

CASSA DI PREVIDENZA SANPAOLO: OPPORTUNITA' E RISCHI

Per quanto ovvio, la CUB-SALLCA ha seguito e segue con estrema attenzione ogni singolo passaggio del progetto di chiusura della **Cassa di Previdenza SanpaoloIMI**, l'ultimo gioiello di famiglia dei vecchi *sanpaolini* di diritto pubblico. A supporto della nostra consigliera Amalia Piccinino **abbiamo costituito un gruppo di lavoro estremamente qualificato e che si avvale anche di competenze professionali specifiche esterne alla nostra organizzazione.**

Ai pochi distratti, ricordiamo che da oltre un decennio le/i candidate/i della CUB-SALLCA risultano sistematicamente le/i più votate/i dalle/dagli iscritte/i alla Cassa (siamo quindi sindacato di maggioranza relativa) ma, ciò nonostante, **l'assenza di democrazia sindacale che caratterizza il nostro settore affida questo tipo di trattative alle cosiddette "fonti istitutive" (azienda e sindacati firmatari)** i cui rappresentanti nel CdA della Cassa si adeguano poi supinamente ed acriticamente agli accordi raggiunti.

Noi siamo fuori da questo tipo di giochi e diremo ai lavoratori (quando saranno espliciti tutti i parametri tecnici dell'operazione) quello che riterremo giusto dire per aiutarli nel fare la scelta più opportuna, che ovviamente dipenderà anche dalla loro situazione individuale. **Questo, quindi, non è altro che un primo volantino sull'argomento.** Ci aiuta, per fortuna, il fatto che avremo molto tempo per approfondire i vari aspetti dell'operazione visto che l'offerta aziendale sarà quantificata ad ognuno degli iscritti verso giugno '18 e si avranno poi tre mesi per decidere il da farsi.

Vediamo ora quali sono i principali punti di un accordo che, con un'accelerazione degna di un centometrista, le famigerate "fonti istitutive" hanno firmato per dare il colpo (quasi) finale alla previdenza a prestazione definita. Ovviamente, nonostante la rilevanza del tema, non è stata fatta alcuna assemblea e nessuna informativa è circolata tra i colleghi interessati salvo qualche scarno e impreciso comunicato delle sigle sindacali.

Volontarietà e mantenimento dei diritti

Sicuramente l'aspetto più positivo dell'accordo ma non è certo una conquista della contrattazione. Molto più semplicemente le esperienze passate per altri fondi a prestazione definita hanno "insegnato" che **i colpi di mano non pagano se non in termini di ricorsi alla Magistratura** con esiti praticamente sempre soddisfacenti per i colleghi. Come noto, le posizioni dei non aderenti all'offerta verranno trasferite in una sezione dedicata del Fondo Banco Napoli che cambierà nome ed il cui Statuto verrà adeguato alla bisogna.

Pensionati

Qui l'accordo è semplice e, per fortuna (o... magari qualcuno si è fatto sentire ...), le fosche anticipazioni contenute nel volantino del 29/11 sono state riviste. La decurtazione è stata fissata al 6% (dal 10% iniziale) ed è stata introdotta una soglia sotto la quale non si applica. Su questo tema è bene ricordare che la decurtazione era stata presentata come inevitabile (*"viene solitamente previsto per le capitalizzazioni anticipate delle prestazioni previdenziali"*). In realtà era un mettere le mani avanti perché in un'operazione del genere il "di solito" non esiste mentre il 10% è, molto più semplicemente, l'applicazione della decurtazione prevista per le capitalizzazioni nei fondi ex Banco Napoli. Farlo passare come standard di mercato era **un'operazione di marketing piuttosto discutibile.**

Da parte nostra riteniamo che tecnicamente è sempre auspicabile introdurre una maggiore gradualità piuttosto che uno scalino secco: il 10% poteva anche essere "accettabile" per chi percepisce un'integrazione di 30 o 40.000 euro l'anno mentre lo è meno il 6% per chi è sopra la soglia di esenzione per pochi euro. Infine occorre tener presente che la posizione viene liquidata in contanti e quindi l'imposizione fiscale è un aspetto da valutare attentamente.

