

# SEMPRE MENO SOLDI...

- Struttura dello stipendio
  - Politiche retributive
  - Politiche previdenziali
- Forme di salario differito TFS/TFR
- ... l'importante è risparmiare (...  
possibilmente sulla nostra pelle)

- 1) Ufficio responsabile del trattamento economico
- 2) Codice fiscale
- 3) Domicilio fiscale
- 4) Modalità di pagamento
- 5) Descrizione qualifica ed area di appartenenza
- 6) Codice qualifica ed area (K per il comparto scuola)
- 7) Fascia stipendiale per gradoni (7)
- 8) Sede di lavoro, in codice
- 9) Numero di partita stipendiale personale
- 10) Componenti attive e passive dello stipendio
- 11) Data scadenza di prestiti e ritenute o di voci
- 12) Importi, competenze e ritenute. nella colonna delle competenze c'è il totale lordo sul quale si calcolano ritenute assistenziali e previdenziali
- 13) Ammontare mensile stipendio base
- 14) Ex IIS conglobata nello stipendio base
- 15) Retribuzione professionale docenti
- 16) Somme versate ad Enti Creditori (Sindacati, cessione INPDAP, prestiti, ecc.)
- 17) Importi trattenuti dal datore di lavoro
- 18) Ritenuta fiscale lorda
- 19) Detrazioni fiscali a cui abbiamo diritto
- 20) Informazioni di carattere generale. Si indica per esempio se si è in regime di TFS o di TFR
- 21) Stipendio lordo
- 22) Stipendio netto

Codici		Scadenza	Descrizione	I M P O R T I	
				Competenze	Ritenute
KA05	08/2011		STIPENDIO	1.094,66	
677/001	08/2011		RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI	154,82	
750/266			IIS CONGLOBATA KA05	532,01	
806/467	01/2006		CCNL 2004-2005 A.P. (IMPON. FISCALE)	1.525,92	
800/IPP	10/2008		INPDAP PRESTITO EROGATO DOPO IL 1/1/2004		220,72
800/SES			RITENUTA SINDACALE		9,47
<b>Dettaglio ritenute assistenziali e previdenziali</b>					
Descrizione		Imponibile	Aliquota	Ritenuta	
INPDAP		1.781,49	8,750 su 100	155,88	
OP. DI PREV./TFR		1.626,67	2,500 su 80	32,53	
FONDO CREDITO		1.781,49	0,350 su 100	6,23	
E.N.A.M.		1.094,66	0,800 su 100	8,76	
<b>Totale</b>				<b>203,40</b>	
<b>Dettaglio ritenute fiscali</b>					
Descrizione		Imponibile	Aliquota	Ritenuta	
Aliquota massima (1)			23,000	350,96	
Aliquota media (2)		1.525,92	23,000	248,13	
Aliquota progressiva (3)		1.578,09			
<b>Totale (1 + 2 + 3)</b>				<b>599,09</b>	
<b>Dettaglio deduzioni</b>					
Lavoro dipendente		Coniuge		Figli n. 2	
Altri n.		Magg.ne figli min. 3 anni			
<b>Totale</b>				<b>3.307,41</b>	
Deduzioni base		312,13	Deduzioni familiari	187,07	
<b>Totale</b>				<b>1.032,68</b>	
<b>Netto pagato</b>				<b>2.274,73</b>	
Tipo liquidazione: TFS				Cell: WEB:	



# LA POLITICA RETRIBUTIVA

**La politica retributiva si può sintetizzare attraverso 3 parametri:**

- 1) Il livello della retribuzione (il saggio di retribuzione che l'impresa decide di pagare).
- 2) La struttura della retribuzione (ammontare delle retribuzioni in relazione alle posizioni ed inquadramenti lavorativi).
- 3) La dinamica della retribuzione (rappresenta la parte politica della retribuzione, che definisce le variazioni salariali nel tempo).

**I principali obiettivi di un meccanismo di variabilità retributiva interna sono:**

- a) Attuazione e consolidamento della strategia aziendale.
- b) Motivazione dei lavoratori.
- c) Gestione del conflitto.
- d) Controllo del comportamento.

