

Il 20 giugno la Fisac/CGIL Banca d'Italia - assieme a CIDA, Fiba/CISL, DASBI/Sinfub e FABI - ha sottoscritto un accordo relativo alle ricadute del Decreto Monti in tema di pensioni per il personale della carriera direttiva e un altro accordo concernente interventi sulla Previdenza Complementare, sull'RTQ e sugli anticipi IFR per tutto il personale. Il tavolo unitario di maggioranza, pur consapevole dell'urgenza delle potenziali ricadute dei provvedimenti legislativi esterni, ha sin dall'inizio rivendicato che, nell'ambito delle soluzioni da approntare, vi fossero anche chiari passi in avanti nel trattamento previdenziale di tutti i colleghi della Banca d'Italia, con la doverosa presa d'atto delle parti circa la necessità di muoversi in un'ottica di maggiore equità intergenerazionale. Così, nell'ambito della trattativa, si è imposto il tema della previdenza complementare. Un importante risultato che, ben lungi dal chiudere il confronto negoziale sull'argomento, pone le basi affinché lo stesso si sviluppi coerentemente con le rivendicazioni sindacali.

IL VOLANTINO

Nella giornata di ieri CGIL-CIDA-CISL-DASBI-FABI hanno sottoscritto un accordo relativo alle ricadute del Decreto Monti in tema di pensioni per il personale della carriera direttiva e un altro accordo concernente interventi sulla Previdenza Complementare, sul RTQ e sugli anticipi IFR per tutto il personale, in quanto OO.SS. rappresentative della maggioranza assoluta dei lavoratori sindacalizzati.

Come ampiamente spiegato durante il corso del negoziato in precedenti comunicazioni, la sottoscrizione di un accordo che modificasse le norme regolamentari in tema di collocamento a riposo d'ufficio (art. 79/I e art. 100/II) si rendeva necessario per tutelare adeguatamente la situazione dei colleghi che, dopo gli interventi del Governo sulle pensioni, si sarebbero altrimenti trovati senza stipendio né pensione (una sorta di "esodati"). Una situazione concreta che, già dal prossimo 1° luglio, interesserà un collega della carriera operativa.

In questo contesto CGIL-CIDA-CISL-DASBI-FABI, pur consapevoli dell'urgenza delle potenziali ricadute dei predetti provvedimenti legislativi esterni, hanno sin dall'inizio rivendicato che, nell'ambito delle soluzioni da approntare, vi fossero anche chiari passi in avanti nel trattamento previdenziale di tutti i colleghi della Banca d'Italia, con la doverosa presa d'atto delle parti circa la necessità di muoversi in un'ottica di maggiore equità intergenerazionale.

La posizione delle scriventi OO.SS. ha imposto quindi che, nell'ambito della

trattativa, fosse introdotto il tema della previdenza complementare. Un importante risultato che, ben lungi dal chiudere il confronto negoziale sull'argomento, pone le basi affinché lo stesso si sviluppi coerentemente con le rivendicazioni della nostra piattaforma.

I contenuti dell'accordo, come meglio dettagliato in seguito, sono in effetti presupposti utili perché si riesca a pervenire, pur in un momento certamente non facile per il Paese, alla definizione di un sistema pensionistico che sappia corrispondere adeguatamente alle esigenze delle generazioni più giovani.

COLLOCAMENTO A RIPOSO D'UFFICIO

Con l'integrazione delle attuali norme si stabilisce che, per i colleghi che non hanno maturato diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011, il collocamento a riposo d'ufficio avviene al raggiungimento del requisito anagrafico previsto dalla legge per la pensione di vecchiaia.

Il testo sottoscritto consente di superare le rilevanti criticità riscontrate nelle proposte inizialmente avanzate dalla Banca. Queste, infatti, avrebbero determinato, per i colleghi sottoposti a regime contributivo puro - cioè coloro che hanno iniziato a lavorare dal 1996 - un'età per il collocamento a riposo d'ufficio ricompresa tra i 63 e i 65 anni, con conseguente decurtazione significativa del loro assegno pensionistico. È merito del nostro tavolo se gli effetti delle modifiche sul collocamento a riposo d'ufficio sono stati valutati prendendo in considerazione le possibili ripercussioni di lungo periodo sul trattamento previdenziale delle generazioni di lavoratori in regime di contributivo puro.

