

IL TFR DOVE LO METTO?

La riduzione della prestazione della "pensione pubblica" che avverrà fra qualche anno in modo "virulento", non è la conseguenza di una calamità naturale ma è stato il prodotto di scelte politiche e sindacali condivise. Perché tutto ciò? Dagli anni '90 in poi la maggior parte dei mezzi di informazione, la cui proprietà è costituita da banche, grandi e medie imprese, ha "bombardato" l'opinione pubblica italiana sulla necessità di porre rimedio al "deficit INPS" che lo Stato Italiano anno per anno doveva colmare con finanziamenti pubblici. Pur essendoci una legge che imponeva all'INPS di separare le "prestazioni previdenziali" (pensioni) dalle "prestazioni assistenziali" (pensioni sociali, assegni familiari, cassa integrazione, mobilità ecc.) che sono a carico della fiscalità generale, la suddetta legge non è stata per anni mai applicata. La riforma (?) Dini del 1995 ha posto le basi per una pensione "miserevole". Il lavoratore che ha iniziato la sua "prestazione d'opera" nel 1996, dopo 40 anni di lavoro nel 2036 avrà una "pensione pubblica" che difficilmente supererà il 50% dell'ultima retribuzione. Chi ha la sfortuna di non riuscire a lavorare ininterrottamente per 40 anni avrà una pensione da fame. Con la "precarietà del rapporto di lavoro" attuale ciò sarà una realtà. Bisogna dire che chi ha deciso ciò (una vasta maggioranza del Parlamento Italiano e con l'avallo di CGIL CISL e UIL), nel 2036 non farà più parte della "Classe Dirigente" di questo paese. La legge Dini, però, prevede una Pensione Integrativa. Integrativa a cosa? Per me il termine integrativo significa sommare qualcosa, un di più a quello che io ho già. Sarebbe corretto, visto gli effetti della legge Dini, chiamarla "Pensione Compensativa". Per avere questa "pensione compensativa" il lavoratore deve destinare al Fondo Pensione il TFR, cioè il suo "salario differito". Oggi però nessuno può affermare con certezza che, destinando il TFR nel Fondo Pensione, di quanto sarà la prestazione compensativa. I Fondi Pensione attuali sono a contribuzione definita, ma non a prestazione definita. Si sa quanto si mette ma non si sa quanto si prende. Ammesso che, destinando il TFR per 40 nei Fondi Pensione, si riuscisse ad avere una pensione che compensi la percentuale di perdita della "pensione pubblica", sarebbe giusto tutto ciò? Il lavoratore che può beneficiare del sistema retributivo avrà una pensione decente più il TFR. Chi ha iniziato a lavorare dal 1996, quando andrà in pensione, avrà sicuramente un "reddito disponibile" inferiore, indipendentemente se destina o meno il TFR nel Fondo Pensione. Il lavoratore che andrà in pensione con il "sistema misto" retributivo-contributivo (meno di 18 anni di contributi versati entro il 1995) è penalizzato anche lui dalla Dini. Che fare dunque? Innanzitutto il "Sindacato" deve informare i lavoratori il più correttamente possibile, tenendo presente le attuali "leggi previdenziali". Non si può fare altrimenti. Personalmente penso che il meccanismo del silenzio/assenso debba essere abolito. Prima di questa riforma il lavoratore manteneva il

TFR in azienda. Non capisco perché debba reiterare questa volontà. Non capisco perché, se non dice niente, il suo TFR debba andare nel fondo pensione. La democrazia è una cosa seria. Il TFR è dei Lavoratori. E' un bene "indisponibile" alle parti. Si tolga il meccanismo del silenzio/assenso. Si lasci il lavoratore di fare una scelta precisa e consapevole. Destinare o meno il proprio TFR nel Fondo Pensione.

Tutti i lavoratori vorrebbero che il TFR fosse più "rivalutato" rispetto alla legge attuale. Se si garantisse un tasso di interesse superiore a quello del TFR attuale, anno per anno, potremmo parlarne. Si può garantire ciò? No, perché come si è detto i Fondi Pensione non sono a prestazione definita. Chi "garantisce" chi? Questo è il problema. Dopo 40 di lavoro si deve avere una pensione decente, senza toccare il TFR... punto. L'evasione contributiva, la separazione tra previdenza e assistenza, la riduzione dei "costi della politica" (tutti abbiamo visto Report?), potrebbero essere le "risorse" per garantire dopo 40 anni di lavoro ininterrotto una pensione che sia almeno il 70 % dell'ultimo stipendio. Bisogna ripensare il "modello previdenziale" attuale e come Sindacato lavorare per costringere la "Politica" a discutere seriamente su questa tematica. Il Sindacato deve farlo per il bene dei propri "associati", lavoratori e pensionati. Purtroppo, nel frattempo e con l'attuale legge, ogni lavoratore specialmente se ha iniziato a lavorare da poco, è costretto a fare una scelta forse obbligata. Bisogna ricordare che chi non aderisce al Fondo Pensione non ha diritto al "contributo aziendale" definito contrattualmente. Inoltre dal 2007 il TFR sarà enormemente penalizzato "fiscalmente" rispetto al "maturato" nel Fondo Pensione. Questo l'ha deciso il Legislatore per "indirizzare" i lavoratori verso la "previdenza complementare" (io la chiamo compensativa). Concludendo affermo che bisogna "ridiscutere" la legge Dini e i suoi effetti intrisi di ingiustizia. Abbiamo qualche anno di tempo per capire che la "soluzione Dini" non va bene e la "Politica" deve metterci le mani. Prima del 1993 si potevano istituire "contrattualmente" forme di "pensione complementare" con l'apporto del "contributo paritetico" del lavoratore e dell'impresa. Il TFR non era obbligatorio metterlo nel Fondo Pensione. Le leggi di allora garantivano il "sistema Retributivo" a tutti i lavoratori. Ho la netta sensazione che, dopo la fine del conflitto "Capitale-Lavoro è rimasta solo l'egemonia del Capitale sul Lavoro. La Storia insegna. La "condizione materiale" di ognuno può migliorare attraverso forme di lotta individuali e collettive, costituzionalmente garantite. La "Classe Dirigente" di questo paese è chiamata al rispetto e alla tutela della "condizione materiale" dei propri cittadini.la Storia siamo noi.....

Peppone