

cosa fare del tuo TFR loro lo sanno



i cambiamenti del sistema pensionistico e lo scippo del TFR
opuscolo informativo a cura della Panetteria Occupata, via Conte Rosso, 20 - Milano (maggio 2007)

INDICE

INTRODUZIONE	3
VERSO LA RISTRUTTURAZIONE DEL SISTEMA PENSIONISTICO	4
Cos'è il TFR	
La legge scippo	
Fondo Cometa	
Cosa prevedono i fondi	
Cosa comportano i fondi	
OGGI CHI DIFENDE GLI INTERESSI REALI DI CHI LAVORA?	8
Dove vanno i soldi (INPS e non)?	
Chi gestisce la spesa della crisi sulle spalle dei lavoratori?	
E i fondi? Come vengono gestiti? Alcuni esempi...	
Non decisionalità...	
...ma partecipazione e complicità alle scelte padronali	
CONCLUSIONI	12

Introduzione

Non siamo partiti da zero nell'impostare questo lavoro di riflessione ed analisi sulla nuova normativa in materia di riforma pensionistica e di trattamento TFR, in quanto il materiale prodotto e in circolazione, sia di natura sindacale/politico, che filo-patronale (Sole 24 ore, Covip¹...), è per quantità e qualità meritevole di attenzione e complessivamente ricco di tanti e tali elementi che vi abbiamo attinto, per una parte del lavoro, a piene mani operando, più che altro, una scelta mirata ad individuare ed estrapolare quello, a nostro avviso, più interessante e stimolante dal punto di vista della capacità di lettura e spiegazione della legge e della sua genesi storica-cronologica.

Lo sforzo che abbiamo tentato di fare è stato di individuare quegli elementi che si configurano come generali e generalizzabili a tutto il mondo del lavoro di questo che leggiamo come ennesimo attacco – in termini di ulteriore erosione del salario, privatizzazione e individualizzazione del rapporto lavorativo – verso una delegittimazione e un azzeramento di diritti collettivi acquisiti.

Attacco che si è sostanziato all'interno dei rinnovi contrattuali in cui si è subordinato il salario all'andamento d'impresa (produttività), alla flessibilità oraria, alla mobilità, alle nuove tipologie contrattuali, slegandolo completamente dall'inflazione reale e da meccanismi di difesa e salvaguardia del potere di acquisto e della qualità della vita; attraverso le manovre delle

varie finanziarie che si sono succedute tra i vari governi che, di fatto, hanno eroso ulteriore salario attraverso un processo di semi-privatizzazione del sistema sanitario, scolastico e dei servizi in generale.

È per questo che, questa manovra, letta e inquadrata come un tassello all'interno di una prospettiva di vita e di lavoro la cui qualità è ulteriormente messa in discussione, in cui si rompe un rapporto basato su un principio collettivo e solidale di salvaguardia del TFR e della pensione, assume non più un carattere privato, individuale, chiuso all'interno del proprio ambito lavorativo, ma una dimensione sociale, collettiva; un motivo per porre l'attenzione e invitare ad una riflessione che non ci trovi impreparati di fronte alla campagna mass-mediatica e degli apparati sindacali tesa a orientare le nostre decisioni verso un sistema che è in antitesi con i nostri interessi, che non ha nessun tipo di garanzie ma che soprattutto individualizza e differenzia sempre più i rapporti tra lavoratori e che non ci permette di intravedere quello che in prospettiva stanno già mettendo in cantiere per noi: l'aumento della nostra vita lavorativa.

¹ La **Covip** è l'organismo di vigilanza sui fondi pensione. Istituita con decreto legislativo n. 124/93 ha iniziato ad operare nella sua attuale configurazione dal 1996. La sua attività dovrebbe occuparsi della tutela del risparmio previdenziale, della trasparenza e del corretto funzionamento del sistema dei fondi pensione. La Commissione è composta da quattro membri e un presidente, attualmente Luigi Scimia. Un esempio del Covip pensiero: *"il futuro delle giovani generazioni sarà assai diverso da quello dei loro genitori e dei loro nonni. La coperta dello stato sociale sarà assai più corta, riceveranno meno benefici e li riceveranno più tardi nella vita. Il mercato del lavoro richiederà maggiore mobilità, sia geografica, sia professionale. Il posto sicuro, a tempo indeterminato sarà più raro e la competizione maggiore. Ma competizione e mobilità se aumentano – nel complesso – opzioni e reddito, creano anche vincitori e vinti, e maggiori disuguaglianze. I giovani dovranno iniziare a lavorare prima e ritirarsi più tardi rispetto alle generazioni precedenti"*.

Massimo Livi Bacci del Centro Studi "Livio Livi", Firenze

Dagli atti del Convegno "Come cambia la tutela previdenziale: i giovani e la previdenza complementare" - Bologna 17 settembre 2003, curato da Covip.