Inoltre, poiché l'allungamento della vita lavorativa produce effetti non solo sul versante previdenziale, ma anche su altri aspetti del rapporto d'impiego, abbiamo richiamato nel corpo dell'accordo la necessità di affrontare la questione anche nell'ambito del confronto sull'orario di lavoro e su un migliore work-life balance, di cui è previsto il riavvio già nei prossimi giorni, per poi ulteriormente approfondirla nell'ambito del negoziato sulla riforma delle carriere.

Ancora, è previsto un incontro fra le parti nel secondo semestre 2013 sugli effetti della modifica concordata dei termini del collocamento a riposo d'ufficio, per valutarne gli impatti sul turn-over del personale.

L'accordo sottoscritto da CGIL-CIDA-CISL-DASBI-FABI consente ai colleghi della carriera direttiva di non incorrere nel rischio di rimanere senza stipendio né pensione.

Analoga tutela non avranno invece i colleghi delle altre carriere in quanto i Sindacati che ne rappresentano la maggioranza (FALBI-SIBC-UIL) non hanno sottoscritto l'accordo.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Fondo Complementare

A seguito degli accordi del novembre 2011, la Banca riteneva di aver concluso i propri interventi di miglioramento con la strutturalizzazione del contributo di solidarietà, pari a un incremento della parte di spettanza dell'Istituto dell'1,64%. All'avvio della trattativa sulle ricadute della riforma Monti-Fornero, la stessa Banca si era inoltre affrettata a sottolineare come non vi fossero effetti di sorta sui dipendenti post '93 e che quindi, a suo dire, non era pertinente parlare di aggiustamenti sul versante della previdenza complementare.

È pertanto merito del nostro tavolo se, dopo la presentazione della piattaforma rivendicativa, il tema della previdenza complementare è tornato all'ordine del giorno degli incontri negoziali, divenendo uno degli aspetti centrali del confronto sul tema degli effetti del decreto Monti-Fornero.

Nel corpo dell'accordo viene formalmente esplicitata la concreta volontà di perseguire ulteriori significativi miglioramenti alla previdenza complementare, in un'ottica di equità intergenerazionale.

Lo strumento principale individuato per il raggiungimento di tale obiettivo è la costituzione di una Commissione paritetica nella quale i Sindacati firmatari degli accordi e l'Amministrazione avranno lo stesso peso. I lavori inizieranno già nel mese di luglio, al fine di produrre un documento contenente i risultati delle analisi condotte entro il primo trimestre 2013.

La Commissione riassorbirà al proprio interno anche le analisi che la Banca, per proprio conto, ha già avviato sulla mappatura e misurazione dei rischi, finanziari e demografici, che caratterizzano la gestione del Fondo.

Nell'accordo sono inoltre presenti altre significative acquisizioni:

impegno all'intervento della Banca in caso di squilibri finanziari del Fondo di qualsiasi natura, ampliando così il precedente impegno che si limitava soltanto a eventuali incapienze della riserva;

riduzione dal 2,5% all'1,5% del contributo del singolo lavoratore per fruire della contribuzione massima da parte della Banca pari al 7,34%; l'intervento "libera" immediatamente reddito per molti colleghi, può determinare un vantaggio fiscale e, nel contempo, sposta sulla Banca un maggiore impegno sulla contribuzione;

miglioramento del trattamento in caso di inabilità o morte. In particolare:

a) il trattamento di reversibilità a favore dei figli - qualora studenti universitari - è stato esteso fino ai 26 anni dagli attuali 21;

b) per chi non ha maturato titolo a pensione, è stato incrementato il trattamento forfetario previsto in caso di cessazione dal servizio per inabilità dal 30% al 40% e, in caso di morte, dal 35% al 45%;

interventi sulla governance tra i quali:

a) i membri dei Comitati scelti dalla Banca dovranno essere nominati tra gli aderenti al Fondo Complementare (con esclusione del Presidente);

b) le riunioni del Comitato di Sorveglianza passano dalle attuali 2 a un minimo di 3 all'anno;

c) aumento da 2 a 3 dei componenti di nomina sindacale del Comitato Consultivo, con conseguente equiparazione al numero dei membri Banca;

d) eliminazione dell'incompatibilità tra membro del Comitato Consultivo e attività svolta in Banca;

miglioramento dell'informativa a favore degli aderenti, in un'ottica di maggiore trasparenza della posizione individuale e di migliore consapevolezza dei singoli (sito intranet dedicato, ampliamento del progetto esemplificativo, esplicitazione degli effetti - anche fiscali - connessi a anticipazioni e riscatti, numero di telefono dedicato, ecc.).

RTQ

A seguito dell'intervento legislativo che ha determinato l'allungamento della vita lavorativa sono stati introdotti con l'accordo i seguenti miglioramenti:

riconoscimento diretto al pensionato della c.d. "quota interessato", per gli anni di servizio oltre i 40 prestati in Banca; sterilizzazione, sul trattamento integrativo, delle penalizzazioni derivanti dall'accesso alla pensione anticipata prima del compimento dei 62 anni;

pieno riconoscimento, ai fini dell'arrotondamento per il conseguimento del diritto a pensione, dei mesi di servizio eccedenti il semestre (es. 41 anni e 8 mesi corrisponderanno a 42 anni e 2 mesi, mentre prima corrispondevano a 42 anni);

come per il Fondo Complementare, estensione della reversibilità a favore dei figli studenti universitari fino ai 26 anni;

impegno esplicito della Banca ad esaminare il tema delle anzianità convenzionali all'interno del rinnovo contrattuale 2010-2012.

Anticipi IFR

Considerato l'andamento crescente degli interessi sugli anticipi IFR, per il calcolo degli stessi è stato adottato con il

presente accordo un nuovo più favorevole parametro di riferimento, quello relativo alle operazioni principali di rifinanziamento dell'Eurosistema. Inoltre, è stato introdotto un tetto massimo oltre il quale il tasso non potrà crescere, a prescindere dagli andamenti di mercato.

In conseguenza di tale intervento il tasso - che su precisa richiesta del nostro tavolo decorrerà retroattivamente dall'1.1.2012 - si attesterà sui valori soglia pari allo 0,25% per le spese sanitarie e all'1,25% per le altre causali.

In mancanza dell'accordo, le operazioni di anticipazione sarebbero state regolate rispettivamente all'1,3% e al 3%, come già comunicato dall'Amministrazione ai colleghi interessati.

* * * *

Partendo da un confronto necessario a fornire adeguate tutele a quei lavoratori che, a seguito del decreto Monti sarebbero rimasti privi di stipendio e di pensione a causa di un limite per il collocamento a riposo d'ufficio non più adeguato, abbiamo ottenuto sostanziali miglioramenti sui trattamenti previdenziali di tutti i colleghi, ante e post

'93, senza alcuna contropartita a favore dell'Amministrazione, né ponendo ostacoli per il prosieguo delle trattative future.

Tutto ciò rende già di per sé incomprensibile la mancata firma degli accordi da parte di FALBI-SIBC-UIL.

Senza considerare, inoltre, che la scelta effettuata da quel tavolo priva delle necessarie tutele i colleghi delle carriere operativa, se.ge.si e operaia, dei quali rappresentano la maggioranza, come ossessivamente sottolineato in tutti i loro comunicati.

La prima gravissima conseguenza di questa scelta sarà che proprio un collega della carriera operativa rimarrà privo di stipendio e pensione dal 1° luglio prossimo.

Il confronto negoziale riprenderà, come richiesto dalle scriventi Organizzazioni Sindacali, nei primi giorni del mese di luglio, con l'obiettivo di definire entro la pausa estiva gli accordi relativi all'orario di lavoro e all'efficienza aziendale.

Roma, 21 giugno 2012

Le Segreterie Nazionali

[Volantino accordi](#)