CGIL FISAC CIDA **DASBI** fabi Fiba CISL

TUTELARE GLI INTERESSI DEI DIPENDENTI

- **I vantaggi per il personale in servizio derivanti dall'accordo del 20 giugno 2012. Misure di tutela intergenerazionale.**
- **Effetti della mancata firma sulla seconda parte del Regolamento del Personale: i dipendenti della carriera operativa, Se.Ge.Si. e operaia vengono penalizzati nei termini del collocamento a riposo d'ufficio.**
- **Delibera del Consiglio Superiore del 28 giugno: provvedimenti della Banca ad personam per la carriera operativa, Se.Ge.Si. e operaia.**

La legge di riforma del sistema pensionistico (D.L. n. 201/2011, convertito dalla L. n. 214/2011, cosiddetto "decreto salva-Italia") ha **notevolmente allungato** la vita lavorativa per tutti i dipendenti, **salvaguardando soltanto coloro che avevano maturato i requisiti pensionistici entro la data del 31.12.2011** nel previgente sistema.

Ciò ha comportato la necessità di dover modificare gli articoli del Regolamento del Personale per **adeguarli alle mutate previsioni**, poiché continuare a far riferimento a 40 anni di contributi o 65 anni di età anagrafica non risultava più compatibile con le nuove regole, che fissano rispettivamente requisiti minimi di 42 anni e 1 mese (42 anni e 6 mesi dal 2014) o 66 anni (almeno 67 dal 2021) per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.

Fin da subito è stata chiara a tutti la **necessità di dover intervenire** (come ad esempio fu fatto in precedenza con la firma **da parte di tutte le OO.SS**. il 27 aprile 2011 di uno specifico accordo per tenere conto, attraverso l'introduzione del comma 5bis, del meccanismo del differimento di un anno della liquidazione della pensione introdotto dal famigerato D.L. 78/2010) per evitare di creare pericolose cesure o incertezze nella continuità di passaggio da stipendio a pensione; altrettanto evidente era apparso il **ristretto margine di negoziazione** tra le parti su un argomento supportato da robuste previsioni legislative e precisi regolamenti applicativi.

Ciò nonostante, gli incontri negoziali con la Banca condotti da CGIL, CIDA, DASBI, FABI e FIBA/CISL dal mese di marzo, in qualità di **tavolo maggiormente rappresentativo di tutto il personale**, hanno condotto:

- alla **modifica dell'art. 79/I parte Reg. Pers**. con la previsione di limiti per la cessazione d'ufficio **per la carriera direttiva** che tengono nel massimo conto le esigenze dei singoli, in una prospettiva di attenzione alle più giovani generazioni, eliminando il previgente obbligo di collocamento a riposo per raggiunto limite di pensionamento d'anzianità contributiva (quello che per intenderci imponeva a 40 anni di servizio di

lasciare la Banca anche se non si erano compiuti 65 anni). In effetti, il **requisito anagrafico della vecchiaia è quello che lascia la massima possibilità di scelta** di rimanere in servizio a coloro che dovranno maturare i requisiti pensionistici a partire dall'anno 2012, consentendo nel contempo alle **generazioni assunte dopo il 1° gennaio 1996 di contribuire per un numero maggiore di anni** alla costituzione del proprio trattamento pensionistico complementare;

- all'impegno a valutare gli **effetti dell'allungamento della vita lavorativa** non soltanto sotto i profili previdenziali bensì nel complesso della disciplina del rapporto d'impiego, identificando **possibili interventi** sui versanti dell'orario di lavoro e dei sistemi gestionali/di carriera, oltre a prevedere nel 2013 **un'apposita sede di valutazione degli impatti sul turn-over** derivanti dalla modifica dei termini di collocamento a riposo d'ufficio;

- al miglioramento del trattamento pensionistico integrativo attraverso la **corresponsione ai lavoratori dell'eventuale parte eccedente della pensione INPS maturata oltre i 40 anni di servizio prestati in Banca;**

- alla modifica dei requisiti per il trattamento di pensione di reversibilità in favore dei **figli orfani** che consentirà di beneficiarne fino all'età di 26 anni, se studenti;

- alla revisione del parametro di riferimento del tasso degli **anticipi sull'IFR** e all'introduzione di limiti soglia che – a far tempo dal mese di gennaio 2012 – farà risparmiare l'1,75% annuo (dal 3% all'1,25%) sul tasso da riconoscere alla Banca rispetto al capitale ottenuto come anticipo (solo a **titolo di esempio**: per 100.000 euro gli interessi, con le modifiche introdotte, saranno pari a 1.250 euro annui invece di 3.000 euro annui che si sarebbero dovuti pagare con il tasso previgente);

