



Al Segretario Generale
della Banca d'Italia
dott. Umberto Proia

OGGETTO: DIRETTRICI D'INTERVENTO SUL FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE E AVVIO DEL NEGOZIATO

L'accordo sottoscritto dalla Banca e dalle scriventi OO.SS. il 19 maggio del 2014 prevede l'importante impegno ad avviare a breve (entro questo mese di giugno) il negoziato sulle tematiche previdenziali.

In questa prospettiva, **FISAC-UILCA-FALBI** propongono congiuntamente una serie di interventi per migliorare gli strumenti di previdenza complementare esistenti in Banca d'Italia.

L'obiettivo è di realizzare una maggiore equità intergenerazionale nelle prestazioni previste, garantendo ai più giovani un avvicinamento del Fondo Pensione Complementare (**FPC**) al Regolamento del Trattamento di Quiescenza (**RTQ**) in vigore per i lavoratori assunti in Banca prima del 1993.

Tale avvicinamento appare ormai ineludibile tenuto conto che già nel 2008 le parti (la Banca e tutti i Sindacati allora esistenti) dichiararono di essere **“impegnate a perseguire una linea di omogeneizzazione dei trattamenti pensionistici tra le diverse generazioni di personale”**.

Ora, è il momento di tradurre in fatti concreti l'impegno assunto. Tanto più che, dopo la conclusione dei lavori della Commissione tecnica sul FPC, la Banca ha certificato l'esistenza di un divario*, in media, nell'ordine del 35% tra le prestazioni previdenziali spettanti a un post '93 e quelle cui invece ha titolo un ante '93.

Proprio per abbattere drasticamente tale divario, **FISAC-UILCA-FALBI** propongono cinque direttrici fondamentali d'intervento:

1. **CONTRIBUTO A CARICO DELLA BANCA AL 7,5%;**
2. **GARANZIA DI RENDIMENTO MAGGIORATA E DIFFERENZIATA (5% OBBLIGAZIONARIO E 3,5% AZIONARIO);**
3. **COEFFICIENTI DI CONVERSIONE DEFINITI SIN DALL'ADESIONE AL FPC;**
4. **PENSIONI INDICIZZATE ALL'INFLAZIONE;**
5. **PENSIONE COMPLEMENTARE E INDENNITÀ.**

* In termini di tasso di sostituzione, fatto 100 il salario percepito dal lavoratore, il complesso del trattamento previdenziale dell'ante '93 supera il livello 125, mentre quello del post '93 non raggiunge neanche il livello 90 (*cf. tavola 6.14, p. 80 della Relazione Conclusiva*).

1. CONTRIBUTO A CARICO DELLA BANCA AL 7,5%

Il contributo a carico della Banca al 7,5% ha sempre costituito uno dei due pilastri sui quali costruire l'equivalenza finanziaria minimale tra i due istituti dell'I.F.R. e del Fondo Complementare.

L'obiettivo, ora, non può che essere riconfermato e lo strumento, ovviamente, risulta sicuramente ancora appropriato. Si impongono, però, due precisazioni.

1.A. Al 7,5% si dovrà arrivare evitando di conteggiare inappropriati oneri per i lavoratori concernenti la garanzia di rendimento che dovrà, invece, essere a totale carico della Banca.

1.B. Nell'attestarsi al 7,5% non dovrà tenersi conto del contributo a carico del singolo lavoratore. Anche se quest'ultimo versi solo lo 0,5%, la Banca dovrà versare il 7,5%. Solo per la fase di applicazione del blocco della contrattazione, transitoriamente, al fine di neutralizzarne almeno parzialmente per i dipendenti più giovani gli effetti previdenziali, si può valutare di mantenere in vita l'attuale vincolo del contributo minimo dell'1,5% a carico del lavoratore per usufruire del versamento massimo a carico della Banca. Nel farlo, occorrerà, però prevedere che la Banca si faccia carico anche dell'1% di differenza tra lo 0,5% e l'1,5%.

In sintesi, il contributo al 7,5% dovrà confluire senza alcuna decurtazione al conto individuale di ciascun aderente. Nei prossimi anni, inoltre, al 7,5% si affiancherà un 1,5% che farà capo al singolo lavoratore solo per lo 0,5%, mentre la Banca si addosserà l'ulteriore onere dell'1%.

