



Come ormai tutti sappiamo L'azienda ha lanciato un piano di incentivi al pensionamento destinato a tutte le lavoratrici e lavoratori che abbiano già maturato o matureranno il primo requisito pensionistico per pensione anticipata o di vecchiaia, con accesso (diritto alla percezione) al relativo trattamento entro il 01.01.2026

Di fatto si tratta di un'offerta di mensilità, da 2 a 4 per la pensione di vecchiaia e da 4 a 6 per la pensione anticipata, più un mese di mensilità aggiuntiva (premio di tempestività) se l'adesione è comunicata entro il 5 giugno 2024. Termine dell'offerta sarà il 30 giugno 2024.

Tali importi sono liquidati dalla banca al netto dell'aliquota TFR. L'Agenzia delle Entrate effettuerà poi un ricalcolo in base all'aliquota media pagata negli ultimi cinque anni, inviando cartella esattoriale per il conguaglio, riducendo ulteriormente il beneficio economico.

Fin qui è tutto abbastanza chiaro - anche se stiamo facendo verifiche sul testo e invitiamo a fare i dovuti approfondimenti attraverso i rappresentanti sindacali - : il lavoratore o la lavoratrice aderisce e si vincola all'uscita anticipata o di vecchiaia, nella data che lo riguarda e che non può andare oltre il 1° gennaio 2026. In cambio la Banca gli paga un incentivo.

Quello che non è chiaro è cosa accadrebbe se per il prossimo anno, 2025, dovessero cambiare i parametri di calcolo della pensione anticipata come già avvenuto nel settore pubblico. Oggi la pensione anticipata è calcolata con il sistema misto ovvero con metodo retributivo per gli anni di lavoro sino al 1996 e contributivo da lì in avanti. Se come avvenuto per alcune fasce di lavoratori pubblici il calcolo della pensione anticipata diventasse tutto contributivo, questo si tradurrebbe in una diminuzione dell'assegno pensionistico di circa 200/300 euro al mese rispetto alla stima di pensione attuale. Giusto per fare un esempio qualcosa di simile all'effetto "dell'opzione donna".

Si tratta di uno scenario improbabile? Quello che è certo è che se accadesse chi ha firmato l'impegno al pensionamento incentivato non potrà tornare sui suoi passi perché la proposta aziendale non contempla nessuna clausola di ripensamento. L'azienda ti incentiva tu te ne vai qualunque siano le possibili modifiche della tua futura pensione.

Non fate neppure troppo affidamento che in tal caso vi sovvenga in aiuto la possibilità della R.I.T.A. (rendita integrativa temporanea anticipata che consente di fruire del capitale accumulato nel Fondo Pensioni a condizioni fiscali agevolate) di cui hanno goduto i già pensionati ultra-sessantadueni fino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia; perché esiste già una bozza di provvedimento legislativo all'attenzione del Governo che ne prevede la fruizione solo per coloro che non percepiscano alcun trattamento pensionistico (pensione di anzianità compresa).

Non è tutt'oro quel che luccica e come in una navigazione in acque agitate è fondamentale avere chiaro il modo per arrivare all'approdo. Una pensione dignitosa, che non si raggiunge con gli incentivi ma con la certezza di un assegno pensionistico adeguato a garantire la qualità della nostra vita futura.

Condizione a cui ognuno di noi ha diritto, con chiarezza e consapevolezza a cui non giovano esche come il premio di tempestività per una partita che riguarda la vita futura di molti di noi.

Milano, 27 maggio 2024

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM
FABI - FIRST CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN