

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

L'equità intergenerazionale non è un'opzione ma una necessità

Si è conclusa venerdì scorso la trattativa sulla Lump Sum. **La DASBI-Sinfub non ha ravvisato le condizioni per poter sottoscrivere l'accordo.** Dal nostro punto di vista l'equità intergenerazionale non è un'opzione, ma una necessità, rispetto alla quale bisogna agire con coerenza, inducendo la Banca a destinare risorse addizionali e adeguate.

Gli aspetti insoddisfacenti, che nelle scorse settimane abbiamo a più riprese evidenziato, sono stati cristallizzati nell'accordo.

L'importo della Lump Sum (poco più di una annualità di stipendio – non retribuzione – dopo 35 anni di servizio) **non è tale da determinare un abbattimento dell'ampio divario generazionale tra pre e post '93.** Non si tratta soltanto di un'istanza che risponde a principi di equità, ma anche di un obiettivo coerente con lo spirito degli accordi negoziali del giugno 2012, da molti trascurati o dimenticati del tutto.

Lo schema della Lump Sum non delinea un sistema a prestazione definita o di natura retributiva. Si tratta di un aspetto ribadito così tante volte dalla Delegazione aziendale nel corso degli ultimi incontri che sarebbe sciocco far finta di non vedere. **Il coefficiente del 3,0 per cento** (che andrà moltiplicato per gli anni di adesione al Fondo complementare al fine di determinare l'importo del beneficio finale in rapporto all'ultimo stipendio) **rappresenta un obiettivo**, per conseguire il quale periodicamente andranno individuate risorse idonee, ribaltando sulle rappresentanze del personale la responsabilità di trovare nel tempo le risorse necessarie.

La Lump Sum, contrariamente all'IFR, è in parte autofinanziata dal personale (da tutto il personale: pre e post '93; aderenti e non al Fondo pensione complementare) attraverso la rinuncia a parte dell'efficienza aziendale o altre fonti di risorse.

* * *

Anche se era del tutto chiaro che si stesse veleggiando verso una firma dell'accordo nei modi proposti dall'Amministrazione, **venerdì scorso** abbiamo comunque colto l'occasione per **proporre alcune migliorie.** Proposte che, come altre avanzate negli incontri precedenti, **non sono state accolte. Il che evidenzia come non abbia senso firmare accordi ai quali non si ha modo di contribuire in modo costruttivo.**

In primo luogo, abbiamo richiesto di **ridurre da 30 a 10 anni il periodo necessario** a maturare il diritto a una prestazione. La scelta di un orizzonte così ampio implica che le risorse versate da quelli che non facessero in tempo a maturare il diritto a una prestazione contribuirebbero a rafforzare la posizione economica degli altri aderenti. Sarebbe stato a nostro avviso necessario interrogarsi sull'equità di questo meccanismo redistributivo (tra dipendenti) e di autofinanziamento (delle prestazioni individuali rispetto alla contribuzione aziendale). Lo schema così impostato rappresenterà un incentivo alla stanzialità, in un contesto caratterizzato invece da una forte domanda di mobilità, anche internazionale. Per questa via risulterà meno appetibile in particolare alle generazioni più giovani. Peraltro, un termine così lungo non ha consentito di prevedere la possibilità di richiedere **anticipazioni** sulla liquidazione.

In secondo luogo, **abbiamo sottolineato come non faccia ben sperare l'antipatia che si legge tra le righe dell'accordo nei confronti delle scelte dei dipendenti** e della possibilità di fare confronti tra quello che offre la Banca e quello che viene garantito in altri contesti o ad altre generazioni. I colleghi che non hanno finora aderito al Fondo complementare potranno **rivedere la loro scelta** (a meno che non preferiscano contribuire allo schema di Lump Sum senza ottenere nulla in cambio!) riversando al Fondo complementare l'IFR maturato (in regime di esenzione fiscale come specificato dalla Delegazione aziendale). Anche se è possibile scegliere di conferire il proprio TFR e i contributi datoriali in altri fondi complementari rispetto a quello aziendale, ai fini della Lump Sum conta solo l'adesione al fondo aziendale. Ancora, per i neoassunti verrà meno la possibilità di optare per il mantenimento dell'IFR. O si aderisce al Fondo complementare o ci si accontenta del TFR. La possibilità di non aderire al Fondo complementare ha però rappresentato in varie circostanze un efficace strumento di pressione per favorirne il miglioramento delle condizioni. Inoltre, l'abolizione dell'IFR permetterà di smobilizzare gradualmente il Fondo posto a garanzia del pagamento delle indennità di fine rapporto **senza che la Banca si sia contestualmente impegnata a utilizzare le disponibilità assai consistenti derivanti da tale smobilizzo** per offrire idonee garanzie sul l'entità del trattamento previdenziale riservato ai post'93.

Infine, abbiamo richiesto di mutuare la disposizione introdotta sul versante IFR dopo la riforma delle carriere che consente di rivedere al **rialzo l'ultimo stipendio per tener conto di un imminente passaggio di livello economico**, maturato tra l'ultimo scatto effettivamente percepito e la cessazione dal servizio (*cf. art 11 RTQ: Per il personale dell'Area Manageriale e Alte professionalità, all'atto della cessazione dal servizio l'importo dello stipendio è aumentato in misura corrispondente alla quota dell'incremento di classe stipendiale ovvero di livello economico relativa al periodo intercorso tra l'ultimo avanzamento e la cessazione. La quota dell'incremento è commisurata al rapporto tra tale periodo e 4 anni per i Funzionari generali e 3 anni per Consiglieri ed Esperti. Per i Direttori centrali e i Direttori lo stipendio è aumentato riconoscendo un importo pari al 60% dell'incremento di livello economico, riproporzionato sulla base del periodo intercorrente tra il 1° luglio immediatamente precedente la data di cessazione e la data di cessazione stessa.*). Il non aver accolto questa richiesta evidenzia, ancora una volta, come lo schema di Lump Sum sia un parente povero dell'IFR e come vi sia stata scarsa sensibilità per non far emergere ulteriori segmentazioni (dal momento che il permanere degli scatti di anzianità per il comparto operativo, rispetto ai livelli economici del comparto manageriale determina per questo aspetto un'evidente asimmetria).

* * *

La trattativa che si è appena conclusa ha scontato [tutti i limiti che con grande lungimiranza avevamo individuato](#) al momento dell'accordo quadro del novembre 2014. **Accordo che fummo gli unici a non sottoscrivere e che i proponenti non hanno ritenuto utile disconoscere.**

Bisognerebbe poi anche interrogarsi su quali effettivi margini di manovra abbia potuto fare affidamento la trattativa conclusa venerdì dal momento che alcune organizzazioni sindacali avevano espresso il loro parere favorevole già nel luglio del 2016.

Siamo convinti del fatto che tra le cause di questo esito insoddisfacente vada incluso anche il grado di adesione basso e frammentato dei post '93 agli strumenti della rappresentanza sindacale. Allo stesso tempo continuiamo a pensare che ci sono ampi margini per contribuire attivamente a disegnare la Banca di domani **senza dover soccombere di fronte a portatori di interessi meglio organizzati.**

E nel percepire il Sindacato come strumento per essere artefici del nostro futuro sta uno dei tratti caratteristici della DASBI. *“Nessuno ha mai commesso un errore più grande di colui che non ha fatto niente perché pensava di poter fare troppo poco”.*

Il Consiglio direttivo

Roma, 19 giugno 2017