2. GARANZIA DI RENDIMENTO MAGGIORATA E DIFFERENZIATA

Il secondo pilastro per potenziare il FPC, accanto all'aumento del contributo al 7,5%, era costituito dalla definizione di un rendimento minimo per ciascuno dei due comparti in cui, sin dalla sua nascita, si articolava.

Ad oggi, rinunciando a formulare qualsiasi considerazione sul terzo comparto (quello monetario), quella rivendicazione sindacale e la conseguente apertura aziendale si segnalano per la lungimiranza. Ne deriva l'esigenza di dover consolidare il meccanismo, **prevedendo tassi di rendimento garantito più elevati, nell'ordine del 5% per il comparto obbligazionario e del 3,5% per l'azionario.**

La Banca dovrà, inoltre, farsi carico della garanzia e dell'erogazione delle prestazioni ponendole a carico del suo bilancio. Alla fine della vita lavorativa del dipendente, le risorse maturate in fase di accumulo (eventualmente integrate con la garanzia) dovranno essere conferite alla Banca, che da quel momento in poi provvederà all'erogazione dei ratei pensionistici per mezzo di risorse individuate nel suo bilancio. Un tale regime avrebbe il pregio di rendere meno rischioso il fondo per gli aderenti e al tempo stesso sottrarrebbe la sezione di garanzia agli effetti fiscali negativi dell'attuale disciplina. Verosimilmente la Banca non ne sarebbe penalizzata, in quanto le risorse conferite dall'aderente potrebbero essere investite dall'Istituto su un orizzonte temporale più ampio di quello del singolo dipendente, consentendo l'eventuale recupero sugli *asset* deprezzati.

3. COEFFICIENTI DI CONVERSIONE DEFINITI SIN DALL'ADESIONE AL FPC

Dopo aver assistito, negli anni passati e con riferimento all'esperienza del FPC, a scelte della Banca non particolarmente illuminate dal punto di vista attuariale, oggi si rende necessario un altro tipo di interazione tra Sindacato e Istituto.

Non si può più attendere l'esito nefasto di revisioni unilaterali volute dalla Banca per i coefficienti di conversione in rendita delle posizioni individuali; tali revisioni andrebbero infatti a neutralizzare larga parte delle eventuali acquisizioni in termini di accresciuti contributi, lasciando il rischio demografico, fino alla data di pensionamento, interamente a carico dell'aderente.

Oggi, invece, anche per tale rischio andrebbe adottato un meccanismo di garanzia simile a quello introdotto per il rischio finanziario: la Banca potrebbe farsi carico degli "eventi estremi" legati a questo rischio.

Si renderebbe, così, **necessario definire dei coefficienti validi per ciascun lavoratore all'atto dell'adesione e non modificabili discrezionalmente dalla Banca per tutta la sua vita lavorativa**. Ovviamente, in caso di modifiche sensibili del quadro demografico di riferimento, se ne dovrà prevedere una sua attenta analisi, ma qualunque intervento sui coefficienti potrà realizzarsi solo con l'accordo del sindacato e dopo che i lavoratori abbiano espresso il loro voto favorevole.

All'atto dell'adesione di ciascuno, tuttavia, si potrebbero fissare i valori minimi che i coefficienti di conversione potranno assumere al momento del pensionamento. Ad oggi, ogni 15 anni la speranza di vita si allunga di un anno. Di conseguenza, il coefficiente minimo applicabile ad ogni "coorte" di neoaderenti al Fondo Pensione potrebbe essere corretto in funzione della distanza tra l'età dell'aderente al momento dell'assunzione e quella prevista per il pensionamento. Ad esempio, per un 22enne assunto oggi (con una aspettativa di 45 anni di lavoro prima del pensionamento) il coefficiente minimo di conversione a 67 anni di età, potrebbe essere quello in vigore oggi in corrispondenza di una età di 64 anni (3 anni in meno di 67, pari quindi a un anno per ogni 15 di lavoro).

Un altro intervento volto a "contenere" il rischio demografico potrebbe essere quello di congelare il valore dei coefficienti di trasformazione al raggiungimento di una determinata età (ad esempio 60 anni di età); ciò eviterebbe anche gli spiacevoli fenomeni di concentrare il pensionamento di un gran numero di dipendenti nel periodo immediatamente precedente a quello di revisione dei coefficienti.