Verso la ristrutturazione del sistema pensionistico

La Pensione è stata una conquista sociale del movimento operaio approdata con l'emanazione della *legge del 30 aprile 1969 n. 153*. Prima del maggio 1968 esisteva il sistema di calcolo *contributivo* che regolava le prestazioni in base alla quota di contributi versati attraverso le cosiddette marche assicurative applicate su una tessera personale del lavoratore e dei contributi integrativi (carattere individuale). Dopo la riforma del maggio 1968 (in un clima di forte conflittualità, rivendicazioni di carattere sociale quali ad es. diritto alla casa, salario su contratto nazionale uguale per tutti, parità normativa operai-impiegati, orario di lavoro a 40 ore settimanali ecc) è stato introdotto per i lavoratori dipendenti il sistema di calcolo *retributivo* (carattere collettivo e sociale), basato su requisiti come l'età pensionabile, il requisito minimo contributivo, la retribuzione pensionabile e le aliquote di rendimento per la definizione della pensione. Ma i tempi cambiano e si entra in piena fase neolibera; con il Decreto Legislativo del 30 dicembre 1992 n.503, (Riforma o Legge Amato), si è ridotto l'ammontare delle pensioni erogate e si sono uniformate le varie gestioni previdenziali. I principali cambiamenti rispetto al regime precedente hanno introdotto il calcolo della pensione sulla base delle retribuzioni dell'intera vita lavorativa e non degli ultimi cinque anni; il calcolo pro rata (ossia per i lavoratori che al 31/12/1992 abbiano maturato meno di 15 anni di contribuzione si è introdotto il doppio calcolo), si è innalzata l'età pensionabile (per gli uomini da 60 a 65 anni e per le donne da 55 anni a 60 anni). La legge n. 335 dell'8 agosto 1995 di *Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare* (Riforma Dini) introduce l'omogeneizzazione del trattamento pensionistico tra lavoratori pubblici e privati e i lavoratori autonomi, l'adeguamento dei trattamenti pensionistici alla contribuzione, e l'agevolazione delle forme pensionistiche complementari. Viene poi introdotto il *metodo contributivo*; ossia un sistema che ha come base il totale dei contributi attribuiti durante la vita lavorativa e rivalutati ogni anno basandosi sul tasso di

crescita medio del PIL negli ultimi 5 anni. In sostanza:

- a) ognuno versa nella sua vita lavorativa le proprie contribuzioni secondo un'aliquota costante o variabile;
- b) al termine del lavoro la somma che si è accumulata con i contributi versati aggiunti agli interessi costituiscono la prestazione pensionistica;
- c) di solito è previsto che questa somma sia convertita in una rendita vitalizia.

Tutto ciò ha portato ad un abbassamento delle pensioni erogate dal 80% dell'ultima retribuzione al 40%!!! Accompagnata dall'allungamento dell'età pensionabile!!

È evidente quindi un iter storico-legislativo che punta ad abbattere il sistema pensionistico. Riforme tutte tese semplicemente, ed esclusivamente, ad abbattere il sistema pubblico, per favorire le pensioni integrative private e lanciare anche nel nostro Paese i Fondi pensione, costringendo i lavoratori a finanziare l'economia.

Cos'è il TFR

Fino al 31 dicembre 2006 il TFR (Trattamento di Fine Rapporto anche conosciuto come "liquidazione") era la somma che veniva corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore al termine del rapporto di lavoro dipendente.

Si determinava accantonando per ciascun anno di lavoro una quota pari al 6,91 % della retribuzione lorda. La retribuzione utile per il calcolo del TFR comprendeva tutte le voci retributive corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Attualmente, per chi sceglie di mantenere il TFR in azienda, la sua rivalutazione rimane ancora certa e sancita per legge: gli importi accantonati sono rivalutati, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo Istat.

Non c'è il rischio di perdere il TFR accumulato, perché se l'azienda non ha versato i contributi o fallisce, interviene l'INPS con l'apposito fondo di garanzia a tutela dei TFR. Come prima potrà essere anticipato richiedendolo direttamente all'azienda. Se

per qualsiasi motivo il lavoratore cambia lavoro può ottenere subito il suo TFR, ne rimane titolare. La sua erogazione è certa e l'importo è definito.

LA LEGGE SCIPPO

Il 23 agosto 2004 la legge 243 del governo Berlusconi, pubblicata sulla G.U. 222 del 21 settembre 2004 ed entrata in vigore il 6 ottobre 2004 testualmente citava:

Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi contenenti norme intese a:

a) liberalizzare l'età pensionabile;
b) eliminare progressivamente il divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro;
c) sostenere e favorire lo sviluppo di forme pensionistiche complementari;
d) rivedere il principio della totalizzazione dei periodi assicurativi estendendone l'operatività anche alle ipotesi in cui si raggiungano i requisiti minimi per il diritto alla pensione in uno dei fondi presso cui sono accreditati i contributi.

2) l'individuazione di modalità tacite di conferimento del trattamento di fine rapporto ai Fondi istituiti o promossi dalle regioni, tramite loro strutture pubbliche o a partecipazione pubblica all'uopo istituite....., nonché ai fondi istituiti in base alle lettere c) e c-bis) dell'articolo 3, comma 1, del medesimo decreto legislativo, nel caso in cui il lavoratore non esprima la volontà di non aderire ad alcuna forma pensionistica complementare e non abbia esercitato la facoltà di scelta in favore di una delle forme medesime entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del relativo decreto legislativo, emanato ai sensi del comma 1 e del presente comma, ovvero entro sei mesi dall'assunzione².

Con la finanziaria Prodi 2007 in linea con la riforma Dini e la riforma Maroni, che viene

anticipata di un anno, vengono di fatto "scippati" i lavoratori della loro liquidazione maturata in lunghi anni di lavoro, ossia il "Trattamento di fine rapporto".

La scomparsa del TFR e la sua trasformazione in quota di un fondo pensione è un altro passo in avanti nell'eliminazione delle pensioni pubbliche.

FONDO COMETA

La legge 243 ha formalizzato ed esteso un processo avviato 10 anni prima dalla costituzione dei Fondi Negoziati come il Fondo Cometa del settore Metalmeccanico con adesione volontaria. Esperimento già avviato in questo settore perché una delle punte più avanzate e storicamente più combattive del movimento dei lavoratori; effettuato, non a caso, con l'intento di rompere lo zoccolo più duro di resistenza e di conseguenza avere mano libera per indebolire l'intera classe.

Il fondo Cometa nasce dalla legge n. 124 (28 aprile 1993) e trova una sua prima attuazione nel Contratto nazionale di lavoro del luglio 1994, viene regolata nei successivi accordi e contratti tra le parti in causa: FEDERMECCANICA FIM, ASSISTAL FIOM, UILM, FISMIC.

Gli investimenti promossi da tale fondo si concretizzano in azioni e obbligazioni i cui gestori sono prevalentemente banche e assicurazioni (Bnp, San Paolo, Imi, Unipol, Cattolica, Società Generali...).

Tutti gli aderenti al fondo con assunzione antecedente al 1993 hanno versato l'intero TFR al fondo integrativo. Sponsorizzato nelle aziende dagli stessi sindacati non ha portato però grossi risultati: nel quadriennio 2000-2003 ha avuto un rendimento medio intorno al 5.25% contro il 13.44% offerto dal TFR. Senza contare i costi di gestione pagati sempre dai lavoratori che si aggirano intorno all'1 -1.5% all'anno³.

² Sono esclusi da questa obbligatorietà i lavoratori a termine con contratto inferiore a 3 mesi, i lavoratori a domicilio in attesa di contratto nazionale (il datore di lavoro versa 1% della retribuzione nel TFR al lavoratore ben 0.55%), impiegati quadri e dirigenti delle aziende agricole che hanno un loro fondo a parte, i lavoratori per i quali i rispettivi Ccnl prevedono una corresponsione periodica del TFR (cioè non solo a fine rapporto) ovvero l'obbligo di accantonamento verso terzi (es. alcune Casse Edili).

COSA PREVEDONO I FONDI

1) Il silenzio – assenso crea volutamente confusione: se non scegliamo, automaticamente il TFR verrà automaticamente e per sempre destinato ai fondi pensione (fondi di categoria o in mancanza di questi ad altri) fuori da ogni controllo da parte del lavoratore.

2) La scelta di aderire al fondo è irrevocabile per il resto dell'attività lavorativa: se perdiamo il posto di lavoro dovremmo aspettare 24 mesi per avere la metà di quanto versato e fino a 48 mesi per recuperare l'intera cifra; anche in caso di cambio di lavoro il TFR rimane al fondo.

3) Versare il TFR ad un fondo pensione significa collegarlo all'andamento delle Borse: i fondi pensione sono investimenti finanziari gestiti da banche e assicurazioni, il loro rendimento dipenderà unicamente dall'andamento dei mercati finanziari. In caso di rendimento negativo o di crisi borsistica si rischia di perdere l'intero risparmio versato. Se il fondo chiude o è in difficoltà non ci sono garanzie reali di recupero. Un esempio è rappresentato dal Fondo Comit: è stato chiuso e smantellato, i lavoratori già andati in pensione non percepiscono più alcun assegno integrativo!!

4) Nel caso di pensione per anzianità (40 anni di contributi) o per invalidità, l'assegno integrativo sarà in ogni caso corrisposto solo al raggiungimento dell'età pensionabile (al momento 65 anni gli uomini, 60 anni le donne).

5) A parità di TFR versato al fondo le donne prenderanno mensilmente meno degli uomini, penalizzate perché statisticamente

hanno un'aspettativa di vita più lunga.

6) La reversibilità ha un costo. La si può ottenere solo a fronte di una diminuzione del coefficiente di redditività e quindi della rendita.

COSA COMPORTANO I FONDI

Annullamento del salario differito

La riforma del TFR, è indirizzata all'abbattimento di un altro pezzo di stato sociale, è una battaglia sul costo del lavoro e la redistribuzione dei redditi.

La nascita del TFR, quota integrante del nostro salario che veniva accantonata presso l'azienda, aveva la funzione principale di ammortizzatore socio-economico per far fronte a sempre più frequenti periodi di inattività lavorativa dovuti ad espulsioni dal mercato del lavoro. Utilizzavamo una parte del nostro salario per tamponare situazioni di disoccupazione create dal padronato senza che né questo né tantomeno lo stato si "preoccupassero" di una qualsiasi forma di copertura economica. Oggi che il supporto pubblico è sempre più ridotto viene a mancare anche questa parte consistente che ci garantiva la possibilità di arginare momentaneamente una situazione problematica.

Dopo l'attacco al salario diretto (eliminazione della scala mobile, aumenti salariali legati all'inflazione programmata e non reale), c'è anche quello al salario indiretto (servizi sociali) e differito (TFR, pensioni...). Si continuano a realizzare, direttamente o indirettamente, spostamenti redistributivi del reddito dai lavoratori alle imprese con significativi peggioramenti del salario complessivo. Ci vediamo così sottrarre dalle nostre tasche una quota significativa di salario che viene dirottata verso la finanziarizzazione

³ Un altro esempio di redditività dei Fondi pensione lo si può osservare dalle tabelle mostrate dal Sole 24 ore (dossier 05mar) dove risulta palese che solo chi guadagna annualmente redditi superiori a 30.000 euro riesce a percepire una pensione integrativa poco al di sotto della retribuzione, per la stragrande maggioranza dei lavoratori si auspica solo una vita lavorativa ben più alta di quella prospettata fino ad ora per potere raggiungere gli stessi livelli di pensione!! Infine come attesta sempre il sole 24ore: "le convenzioni ai fondi hanno una validità prestabilita e fissano solo provvisoriamente i coefficienti del montante in rendita, che cambieranno in ragione dell'allungamento delle aspettative di vita della popolazione!!" Infine i "vecchi fondi" non potranno più gestire direttamente i contributi degli iscritti, ma dovranno farlo obbligatoriamente selezionando dei gestori finanziari professionali (banche, assicurazioni, ...) (Isole24ore 5marzo).

delle imprese!! Inoltre con l'ultima finanziaria, mentre alle imprese vengono concessi nuovi sgravi fiscali i contributi a carico dei lavoratori vengono elevati del 0,30%.

Passaggio da garanzia a assicurazione

Si elimina un principio universale dove la garanzia della pensione era concessa a tutti legandola essenzialmente al vincolo dell'età. Oggi diventa un'assicurazione, un prodotto da acquistare individualmente, ognuno secondo le sue possibilità. Una continua vessazione nei confronti di chi lavora e che dovrà piegarsi maggiormente alle ricattabilità padronali pur di riuscire a mantenere i bisogni primari. Al mutuo o affitto oneroso della casa, ai servizi sociali quasi del tutto privatizzati (scuola, sanità, trasporti, ecc.) che ricadono in termini di costi pesando sulle classi meno agiate, si aggiunge anche la necessità di salvaguardare un reddito in un'età non più lavorativa.

Una garanzia che precedentemente era a carico dello stato e che oggi viene accollata al singolo lavoratore che deve farsi carico di investire e controllare continuamente una quota del suo salario.

A questo punto possiamo affermare che lo stato come già in altri settori di utilità sociale si è sgravato di un ulteriore onere.

Rottura vincolo solidaristico e intergenerazionale

L'enorme schiera dei lavoratori atipici, parasubordinati sono fortemente scoperti con l'attuale sistema di previdenza pubblica obbligatoria, ma sicuramente la soluzione non può essere quella di creare un sistema privato basato sul motto: *ognuno pensi per sé*. Si realizzerebbe così questa assurda relazione: per sperare di avere una pensione di vecchiaia più alta bisognerà ridurre i già precari redditi durante la vita lavorativa per sottoscrivere un Fondo pensione. E con la privatizzazione della previdenza, una previdenza del mercato e del profitto, si rompe definitivamente il vincolo solidaristico intergenerazionale, che garantiva una pensione equa per tutti attraverso la sicurezza di una continuità lavorativa, con una minima salvaguardia del salario, dei diritti e dei contributi. Si distruggono del tutto le pro-

spettive di una vita lavorativa di qualità e una tranquilla anzianità per il singolo lavoratore sganciata da logiche di profitto.

Siamo continuamente bombardati da messaggi catastrofici, di vero e proprio allarmismo sociale, che sostengono che il futuro del Paese e le possibilità lavorative delle giovani generazioni dipendano da una riforma in chiave ancora più restrittiva del sistema di previdenza pubblica. Non è vero! La quota previdenziale dell'INPS è tuttora in attivo. Tutta questa manovra è orientata allo *smantellamento dello Stato sociale, la trasformazione dello stato sociale in uno stato di profitto*, che contrappone i giovani agli anziani, i lavoratori ai pensionati, in conflitti orizzontali tesi a favorire i Fondi pensione, quindi le grandi imprese, le multinazionali, le banche, le assicurazioni.

Se il problema è non avere entrate sufficienti per garantire a tutti la pensione, perché non regolarizzare i rapporti di lavoro precari rispondendo quindi anche a un bisogno di continuità lavorativa e contributiva? Nella logica di questa scelta appare evidente la non volontà di rivedere, in termini di stabilità lavorativa e tutele, tutta la normativa che destruttura il mercato del lavoro (pacchetto Treu, Legge Biagi,...), la volontà istituzionale di confermare e formalizzare che tali rapporti precari di lavoro siano necessari per il sistema economico attuale.

Inoltre il calcolo pensionistico in base al sistema contributivo pone il lavoratore precario nell'impossibilità materiale, per discontinuità lavorativa, per mancanza di meccanismi di rivalutazione del salario (anzianità, livello,...), per minimi salariali e di conseguenza minime percentuali di TFR, di accantonare nel corso della sua vita lavorativa un'adeguata contribuzione per la propria pensione. Questi lavoratori così non potranno avere un assegno adeguato ad integrare, ad un livello dignitoso, la propria pensione pubblica. La soluzione prospettata con i fondi pensione risulta ancora più velleitaria, se si pensa anche ai periodi di disoccupazione dove la contribuzione del lavoratore si ferma in attesa di nuova occupazione. Lo scopo è quello di indurre culturalmente i giovani a non percepire il posto di lavoro come garantito. Viene affermato dalla stessa

Covip che la vita lavorativa senza nessuna possibile soluzione è precaria, quindi nel futuro il giovane lavoratore non potrà contare più su una pensione garantita ma dovrà contribuire individualmente con il suo misero salario a destinare una parte alla pensione integrativa in modo da potersi garantire un altrettanto misero e probabilmente insufficiente reddito in vecchiaia.

Per finire possiamo constatare che nei prossimi anni, si allargheranno sempre più le maglie della precarizzazione dei rapporti di lavoro e sul fronte delle pensioni una differenziazione verso il basso con la netta riduzione della pensione pubblica, tutto sotto il naso dei lavoratori che saranno occupati a verificare sul mercato finanziario l'andamento delle azioni della compagnia di assicurazione che gestisce i fondi della propria pensione integrativa.

Ultima ma non meno importante è la realtà dei lavoratori immigrati, la cui retribuzione media percepita è all'incirca il 40% in meno rispetto alle retribuzioni medie degli italiani; vengono pagati di meno (oltre ad assenza di garanzie e tutele). Di conseguenza vengono versati meno contributi (per la maggior parte a carico del lavoratore) per una minima pensione, con il rischio di non riuscire a percepire l'intero cumulo trovandosi spesso nella condizione di dover prestare la propria forza lavoro in nazioni differenti.

“Per gli immigrati che andranno in pensione si prospetta un futuro non facile. Il problema riguarda soprattutto il livello delle pensioni che saranno loro corrisposte che stimiamo di importo minimo” ha dichiarato il direttore della Caritas, mons. Di Tora. “Con gli attuali criteri di calcolo, una carriera assicurativa di 40 anni consente di ricevere una pensione che ammonta al massimo al 60% dell'ultimo stipendio. Per gli immigrati però, almeno per quelli di prima generazione, la carriera contributiva è irregolare nella durata e con retribuzioni fino al 30% inferiori alla media. Tutto ciò compromette seriamente il futuro di migliaia di cittadini che sono stati di fondamentale importanza per l'economia del Paese”.

La legge rende possibile la partecipazione del lavoratore alla pensione complementare solo nel caso che destini l'intera indennità di liquidazione al fondo, che obbligatoriamente la dovrà investire nei mercati finanziari internazionali. Nel caso che il lavoratore decida di tenersi l'indennità di liquidazione, oltre ad essere escluso dal fondo pensionistico, perde i contributi del datore di lavoro per la pensione complementare.

Con questa legge il fondo pensione sarà alimentato, quasi esclusivamente dal salario mensile e differito dei singoli lavoratori. Il versamento dei datori di lavoro riguarda una percentuale minima rispetto alle somme che sono versate mensilmente dai lavoratori. Nella maggior parte dei casi il lavoratore versa circa il 90% dei contributi, contro il 10% circa dei datori di lavoro.

Oggi chi difende gli interessi reali di chi lavora?

Con questi accordi la natura stessa dei sindacati confederali sancisce ulteriormente la sua trasformazione: dal suo ruolo storico di rappresentante diretto e in difesa dei lavoratori a soggetto istituzionale compatibile agli interessi del capitale oltre ad assumere un ruolo attivo nella gestione della manodopera attraverso le agenzie interinali o/e economico con la cogestione dei fondi pensione. I fondi negoziali vengono istituiti dai sindacati, dagli stessi vengono selezionati i soggetti che andranno a gestirli (banche, assicurazioni...) istituiscono assemblee nei luoghi di lavoro o pubblicizzano la sottoscrizione ai propri fondi (come qualsiasi agente assicurativo) e non ultimo siedono nei consigli di amministrazione dei fondi stessi. Questi soggetti si troveranno a gestire risorse ingenti (19 miliardi di euro ogni anno) pari a 37 mila miliardi di vecchie lire. Dovranno decidere, insieme alle aziende, dove investire, quali aziende privilegiare e con quali finalità. Ci troviamo di fronte quindi ad un cambiamento radicale della natura dei sindacati confederali. Mutamento già manifestato in questi anni, attraverso una politica di concertazione e di accettazione degli interessi e delle logiche d'impresa, ma che avrà un'accelerazione determinata dagli affari comuni che inevitabilmente si creeranno

con il padronato. Gli interessi dei lavoratori saranno messi in secondo piano rispetto all'interesse di far quadrare i bilanci dei fondi pensione. Una domanda sorge lecita: quale onesta motivazione può avere e quali interessi può rappresentare chi siede nei consigli di amministrazione con le controparti? Con i fondi pensione si determineranno scelte politiche ed economiche molto spesso contro gli stessi lavoratori.

Questo passaggio forzato, di cui il sindacato si fa promotore per interessi economici e politici, è un processo che mira a cambiare, di fatto, la natura stessa del rapporto tra lavoratore ed impresa anche da un punto di vista ideologico, contrapponendo i "singoli" interessi economici agli interessi collettivi della classe. Le ragioni d'impresa e la salute delle stesse, saranno il volano per decisioni e scelte che condizioneranno o si contrapporranno alle condizioni di lavoro di altri lavoratori, in altre imprese, in altri paesi.

È questa coscienza e consapevolezza che le strutture sindacali attraverso questa ulteriore trasformazione strutturale e ideale cercano di occultare ai lavoratori, nascondendosi, nel migliore dei casi, dietro velleità di debolezza del momento storico e di realismo, o, nel peggiore dei casi, di fronte ad una risposta critica e di resistenza da parte dei lavoratori, come l'unica possibilità che (individualmente!) viene offerta. Di fatto, quello che leggiamo è l'impossibilità, sempre maggiore, da parte sindacale ed istituzionale in generale, di svolgere un ruolo di mediatore e gestore dei conflitti e degli interessi di classe. Non ci sono più le condizioni storiche ed economiche oggettive e soggettive, che hanno permesso per decenni al sindacato di assumere un ruolo di cerniera tra gli interessi del capitale e quelli della classe, e questa svolta ne è la naturale conseguenza, con la quale, come lavoratori dovremmo fare i conti.

In questo quadro in cui il rappresentante dei lavoratori si spoglia completamente della sua funzione può essere lo Stato a sostituirlo come "garante" degli interessi dei lavoratori? In linea con una situazione economica in cui i rapporti di forza a livello internazionale si sono modificati ai danni del proletariato, anche il ruolo dello Stato, come riba-

dito in precedenza, ha consolidato un processo di smantellamento delle sue funzioni sociali. Lo Stato oggi si manifesta come gestore delle liberalizzazioni e privatizzazioni (energia, acqua, trasporti, sanità, istruzione, ecc.), a sostegno delle indicazioni dettate dalle associazioni padronali e delle politiche delle strutture sovranazionali come il Fondo Monetario, in difesa degli interessi della borghesia attraverso un'azione repressiva e di controllo sia delle mobilitazioni dei lavoratori che delle lotte sociali e ambientali (contro l'alta velocità, le basi militari, ecc.), nel promuovere politiche funzionali alla partecipazione a tutte le guerre imperialiste degli ultimi anni.

Ovviamente senza dimenticare cosa hanno prodotto e continuano a produrre sia i governi di destra che di centro-sinistra in materia di mercato del lavoro e attacco al sistema pensionistico.

DOVE VANNO I SOLDI (INPS E NON)? CHI GESTISCE LA SPESA DELLA CRISI SULLE SPALLE DEI LAVORATORI?

Nell'ultima finanziaria troviamo che le spese sociali vengono tagliate per far posto alle grandi opere e ai finanziamenti per le guerre in corso, guerre che servono solo ai padroni per accaparrarsi risorse, vendere armi e sfruttare territori e popolazioni attraverso le ricostruzioni e l'insediamento di imprese occidentali. Ma i "buchi" dello stato sono delle voragini e sembra che tagliare le spese sociali non basti più, infatti sempre nella finanziaria viene evidenziato che una parte consistente della quota di TFR del fondo INPS verrà devoluta a:

FONDO COMPETITIVITÀ, FONDO FINANZA DI IMPRESA, FONDO SALVATAGGIO E RISTRUTTURAZIONE IMPRESE IN DIFFICOLTÀ, IMPRESE PUBBLICHE, AUTOTRASPORTO, ALTA VELOCITÀ/ALTA CAPACITÀ, CONTRATTO DI SERVIZIO FERROVIE SPA, RIFINANZIAMENTO RETE TRADIZIONALE F.S., ANAS NUOVI INVESTIMENTI, FONDO PER LE SPESE DI FUNZIONAMENTO DELLA DIFESA, RIFINANZIAMENTI SPESE DI INVESTIMENTO.

Nuovamente vengono utilizzati i nostri soldi

per finanziare infrastrutture che serviranno principalmente alle imprese come la TAV per il trasporto veloce delle merci e degli uomini d'affari; aiutare i "poveri" imprenditori che dopo avere fatto profitti sulla nostra pelle hanno bisogno di aiuti per ristrutturare le loro imprese o essere più competitivi, ma soprattutto ingenti quantità di denaro (sempre il nostro) per operazioni di guerra (Afghanistan, Libano...). Il TFR che non andrà nei Fondi Pensione verrà utilizzato per scopi estranei e, spesso, opposti ai nostri interessi. Abbiamo dimostrato con le mobilitazioni contro la TAV, la base americana a Vicenza, le mobilitazioni se pure frammentate contro il precariato, i licenziamenti e in generale le condizioni di lavoro, che i nostri interessi sono altri: posti di lavoro, salari adeguati al costo della vita, continuità lavorativa, servizi sociali... Nel rifinanziamento delle missioni all'estero sono stati stanziati ben 3.498.000 euro per stipulare un contratto con un'agenzia di sicurezza presente in Iraq: l'Aegis. Un esercito privato - mercenario è il termine giuridico corretto - con sede a Londra e attività in sei paesi: Stati Uniti, Bahrein, Kenya, Nepal, Afghanistan e Iraq. Il fondatore dell'agenzia, Tim Spicer, ha una carriera di capo di tagliagole per violazione sistematica dei diritti umani in Nuova Guinea e Irlanda del Nord. Solo questo piccolo dato dovrebbe farci provare indignazione di fronte alle tanto elogiate "missioni di pace". C'è una voragine tra governo, padronato e noi lavoratori. Oltre a salvaguardare il nostro TFR dalle speculazioni dei fondi, dobbiamo anche mobilitarci perché non venga destinato a tali squallide manovre.

