

Immigrati e discriminazioni nei servizi bancari Una ricognizione di Lunaria, Banca etica e università

«Sei un immigrato o immigrata e hai trovato difficoltà ad aprire un conto corrente in banca? Hai chiesto il Bancomat e non sei riuscito ad ottenerlo? Per inviare un contributo alla tua famiglia devi pagare commissioni alte? Sono alcune delle domande che Lunaria, associazione di volontariato, rivolge agli stranieri in Italia per un monitoraggio delle forme di discriminazione nel settore bancario. Per denunciare episodi si può telefonare allo 06.8841880 o scrivere via mail a lunaria@lunaria.org. Alla fine sarà stampata una guida su modalità di accesso ai servizi, garanzie e documenti richiesti, possibilità di ottenere crediti. Partecipano al progetto anche Banca Etica, Ges, Cemp, Progetto Diritti, Università di Helsinki, Università di Liverpool, Enrico Pugliese.



Le Poste tedesche tagliano 4 mila posti di lavoro in vista della liberalizzazione dei corrieri del 2002

Anche i tedeschi hanno il problema degli esuberanti nei servizi che vanno verso la privatizzazione e la spietata concorrenza a livello europeo. Ed ieri, domenica, la notizia che le Poste tedesche hanno intenzione di sopprimere 4.100 posti di lavoro nel 2000 per mettere sul mercato un'azienda più snella in vista della liberalizzazione dei corrieri prevista nel 2002. E all'orizzonte c'è anche l'ingresso della Deutsche Post nel listino di Borsa, previsto nell'autunno del 2000. Il piano dei tagli non comporterà però licenziamenti. La Deutsche Post ha 240 mila impiegati e il taglio rappresenta quindi l'1,7% della forza lavoro. Una recente legge impone alla società di conservare almeno 12 mila uffici fino al 2005.

LAVORO

€ conomia

RISPARMIO

Liquidazioni, oggi il vertice a Palazzo Chigi

All'esame dei sindacati il riordino fiscale dei fondi e la bozza di legge sul Tfr

ROMA Il clima, è bene dirlo subito, non è dei migliori. Oggi pomeriggio, a Palazzo Chigi, Massimo D'Alema e i ministri economici attendono i leader di Cgil, Cisl e Uil per un vertice che potrebbe essere decisivo sulla contestata e tribolata riforma della previdenza complementare. Riforma, come noto, costituita da due provvedimenti separati e distinti: la bozza di disegno di legge predisposta dal gruppo di lavoro coordinato da Nicola Rossi (autorevole e ascoltato consigliere economico del premier) sull'utilizzo dei futuri accantonamenti delle liquidazioni per i fondi pensione, e lo schema di delega predisposta dal ministro delle Finanze Vincenzo Visco sul riordino del trattamento fiscale dei fondi pensione e delle polizze previdenziali.

Il governo chiede a Cofferati, D'Antoni e Larizza un via libera al pacchetto - si tratta di materia che riguarda direttamente i lavoratori dipendenti, e dunque, se non altro per ragioni politiche, è necessario un consenso dei sindacati confederali - per poterlo licenziare entro la fine dell'anno. Ma se sulla bozza Rossi non sembrano emergere particolari problemi. Ed è semmai la perdurante ostilità di Confindustria all'ipotesi di introdurre una destinazione obbligatoria dei flussi annui di liquidazione verso i fondi pensione a creare difficoltà, si annuncia difficilissimo il confronto sullo schema di delega legislativa predisposta dalle Finanze. Si attende una posizione assai rigida della Cgil di Sergio Cofferati, e anche nel governo alcune voci (a partire da quella del ministro del Lavoro Cesare Salvi) suggeriscono da qualche giorno al responsabile delle Finanze una maggiore cautela. Vedremo oggi che diranno i protagonisti di un confronto che riguarda il futuro pre-



Remo Casilli/Sintesi

videnziale di milioni di cittadini. In sintesi, il disegno di legge governativo «Rossi» prevede lo smobilizzo del Tfr «futuro» in una forma «semi-automatica». In altre parole, gli accantonamenti per le liquidazioni non saranno più lasciati nella disponibilità delle imprese, ma saranno convogliati direttamente nei fondi pensione. Tuttavia, il lavoro-

utilizzare le liquidazioni fuori dai fondi pensione, ma in ogni caso all'interno di un ambito previdenziale. Abbiamo detto delle obiezioni di Confindustria, che già in un'occasione è riuscita a ottenere uno stop per il provvedimento: gli industriali insistono nel chiedere di collegare il dibattito sull'uso previdenziale del Tfr a una più generale riforma della previdenza. Ma la vera materia

