

Speciale Quota 100

Work-in' progress

n. 15
 Novembre 2019
 anno IV

EDITORIALE

Quota 100, la BNL al bivio: professionalità o consulenza?

Grazie all'accordo sindacale sottoscritto 1082 uscite di colleghi verranno parzialmente compensate dall'assunzione in rete di oltre 500 persone, con priorità per i tempi determinati. Queste, sinteticamente, le ricadute numeriche complessive sugli organici, tutte da gestire e verificare nel 2020/21 dalle Rappresentanze Sindacali. La scommessa che si apre è quindi sul trasferimento della professionalità maturata da chi esce a chi entra e accoppia all'ottimismo, che deriva dall'ottenimento di un "vero" posto di lavoro, l'ambizione a mettersi in gioco, perché considera l'assunzione non come un punto di arrivo ma come il punto di partenza di una vita libera, responsabile e socialmente significativa. Il rischio, da molti paventato, è che l'uscita dalla Banca di professionalità consolidate venga semplicisticamente compensata, soprattutto in delicati settori della Direzione Generale, facendo ricorso alla consulenza esterna. Determinati eccessi nell'appaltare committenze infatti, fanno gridare allo scandalo molti colleghi che, con visione soprattutto aziendalista, denunciano l'onerosità di tali consulenze per il conto economico della Banca (che, non dimentichiamo, ha recentemente fatto ricorso perfino a giornate di solidarietà per riequilibrare i conti, sospendendo l'ultimo segnale di apprezzamento della fedeltà costituito dal Premio del 25^o). Ma non è solo un problema di costi: utilizzare la consulenza per attività strutturali, anziché solo per quei "progetti chiusi" caratterizzati da specificità ed episodicità, che quindi implicano di per sé il sostegno di specialisti esterni (che tali restano) significa che la Banca rinuncia al primo requisito dell'imprenditoria: costruire un'organizzazione, garantire la propria continuità, declinare valori ed identità all'interno di una comunità. In poche parole, avere un ruolo sociale che permetta ai suoi dipendenti di poter fare affidamento sul proprio datore di lavoro. Se il gruppo BNL ha bisogno di consulenti specialistici, cominci a conoscere il patrimonio presente di professionalità, attivandosi per tempo a sostituire chi esce, formando in anticipo chi resta. Non è un proclama rivoluzionario, dovrebbe essere la normalità per ogni impresa, in particolare per chi fa dell'appartenenza al mondo che cambia il suo slogan. A partire da questo, sarà necessario confrontarsi per declinare nuove prassi di Responsabilità Sociale e partecipazione dei lavoratori.

In questo numero:

A Futura memoria	1-4
Editoriale	1
Diamo I numeri	2
Giovani Vs Anziani	2-3
Consigli di Visione	3
Sul prossimo numero...	4

QUOTA 100: A FUTURA MEMORIA

Tanto tra i colleghi si è parlato, dalla scorsa primavera della misura previdenziale nota come "Quota 100".

È una misura che nasce come sperimentale, che durerà un triennio e che dunque permetterà sino al 31 dicembre 2021 a coloro che ne volessero usufruire, avendo maturato i requisiti richiesti, di andare in pensione anticipatamente rispetto ai parametri stabiliti dal nostro sistema pensionistico a seguito della cosiddetta "legge Fornero". Il "100" indica la somma dell'età e degli anni di contributi del lavoratore che può accedere a tale misura a patto che abbia un'età minima di 62 anni ed una contribuzione minima pari a 38 anni.

A proposito del concetto di "pensione anticipata" occorre ricordare che chi possiede molti anni di contributi può invece continuare a utilizzare la pensione anticipata, che sino al 31 dicembre 2026 si può raggiungere con 42 anni e 10 mesi di contribuzione per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne (dal 2019, la decorrenza è stata però spostata in avanti di 3 mesi, con l'applicazione delle finestre).