## *Il potere d'acquisto negli anni...*

<b>0 Anni</b>	<b>Coll. Scol.</b>	<b>Ass. Amm.</b>	<b>Doc. El./Inf</b>	<b>Doc. Medie</b>	<b>ITP</b>	<b>Doc. Sup.</b>	<b>DSGA</b>
Stipendio '90 (DPR 399)	10628	11811	13436	14551	14334	14662	13436
Stipendio 2010	14904	16696	19324	20973	19324	20973	22073
Rivalutazione FOI	19736	21934	24950	27022	26618	27228	24950
Variazione	-4832	-5238	-5626	-6049	-7294	-6255	-2877
Perdita %	-32	-31	-29	-29	-38	-30	-13

<b>20 Anni</b>	<b>Coll. Scol.</b>	<b>Ass. Amm.</b>	<b>Doc. El./Inf</b>	<b>Doc. Medie</b>	<b>ITP</b>	<b>Doc. Sup.</b>	<b>DSGA</b>
Stipendio '90 (DPR 399)	12642	14427	16665	18611	17563	19720	16665
Stipendio 2010	18186	20957	25156	27739	26050	29395	29517
Rivalutazione FOI	23477	26791	30947	34561	32615	36621	30947
Variazione	-5291	-5834	-5791	-6822	-6565	-7226	-1430
Perdita %	-29	-28	-23	-25	-25	-25	-5

<b>35 Anni</b>	<b>Coll. Scol.</b>	<b>Ass. Amm.</b>	<b>Doc. El./Inf</b>	<b>Doc. Medie</b>	<b>ITP</b>	<b>Doc. Sup.</b>	<b>DSGA</b>
Stipendio '90 (DPR 399)	13705	15840	19634	21729	20259	22770	19634
Stipendio 2010	19423	22563	28292	31352	29187	32912	34557
Rivalutazione FOI	25451	29416	36461	40351	37622	42284	36461
Variazione	-6028	-6853	-8169	-8999	-8435	-9372	-1904
Perdita %	-31	-30	-29	-29	-29	-28	-6

# ... e l'Europa?

(...questa volta non conta!)

RETRIBUZIONI INSEGNANTI IN ALCUNI PAESI DELL'OCSE									
Paesi	Scuola primaria			Secondaria inferiore			Secondaria superiore		
	Inizio	15 anni	Fine	Inizio	15 anni	Fine	Inizio	15 anni	Fine
Francia	22.688	30.519	45.013	25.101	32.933	47.562	25.569	33.394	48.070
Inghilterra	25.403	39.350	39.350	25.403	39.350	39.350	25.403	39.350	39.350
Italia	22.915	27.726	33.575	24.710	30.220	36.906	24.710	31.073	38.804
Spagna	28.161	33.521	41.860	31.550	36.930	45.957	32.679	38.067	47.323

Fonte: OCSE, Education at Glance

**Come si può vedere i nostri stipendi riescono a riassumere in sé tutti gli aspetti negativi:**

- **Basso livello di entrata**
- **Scarsa progressione**
- **Ritardo nel raggiungimento del massimo retributivo**

## **Analizzando i dati sinora presentati si possono trarre varie indicazioni:**

- **La cosiddetta “politica dei redditi” (la concertazione degli accordi del '92 e '93) ha prodotto un vero e proprio massacro delle retribuzioni**
- **I meccanismi di aumenti basati sulle percentuali non fanno che ampliare le sperequazioni; si conferma la tendenza a “picchiare il cane che affoga”... chi peggio sta, sempre peggio starà...**
- **Tali meccanismi hanno comunque l'unico scopo di risparmiare, nella scuola nessuno ha salari da nababbo, quindi non si capisce perché categorie che hanno lo stesso punto di partenza debbano avere migliaia di euro di differenza a fine carriera...**
- **Si intuisce quale sia il “valore” dato ai vari ordini di scuola: perché una maestra deve guadagnare 5000 euro meno di un altro docente?**

# Principali passi dello scippo delle retribuzioni (ossia... come fanno a fregarci i nostri miseri euro)

- *Gli accordi del '93 eliminano la scala mobile, difesa automatica dall'inflazione*
- *Si passa dagli scatti biennali ai "Gradoni", vuol dire che a 35 anni la carriera è finita*
- *Si porta una quota della retribuzione nel FIS, togliendolo dagli aumenti in busta paga*
- *Si passa dal TFS al TFR, che ha un calcolo molto più svantaggioso*
- *Si blocca la progressione di carriera per due anni (il danno si propagherà)*

# Gli altri due componenti della retribuzione sono: la **pensione** e la “**liquidazione**”

*Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad un vero e proprio massacro che negli ultimi 20 anni ha provocato un notevole impoverimento del lavoro dipendente.*

*Questo si è dato attraverso un percorso in cui ogni passo aggrava quanto predisposto dal precedente, mediante variazioni dei parametri in corso d'opera ed imposizioni normative.*

*Ne vedremo solo i principali...*

# la riforma Dini del 1995 è quella che ha tagliato la pensione pubblica imponendo il progressivo passaggio dal metodo **“retributivo”** di calcolo della pensione

la pensione viene calcolata in base agli anni di vita lavorativa e alla retribuzione percepita dal lavoratore. per ogni anno di lavoro, e quindi di versamento dei contributi, viene aggiunta una percentuale per il calcolo della pensione. in particolare per ogni anno di contributi si aggiunge un 2% al valore finale della pensione. con un massimo di 40 anni di contributi si giunge ad una pensione corrispondente all'80% della retribuzione. questa retribuzione è calcolata sulla media degli stipendi degli ultimi 5 (dipendenti pubblici) o 10 anni (dipendenti privati).



la riforma Dini del 1995 è quella che ha tagliato la pensione pubblica imponendo il progressivo passaggio dal metodo **“retributivo”** di calcolo della pensione al metodo di calcolo **“contributivo”**.

la pensione viene calcolata sommando i contributi versati nel corso della vita lavorativa, capitalizzati secondo un dato tasso di interesse, e si divide la somma ottenuta per il numero di anni di vita attesi sulla base della speranza di vita media, al momento di andare in pensione.

con questo metodo se la speranza di vita media della popolazione aumenta, diminuisce l'importo della pensione. il tasso di interesse utilizzato per rivalutare di anno in anno i contributi è pari alla media dei tassi di crescita del PIL degli ultimi cinque anni.

la pensione diminuisce se una persona decide di andare in pensione anticipatamente sia perché somma meno anni di contributi e sia perché ha anche una speranza di vita maggiore, andando in pensione in più giovane età.



# ovvero la riforma Dini, senza modificare le forme di finanziamento della previdenza pubblica che resta a **ripartizione**

in ogni istante si utilizzano i contributi versati dai lavoratori per pagare le pensioni. vi è quindi un trasferimento di ricchezza da una generazione, quella dei lavoratori attivi, ad un'altra, quella dei pensionati. non vi è accumulo di risparmio, per cui non ci sono i rischi legati all'investimento dei capitali e i costi di gestione sono molto contenuti. la ripartizione permette di indicizzare le pensioni ai salari in modo che i pensionati non si trovino con il rischio di vedere la pensione perdere il proprio potere di acquisto. in realtà la Amato del '92 ha tolto l'indicizzazione delle pensioni all'andamento dei salari, mentre è rimasta unicamente l'indicizzazione ai prezzi.



ovvero la riforma Dini, senza modificare le forme di finanziamento della previdenza pubblica che resta a **ripartizione**

ha imposto che a **parità di anni contributivi lavorati e di contributi versati**, la pensione spettante a chi va in pensione con il nuovo sistema (ovvero per intero a chi aveva iniziato a lavorare da meno di otto prima del 31 dicembre 1995) sarà, **al massimo**, e cioè per chi potrà vantare 40 anni di contributi, comunque inferiore al **64%** della media delle retribuzioni degli ultimi 10 anni (5 anni per i dipendenti pubblici), invece **dell'80%** assicurato dal sistema retributivo.



nella sostanza con la riforma Dini si passa da un **tasso di sostituzione** pari al 2% annuo ad un tasso dell'1,6% annuo.