E I FONDI? COME VENGONO GESTITI? ALCUNI ESEMPLI...

La società Axa Investment Managers è uno dei gestori del fondo Cometa.

Un socio di Cometa chiedeva spiegazioni sul finanziamento di AXA e ING (conto arancio) di 37 milioni di dollari a due società, la Teledyne Technologies e la Shaw Group, che supportano la produzione per l'esercito americano delle armi al fosforo. La risposta del vice presidente di Cometa, Maurizio

Benetti è sintomatica in quanto afferma che Axa pur adottando un codice etico in relazione agli interessi primari dei clienti ed aderendo alla convenzione di Ottawa *che proibisce la produzione e la vendita di mine anti-uomo i criteri etici non sono stati alla base della scelta dei gestori finanziari.*

Il fondo previdenza integrativa del Teatro Carlo Felice di Genova gestito tra Ente autonomo Teatro comunale dell'Opera di Genova e sindacati è andato in liquidazione nel maggio 2004 con un deficit di quasi 9 milioni di euro. Oltre 300 pensionati e lavoratori attivi del Teatro non sanno se riusciranno a recuperare quanto versato nel Fondo. In mano a questi lavoratori e ai pensionati sono rimaste solo le carte bollate e la moneta fallimentare.

Il fondo pensione della Cassa Ibi (in Cariplo dal '91) ha avuto un crack da 40 milioni di euro. Il fallimento è avvenuto nonostante prima Ibi, poi Cariplo, poi Intesa e infine Intesa-Sanpaolo dessero una contribuzione record del 14% della busta paga ad ogni lavoratore iscritto al fondo! Dovrebbe far riflettere il fatto che hanno avuto problemi con i rispettivi fondi pensione interni Comit, BNL e Intesa-Sanpaolo, dato che le banche monopolizzano la gestione di gran parte dei fondi pensione.

Il fondo pensione BNL, sembra che navighi in cattive acque.

Un comunicato del FALCRI, associazione sindacale bancaria, precisa al riguardo: "Tra i lavoratori/soci comincia a serpeggiare il dubbio che vi siano problemi legati alla liquidità del Fondo Pensioni. Improvvisamente nel 2005, senza una motivazione plausibile e comunque dichiarata, prima si è verificato un blocco di alcuni mesi delle erogazioni richieste e poi, recentemente, una ripresa di queste con il contagocce e con pesanti restrizioni, come ad esempio un anticipo del solo 10% della cifra per ristrutturazioni e poi anche per i motivi di salute, rinviando l'erogazione totale a presentazione fattura finale. Il vero problema potrebbe essere quello di una possibile carenza di liquidità del Fondo Pensioni Bnl che verreb-

be “nascosta”, ipotesi che non può non creare preoccupazione tra i lavoratori/soci”.

Fondi esteri.

United Airlines ha lasciato un “buco” di miliardi di dollari con migliaia di dipendenti truffati e risarciti solo al 50% dallo Stato, cioè dalla collettività; il fallimento di Enron, Bethlehem Steel, Us Airways, Alaska Carpenter Fund (i lavoratori avevano investito nella azioni Parmalat).

NON DECISIONALITÀ...

La formuletta del silenzio – assenso è stata presentata ai lavoratori come una possibilità di scelta. Si tratta invece di un aggirio in quanto di fatto i lavoratori sono gli unici che non hanno partecipato al confezionamento di tali misure. Costretti solo a scegliere su modelli imposti da governo padronato e sindacato. Ma non solo! Tutte le parti sgomitano nel consigliarci il miglior investimento ma nessuno ha avuto la “delicatezza” di chiedere a noi lavoratori, che tipo di utilizzo vorremmo fare dei nostri soldi.

...MA PARTECIPAZIONE E COMPLICITÀ ALLE SCELTE PADRONALI

La concertazione nazionale che ha avuto il suo punto di svolta con l'accordo 23 luglio 1993 chiamato “politica dei redditi” oltre a mettere fine ad un modello contrattuale rivendicativo già eroso negli anni '80 dove il sindacato ha in tutti modi arginato e contenuto le lotte, istituisce una procedura aziendale per subordinare le condizioni dei lavoratori agli interessi di impresa attraverso obiettivi condivisi di riduzione dei costi, recupero di efficienza, obiettivi di produttività e remunerabilità d'impresa, riconoscimento di risultato economico al raggiungimento degli obiettivi.