Questa precisazione è doverosa anche perché il grosso dubbio sin dall'inizio è stato se andare in pensione con "quota 100" convenisse più dell'attuale pensione anticipata. A tal proposito si può affermare che nella generalità dei casi, dal punto di vista dei requisiti prescritti, appare più conveniente Quota 100 rispetto della pensione anticipata, per la quale attualmente sono richiesti 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

Inoltre il requisito di 38 anni di contributi per la quota 100:

- 1) non subisce gli adeguamenti alla speranza di vita;
- 2) deve comprendere almeno 35 anni di contributi utili per il diritto alla pensione di anzianità (sono esclusi i contributi figurativi per malattia e disoccupazione);
- 3) può essere raggiunto anche attraverso il cumulo gratuito

QUOTA 100 DATI A FINE SETTEMBRE E PREVISIONI

La **Quota 100** era stata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dal Governo come una misura volta a garantire la tanto agognata flessibilità di uscita dal mercato del lavoro, andando a contrastare gli effetti della Riforma delle Pensioni 2011 del Governo Monti (Riforma Fornero), offrendo la possibilità a coloro che vantano almeno 38 anni di contributi con un'età anagrafica minima di 62 anni di andare in pensione anticipatamente **senza penalizzazioni** sull'assegno se non quella dovuta al minore montante

contributivo e un coefficiente di trasformazione più basso. Ci si attendeva un boom di richieste, ma a quanto pare queste previsioni potrebbero essere disattese.

DOMANDE DI QUOTA 100 PERVENUTE - MEDIA GIORNALIERA	
MESE	MEDIA GIORNALIERA
GENNAIO (29,30 E 31)	4.060
FEBBRAIO	3.144
MARZO	1.398
APRILE	837
MAGGIO	693
GIUGNO	588
LUGLIO	541
AGOSTO	498
SETTEMBRE	447

GESTIONE	DOMANDE INViate
Lavoratori Dipendenti	68.455
Gestione Pubblica	57.604
Spettacolo e Sport	711
Commercianti	15.588
Artigiani	15.856
Coltivatori Diretti Coloni Mezzadri	3.682
Gestione Separata	167
Fondi Speciali	9.478
Cumulo	13.349
Totale	184.890

Quota 100 - Domande presentate

FASCIA D'ETÀ	DOMANDE INViate
Fino a 63 anni di età	71.831
Da 63 a 65 anni di età	78.896
Oltre 65 anni di età	34.163
Totale	184.890

Quota 100 - Domande presentate

SESSO	DOMANDE INViate
Donna	48.033
Uomo	136.857
Totale	184.890

Quota 100 - Domande presentate

CANALE	DOMANDE INViate
Invio cittadino	13.820
Invio tramite Patronato	171.070
Totale	184.890

La ripartizione delle domande pervenute sulla base della **decorrenza presunta**, indicata dal lavoratore all'atto della domanda, che per via della modulazione delle finestre fissata nel decreto risulta slittata tra lavoratori pubblici e privati, mostra come ci sia una percentuale, anche se bassa, di lavoratori che hanno fatto domanda prevedendo di potersi pensionare dopo il 2019. **Il governo ha stanziato per la misura 3,9 miliardi di euro per quest'anno, 8,3 per il 2020 e 8,7 miliardi di euro per l'anno 2021 per un totale di 20,9 miliardi.**

Tenendo conto che circa il 20% delle pratiche presentate entro aprile sono state respinte, Quota 100 potrebbe coinvolgere solo un terzo delle persone previste dal governo, 325mila nel triennio invece di 973mila con un costo nel 2019 poco più di 2,3 miliardi con un risparmio di 1,6 miliardi rispetto alle cifre stanziato. Nel 2020 si spenderanno 5,4 miliardi con un risparmio di quasi 3 miliardi e nel 2021 usciranno 6 miliardi con un ulteriore minore spesa di 2,6 miliardi. **In totale, dunque, 13,7 miliardi di uscite contro i 20,9 miliardi messi a bilancio, con un risparmio nel triennio di circa 7,2 miliardi.**

