

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Mancato accordo sul Fondo pensione complementare: le nostre ragioni

Nell'incontro dello scorso 5 novembre la delegazione aziendale ha presentato le sue proposte di modifica alla disciplina del Fondo pensione complementare, sulle quali abbiamo formulato numerose osservazioni critiche.

Rispetto all'assoluta rilevanza che riveste il tema previdenziale, la proposta della Banca manca del tutto di spinta innovativa, come emerge dalla lettura dei testi degli accordi.

In particolare, con questi accordi:

1. **non si introducono miglioramenti significativi e strutturali** alla disciplina del Fondo complementare;
2. **non si abbate il divario a sfavore dei post '93 aderenti al Fondo;**
3. **si amplia quello a sfavore dei post '93 non aderenti al Fondo;**
4. **non si fronteggiano in alcun modo i rischi di una riduzione della ricchezza pensionistica dei post '93**, determinata dalla maggiore tassazione dei frutti del Fondo e dall'applicazione per il 2014 di un tasso di capitalizzazione dei contributi versati all'Inps negativo (per la prima volta dalla riforma previdenziale del 1995).

Su queste basi abbiamo ritenuto che non avesse senso apporre anche la nostra firma in calce all'accordo.

Siamo sconcertati di fronte all'incoerenza dell'Amministrazione che se a parole riconosce la necessità di ridurre i divari generazionali, nei fatti non stanziava le risorse necessarie allo scopo.

Tale incoerenza è possibile per il peso negoziale insufficiente dei post '93 legato a un livello di sindacalizzazione basso e frammentato; una situazione che ci indebolisce di fronte a portatori di interesse di maggior peso e meglio organizzati.

Di seguito argomentiamo in maniera più estesa la nostra posizione.

* * *

I problemi aperti. – Gli [accordi](#) del 20 giugno 2012 hanno sancito ufficialmente l'esigenza di ridurre le disuguaglianze intergenerazionali in termini di ricchezza pensionistica, prevedendo il rafforzamento della previdenza complementare.

Il [rapporto](#) finale della Commissione tecnica paritetica appositamente costituita, diffuso nel luglio del 2013, ha presentato un'analisi dettagliata del funzionamento del Fondo e delle prestazioni da esso garantite, individuando e valutando le criticità dell'assetto attuale e presentando, per la prima volta, un'analisi del divario sul versante previdenziale tra pre e post '93.

Sotto ipotesi ragionevoli, la Commissione ha stimato che **per i post '93 il rapporto tra la pensione e l'ultima retribuzione (il c.d. tasso di sostituzione) è nel complesso più basso di oltre il 30 per cento rispetto a quello dei pre '93.** Questo divario è attribuibile per circa 10 punti agli effetti del [massimale contributivo](#) che esonera il datore di lavoro dal versamento dei contributi previdenziali per la parte di retribuzione che eccede un certo limite.

L'analisi condotta ha inoltre evidenziato numerosi ambiti sui quali intervenire per migliorare il funzionamento del Fondo:

1. in primo luogo la necessità di intervenire sul meccanismo di garanzia del rendimento minimo modificando la sezione di garanzia: per fronteggiare il valore attuale delle garanzie rilasciate si stima che sia necessario un impegno dell'ordine del 2 per cento, a fronte dello 0,2 per cento attualmente versato dalla Banca.
2. La periodica riduzione dei coefficienti di conversione del montante previdenziale in rendita crea incertezza sull'ammontare delle future pensioni
3. La contribuzione al Fondo è limitata da un regime fiscale già allora poco favorevole e che alcune misure di finanza pubblica rischiano di peggiorare.

Pensiamo che l'esperienza della Sede dedicata sia stato un esempio sul modo di fare sindacato, che propone misure sulla base di valutazioni rigorose e rinuncia alla scorciatoia degli slogan. Questa accurata analisi dei dati avrebbe dovuto rappresentare la base di partenza per una stagione negoziale di profonde innovazioni. Lo slancio innovativo è stato però stemperato dall'incredibile ritardo nell'avvio del round negoziale, ben 343 giorni dopo la pubblicazione del rapporto conclusivo della Sede dedicata!

