



dasbi

delegazione autonoma sinfub
BANCA D'ITALIA

TRATTATIVA SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La questione previdenziale degli assunti dopo il 28 aprile 1993, da tempo considerata dai dipendenti della Banca d'Italia come uno degli aspetti da affrontare in via prioritaria, non ha ancora trovato una soluzione soddisfacente e sostenibile nel lungo periodo.

Gli avanzamenti registrati dall'avvio della gestione del Fondo pensione complementare, infatti, non hanno ancora consentito il raggiungimento di un'effettiva equità intergenerazionale tra i dipendenti dell'Istituto, come certificato anche dalla Sede tecnica paritetica tra la Banca e le organizzazioni sindacali che ha rassegnato le proprie conclusioni nell'estate del 2013.

L'ormai prossimo avvio della trattativa in materia di previdenza complementare è quindi l'occasione per proporre le modifiche da apportare al Fondo ai fini di migliorare il trattamento previdenziale degli assunti dopo il 28 aprile del 1993 e ridurre il divario esistente rispetto ai colleghi già in servizio a quella data.

Riassumendo per punti le principali proposte:

1. **Garanzia:**

- **Erogazione della garanzia di rendimento minimo:** attualmente l'eventuale erogazione delle integrazioni di garanzia è a carico del Fondo, che provvede attraverso una sezione apposita. Il meccanismo di finanziamento comporta oneri fiscali a carico degli aderenti ed espone il Fondo a rischi di incapienza. Non è certo, infatti, che le risorse accantonate siano sufficienti a soddisfare gli obblighi assunti nei confronti degli aderenti. Sarebbe quindi necessario che la Banca, responsabile della gestione delle risorse del Fondo, assumesse su di sé il rischio che questa attività comporta e ponesse a carico del proprio bilancio le passività che ne derivano. Il capitale attualmente presente nel fondo di garanzia, per il quale gli iscritti hanno già subito una decurtazione fiscale, dovrà essere versato nei vari comparti di accumulo del Fondo come contribuzione "una tantum".
- **Adozione di garanzie in termini reali:** nell'ottica di lungo periodo che deve caratterizzare la gestione delle risorse previdenziali, la protezione del potere d'acquisto degli iscritti è un

requisito fondamentale. L'attuale garanzia di rendimento minimo, espressa in termini nominali, rischia di non essere adeguata in caso di inflazione significativa e prolungata. Risulta pertanto necessaria l'istituzione di una garanzia in termini reali che affianchi e integri quella esistente.

2. Pensioni:

- **Erogazione delle pensioni:** come per la garanzia, anche l'erogazione delle rendite è in capo al Fondo, che la effettua attraverso la sezione di Riserva. Sussistono anche in questo caso rischi di incapienza, oltre a dubbi di conformità rispetto alla normativa vigente. Queste problematiche possono essere risolte con la presa in carico da parte della Banca degli oneri connessi all'erogazione delle pensioni.
- **Indicizzazione delle rendite:** la mancata indicizzazione delle pensioni all'inflazione comporta un progressivo depauperamento del reddito dei pensionati. Occorre pertanto adeguare il meccanismo di indicizzazione delle rendite per tener conto dell'effettiva dinamica inflazionistica.
- **Coefficienti di trasformazione in rendita:** la periodica modifica dei coefficienti di trasformazione del montante in rendita (e quindi la determinazione dell'importo della pensione) rappresenta un elemento di incertezza e una potenziale fonte di iniquità tra i trattamenti pensionistici di generazioni diverse. Si dovrebbe prevedere un meccanismo analogo a quello della garanzia, fissando all'atto dell'adesione al Fondo pensione dei **coefficienti di conversione minimi** da applicare qualora quelli ricalcolati periodicamente dovessero scendere a valori inferiori.

3. Contribuzione:

- **Contribuzione al Fondo:** più della metà degli aderenti al Fondo Pensione effettuano versamenti che superano il limite di deducibilità fiscale. La tassazione eccedente il limite rimane a totale carico del dipendente. Questo comporta una riduzione del reddito che va ben oltre la percentuale che il collega ha scelto di destinare alla previdenza complementare. Per contenere i costi impliciti al regime fiscale si dovrebbe ridurre il contributo richiesto all'iscritto nonché prevedere che per la parte eccedente il limite di deducibilità la Banca versi al fondo solo il netto, riconoscendo la differenza all'aderente in busta paga al fine di permettergli il pagamento delle imposte.
- **Reintroduzione di una forma di "buonuscita":** al fine di ridurre il divario intergenerazionale tra i pre e i post 1993, e avvicinare il costo per la Banca dei due trattamenti previdenziali, va ripristinata la corresponsione, al momento del pensionamento,

di **un capitale legato alla propria dinamica retributiva** (ad esempio, una annualità ogni 13,5 anni di permanenza in Banca).

- **Tener conto degli effetti del massimale contributivo:** coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 1° gennaio 1996 sono soggetti a massimale contributivo INPS. Raggiunto un certo importo della retribuzione (oggi pari a quasi 100.000 euro) né la Banca né il dipendente versano i contributi all'INPS per la parte eccedente. Dalle simulazioni effettuate nella Sede tecnica è emerso che per questi colleghi la penalizzazione sulla pensione INPS sarà elevata. Il massimale rappresenta per la Banca un risparmio sul costo del lavoro, pertanto i contributi non versati dalla Banca all'INPS potrebbero costituire una delle fonti di finanziamento del Fondo pensione. Analoghe soluzioni dovranno essere individuate anche per i colleghi non aderenti al Fondo.
- Un discorso analogo potrebbe farsi in termini di anzianità convenzionali: si dovrebbe prevedere la possibilità per il dipendente di riscattare, con il contributo della Banca, periodi di anzianità convenzionale (es. gli anni di laurea) o a fini INPS o da utilizzare per aumentare l'età considerata ai fini della trasformazione del montante in rendita al momento del pensionamento, determinando al contempo un miglioramento automatico della posizione ai fini della buonuscita.

L'obiettivo di fondo di tali interventi è quello di realizzare una maggiore equità intergenerazionale, eliminando potenziali fattori di divisione o attrito tra colleghi e garantendo ai più giovani una rendita previdenziale adeguata, in linea con quella prevista per i lavoratori assunti in Banca prima del 1993.

Roma, 17 giugno 2014

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO