comunque erogate secondo le forme consuete dell'efficienza e possibilmente impiegate in investimenti più efficienti. Questo schema, peraltro, introduce una nuova, iniqua, segmentazione tra aderenti e non aderenti al Fondo nell'ambito della categoria dei post '93 per la quale, più in generale, già esiste ed è stato acclarato un forte divario rispetto al personale pre '93.

Modificando il contenuto degli accordi del novembre 2014, un'**alternativa** sarebbe rappresentata dal **destinare le risorse a integrazione dei conti individuali nel Fondo complementare**. Visto che le contribuzioni al Fondo pongono in capo all'aderente il sostenimento degli oneri fiscali, questa ipotesi andrebbe applicata avendo l'accortezza di spalmare la contribuzione aggiuntiva su un periodo abbastanza

ampio per impedire bruschi decurtamenti della busta paga di un solo mese. Sulla base di quanto appreso ieri mattina al tavolo negoziale, ci eravamo fatti l'idea che questa fosse l'ipotesi di intervento preferita dalle organizzazioni maggiormente rappresentative (FALBI, CGIL, UIL) per porre la parola fine a una vicenda ormai annosa che si trascina da 17 mesi. Di questo non possiamo però dirci certi dopo la lettura dei resoconti ufficiali diffusi ieri pomeriggio, tanto scarsi di contenuti quanto ricchi di tatticismi.

In entrambi i casi, mancando risorse aggiuntive destinate alla previdenza da parte della Banca, si tratta di interventi, autofinanziati, di carattere meramente redistributivo. Per i post'93, che al pari di tutti i colleghi hanno rinunciato a una quota di efficienza, una parte degli interventi rappresenta una semplice partita di giro.

**L'esigenza di interventi più ampi.** – Andando oltre la sistemazione degli strascichi degli accordi del novembre 2014, come già manifestato all'epoca non sottoscrivendo gli accordi, è **necessario compiere sforzi ancora più significativi per un potenziamento del trattamento previdenziale dei post '93 in un'ottica di equità intergenerazionale**, riprendendo le conclusioni della Commissione Paritetica che ha quantificato il gap e ne ha identificato i motivi. È opportuno, inoltre, non introdurre una nuova segmentazione tra aderenti e non aderenti al Fondo accanto a quella tra pre e post '93.

Rispetto all'assoluta rilevanza che riveste il tema previdenziale, la proposta della Banca manca di spinta innovativa. La proposta di riprendere il confronto sulla previdenza nell'ambito di una prossima riforma del sistema di welfare aziendale può offrire una nuova finestra di opportunità. D'altra parte è una proposta che non può aver seguito se si pensa semplicemente di drenare risorse da un comparto per riversarle altrove, senza un impegno diretto e significativo dell'Amministrazione per il reperimento di risorse aggiuntive.

La DASBI si è fin dalla sua nascita impegnata per delineare, da sola ([ottobre 2011](#); [marzo 2012](#)) e successivamente insieme ad altre sigle ([aprile 2012](#), [giugno 2014](#)), **possibili soluzioni ai problemi della previdenza complementare**. Grazie alla perseveranza della DASBI sul tema, la maggior parte di queste proposte è pian piano divenuto patrimonio condiviso anche con molte delle altre organizzazioni sindacali.

Bisogna **esplorare vie innovative** rispetto ai margini di manovra offerti dal sistema attuale, incardinato esclusivamente sul Fondo complementare a contribuzione definita. Si deve intervenire a tutto campo con un coinvolgimento diretto della Banca rispetto a un tema, quello previdenziale, capace di influenzare pesantemente il benessere economico della metà del personale attuale e, nel volgere di qualche lustro, della sua totalità. Interventi che richiedono un impegno adeguato alla sfida posta.

La generazione che paga le pensioni di oggi (c.d. diritti acquisiti dalla generazione precedente) fa fronte ai suoi doveri con professionalità e dedizione; i diritti che le sono riservati appaiono invece molto meno generosi (e in parte aleatori) che in passato. Chi lavora con onestà e professionalità al servizio del Paese ha diritto a pensioni di importo adeguato, né più né meno di coloro che nel passato hanno fatto altrettanto.

Per la DASBI la questione previdenziale è aperta nella sua interezza.

Roma, 6 aprile 2016

Il Consiglio direttivo

**Lo schema per l'impiego delle risorse provenienti dall'efficienza 2014** (gennaio 2015). – Sulla base di quanto illustrato negli incontri negoziali di inizio 2015, le risorse verrebbero destinate a un apposito Fondo nel bilancio della Banca; non configurerebbero una contribuzione straordinaria e pertanto non verrebbero assoggettate a tassazione immediata. Le risorse sarebbero ripartite tra gli aderenti al Fondo complementare nel 2014 in funzione del salario percepito in quell'anno. Le risorse verrebbero investite, senza beneficiare di un rendimento minimo garantito. I frutti di questi investimenti sconterebbero la tassazione oggi riservata al TQP, ossia un'aliquota ordinaria sui redditi d'impresa del 27,5 per cento. Le somme erogate a tantum al momento della maturazione del diritto a pensione sarebbero poi soggette a tassazione separata. La proposta non contiene previsioni per i colleghi che hanno aderito al Fondo dal 2015. L'estensione del beneficio in questione anche ai colleghi assunti dal 2015 avverrebbe sulla base di nuovi, successivi, accordi. L'Amministrazione ha anche ipotizzato che un finanziamento stabile di questo istituto potrebbe avvenire tramite lo storno ricorrente di risorse dall'efficienza aziendale.