

DOCUMENTO RIVENDICATIVO SINDACALE

Lump Sum, RITA e Previdenza Complementare

Premessa

L'evoluzione del sistema previdenziale, le trasformazioni intervenute nella composizione del personale e il progressivo mutamento degli equilibri generazionali all'interno della Banca richiedono un intervento organico sugli strumenti di tutela previdenziale aziendale.

Gli obiettivi da raggiungere sono:

- far convergere gli importi assicurati al personale pre e post 93 al termine della vita lavorativa;
- garantire certezza dei diritti previdenziali, nonché la sostenibilità finanziaria di lungo periodo della Lump Sum;
- ampliare le tutele e la flessibilità per il personale.

Questi interventi assumono rilevanza in un'ottica di equità intergenerazionale, intesa come equilibrio collettivo sostenibile (mutualità ex ante e solidarietà ex post), contribuiscono al miglioramento del clima aziendale e favoriscono un più radicato senso di appartenenza all'Istituto da parte delle nuove generazioni di dipendenti.

1. LUMP SUM

1.1 Incremento del valore della Lump Sum

Criticità

Oggi la maggiore differenza nel trattamento previdenziale tra i pre e i post 93 è rappresentata dall'enorme differenza di valore tra la liquidazione e la Lump Sum nonché dai vincoli per la fruizione della stessa. Il modesto importo riconosciuto con la Lump Sum può indurre i post 93 a riscattare una parte consistente del montante accumulato nel Fondo Pensione, vanificando gli effetti previdenziali di questo accantonamento.

Proposta sindacale

L'importo della Lump Sum deve essere, in questa fase, almeno raddoppiato.

Gli attuali criteri per accedere all'istituto della Lump Sum vanno resi meno rigidi e penalizzanti per i lavoratori.

1.2 Garanzia del diritto e rafforzamento della sostenibilità

Criticità

L'erogazione della Lump Sum risente degli importi accantonati. In presenza di un numero elevato di richieste o di uscite massive dal personale potrebbero determinarsi delle tensioni su questo versante.

Anche il finanziamento di questo accantonamento, in presenza di incrementi di produttività della Banca sempre più esigui e con la progressiva riduzione della quota dei pre 93 nella compagine del personale, si configura sempre di più come una partita di giro.

Proposta sindacale

La Banca deve garantire, in ogni caso, la disponibilità finanziaria per dare seguito ai trattamenti previsti dalla Lump Sum.

Fonti strutturali e stabili di finanziamento della Lump Sum che prescindano dall'andamento della produttività aziendale possono essere individuale, a titolo di esempio, nei risparmi che la Banca consegue per l'effetto del massimale contributivo INPS e dai minori accantonamenti al Fondo TQP.

1.3 Possibili ricadute fiscali favorevoli di una integrazione tra Lump Sum e Previdenza complementare

Criticità

Le erogazioni effettuate per la Lump Sum sono oggi sottoposte a tassazione separata, subendo così un prelievo fiscale molto più gravoso rispetto alle aliquote agevolate previste per la previdenza complementare.

Proposta sindacale

È necessario valutare la fattibilità di un meccanismo che, su base volontaria e in misura anche solo parziale, possa consentire a ridosso del pensionamento il conferimento della Lump Sum alla previdenza complementare.

2. APPROFONDIMENTO SULLE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2025

Alla luce delle recenti innovazioni normative, si richiede che le regole del Fondo complementare siano adeguate tenendo conto di tutte le misure introdotte, quali le prestazioni pensionistiche opzionabili tra “a vita” o a “tempo”.

3. RITA – RENDITA INTEGRATIVA TEMPORANEA ANTICIPATA

3.1 Proposta sindacale

La RITA è una previsione di legge che fornisce al personale uno strumento volontario per anticipare la conclusione dell'attività lavorativa. L'introduzione della RITA dovrà anche tener conto delle attuali disposizioni in termini di Lump Sum al fine di assicurarne la coerenza normativa.

Questo strumento favorisce la libertà di scelta dei singoli e può avere impatti positivi sull'organizzazione del lavoro. In questo contesto, si potranno valutare interventi migliorativi di diversa natura rispetto alle previsioni di legge, al fine di offrire al personale le soluzioni più efficaci e flessibili.

4. PERSONALE NON ADERENTE AL FONDO: APERTURA FINALE

A oggi sussiste una quota di personale che non ha aderito al FPC anche per valutazioni sulle condizioni dello stesso ormai obsolete. A fronte di istanze giunte da taluni di questi colleghi occorre prevedere un'ultima apertura della possibilità di aderire al FPC da parte dei colleghi attualmente non

aderenti, associando a tale adesione l'anzianità maturata dall'assunzione per il calcolo della nuova Lump Sum.

5. ALTRE RICHIESTE

- Gestione attiva del Life Cycle

Va esaminata la possibilità di una gestione attiva, da parte della Banca, degli investimenti seguendo il Life Cycle di ciascuno, prevedendo la possibilità di effettuare, a partire da una certa età, switch mensili di comparto fino a portare l'intera posizione nel comparto monetario in prossimità della data di pensionamento.

- Contributo al Fondo Pensione Complementare

Il contributo versato dalla Banca al FPC dovrà rimanere al 7,5% della retribuzione, mentre non saranno più previste soglie minima di contribuzione da parte del dipendente qualora la contribuzione complessiva abbia superato il limite di esenzione fiscale dei 5.300 euro.

- Garanzia di rendimento

Andrà esaminato il funzionamento dell'attuale garanzia di rendimento minimo per valutarne la sostenibilità finanziaria e la congruità rispetto all'obiettivo di consentire un risparmio previdenziale complessivo adeguato alle esigenze di vita, tenendo anche conto dell'andamento dell'inflazione, esaminando congiuntamente la fase di accumulo e quella di erogazione.