Le stime e il trend attuale

Le stime parlavano di 290 mila richieste di accesso alla **Quota 100** attese entro fine 2019, 327 mila il prossimo anno e 356 mila nel 2021 per un totale dunque di 973. Allo stato attuale, stando ai **dati** aggiornati al 30 settembre 2019 pubblicati dall'INPS se non ci sarà un'impennata di richieste nell'ultima parte dell'anno, le domande di Quota 100 si fermeranno a **200mila**, pari ad oltre il **-30%**. Al 30 settembre 2019 le domande pervenute sono 184.890. Il maggior numero delle domande pervenute si è concentrato nei mesi di **gennaio e febbraio** (67,2%) per poi scemare progressivamente, motivo per cui molti ipotizzano che a fine anno non si arrivi alla cifra inizialmente stimata. Gran parte delle domande sono state presentate nelle regioni del **Nord** (40%) e del **Mezzogiorno** (35%), da **uomini** e da assicurati delle **gestioni private**.



DOMANDE PENSIONE QUOTA 100 - DEC. PRESUNTE*

Decorrenza Presunta	Gestione Privata	Gestione Privata	Totale Complesivo
apr-19	59.009	656	59.665
mag-19	10.348	141	10.489
giu-19	9.023	176	9.199
lug-19	10.942	318	11.260
ago-19	6.508	10893	17.401
set-19	4.497	23646	28.143
ott-19	1.366	3872	5.238
nov-19	595	2493	3.088
dic-19	461	2504	2.965
Anno 2020	919	5612	6.531
Anno 2021	54	16	70
Oltre	44	2	46
TOTALE	103.766	50.329	154.095

*indicata dal lavoratore all'atto della domanda

L'effimero Miracolo chiamato "Quota 100"

Ebbene sì, per le nuove leve il decreto Il Decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 - convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 meglio conosciuto come "Quota 100" viene percepito come un vero e proprio miracolo.

Da questo dispositivo prendono forma infatti un numero importante di posti di lavoro che con la precedente legge "Fornero" sarebbero risultati assolutamente bloccati. Senza considerare la tipologia dei posti, finalmente stabili, regolarmente e puntualmente retribuiti, accompagnati da strumenti come l'Assistenza sanitaria e il Fondo pensione in altri con-

tratti solo lontanamente immaginati se non addirittura sognati.

Insomma, un bel pacchetto di cose per quei ragazzi abituati a ben altro trattamento rispetto ai pensionandi di "Quota 100" che, dopo aver vissuto un periodo storico, politico ed economico decisamente florido, hanno poi visto la banca lentamente trasformarsi scivolando sempre più in basso.

Certo, questi neo assunti, messi subito sotto pressione e indotti in un buona sostanza a un clima di continuo "sgomitamento", fanno fatica a leggere la delusione di quei colleghi in uscita, che con grande senso di appartenenza definivano la Banca come "Mamma Banca", che svolgevano un lavoro professionale e qualificato e nello

Generazioni BNL a Confronto

La carica dei "31.000"

Per rappresentare al meglio cosa succede in azienda abbiamo dato voce a due anime (ce ne sono sicuramente altre):

1. **I Giovani (quelli entrati da poco);**
2. **Gli Anziani (quelli che vanno via).**



stesso tempo intrattenevano rapporti non solo di lavoro ma di vera e propria amicizia, che oggi, disorientati e storditi se non addirittura decontestualizzati, fanno fatica a riconoscersi in questa banca.

Ma ancor più miracoloso appare agli occhi di questi giovani il benefit messo a disposizione dalla Banca per accompagnare i colleghi in "Quota 100", dal momento che non in tutti gli istituti di Credito i sindacati sono riusciti a far convergere l'azienda su un punto di incontro per mediare seppur parzialmente la loro uscita. Insomma, si sentono quasi di assistere al rito della liquefazione del sangue di San Gennaro al pensiero che BNL decida addirittura di dare un contributo per andare in pensione. Tutto questo deve far riflettere su come siano profondamente cambiate le condizioni di clima e di lavoro ma anche di rapporti e di socialità. In sostanza, tutto quello che una volta veniva considerato un normale percorso, oggi viene invece interpretato come un evento di portata eccezionale, senza considerare che gli effetti di questo "effimero miracolo", ricadranno ancora una volta su quei giovani, così entusiasti di aver trovato un lavoro e così lontani dall'immaginare il momento in cui andranno in pensione, che certo in questo particolare e magico attimo non avranno sicuramente intenzione di preoccuparsi degli effetti che in futuro produrrà il provvedimento "Quota 100".

PF Coordinatore Gruppo Giovani First Cisl BNL

Consigli di Visione

In un numero dedicato interamente a fare una fotografia post analisi della nostra azienda, dove si confrontano diverse generazioni di *Biennellini* (la prima e l'ultima sembrano venire da due universi nemmeno paralleli...) il film del 2015 di Nancy Meyers ci dà la possibilità di riflettere, con un sorriso sulle labbra, sull'obsolescenza della conoscenza, sulla formazione permanente e soprattutto sulla voglia di rimanere nel gioco.

Ottimi spunti arrivano anche dalla condizione di Ben (un ottimo Robert De Niro) che non si rimette a lavorare a causa di esigenze economiche, ma per una necessità di autostima e una consapevolezza di essere ancora in grado di contribuire al sogno americano. Rimanere nel ciclo produttivo è molto importante soprattutto nella nostra Repubblica che è fondata sul lavoro. Questa Organizzazione Sindacale non ha mai firmato accordi di riduzione del personale (esodi, pensionamenti incentivati) senza tenere ben presente questo aspetto. Auspichiamo un management in grado di capire davvero i lavoratori capace di comprendere i bisogni e cosa davvero siano in grado di dare: come Jules (Anne Hathaway) nel film consigliato...



E' difficile parlare di cosa voglia dire "quota 100" nella BNL. I numeri ci aiuteranno. Sono le matricole 31000, gli assunti nel 1982/83. Sono stati, da un lato gli ultimi a conoscere la vecchia Banca, dall'altro quelli chiamati, con pressante insistenza, a costruire la nuova, spesso usando la loro esperienza da muratori per avviare a progetti inconsistenti, quando non a lavorare in mancanza di progetti. Non erano migliori dei loro colleghi "di prima", né degli attuali, né dei prossimi che verranno, grazie agli accordi sindacali che ne prevedono la sostituzione numerica, anche se parziale. La caratteristica che li accomuna è stata il vivere e lavorare in questi ultimi 38 anni. Che hanno visto un concentrato di choc e traumi in ogni possibile aspetto di un rapporto di lavoro. I *quotacentisti* sono entrati in Banca alla fine della stagione di espansione degli organici (le mille matricole all'anno degli anni precedenti). Dal 1983 al 1999, sedici anni, si è arrivati alla matricola 38000. La Banca invecchiava, e con loro i giovani, costretti a restare giovani dalla mancanza di qualcuno più giovane. P2, Atlanta, Federconsorzi: i *quotacentisti* di oggi erano lì, ultime ruote di una carro deragliata. Tutto sta cambiando, ce lo siamo sentito ripetere fino allo sfinimento, e sicuramente cambiavano le procedure, si introducevano tecnologie informatiche che un decennio prima avrebbero fatto gridare al miracolo, ma "fare banca" restava sempre un mestiere di sensibilità e capacità di relazione, oltre che di conoscenza e professionalità che la Banca pretendeva e che spesso erano i colleghi a condividere.

I *quotacentisti* sono stati assunti dalla prima Banca italiana, la cui proprietà pubblica non è stata capace di mantenerla tale; hanno vissuto una privatizzazione, nella quale sono confluiti tanti TFR, dipinta come unica salvezza. E, come risultato, hanno assistito alle politiche di riduzione degli organici, degli esodi, delle assunzioni a porta girevole, delle strategie consulenziali e dei piani industriali che spostavano l'attività lavorativa dal "fare Banca" al "vendere prodotti". Ma, ancora peggio, alla cancellazione della memoria del datore di lavoro, che periodicamente, in occasione delle riorganizzazioni dettate dalle majors consulenziali, chiedeva a colleghe e colleghi di ventennale esperienza "tu cosa sai fare?"...