- all'impegno a discutere, in sede di chiusura del negoziato per il rinnovo 2010-2012, del problema delle somme versate dai colleghi a titolo di **riscatto di anzianità convenzionali** che, a causa dell'allungamento della vita lavorativa, non potranno trovare compiuto pieno utilizzo;

- all'estensione dell'impegno della Banca a intervenire in ogni caso di **squilibrio finanziario del Fondo pensione complementare**, non soltanto per situazioni di incapienza della riserva;

- all'esplicitazione dell'obiettivo fondamentale delle parti di perseguire ulteriori significativi miglioramenti alla previdenza complementare, in un'ottica di **equità intergenerazionale, attraverso la costituzione di una Commissione paritetica** nella quale i Sindacati firmatari degli accordi e l'Amministrazione avranno lo stesso peso e che riassorbirà al proprio interno anche le analisi che la Banca, per proprio conto, ha già avviato sui rischi, finanziari e demografici, che caratterizzano la gestione del Fondo;

- alla riduzione dal 2,5% all'1,5% del contributo del singolo per fruire della **contribuzione massima da parte della Banca pari al 7,34%**, con ciò diminuendo la porzione di stipendio che va spostata verso la previdenza per ottenere pensioni più

dignitose, attraverso contributi più elevati e aumentando gli oneri contributivi a carico del datore di lavoro;

- a interventi di miglioramento della *governance* **del Fondo e dell'informativa resa agli aderenti;**

- all'aumento della percentuale di **trattamento forfetario in caso di inabilità o di morte**.

*****

I sindacati FALBI-SIBC-UIL hanno deciso di **non sottoscrivere questi accordi** e, in conseguenza di ciò, mentre i benefici rivenienti dagli stessi accordi in materia previdenziale dal tavolo di maggioranza **si applicano a tutti** (compresi gli iscritti a quei sindacati), le colleghe e i colleghi delle carriere operativa, Se.Ge.Si. e operaia **sono stati privati di un quadro di riferimento certo riguardo la data in cui saranno collocati a riposo d'ufficio** e, cosa anche più grave, sono destinatari di fatto di un **trattamento peggiorativo** rispetto a quello della carriera direttiva.

Proprio in questi giorni siamo venuti in possesso - dopo una specifica richiesta di accesso agli atti - di **copia della delibera sottoposta al Consiglio Superiore** per accogliere l'istanza di un dipendente della carriera operativa che ha chiesto di essere trattenuto in servizio, **fino alla data in cui maturerà il primo dei requisiti** per l'accesso alla pensione INPS, **per evitare di rimanere senza stipendio e senza pensione per applicazione del previgente art. 100/II parte Reg. Pers. che, per la mancata firma di FALBI-SIBC-UIL, non si è potuto modificare negozialmente**.

Siamo così venuti a conoscere che la Banca ha messo in atto una procedura laboriosa che prevede – per i dipendenti non appartenenti alla carriera direttiva - che prima della delibera per il collocamento a riposo d'ufficio a 65 anni di età o con 40 anni di contributi, il dipendente avanzi **istanza per essere trattenuto in servizio fino al requisito per la pensione anticipata (indipendentemente da quanti anni di lavoro ha svolto in Banca, ossia tenendo conto anche di eventuali contribuzioni precedenti all'assunzione in Banca) oppure, se più prossimo, del requisito anagrafico per il pensionamento di vecchiaia**.

Senza poter beneficiare degli ulteriori due mesi oggi previsti dal comma 5 ("i provvedimenti hanno effetto dal primo giorno del secondo mese successivo al raggiungimento del limite") e, soprattutto, con limiti che sono fissati al **raggiungimento del primo fra i due possibili termini di pensionamento**: quello anticipato (42 anni e 1 mese) rispetto a quello di vecchiaia (66 anni poi a regime 67).

Equivale a dire: una persona che è entrata in Banca all'età di 20 anni può rimanere in servizio nel limite massimo del compimento di 62 anni e pochi mesi di età, non certo sino al compimento di 66 o 67 anni, se lo desidera, **come avverrebbe se appartenente alla carriera direttiva**. Lo stesso dicasi **se il dipendente ha contributi INPS versati fuori dal periodo di lavoro in Banca utili al raggiungimento della pensione anticipata.**

E queste situazioni hanno un effetto negativo sull'indennità di fine rapporto ovvero sui montanti contributivi.

Chi tutela davvero gli interessi dei dipendenti?

Roma, 1 agosto 2012 LE SEGRETERIE NAZIONALI