IL PUNTO

Braccio di ferro Visco-Cgil sugli sgravi

ROBERTO GIOVANNINI

ROMA Come sempre, dietro i gerghi da «adetti ai lavori» tipici delle materie fiscali si nascondono questioni molto «corporee», che sollevano interessi concreti e tangibili. E non fa eccezione anche la disputa sul trattamento fiscale del risparmio previdenziale, che pure sembra in apparenza una contesa di gusto bizantino. Il nodo è quello degli sgravi fiscali che avvantaggeranno dal 2001 i cittadini che destineranno a strumenti di risparmio per la loro vecchiaia parte del loro reddito, applicando una delega legislativa affidata alle Finanze dal Parlamento nel 1999 (delega che va esercitata entro la metà di gennaio del 2000). Da una parte della barricata, il ministro delle Finanze Vincenzo Visco; dall'altra, la Cgil di Sergio Cofferati, che nonostante alcuni cauti sondaggi da parte del titolare delle Finanze di queste ore, mantiene un atteggiamento di totale rifiuto rispetto alla bozza Visco.

Per il ministro delle Finanze, una norma fiscale non deve favorire uno strumento a vantaggio di un altro: in nome della «neutralità fiscale», dunque, si è deciso di assicurare sia ai fondi pensione (a quelli chiusi, contrattuali, ma anche a quelli aperti) che alle polizze previdenziali lo stesso identico regime fiscale favorevole. Chi vuole, potrà destinare a questo scopo fino al 12% del suo reddito annuo (fino a un massimo di 10 milioni di lire). Questo reddito sarà completamente esente da tasse, il che significa non far pagare una lira di Irpef al contribuente che vorrà pensare alla «seconda pensione» su questo reddito accantonato. Per la Cgil, questo principio di «neutralità fiscale» - fortemente voluto dal mondo del credito e delle assicurazioni, che ha messo in piedi una consistente azione di lobbying - di fatto significa affossare i fondi pensione contrattuali (che sorgono dalla negoziazione sindacale) e favorire i fondi aperti e compagnie assicuratrici, che a questo punto a buon diritto potranno dirottare altrove il risparmio pre-

videnziale che (tra l'altro) nasce dall'azione contrattuale. A sostegno della tesi della Cgil - che sottolinea come le leggi 123/93 e 335/95 (le leggi che regolano le pensioni in Italia) esplicitamente stabiliscono un particolare vantaggio ai fondi pensione collettivi, per tante e solide ragioni - si sono espressi anche molti dei principali esperti di previdenza complementare di area progressista; a sostegno di Visco, invece, si sono schierati coloro che da tempo denunciano come una forma di «collettivismo» ormai obsoleto i privilegi assicurati ai fondi pensione chiusi. Si sa che anche all'interno del governo ci sono opinioni divergenti. Sapremo oggi se in extremis le Finanze accetteranno di introdurre una differenziazione o qualche «corsia preferenziale» per i fondi chiusi. Certo è che se al mosaico della riforma della previdenza complementare costruito dal governo venisse a mancare un consenso generalizzato sulla questione del trattamento fiscale, il percorso della riforma rischierebbe di diventare molto complesso.

del contendere riguarda gli sgravi e agevolazioni fiscali che dovrebbero consentire alle imprese di poter fare a meno (rivolgendosi al sistema bancario) di 25.000 miliardi di accantonamenti annui per le liquidazioni che costituiscono una pratica fonte di autofinanziamento a buon mercato. Obiezioni, dunque, opportunamente sormontabili. Diverso è il discorso che riguarda la delega fiscale. Dei dettagli tecnici e delle complesse implicazioni di questo provvedimento riferiamo accanto: il nodo, comunque, è la decisione del ministro delle Finanze di assicurare una identica detrazione fiscale sia al risparmio che verrà riversato nei fondi pensione che a quello destinato alle polizze previdenziali. Una misura che in casa Cgil viene definita come un sostanziale colpo di piccone al sistema della previdenza complementare collettiva. Per altri aspetti, invece, non si attendono particolari tensioni nel confronto di oggi. Ad esempio, sulla possibilità concessa ai soggetti fiscalmente a carico (per esempio casalinghe e studenti) di utilizzare strumenti di previdenza complementare; sulla possibilità di avvalersi di versamenti (anche salutar) a fondi legati ad abbuoni percepiti in rapporto ad acquisti effettuati tramite moneta elettronica in centri convenzionati; sulla deducibilità integrale del periodo di laurea e ricongiunzione previdenziale.