La logica del mercato è spietata: diventata troppo piccola e troppo debole BNL è diventata preda. I *quotacentisti*, ormai nucleo demografico centrale, hanno contribuito attivamente al salvataggio della Banca contro la scalata dei furbetti, e si sono stretti alle sigle sindacali in occasione della scalata ostile, che in parallelo, e forse non indipendentemente, da analogo operazione in terra padana, si è conclusa con le dimissioni di un Governatore della Banca d'Italia. Sono passati 14 anni da quella Assemblea, ne sono passati 12 dai primi accordi sindacali sull'integrazione di BNL nel gruppo BNP Paribas. La Banca ha un assetto proprietario stabile, l'uragano finanziario avviatosi nel 2008 ci ha visti "protetti" dalla tempesta dello spread e dei requisiti di vigilanza, che hanno invece messo in ginocchio la banca più antica, fino a poco prima considerata la più solida. E l'ultima rivoluzione si è consumata di recente. Via Veneto 119 è diventato un indirizzo nella toponomastica romana, siamo tutti a Orizzonte Europa

Perché mi sono ostinato a considerare i *quotacentisti* come un blocco? Forse perché sono stati gli ultimi per i quali l'INPS non fatterà a ricongiungere contributi: nati lavorativamente in BNL, da BNL escono per andare in pensione. Hanno saputo interpretare lo stile e la professionalità di una Banca che, con lo stesso comportamento dell'allora azionista unico di BNP, banca gemella, sarebbe oggi ancora la prima d'Italia. Ecco perché è stato doloroso assistere, il 20 settembre scorso, alla conciliazione collettiva dei primi usciti, convocati presso Orizzonte Europa da tutta Italia. Un "firmificio", alla presenza di Sindacati e rappresentanti ABL. Mancava soltanto qualcuno, un personaggio rappresentativo della Banca, che cogliesse l'occasione di trovarsi di fronte un campione rappresentativo di tutta la Rete e della Direzione Generale, per dir loro una parola. Ma, evidentemente, non abbiamo al vertice persone con lo stile BNL, quello che, con "quota 100" si rischia di consegnare alla Storia.

GA - Un Quotacentista della First Cisl BNL

A Futura Memoria - Continua da Pag. 1

dei versamenti accreditati presso le gestioni amministrative dall'Inps;

4) può essere raggiunto anche sommando la contribuzione accreditata all'estero, in Paesi europei o convenzionati con l'Italia in materia di sicurezza sociale, purché non abbiano già dato luogo alla liquidazione di un'altra pensione in Italia. Infine, può chiedere la quota 100 anche chi è titolare di una pensione all'estero.

Dunque la quota 100 con cumulo dei contributi favorisce l'uscita dal lavoro di tutti coloro che hanno avuto una carriera discontinua, con versamenti in casse diverse e che altrimenti dovrebbero attendere la maturazione dei requisiti in una gestione previdenziale.

Superato l'entusiasmo iniziale che la notizia di questa riforma aveva provocato, la prima domanda è stata subito capire la prima implicazione, ovvero quanto ci si andava a perdere in termini economici. A tale quesito la nostra sigla per prima ha provato a dare una risposta facendo informazione tra gli iscritti e pubblicando anche un video esplicativo ([LINK](#)).

Lo scorso autunno poi, l'ex presidente dell'Inps Tito Boeri, per scoraggiare un'uscita dal lavoro di massa con la quota 100, aveva fatto una campagna informativa destinata agli aspiranti pensionati, con le proiezioni di quanto si sarebbe andato a perdere anticipando la pensione. Tale importo risente infatti da quanti sono gli anni di anticipo del pensionamento e dall'ammontare delle ultime retribuzioni o redditi. Inoltre, per quanto riguarda la quota di pensione da calcolare col sistema contributivo, una penalizzazione, nell'anticipo dell'uscita, sussiste sempre, in quanto chi prima esce versa meno contributi, ottiene minori rivalutazioni ed un coefficiente di trasformazione più basso.