Infine, si dovrebbe anche prevedere la possibilità per il dipendente di riscattare periodi di anzianità convenzionale (es. gli anni di laurea) da utilizzare per aumentare l'età considerata ai fini della trasformazione del montante in rendita nel Fondo Pensione Complementare.

4. PENSIONI INDICIZZATE ALL'INFLAZIONE

Senza immaginare improbabili meccanismi di super-indicizzazione che tengano conto della crescita reale o dei tassi di rendimento dei mercati finanziari durante il pensionamento del singolo, si ritiene però che tutte le pensioni debbano essere definite nel loro importo minimo iniziale e, successivamente, pienamente indicizzate per tutto il periodo di erogazione al tasso di inflazione.

Alla Banca spetta la scelta di come gestire le risorse accumulate durante tutta la vita attiva di ognuno, ma a ognuno deve essere garantita la certezza della prestazione dopo il pensionamento.

5. PENSIONE COMPLEMENTARE E INDENNITÀ

Nel parlare dei due pilastri fondamentali per potenziare il FPC, si è specificato come l'aumento del contributo a carico della Banca e la concessione della garanzia di rendimento fossero, appunto, le fondamenta sulle quali costruire l'edificio della equivalenza finanziaria minimale tra i due istituti dell'I.F.R. e del Fondo Complementare.

Ora, è venuto il momento di andare oltre prevedendo, in analogia con quanto accade per tutti i lavoratori ante '93, un ulteriore Istituto previdenziale che si affianchi al Fondo Complementare.

Non sfugge, infatti, ad alcuno di noi che la strutturazione dello schema di previdenza complementare così come sin qui proposto in questo documento rivendicativo configura solo un primo passo per portare sullo stesso piano ante e post '93.

Per conseguire l'obiettivo di una piena confrontabilità, dovranno essere riconosciute “le tre annualità”.

All'atto della fuoriuscita dalla Banca, un lavoratore ante '93 ha diritto all'I.F.R. e alla pensione integrativa a carico dell'apposito fondo T.Q.P. o, qualora non abbia maturato il diritto e ricorrano determinate circostanze, ha titolo a percepire una somma pari a tre annualità di stipendio.

Per i post '93 sarà necessario conseguire analogo risultato.

All'atto della fuoriuscita dalla Banca, un lavoratore post '93 avrà diritto alla pensione a valere sulla sua posizione individuale al Fondo Complementare o, qualora non abbia maturato i requisiti, avrà diritto a spostare tale posizione ad altro Fondo. Avrà, poi, diritto a percepire una somma pari ad un quindicesimo dello stipendio annuo per ciascun anno di adesione al Fondo, prescindendo da altre specifiche circostanze.

Nel procedere in questa prospettiva sarà forse opportuno rimuovere l'ostacolo delle circostanze necessarie perché il lavoratore ante '93 possa esercitare il suo diritto.

Ma ancor più rilevante, nell'intento di ricondurre ad assoluta unità la platea dei post '93, sarà l'adozione di regole tali da consentire, effettivamente, a tutti, di poter aderire al Fondo Complementare. Per chi sino ad oggi non abbia aderito al Fondo, non prevedendosi il riversamento dell'I.F.R. maturato dalla data di assunzione, si dovrà procedere alla liquidazione in contanti di tale indennità. Dal giorno successivo si formalizzerà l'adesione al Fondo Complementare e, contestualmente, inizierà a maturare il diritto alla percezione della nuova indennità così come si è proposto (un quindicesimo dello stipendio annuo per ciascun anno di adesione al Fondo).

Ovviamente, per tutti gli altri post '93 già aderenti al Fondo, l'indennità sarà ricalcolata tenendo conto della loro data di ingresso nello schema previdenziale.

* * * * *

In attesa di ricevere un cortese e sollecito cenno di riscontro, si inviano distinti saluti.

Roma, 3 giugno 2014

LA SEGRETERIA NAZIONALE
FISAC-CGIL

LA SEGRETERIA NAZIONALE
UILCA-UIL

LA SEGRETERIA GENERALE
FALBI-CONFISAL