I miglioramenti proposti. – Tra il 2011 e il 2012 la DASBI si è impegnata per delineare, da sola ([ottobre 2011](#); [marzo 2012](#)) e successivamente insieme ad altre sigle, possibili soluzioni ai problemi della previdenza complementare. Col passare del tempo la maggior parte di queste proposte è divenuto patrimonio condiviso anche con molte delle altre organizzazioni sindacali.

Vi è la necessità di esplorare vie innovative rispetto ai margini di manovra offerti dal sistema oggi incardinato sul Fondo complementare a contribuzione definita. È infatti necessario rispondere sia alla citata esigenza di ridurre i divari di trattamento tra generazioni, sia per garantire pensioni di importo adeguato alle generazioni attualmente in attività nell'ambito del regime contributivo. A tale scopo le principali proposte formulate sono state:

1. **uno swap tra Fondo e Banca** sulla base del quale il Fondo cede alla Banca il montante contributivo maturato e riceve nel tempo le risorse necessarie ad erogare la rendita. Tale proposta fornirebbe migliori margini per gestire l'aggiustamento dei coefficienti di conversione e l'adeguamento all'inflazione delle rendite.
2. **Una riduzione del rischio del Fondo** con la previsione di un ruolo esplicito della Banca per far fronte a eventuali esigenze impreviste della sezione di garanzia e di quella di riserva.
3. **L'utilizzo dell'accantonamento a garanzia del TQP** (6,4 miliardi alla fine del 2013) per fornire analoghe garanzie patrimoniali al Fondo complementare e per colmare il divario generazionale.
4. L'introduzione di **una pensione di scorta per i post '93** in modo da garantire un livello predefinito e adeguato delle pensioni e per bilanciare l'effetto di fenomeni quali l'operare del

massimale. Alternativamente è stata proposta la previsione di **una forma di “buonuscita”** (ad esempio una annualità ogni 15 anni di permanenza in Banca).

5. La riduzione della **contribuzione** dei dipendenti per poter avere la contribuzione massima da parte della Banca.
6. La previsione di condizioni meno penalizzanti per chi intenda rivedere la propria scelta iniziale per aderire al Fondo a seguito dei numerosi cambiamenti intervenuti nell’assetto dello stesso.

Si tratta ad ogni evidenza di ambiti di intervento a tutto campo che richiedono un coinvolgimento diretto della Banca rispetto a un tema, quello previdenziale, capace di influenzare pesantemente il benessere economico di circa la metà del personale attuale, della sua totalità nel volgere di qualche lustro. Interventi che richiedono un impegno economico adeguato alla sfida posta.

Gli interventi contenuti negli accordi. – Gli interventi sul Fondo definiti con gli ultimi accordi muovono lungo quattro direttrici.

1. La Banca aumenterà la propria **contribuzione** al Fondo di i) **0,16** punti percentuali (al 7,5 per cento) per la fascia di dipendenti che contribuisce con almeno l’1,5 per cento; ii) **0,06** punti percentuali (al 6,9 per cento) per la fascia di dipendenti che contribuisce con l’1,0 per cento. La contribuzione calerà lievemente (-0,04 punti, al 6,3 per cento) per la fascia di dipendenti che contribuisce con lo 0,5 per cento.
2. A partire dal 2015 la sezione di **garanzia** sarà finanziata dalla Banca con un contributo dello 0,4 per cento, a fronte dell’attuale 0,2, senza che ciò comporti un maggior carico fiscale in capo agli aderenti. Inoltre, le nuove modalità di finanziamento della garanzia consentiranno di destinare alle posizioni individuali degli aderenti la quota di contribuzione dello 0,2 per cento oggi assorbita dal finanziamento della garanzia stessa.
3. Parte della maggiore **efficienza aziendale** del 2014 (quasi 6 milioni di euro, pari allo 0,9 per cento della massa salariale del 2013) sarà destinata a rafforzare la copertura previdenziale degli aderenti, con modalità che saranno definite in un secondo momento.
4. I **coefficienti di conversione** del montante in rendita non potranno essere cambiati una volta che l’aderente abbia raggiunto i 62 anni di età. Tuttavia, l’Amministrazione non ha abbandonato l’idea di adottare coefficienti “gender neutral” che determineranno una riduzione delle rendite sia per gli uomini, sia per le donne.

Per i colleghi pre ’93 si prevede invece che gli anni di laurea riscattati, che a causa dei cambiamenti normativi degli ultimi anni non possono esser utilizzati per un accesso anticipato alla pensione, porteranno al riconoscimento di altrettanti anni di anzianità per l’I.F.R..

Una valutazione del contenuto degli accordi. – Gli interventi descritti si differenziano per il grado di coinvolgimento finanziario dell’Istituto e per l’impatto sulle condizioni godute dagli aderenti al Fondo.

Gli interventi sulla **contribuzione** stanziavano risorse aggiuntive per il Fondo. Gli incrementi sono tuttavia assai modesti e continuano a presentare problemi di natura fiscale nel caso degli importi al di sopra della soglia di deducibilità (aspetto che riguarda la maggior parte degli aderenti).

Per quanto riguarda la sezione di **garanzia**, l’aumento dallo 0,2 allo 0,4 per cento è irrisorio e manca un impegno diretto della Banca a far fronte a eventuali carenze di fondi. Ai tempi della Sede tecnica la contribuzione congrua era stimata intorno ai due punti percentuali, stima che a metà di quest’anno è stata ridotta di mezzo punto. Visto che il Fondo non ha una sua dotazione patrimoniale è la Banca che deve assumersi l’impegno di un puntuale adempimento nel caso di andamenti sfavorevoli dei mercati. Nel momento in cui la garanzia è stata introdotta l’Istituto ha fronteggiato per intero gli oneri allora stimati. Non è pensabile che le oscillazioni di tale onerosità (che dipendono dalle condizioni dei mercati) vengano scaricate sugli aderenti, così accrescendo il già ampio divario intergenerazionale. La Banca ha un orizzonte di lungo periodo che le consente di gestire con maggiore efficacia e in maniera meno onerosa i rischi finanziari che gravano sui singoli aderenti.

Le risorse che verranno indirizzate alle posizioni individuali (0,2 per cento) miglioreranno la condizione degli aderenti, ma si tratta di un utilizzo più efficiente e razionale di risorse comunque già stanziare.

I circa 6 milioni stornati dall'efficienza 2014 non sono risorse destinate a scopi previdenziali dalla Banca. Si tratta invece di risorse generate col contributo di tutti i dipendenti dell'Istituto, che confluiscono in un contributo di solidarietà una tantum la cui efficienza è dubbia. Per tutti i dipendenti aderenti al Fondo (quasi il 50 per cento della compagine) il contributo si risolve in una partita di giro; per i post '93 non aderenti al Fondo vi è la rinuncia ad una parte di efficienza senza che la propria condizione previdenziale sia migliorata. La solidarietà che gira nel verso giusto è quindi molto più bassa del valore facciale di questa misura e stimabile in circa 3 milioni.

D'altro canto la Banca, con gli interventi sul versante del RTQ, stanziare risorse, quantificabili nell'ordine di 10 milioni, per sterilizzare gli effetti di una avversa evoluzione normativa solo su alcune fasce del personale. Interventi di questo tipo non sono nuovi. L'abolizione ex lege della c.d. "clausola oro" (pensioni indicizzate alla dinamica delle retribuzioni dei lavoratori in attività) è stata compensata con l'introduzione di un contributo ad hoc nell'ambito della polizza sanitaria. Nel 2012, in occasione del recepimento della riforma Fornero, vi è stato il riconoscimento diretto al pensionato della c.d. "quota interessato", per gli anni di servizio oltre i 40 prestati in Banca. Questi interventi testimoniano la possibilità per la Banca di smussare gli effetti di norme che non tengono conto in maniera adeguata delle specificità dell'Istituto e rappresentano pertanto un impiego appropriato della sua autonomia. Non è facile comprendere perché mai interventi di questo tipo siano adottati solo per una parte del personale, alimentando l'impressione che non vi sia una reale volontà di ridurre i divari generazionali esistenti.

Sarebbe stato, a nostro avviso, necessario che l'Amministrazione si presentasse in trattativa con una stima di come le misure proposte avrebbero inciso sul divario individuato dalla Sede tecnica. Per ben due volte abbiamo richiesto che un indicatore sintetico di questo tipo fosse messo a disposizione dei partecipanti al negoziato senza che ci sia stata fornita alcuna risposta.