Volendo essere più precisi l'ultima stima proposta sulle eventuali perdite con quota 100 è al momento quella dell'Ufficio parlamentare di Bilancio, basata su un campione statistico approssimativo, la quale ci dice che scegliere quota 100 può costare, in termini di minore pensione, dal 5,6% nel caso in cui l'uscita dal lavoro si anticipi di un anno, fino al 34,7% in caso di uscita 6 anni prima.

Secondo gli esperti, la perdita reale, considerando anche le somme percepite in più, va dallo 0,22% di chi si pensiona nel 2019 anziché aspettare il 2020, sino all'8,65% per chi nel 2019 anticipa di 6 anni la pensione.

Chiariamo infine alcune questioni.

La pensione anticipata quota 100 non sarà soggetta agli adeguamenti alla speranza di vita, ma solo allo spostamento della decorrenza, attraverso l'applicazione delle finestre.

La pensione quota 100 comporta, altresì il divieto di l percepire redditi da lavoro occasionale superiori a 5.000 € ma solo sino al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia.

Ricordiamo infine che permangono le altre possibilità di anticipare la pensione, infatti nel decreto pensioni sono stati attuati i seguenti interventi: 1) blocco requisiti della pensione anticipata; 2) la proroga dell'opzione donna, con la possibilità, per le lavoratrici, di pensionarsi a 58 o 59 anni di età e 35 anni di contributi; 3) la proroga dell'Ape sociale.

Ciò che al netto di tutto questo ci lascia ancora perplessi è se la ratio di questa legge ha raggiunto tutti i suoi risultati, soprattutto considerando che nelle intenzioni del legislatore ad ogni prepensionamento doveva seguire un'assunzione incentivata. Per questo motivo il provvedimento è stato ribattezzato "staffetta generazionale" ma di fatto le aziende hanno utilizzato lo strumento per lavoratori in predicato di esodo e con tassi di sostituzione modesti. I numeri del nostro settore in tal senso parlano chiaro!

Infine in molti si domandano, a causa del clima di incertezza politica, se la pensione quota 100 sarà a breve cancellata. I lavoratori che perfezionano i prescritti requisiti nel periodo compreso tra il 2019 ed il 2021 possono conseguire il trattamento pensionistico in qualsiasi momento successivo all'apertura della finestra. Chi matura i requisiti (non la decorrenza) per la quota 100 entro il 31 dicembre 2021, acquisisce per sempre il diritto a questa tipologia di pensione, che potrà

richiedere in qualsiasi successivo momento, purché sia già trascorso chiaramente il periodo di finestra, pur essendo terminato il triennio di sperimentazione. Nell'ipotesi in cui intervenga una nuova norma che cancelli la quota 100 tra qualche mese (provvedimento impopolare, ma tutto è possibile) per chi ha già maturato sia il requisito di età che il requisito contributivo per quota 100 è "salvo", in quanto il rassegnare le dimissioni e l'attesa della finestra non costituiscono dei requisiti per

la pensione, ma sono condizioni inerenti la decorrenza. Quindi chi ha già maturato il requisito di età e gli anni di contributi ha già "blindato" la possibilità di accedere alla quota 100. Un'eventuale futura norma che cancelli la possibilità di richiedere la Quota 100 in successivi momenti sarebbe una norma che andrebbe a cancellare un diritto acquisito, norma che sarebbe pertanto incostituzionale.

Tutte le News sul rinnovo del CCNL
ABI le trovi sul nostro sito.
Accedi velocemente cliccando QUI



WORK-IN' PROGRESS

Notiziario

Numero 15 Novembre 2019

anno IV

a cura del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro



www.firstcisl.it/BNL

Sul Prossimo numero

Flexy, Incentivante
e altro

Iscriviti al nostro canale Telegram, per avere in tempo reale Comunicati, approfondimenti e tanto altro dal mondo First Cisl BNL

Telegram
t.me/FirstCislBNL