# Come si calcola TFS

L'ammontare del TFS è determinato dai 13/12 dell'80% dell'ultima retribuzione utile (costituita dallo stipendio e dall'i.i.s.) moltiplicato per il numero degli anni valutabili (inclusi i periodi riscattati).

**Cioè l'86,66% dell'ultimo stipendio moltiplicato per gli anni di servizio (inclusi quelli riscattati)**

$$\text{TFS} = 13/12 * 80\% (\text{Ult. stip.} + \text{i.i.s.}) * \text{anni valutabili}$$

L'entità della buonuscita è quindi strettamente legata alla carriera economica: aumentando lo stipendio tabellare (stipendio + i.i.s.) per rinnovo contrattuale o passaggio di gradone si incrementa il T.F.S.;

Sono esclusi la retribuzione accessoria e gli eventuali aumenti contrattuali differiti a data posteriore alla cessazione.

E' soggetto alla trattenuta dell'IRPEF alla fonte, per cui non deve essere incluso nella dichiarazione dei redditi.

Il TFS non è salario differito (come il TFR), bensì salario previdenziale istituito per legge, gode di un trattamento fiscale più favorevole (solo il 40% del TFS è tassato) rispetto al TFR

# Come si calcola il TFR

## Il TFR è determinato da:

- **Una quota annua di accantonamento: pari al 6,91% dello stipendio lordo annuale**

La retribuzione utile comprende:

- 1) la retribuzione lorda tabellare
- 2) eventuale assegno ad personam
- 3) l'intera indennità integrativa speciale
- 4) la tredicesima .

- **rivalutazione delle quote accantonate. Al 31 dicembre di ogni anno, oltre a calcolare la quota da accantonare per l'anno stesso, il datore di lavoro deve rivalutare il fondo complessivo accantonato negli anni precedenti. Il tasso di rivalutazione da applicare e' composto da due voci, una fissa (1,5%) ed una variabile (75% dell' aumento del costo della vita calcolato dall'ISTAT).**

*Esempio: con un tasso di inflazione al 3% il TFR viene rivalutato del 2,25% (equivalente al 75% dell'inflazione) + l'1,5% fisso, quindi del 3,75%. **Ne consegue che con inflazione sotto il 6%, la rivalutazione complessiva supera l'inflazione***

# Ricapitolando.....

**TFR**



**Salario differito**

(salario pagato in momenti diversi da quelli del suo accantonamento)



è strettamente legato alle retribuzioni effettivamente percepite negli anni passati e all'indice ISTAT



Lo si percepisce alla fine della carriera lavorativa, oppure si può richiedere un'anticipazione (soltanto in condizioni particolari)

**TFS**



**Salario previdenziale**

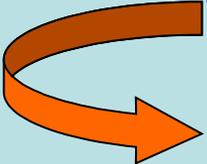
(istituito per legge)



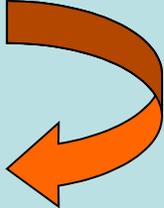
dipende dall'ultimo stipendio e dalle sue variazioni contrattuali che, a loro volta, sono legate alla progressione di anzianità di servizio



Lo si percepisce alla fine della carriera lavorativa



**Per aderire ai Fondi Pensione (Espero, per la scuola) bisogna, obbligatoriamente, passare dal regime TFS al regime TFR.**



# Questi i principali passi...

## TFS – TFR

- *Dal 2000 per i nuovi assunti il TFR*
- *Introduzione dei fondi pensione (Espero)*
- *Passaggio forzato al TFR legge 122/10*

## PENSIONI

- *Legge Amato '92*
- *Legge “Dini” 335/95*
- *Legge Maroni 2004*
- *Aumento dell'età per le donne*

Massacrate le pensioni  
Tutto questo perché... ?