R. GI.

Pensioni di vecchiaia, da gennaio si cambia Sarà 65 anni per gli uomini, 60 per le donne

Da gennaio dell'anno prossimo, cioè nel 2000, aumenta di un anno l'età prevista per la pensione di vecchiaia: gli uomini vanno a 65 anni e le donne a 60. Per quanto riguarda l'età non ci sono più differenze tra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti. Con quest'ultimo aumento dell'età, siamo quindi arrivati all'ultima delle tappe previste dalla riforma previdenziale del '92, più nota come riforma Amato. Non siamo invece ancora arrivati al traguardo per quanto riguarda l'anzianità contributiva minima richiesta per questo tipo di trattamento. Per tutto il 2000 infatti bastano ancora 19 anni di contributi, dobbiamo aspettare invece il 2001 per arrivare ai 20 anni previsti dalla riforma Amato. L'elevazione dell'età pensionabile non si applica a tutti: sono infatti esclusi gli invalidi con un grado di infermità non inferiore all'80%, i quali continuano ad andare in pensione a 60 anni se uomini e a 55 anni se donne. Per i non vedenti inoltre resta la possibilità di ritirarsi anche con 5 anni di anticipo e quindi a 55 anni per gli uomini e 50 per le donne, a condizione che risultino versati almeno 10 anni di contributi dopo il comprovato stato di cecità.

L'esigenza di una specifica riflessione sul rapporto tra giovani, lavoro e nuovo welfare che ci ha spinto ad organizzare l'iniziativa nazionale del 16 dicembre con il segretario generale della Cgil parte da una impegnativa considerazione: l'attuale sistema di protezione sociale non tutela sufficientemente i più giovani, lo svantaggio nella fase di ricerca ed ingresso nel mondo del lavoro nel mantenimento di standard di vita e lavoro accettabili. Questo perché esso è caratterizzato dalla prevalenza di modelli di protezione sociale articolati ancora in base ai classici settori e comparti merceologici, a fronte di percorsi lavorativi sempre più complessi, discontinui, articolati e intersettoriali. Il welfare attuale si basa sul presupposto che tutti si è lavoratori stabili della grande industria o della pubblica amministrazione, che i consumatori, gli affittuari, gli assicurati siano percettori di redditi erogati con scadenza regolare. Che anche se si entra tardi nel mondo del lavoro, il posto sarà per tutta la vita. Con la trasformazione del lavoro subordinato, con il passaggio ad un'idea di lavoro come percorso, con le attuali tendenze demografiche si rende più palese l'in-

IL CASO

NUOVI LAVORI E WELFARE, UNA SFIDA PER TUTTO IL SINDACATO

BETTY LEONE * e ALESSANDRO GENOVESI **

C'è chi l'ha chiamata la «sindrome Rosetta», prendendo in prestito il nome dal film belga uscito in questi giorni nella sale. Il problema è noto: i giovani in cerca di lavoro sono i nuovi esclusi dal Welfare dei padri, per loro trovare un'occupazione è un po' come andare alla guerra soli contro tutti. Ma come fare una politica d'inclusione per i giovani senza mettere a rischio i diritti reclamati dai padri ad una pensione adeguata? «Giovani e adulti: un nuovo Welfare per tutte le generazioni», è il titolo del convegno organizzato dalla Cgil, dipartimento Diritti di cittadinanza, a Roma con la partecipazione di Sergio Cofferati: giovedì, Aula Magna della Facoltà di Sociologia, via Salaria 113.

sufficienza del nostro sistema di welfare. Nel quadro attuale predomina, legittimata, la logica del far west tra i giovani lavoratori precari e la tentazione di scaricare solo sui giovani, ancor prima del loro ingresso in azienda, le contraddizioni della nuova organizzazione del lavoro. Non possiamo accettare tutto ciò e allora la questione è come far coincidere gli interessi dei lavoratori subordinati, che non spariranno ma diminuiranno, con quelli dei nuovi soggetti del lavoro molti dei quali, in questa fase di transizione, giovani.

Il punto dirimente è quindi:
1 - come far corrispondere ad

un sistema del lavoro e della produzione più mobile e dinamico, un sistema di protezione più adeguato.