Il trasferimento del TFR ai fondi pensione è un tassello in più che va in tale direzione, il lavoratore oggi è chiamato a rischiare una parte del suo salario negli investimenti padronali e quindi a partecipare anche alle sue scelte. Oltre a vedersi da quasi un decennio salari diminuiti, orari allungati, precarizzazione del rapporto di lavoro, continua ricattabilità, perdita di diritti conquistati,

oggi viene obbligato a sostenere il capitale finanziario.

Concorrenzialità tra lavoratori all'interno di logiche di mercato nazionale e internazionale. Come ti porresti scoprendo di aver investito il tuo TFR in una società X dove dei lavoratori stanno scioperando per le loro condizioni di sfruttamento simili alle tue?

Si instaura così un meccanismo che porta i lavoratori a rendersi culturalmente e ideologicamente corresponsabili e compartecipi degli interessi padronali. Questo processo che tende a mischiare gli interessi dei lavoratori con quelli padronali comincia già con i contratti stipulati negli anni '90 che legano i salari all'andamento aziendale. Protagonisti e cogestori di questo percorso riformista sono in primo luogo i sindacati confederali, il sindacato passa così da rivendicativo a partecipativo ed ora a gestionale con un ruolo attivo nella gestione del capitale creando un conflitto di interessi che avvicina le necessità delle strutture sindacali a quelle degli imprenditori allontanandosi di fatto dal farsi interprete dei bisogni dei lavoratori. Diviene freno permanente allo sviluppo di forme di conflitto e insubordinazione, imponendo l'accettazione, come è avvenuto in questi anni, di accordi e contratti sempre al ribasso e peggiorativi.

Conclusioni

Il fondo pensione collega la pensione (integrativa) all'andamento delle borse. La sua entità sarà determinata dall'andamento dei mercati finanziari e c'è il rischio di perdere parte o tutto il TFR versato in caso di rendimento negativo o di crisi borsistica. Se il fondo pensioni chiude o è in difficoltà non ci sono garanzie reali di recuperare in tutto o in parte il TFR versato.

Il male minore è destinare il TFR all'INPS esercitando la scelta di lasciarlo in azienda (se ha almeno 50 dipendenti l'azienda è tenuta a trasferire il TFR all'INPS). Ma a tale proposito è doveroso rivendicare un controllo, dato che - come abbiamo già ribadito - al momento l'accantonamento al fondo INPS è destinato a finanziare guerre, basi NATO e alta velocità.

Inoltre individuare un'unica controparte, in questo caso l'INPS, significa non frammentare la forza contrattuale dei lavoratori la cui unità permetterebbe un maggior peso nel controllo e nella gestione dei nostri soldi.

Con questo materiale vogliamo dare un nostro contributo alla campagna di informazione promossa da diverse realtà politiche e sindacali per fare chiarezza sulla truffa che sottostà al trasferimento del TFR ai fondi pensione.

Organizziamoci per rivendicare salari e pensioni sganciati dalla produttività e adeguati al costo della vita su principi collettivi egualitari.

Rifiutare ed ostacolare il piano in atto per espropriarci del TFR e per sfruttare ed allungare ulteriormente la nostra vita lavorativa in funzione del profitto e degli interessi dei padroni, è un passo anche verso una riflessione e una critica alle manovre che danno forma e contenuto alle proposte di rinnovo contrattuale di molte categorie di lavoratori di cui alcuni principi guida generali si possono così sintetizzare:

- salario sganciato dalle dinamiche inflazionistiche reali e sempre più subordinato alle dinamiche d'impresa e alla produttività (il costo del lavoro in Italia è tra i più bassi d'Europa);

- uso del tempo lavorativo sempre meno rispondente ai bisogni, alle necessità e agli interessi sociali ed affettivi dei lavoratori (flessibilità oraria slegata ulteriormente da qualsiasi vincolo e diritto per i lavoratori: orari spezzati, turni, straordinari, orari plurisettimanali,...);

- mobilità territoriale e geografica; aumento della produttività (ritmi di lavoro), di cui i 4 morti al giorno sul lavoro sono una diretta conseguenza;

- aumento delle forme di controllo sul lavoro e di figure gerarchiche nell'organizzazione del lavoro;

- utilizzo di forme contrattuali precarie in percentuali sempre più massicce (per mansioni, spesso, a complemento di esigenze organiche effettive, reali); restrizione degli spazi decisionali e di democrazia diretta esercitata dai lavoratori.

Salario, flessibilità, precarietà, sicurezza sono alcuni degli elementi generali che attraversano tutto il mondo del lavoro e potrebbero prefigurarsi come terreno unificante di discussione per individuare iniziative comuni tra i lavoratori, al di là della categoria di appartenenza, e rafforzare quelle esperienze di lotta esistenti per riconquistare un protagonismo e una reale partecipazione da troppi anni delegata a partiti, istituzioni sindacali e non e a logiche ed interessi in antitesi con la nostra vita e condizione sociale.

Insieme diventa necessario riprendere questa discussione per sperimentare una pratica attiva che sappia opporsi alla riforma del sistema pensionistico ormai in atto, sviluppare un'azione politica che abbia la capacità di collegarsi alla più generale lotta contro le attuali condizioni di lavoro in un'ottica ricompositiva e unitaria che ponga al centro i bisogni dei lavoratori.

Panetteria Occupata
via Conte Rosso 20
20134 Milano
rossoconte@hotmail.com