

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Una serie di domande e risposte sulla previdenza complementare

Sommario

Testo introduttivo.....	2
D1: Perché il divario generazionale è una materia rilevante per l'azione sindacale?.....	3
D2: Da dove viene fuori l'indicazione di un divario generazionale dell'ordine del 30 per cento?.....	4
D3: Da chi è stata osteggiata la Sede tecnica paritetica per il Fondo pensione complementare?	5
D4: Da più parti si dice che è stato firmato un buon accordo. Perché la DASBI non è dello stesso parere?....	6
D5: Si è parlato di reintroduzione della "buonuscita" per i post '93. Non si tratta di un buon risultato?	8
D6: La trattativa prosegue. Perché preoccuparsi ora?.....	9
D7: Perché dovremmo prendere in considerazione anche la situazione dei post '93 non aderenti al Fondo pensione complementare?.....	11
D8: Avete criticato il contributo di solidarietà una tantum previsto nell'accordo. Ma non eravate favorevoli alla solidarietà tra generazioni?	12
D9: A cosa vi riferite quando parlate di interventi per sterilizzare l'effetto dell'evoluzione normativa?.....	13

Testo introduttivo

Gli accordi dello scorso 13 novembre hanno fatto riemergere la questione della previdenza complementare. Purtroppo la discussione che si è andata formando non ha trovato un supporto informativo adeguato da parte di ampia parte del fronte sindacale.

Per cercare di colmare questa mancanza **abbiamo preparato una serie di domande e risposte** (una sorta di FAQ a cui è possibile accedere cliccando sui link sottostanti) **che prendono spunto dalle questioni più ricorrenti emerse dal confronto diretto con molti colleghi.**

Sono due gli aspetti che attraversano in maniera trasversale i singoli contributi:

1. La **profonda insoddisfazione** per un confronto che avrebbe dovuto dare corpo all'impegno, assunto negozialmente dalla Banca nel 2012, di rafforzare la previdenza complementare in un'ottica di equità intergenerazionale e che invece si chiude con **assai magre acquisizioni e divari in allargamento tra pre e post '93;**
2. La **preoccupazione** per un processo che non solo non riesce a uniformare i trattamenti previdenziali dei dipendenti della Banca d'Italia pre e post '93, ma riesce a fare anche di peggio, scavando **nuovi fossati tra aderenti e non aderenti al Fondo nell'ambito della medesima famiglia dei post '93.**

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".

D1: Perché il divario generazionale è una materia rilevante per l'azione sindacale?

R1: Per una questione fondamentale di equità retributiva. Il trattamento previdenziale rappresenta una parte della propria retribuzione, differita nel tempo. Non è accettabile che alcuni colleghi, a parità di ogni altra condizione oggettiva e soggettiva, percepiscano un trattamento più basso dell'ordine del 30 per cento. In questo discorso non entrano considerazioni relative alla produttività del personale. Se si tenesse conto anche di questa, probabilmente la misura della sperequazione risulterebbe ancor più ampia e ingiustificata.

In secondo luogo, l'entità del divario offre indicazioni anche sul livello al quale si attesterà il trattamento previdenziale complessivo delle generazioni più giovani di colleghi. Il che induce cupe **riflessioni sull'adeguatezza dei trattamenti futuri**, oltretutto alimentate dall'insoddisfacente dinamica dell'economia italiana negli ultimi anni e dall'andamento dei mercati finanziari. Questi ultimi sono aspetti che accrescono il profilo di rischio associato alle proiezioni dei trattamenti previdenziali futuri dei post '93.

Ricordiamo che le disparità attuali non nascono per effetto del caso, ma del modo in cui la Banca recepì le riforme previdenziali degli anni '90, conseguendo da un lato significativi risparmi sul costo del personale, ma alimentando inevitabilmente crescenti divari e con essi le condizioni per un potenziale conflitto intergenerazionale.

La restituzione di risorse risparmiate in passato alla compagine che ne ha finanziato l'accumulo si rende tanto più urgente quanto più è acuta la crisi che stiamo attraversando, che proprio sul versante previdenziale manifesta effetti particolarmente negativi per le generazioni più giovani.

D2: Da dove viene fuori l'indicazione di un divario generazionale dell'ordine del 30 per cento?

R2: Dal [documento conclusivo](#) dei lavori della *Sede tecnica paritetica per il Fondo pensione complementare del 3 luglio 2013*. Questa commissione è stata costituita a seguito degli [accordi](#) sottoscritti il 20 giugno 2012 dalla DASBI insieme a CGIL, CIDA, FABI e CISL.

Si è stimato che, sotto ipotesi ragionevoli per la crescita dell'economia e il tasso d'inflazione, il tasso di sostituzione (rapporto tra la pensione e l'ultima retribuzione) dei post '93 sia nel complesso più basso di quello garantito ai pre '93 di oltre il 30 per cento. Inoltre le prestazioni che saranno riconosciute ai colleghi post '93 sono caratterizzate da una rischiosità invece assente per quelle di cui beneficeranno i pre '93.

Il documento, ricco di analisi critiche sul divario nell'assetto previdenziale attuale, è stato approvato all'unanimità dai componenti della Commissione: esponenti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

D3: Da chi è stata osteggiata la Sede tecnica paritetica per il Fondo pensione complementare?

R3: La Commissione è stata osteggiata da chi:

1. **si è ritenuto insidiato da un grado maggiore di trasparenza sulle questioni previdenziali** e dopo aver contribuito a creare il divario generazionale avrebbe preferito che indicazioni sull'entità dello stesso restassero confinate alle chiacchiere da bar piuttosto che rappresentare oggetto di confronto negoziale;
2. **ha avvertito il suo ruolo minacciato da una sede di natura eminentemente tecnica** (dove ogni organizzazione sindacale esprimeva un componente) non basata sulla logica politica delle maggioranze;
3. **interpreta il ruolo del Sindacato come intermediario e non apprezza il fatto che ai colleghi siano forniti gli strumenti per interpretare in autonomia la realtà;**
4. **non aveva le capacità per partecipare ai lavori o per interpretare la portata innovativa dell'iniziativa** (un po' come il cardinale Giovan Battista Della Porta che liquida il telescopio di Galilei col tanto lapidario quanto fuori luogo: “del secreto dell'occhiale l'ho visto, et è una coglionaria”).

L'esperimento della Sede tecnica avrebbe dovuto dimostrare che il modo migliore di affrontare i negoziati è quello di preparare il terreno con un'accurata analisi dei dati, sostituendo alla retorica degli slogan il rigore e la caparbietà dei fatti.

Non solo, a corollario dei lavori della Commissione erano attese misure per il “rafforzamento” della previdenza complementare, “in un'ottica di equità intergenerazionale”. La costituzione di questa Commissione, quindi, rappresentò un passaggio importante nella dialettica interna al personale della Banca, in considerazione della serietà e ampiezza della questione intergenerazionale. A maggior ragione l'esito appare quindi molto deludente.

D4: Da più parti si dice che è stato firmato un buon accordo. Perché la DASBI non è dello stesso parere?

R4: Per chi firma l'accordo è ovviamente buono e come tale viene rivenduto in giro. Ovviamente occorre capire quanto è buono e soprattutto per chi.

Cosa si è ottenuto. – Si registrano novità in quattro ambiti.

A) **La destinazione alle posizioni individuali di una contribuzione dello 0,2 per cento** già stanziata in precedenza per finanziare la sezione di garanzia (circa 0,38 milioni nel 2013, sulla base del Rendiconto annuale del Fondo).

B) **Un lieve aumento della contribuzione della Banca** (dello 0,16 per cento per la fascia di dipendenti che contribuisce con almeno l'1,5 per cento; dello 0,06 per chi contribuisce con l'1,0 per cento; diminuisce lievemente per chi contribuisce con lo 0,5).

C) **L'autofinanziamento da parte di tutti i dipendenti di una somma (5,8 milioni) destinata a rafforzare la copertura previdenziale dei soli aderenti al Fondo**, con modalità che saranno definite verosimilmente entro marzo 2015.

D) **Il blocco dei coefficienti di conversione del montante in rendita al raggiungimento dei 62 anni di età** (posto che nelle verifiche triennali precedenti potranno essere modificati direttamente dalla Banca).

Con cosa lo confrontiamo? – Per misurare la rilevanza di queste acquisizioni è bene partire dalle piattaforme rivendicative predisposte in occasione della fase negoziale ([ottobre 2011](#); [marzo 2012](#); [aprile 2012](#); [giugno 2014](#)).

Si sono conseguiti **avanzamenti nella definizione e nel finanziamento della garanzia di rendimento minimo**? No.

Abbiamo ottenuto **garanzie circa una efficace difesa del rateo pensionistico** durante la fase di erogazione? No.

Abbiamo compiuto **passi in avanti per introdurre un meccanismo di erogazione delle pensioni capace di rendere meno rischioso il Fondo per gli aderenti**? No.

Abbiamo individuato **forme per concedere anticipazioni agli aderenti al Fondo altrettanto efficaci e convenienti come quelle previste per le anticipazioni sull'IFR**? No.

Insomma, se ci si dedica con un minimo di diligenza alla lettura dei documenti programmatici si potrà constatare come **sia stato permesso alla Banca di eludere i propri impegni in tutti gli ambiti di maggiore rilevanza**.

Alla luce di tutte queste considerazioni, insistere a sostenere la bontà di tali accordi equivale a derubricare la piattaforma rivendicativa di partenza a semplice libro dei sogni, come alcuni a questo punto sembrano voler fare.

Nel comparto della previdenza vi è anche un indicatore di sintesi che può essere impiegato per saggiare l'entità delle acquisizioni. Si tratta della stima del divario generazionale: un tasso di sostituzione di circa il 30 per cento più basso per i post '93 rispetto ai pre '93. 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.

D'altro canto la Banca, con gli interventi sul versante del RTQ (riscatto laurea e militare), ha stanziato risorse, quantificabili nell'ordine di 10 milioni, per sterilizzare gli effetti di una avversa evoluzione normativa solo su alcune fasce del personale.

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.

In sintesi, l'accordo è certamente buono, ma solo per chi è prossimo alla cessazione dal servizio.

D5: Si è parlato di reintroduzione della “buonuscita” per i post ‘93. Non si tratta di un buon risultato?

R5: È un risultato che non incide nemmeno lontanamente sulle sperequazioni esistenti.

Con gli [accordi economici](#) sottoscritti lo scorso 13 novembre si è convenuto di destinare una quota della maggiore efficienza aziendale (5,8 milioni, pari allo 0,9 per cento del monte salari 2013), alla previdenza complementare. Con i contestuali [accordi previdenziali \(che non abbiamo sottoscritto\)](#) si è rinviato ad una seconda fase della trattativa la definizione delle concrete modalità di impiego della somma stornata dall'efficienza aziendale e destinata alla previdenza complementare per finanziare una prestazione da riconoscere ai dipendenti all'uscita dal Fondo, in presenza di requisiti minimi da definire.

Tuttavia, già in questa fase troviamo chiari elementi di perdurante sperequazione nell'assetto che va a configurarsi:

1. la liquidazione dei pre '93 è finanziata direttamente dalla Banca, quella dei post '93 è **autofinanziata** dal personale;
2. **gli importi che scaturiscono dalle due forme di “buonuscita” non sono nemmeno lontanamente paragonabili:** dividendo la somma stornata dall'efficienza per gli attuali 3.141 aderenti al Fondo complementare otteniamo un importo di quasi 1.850 euro a fronte delle decine di migliaia di euro che scaturiscono dall'applicazione della regola di una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio.

Oltre a quanto detto, **due ulteriori aspetti** meritano di essere evidenziati.

In primo luogo, aver gettato le basi di nuove prestazioni senza aver acquisito la partecipazione significativa e strutturale dell'Amministrazione potrebbe rappresentare un elemento di svantaggio per la compagine sindacale nel prosieguo della trattativa.

In secondo luogo, non sono stati valutati adeguatamente gli effetti redistributivi tra gruppi e nel tempo. Per i post '93 aderenti al Fondo, a meno che non sia prevista una remunerazione particolarmente vantaggiosa delle risorse stornate dall'efficienza o non si coinvolga in maniera diretta l'Amministrazione (aspetti che non sono stati affrontati affatto negli accordi del 13 novembre), l'intervento potrebbe ridursi a un mero slittamento della corresponsione delle risorse (equivalente a un risparmio forzoso) che comunque sarebbero state distribuite con le forme consuete dell'efficienza aziendale.

Per i post '93 non aderenti al Fondo, quasi 300 colleghi, al danno si aggiungerebbe la beffa: finirebbero per contribuire pur restando nel novero degli svantaggiati. Su questo versante, per giunta, l'intervento delineato finirebbe per introdurre una nuova frattura, difficile da sanare in futuro.

D6: La trattativa prosegue. Perché preoccuparsi ora?

R6: **Perché è già molto tardi.** Sono oramai passati quasi 15 anni dal manifestarsi dei divari generazionali. Pensare che dopo tutto questo tempo, **con una compagine post '93 arrivata circa alla metà del totale**, sia necessario rinviare ulteriormente il riassorbimento di sperequazioni così ampie e ingiustificate, vuol dire **chiudere gli occhi di fronte alla realtà e fuggire dalle proprie responsabilità.**

In secondo luogo, in un sistema basato sul meccanismo di capitalizzazione non è indifferente riconoscere una miglioria oggi o domani. **Ogni mese di ritardo amplia il divario cumulato.** Esito, dal punto di vista della DASBI, indesiderato.

La trattativa deve quindi proseguire, rapidamente e su basi differenti da quelle già delineate lo scorso 13 novembre.

Questo esito sarà possibile solo se intorno ai temi della previdenza monterà un interesse proporzionale alla rilevanza del tema. Purtroppo oggi appare evidente anche un problema rappresentato dal peso negoziale insufficiente dei post '93, poco attenti alle questioni sindacali, rappresentati in maniera frammentata e per questo destinati a perdere terreno di fronte a portatori di interessi meglio organizzati sul fronte negoziale.

Già da oggi però rileviamo che la seconda fase della trattativa parte zavorrata. L'accordo del 13 novembre individua infatti due aspetti che si ripresenteranno puntuali alla riapertura del negoziato: a) la distribuzione delle risorse stornate dall'efficienza aziendale 2014; b) l'introduzione di coefficienti di conversione del montante in rendita di tipo *gender neutral* (ossia calcolati tenendo conto dell'aspettativa di vita media di tutta la popolazione, non solo di quella della componente maschile).

Relativamente al primo aspetto la compagine sindacale si troverà nella posizione assai scomoda di dover partecipare ad un gioco a somma nulla, meramente redistributivo, per decidere come ripartire le risorse disponibili: solo tra quelli che hanno contribuito a generarle o tra tutti quelli che presenteranno i requisiti in futuro? Le risorse andranno ripartite in parti uguali, in funzione del reddito o della posizione individuale del Fondo? Ma alla fine della discussione, magari attraversata da attriti e polemiche, la questione di fondo non cambierà: a disposizione ci sono solo 5,8 milioni.

Relativamente al secondo aspetto, ricordiamo soltanto che l'adozione di coefficienti *gender neutral*, basati su un diverso calcolo delle aspettative di vita, determinerebbe, a parità di altre condizioni, una riduzione delle pensioni erogate dal Fondo, facendo compiere significativi passi indietro agli aderenti al Fondo.

In soldoni, la Banca, lungi dall'andare incontro alle aspettative di rafforzare la previdenza complementare in un'ottica di equità intergenerazionale, ha messo invece sul tavolo un ben magro contributo, che per di più causerà diversi mal di pancia per decidere come distribuirlo tra il personale.

A noi questo pare un significativo arretramento rispetto a una prospettiva negoziale avviata con gli accordi del 2012 e proseguita coi lavori della Sede dedicata. E speriamo, in tutto questo, che

l'Amministrazione voglia giocare un ruolo tutto sommato benevolo nella gestione dei 5,8 milioni, dando seguito senza indugi alla definizione della questione seguendo gli orientamenti della maggioranza della compagine sindacale. Vogliamo cioè escludere che l'Amministrazione sia tentata dall'utilizzare la distribuzione delle risorse rivenienti dall'efficienza aziendale come strumento per arrivare a un accordo più ampio, contenente anche bocconi indigesti.

Insomma, l'accordo del 13 novembre per alcuni aspetti non secondari ci ha messo alla mercé della benevolenza della controparte negoziale. E pensare che doveva essere la volta buona per conseguire un significativo miglioramento delle condizioni previdenziali dei post'93 in un'ottica di equità intergenerazionale.

D7: Perché dovremmo prendere in considerazione anche la situazione dei post '93 non aderenti al Fondo pensione complementare?

R7: Perché l'obiettivo dovrebbe essere quello di ricondurre a uniformità i trattamenti previdenziali e non creare, invece, nuove segmentazioni.

Il Fondo pensione complementare per i dipendenti della Banca d'Italia è stato istituito nel mese di gennaio del 2001. Negli anni successivi sono state introdotte varie modifiche alla disciplina del Fondo, anche di carattere assai rilevante (una descrizione sintetica dei principali cambiamenti la si può trovare a [questo link](#)). Fino al giugno del 2008 la scelta se aderire o meno andava fatta entro i primi mesi di permanenza in Banca. Dal luglio del 2008 è possibile anche una adesione tardiva al Fondo.

L'adesione tardiva al Fondo determina però un trattamento penalizzante per la parte di liquidazione maturata fino a quel momento¹. La penalizzazione è tanto più ampia quanto maggiore è l'IFR maturato fino al momento dell'adesione². L'esito è una riduzione della copertura pensionistica dei colleghi coinvolti non pienamente giustificata.

Perché agli aderenti tardivi non è data la possibilità di conferire al Fondo l'IFR maturato? La risposta che abbiamo ottenuto da Banca e altre organizzazioni sindacali è stata: "per equità". Visto che chi aderì fin dall'inizio è andato incontro a rendimenti in media non entusiasmanti, agli aderenti tardivi verrebbe conferito un immeritato vantaggio. Questa la storia che viene raccontata. Una storia che giudichiamo insoddisfacente da vari punti di vista. Ai colleghi che da più parti, non solo dall'Amministrazione, furono sollecitati ad aderire fin dall'inizio andrebbero fornite spiegazioni (come poteva essere definito interessante un Fondo con contribuzione datoriale al 2,5 per cento e senza garanzia di rendimento minimo?), non certo capri espiatori. L'adesione tardiva comunque: i) lascerebbe come non acquisiti alle posizioni individuali i contributi datoriali non versati nel periodo che va dall'assunzione all'adesione; ii) non toglierebbe nulla a chi ha già aderito, visto che i rendimenti della gestione sono storicamente dati; iii) accrescendo la dimensione del Fondo potrebbe rendere più agevole la politica di diversificazione degli investimenti, risolvendosi in un beneficio per tutti gli aderenti.

Comunque sia, **anche nel caso in cui l'IFR maturato lo si voglia lasciare fuori dal Fondo è possibile individuare forme non penalizzanti.** Abbiamo proposto, ad esempio, di calcolare comunque l'IFR al momento della cessazione dal servizio, riconoscendone una quota proporzionale agli anni di servizio svolto prima dell'adesione al Fondo. Questa forma di pro-rata rispecchierebbe forse in maniera più neutra rispetto alla soluzione oggi adottata (IFR valutato al momento dell'adesione, rivalutato secondo le regole del TFR) le scelte originariamente fatte.

¹ Al momento dell'adesione viene calcolato l'importo dell'indennità di fine rapporto spettante in quel momento, importo che viene successivamente rivalutato con le regole del TFR (75 per cento dell'inflazione più 1,5 per cento), fino al momento del pensionamento, quando viene effettivamente erogato.

² Un modo semplice per avere un'idea dell'IFR maturato consiste nel consultare la sezione della intranet dedicata ai benefit, nella parte relativa agli anticipi IFR. L'importo riportato rappresenta una approssimazione per difetto perché è calcolato secondo le indicazioni della Circolare n. xy ai fini delle anticipazioni su spettanze future.

D8: Avete criticato il contributo di solidarietà una tantum previsto nell'accordo. Ma non eravate favorevoli alla solidarietà tra generazioni?

R8: La solidarietà, oltre che dichiarata, va praticata con strumenti efficaci, senza essere inflazionata da partite di giro.

Una forma ricorrente di “contributo di solidarietà” fu abolita con gli accordi del 17 novembre 2011. Già in quell'occasione facemmo notare ([link a documento del novembre 2011](#)) come non fossero venute meno le ragioni (profondi squilibri intergenerazionali) che avevano indotto a prevedere l'introduzione di questo istituto. Visto che il contributo prelevato dalla maggiore efficienza era divenuto, per una parte significativa, una mera partita di giro tra post '93 sarebbero state necessarie forme tecniche nuove e più efficaci.

Un genuino contributo di solidarietà poteva (può) essere applicato, ad esempio, alle indennità di fine rapporto liquidate o all'erogazione delle rendite integrative. In questo modo il trasferimento di risorse sarebbe stato diretto e trasparente, senza venir inflazionato da partite di giro post '93 su post '93.

Gli accordi del 13 novembre riesumano, in maniera una tantum, l'istituto del contributo di solidarietà nelle forme già logore di tre anni fa. Tenuto conto dell'indisponibilità della Banca ad erogare un'efficienza significativamente più elevata di quella liquidata nel 2013, l'espedito del contributo di solidarietà ha comunque consentito di non lasciare risorse della compagine in mano all'azienda. Tuttavia le performance in termini di riequilibrio degli squilibri intergenerazionali restano deboli.

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 lordo complessivo di questa misura e stimabile in circa 3 milioni.

D9: A cosa vi riferite quando parlate di interventi per sterilizzare l'effetto dell'evoluzione normativa?

R9: Ad interventi di rango negoziale che ristabiliscono in maniera pattizia uno stato di cose analogo a quello che si sarebbe registrato in assenza di cambiamenti normativi.

Con gli interventi sul versante del RTQ (riscatto laurea e militare) definiti lo scorso 13 novembre, sono state 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 per le spese sanitarie dei pensionati, passato dai circa 450 euro lordi iniziali del 2001 ai 2600 euro lordi del 2015.

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.

In questa rassegna è utile richiamare alla memoria anche i trasferimenti assai consistenti (1,8 miliardi di euro tra 1996 e 1997) effettuati al fondo a garanzia del RTQ a seguito degli effetti della riforma previdenziale Dini: a fronte di pensioni pubbliche divenute meno generose, la Banca ha dovuto appostare nuove risorse per far fronte a maggiori impegni futuri, fermo restando l'importo complessivo del trattamento garantito ai colleghi.

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.