2 - come farlo divenire pratica rivendicativa costante di un sindacato che oggi rappresenta solo parte di questi soggetti.

Questo è una «necessità generale»: poiché a una mancanza di diritti universali minimi per tutti corrisponde una mancanza di possibilità rivendicativa; perciò o si ridefinisce un sistema valido universalmente o si viene a saldare un circuito vizioso tra assenza di identità (data dai diritti) dei nuovi soggetti - senso della precarietà

- incapacità rivendicativa.

A partire dalla trasformazione in atto, dai linguaggi e le forme che essa assume la questione è come avviare una pratica contrattuale, non giovanilistica, che possa essere però assunta come asse strategico di rivendicazione dei soggetti più esposti dentro un'ottica di solidarietà tra più, di autonomia delle diverse condizioni. Questo il fine dell'iniziativa del 16. Se partiamo infatti dal presupposto che sono mutate le ragioni del lavoro, che muovono le giovani generazioni, l'unico terreno di tenuta è quello della solidarietà tra generazioni e intra generazionale, allora dobbiamo esplicitare e organizzare sul territorio la nostra rappresentanza politica su questi temi (cominciando dalle nostre esperienze più avanzate), continuare sul terreno dei servizi selettivi, ma soprattutto lavorare per dare rappresentanza sociale alle nostre rivendicazioni: quindi ripensare di fronte alle nuove ra-

gioni del lavoro un'idea di nuovo welfare, perché solo così si fa rappresentanza sociale. Per i più giovani dei nostri concittadini ciò è questione vitale.

Se infatti il lavoro è ancora l'elemento di passaggio dall'età giovanile a quella adulta, è ancora l'elemento liberatorio, la questione vera è come lo rendiamo un diritto esigibile per tutte e tutti. A partire da una premessa generale: una scelta di politica economica chiara che sostiene ogni proposito rivendicativo: l'economia che compete può essere un'economia che abbassa le tutele o può essere un'economia dei diritti che li amplia e li diversifica, che il welfare (locale e nazionale) è esso stesso importante fattore economico, fattore di competizione sulla qualità del nostro sistema produttivo (scelta obbligata dopo la nascita dell'euro e la fine della svalutazione come unico mezzo di competizione), e non semplice fenomeno redistributivo. Insomma ci posso-

no essere due modelli di competizione: noi privilegiamo quell'idea di sviluppo dove conta la qualità e perciò vi è un rapporto di proporzionalità diretta tra competizione e diritti.

Va infatti riconosciuto, tra gli altri il diritto a progettare la propria esistenza. Quindi il terreno della nostra azione è quello di nuovo welfare per tutti, declinando in termini nuovi il diritto alla casa, inteso come diritto alla mobilità e non più solo come diritto alla proprietà, il diritto alla formazione permanente, il reddito minimo come base di partenza per progettarsi, i nuovi strumenti attivi nella ricerca di lavoro, le politiche preventive di salute. Questo obbliga a ripensare la nostra organizzazione, a partire dalle Camere del lavoro e dal loro ruolo di contrattazione sociale. Camere del lavoro che possono essere il cuore di un nuovo processo di identità dei nuovi e vecchi soggetti del lavoro. Perché se non si può più definire

un'identità del lavoratore solo a partire dal rapporto lavoro-azienda (e questo può valere anche per il lavoratore subordinato che vive un processo di polverizzazione della sua impresa) essa potrà definirsi nel rapporto lavoro-diritti-territorio.

Questo comporta rimuovere il nostro modo di contrattare e estendere in tutto il paese nuovi strumenti: il patto sociale territoriale ed il patto formativo territoriale. Alcune nostre realtà portano già avanti buone pratiche; vorremmo farle divenire prassi consolidata. Questo il motivo per cui l'iniziativa del 16 è tutta incentrata sulle diverse esperienze che alcune categorie e camere del lavoro vanno portando avanti. Ora che si avvia la fase conclusiva della riforma del welfare, la questione del rapporto tra generazioni e lavoro va posta, assumendo a partire dall'iniziativa del 16 impegni precisi da parte della Cgil per far discutere di quest'intera organizzazione e proporre ai giovani del nostro paese una piattaforma di intenti con cui andare al confronto con i datori di lavoro ed il governo.

* segretaria nazionale Cgil

** Dip. Diritti di Cittadinanza Cgil nazionale