Attivi, esodati e differiti

Per questi colleghi la determinazione del capitale offerto è più complessa perché occorre trovare un modo per calcolare la misura dell'integrazione attesa. L'accordo specifica che l'offerta individuale verrà calcolata sulla base del **principio contabile IAS 19 che prevede di considerare l'anzianità maturata al 31 dicembre 2017** in quanto gli accantonamenti della Banca vengono determinati utilizzando questo approccio contabile. Per gli attivi più "giovani" ciò comporta una penalizzazione piuttosto pesante posto che ogni anno in meno vale il 2,25% in meno di integrazione! Il volantino dei sindacati firmatari ribadisce che questo criterio è quello previsto dalle norme statutarie ma in realtà l'attuario incaricato di valutare gli oneri previdenziali produce regolarmente **un secondo documento (Italian Gaap)**

nel quale il debito previdenziale viene calcolato considerando l'anzianità che si raggiungerebbe al momento della maturazione dei requisiti pensionistici e non solo quella già maturata! È infatti quest'ultimo approccio, che consente di valutare il valore della prestazione previdenziale e, stando alle ultime valutazioni espresse dall'attuario in nostro possesso, **il differenziale è di almeno 170 milioni!**

Proprio per ovviare a questa penalizzazione implicita nella scelta dell'approccio con cui calcolare il capitale da offrire all'iscritto, è **prevista l'introduzione di una contribuzione previdenziale aggiuntiva del 4%** (peraltro calcolata solo su un sottoinsieme di voci retributive). Quanto sopra fa emergere una **oggettiva difficoltà nel valutare complessivamente l'accordo**. Ma forse intorbidire le acque è proprio ciò che si voleva ...

Per quanto riguarda la liquidazione, è **prevista unicamente la zainettizzazione** nel Fondo Pensione di Gruppo a Contribuzione Definita le cui regole ne determineranno la tassazione e le condizioni di disponibilità. In particolare, gli esodati potranno riscuotere fino al 50% a **condizioni fiscalmente estremamente vantaggiose** (tra il 9% ed il 15% contro il 23% previsto per le anticipazioni prima casa e per cause diverse del Fondo Pensione).

Il diavolo sta nei dettagli

Una volta definito il quadro dell'accordo, **si tratta ora di attendere i conti di fine anno**. Oltre al modello di valutazione che incide sull'anzianità da considerare, **il calcolo (tecnicamente molto complesso) utilizza tutta una serie di altri parametri che incidono in modo determinante sul risultato finale**: tavole attuariali, tassi di incremento della retribuzione, tasso di attualizzazione, ecc. In particolare, il tasso di attualizzazione, ovvero il tasso con il quale si trasformano gli euro di domani in euro di oggi, è un parametro assai rilevante: **una variazione dello 0,5% incide per oltre 150 milioni sul debito** previdenziale complessivo. Considerando che i tassi di interesse Eur sono negativi fino a 3 anni e non superano l'1,5% neanche nel lunghissimo periodo, il tasso di sconto da applicare dovrà essere ben inferiore al 2,17% utilizzato lo scorso anno!

Su questo aspetto l'accordo, nelle Norme Finali, prevede che le fonti istitutive operino *“un approfondimento sui criteri attuariali adottati nella predisposizione delle offerte”*. Quello che sembra un messaggio rassicurante è invece un aspetto che ci preoccupa moltissimo. La determinazione da parte dell'attuario dell'onere previdenziale complessivo è una questione che riguarda tipicamente il CdA della Cassa in quanto responsabile dell'approvazione del bilancio di esercizio che, appunto, si basa sulle valutazioni con il metodo IAS. **Perché si vuole “scippare” la competenza su questo aspetto all'organo societario preposto, peraltro l'unico democraticamente eletto? Perché le fonti istitutive si arrogano il diritto di valutare parametri tecnici non di loro competenza visto che ormai hanno già determinato l'approccio contabile (ovviamente quello meno favorevole) da utilizzare?**

Prendere o lasciare

L'operazione si configura come un'offerta straordinaria per capitalizzare i flussi futuri di integrazione della rendita previdenziale ma la liquidazione prevista non si basa su una valutazione equa della prestazione **e non include alcuna remunerazione del rischio previdenziale. Una prestazione definita è l'unica vera, concreta ed effettiva protezione previdenziale verso eventuali cambiamenti del quadro normativo complessivo**. È una proposta che ognuno è libero di accettare o meno ma che, nei fatti, appare più attraente per chi ha già un reddito previdenziale significativo. Ricordiamo che, grazie al passaggio al Fondo Banco Napoli, sarà possibile **operare nuovamente la scelta al momento della maturazione del requisito pensionistico (AGO)**: è infatti previsto che in quell'occasione sia possibile incassare l'intero capitale con una penalizzazione del 6%.

Per quanto ovvio non mancheremo di far sentire la nostra voce e **pretendere un percorso trasparente ed informato** ed in tal senso abbiamo già chiesto precise garanzie che, al momento della comunicazione della cifra offerta, vengano resi disponibili tutti gli elementi e gli strumenti utili affinché ognuno possa valutare consapevolmente l'operazione.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011/7600582

Cicl in p. 18-12-2017