Gli ulteriori rischi che gravano sui post '93. – La necessità di proteggere i dipendenti da un peggioramento del contesto esterno rende opportuno porre l'accento su due temi che hanno fatto capolino al tavolo della trattativa senza però ricevere la dovuta attenzione.

In primo luogo, si è reso evidente che la stagnazione del prodotto interno lordo degli ultimi anni si rifletterà negativamente sulle future pensioni dei lavoratori in regime contributivo: per la prima volta dal varo della Riforma Dini il montante contributivo accumulato fino al 2013 verrebbe addirittura decurtato. In questi giorni sono in corso contatti, tra INPS e Ministeri competenti, per evitare la decurtazione. L'applicazione automatica della regola che definisce il tasso di capitalizzazione come media quinquennale della dinamica del PIL porterebbe, infatti, per il 2014 a un coefficiente pari a -0,1927 per cento.

Si stima che per ogni punto di oscillazione del PIL mediamente registrato nel periodo di contribuzione rispetto al valore di riferimento dell'1,5 per cento, il tasso di sostituzione varia di circa 20 punti percentuali. Visto che piccole oscillazioni del tasso medio del PIL possono avere effetti ampi e che gli anni a venire potrebbero essere caratterizzati da un'ulteriore stagnazione del prodotto, riteniamo che il tema avrebbe dovuto ricevere adeguata trattazione già in questa fase, delineando idonee misure di sostegno.

In secondo luogo, il testo della Legge di Stabilità in discussione in Parlamento prevede che la tassazione dei rendimenti dei fondi di previdenza complementare sia incrementata dall'11,5 al 20 per cento. Tale intervento farebbe compiere in un sol colpo molti passi indietro alle posizioni previdenziali complessive degli aderenti al Fondo. A titolo di esempio, questo incremento della tassazione ridurrebbe di quasi dieci punti percentuali il montante riveniente dall'investimento in un fondo complementare di un capitale iniziale di 100, su un orizzonte di 35 anni e remunerato a un tasso nominale del 3,5 per cento. La decurtazione è relativamente maggiore per tassi di rendimento più elevati. Anche questa evoluzione sfavorevole richiederebbe adeguati interventi compensativi da parte della Banca.

Questi ultimi esempi rendono chiaro che i due regimi pensionistici presentano profili di rischio profondamente differenti. Sia i pre che i post '93 sono, ad esempio, esposti agli effetti dell'evoluzione normativa sul versante previdenziale pubblico. Solo che il meccanismo della pensione integrativa garantita

ai pre '93, il cui ammontare riflette l'ultima retribuzione, di fatto offre una schermatura totale del loro tenore di vita dalle oscillazioni. In maniera corrispondente, la Banca resta esposta per intero a quei rischi (finanziari, demografici e normativi) che è restia a contemplare per i post '93. Non è chiaro per quale motivo un datore di lavoro debba assumere su di sé i rischi solo per una parte dei lavoratori, mentre l'altra vede accrescere l'incertezza dei propri profili pensionistici. Questa iniquità è intollerabile.

A mo' di conclusioni. – Sul versante previdenziale esistono divari tra generazioni ampi ed iniqui. All'orizzonte si addensano nubi che potrebbero indurre ulteriori peggioramenti. Non comprendiamo la fretta di chiudere la trattativa in questo momento. Non ci pare accettabile che il round negoziale che avrebbe dovuto dare corpo all'impegno di rafforzare la previdenza complementare in un'ottica di equità intergenerazionale possa concludersi con concessioni dello zero-virgola sul versante del Fondo e impegni finanziari relativamente più ampi e significativi sul versante dei pre '93.

Scriveva Piero Gobetti nel 1923: “La nuova generazione sta assolvendo dei doveri che le attribuiscono alcuni inesorabili diritti”. La generazione che paga le pensioni di oggi (diritti acquisiti) fa fronte ai suoi doveri con professionalità e dedizione; i diritti che le sono riservati appaiono molto meno generosi (e in parte aleatori). 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. Se si riconosce che la riduzione del divario intergenerazionale è una priorità si deve agire di conseguenza.

Per la DASBI la questione previdenziale resta aperta nella sua interezza. Oggi più che mai.

Roma, 13 novembre 2014

dasbi.bdi@gmail.com

www.dasbi.it