# La favola del crack dell'INPS

L'Inps ha avuto nel 2006 un attivo di 2,03 miliardi di euro, nonostante il solito passivo delle gestioni di commercianti, artigiani ed agricoltori.

**Il patrimonio netto dell'inps raggiunge i 24,2 miliardi di euro. Questo malgrado:**

- 50 miliardi di euro di evasione contributiva annuale;
- Il saccheggio dei decenni passati per finanziare stato e padronato;
- La svendita e il furto del patrimonio immobiliare;
- La mancata separazione di molte spese assistenziali.

Nel 2006 ci sono stati 41 miliardi di profitti solo per 20 società e 200 mila miliardi di euro di evasione fiscale.

# I Fondi Pensione

## A prestazione definita



Si basano su un impegno per il futuro a garantire un certo rendimento. Una volta che il lavoratore andrà in pensione, il fondo, indipendentemente dall'andamento degli investimenti finanziari attuati nel corso della vita produttiva del lavoratore, dovrà pagargli una rendita pari alla somma predefinita.



Il rischio ricade sull'azienda e sui fondi pensione



Molti di questi fondi sono falliti e quelli ancora in funzione hanno costi di gestione altissimi

## A contribuzione definita



Non si impegna a garantire un reddito predefinito al lavoratore e, in realtà, non garantisce neppure il capitale versato, perché il suo rendimento sarà frutto degli investimenti finanziari e della situazione delle borse al momento dell'uscita del lavoratore.



Il grado di incertezza è molto alto e il rischio ricade tutto sulle spalle del lavoratore



**Fondi aperti**

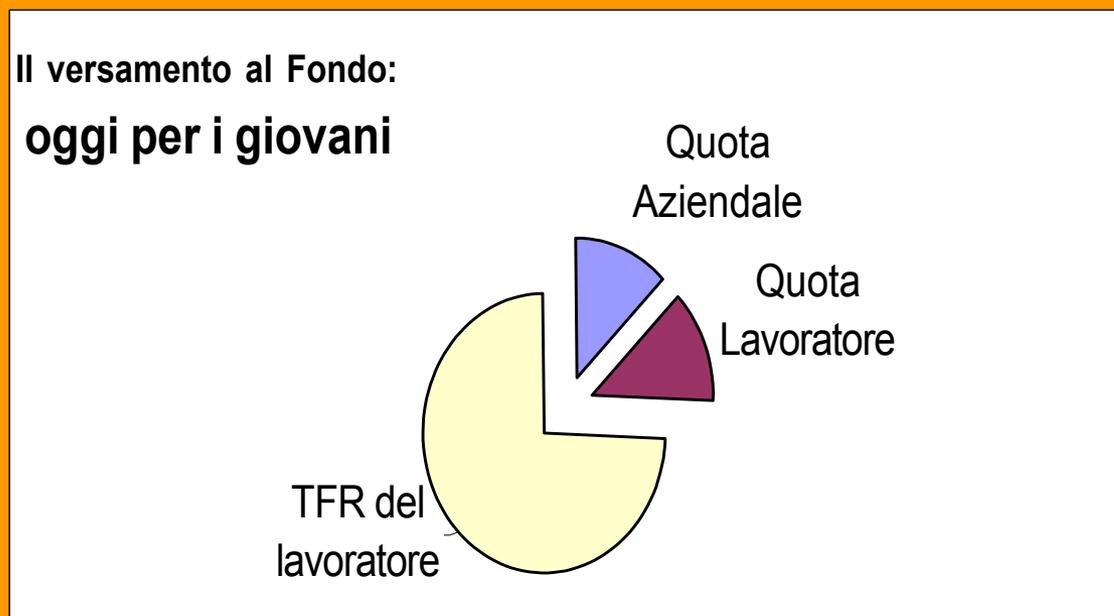


**Fondi chiusi  
(o negoziali)**

## CHI SONO, QUINDI, LE VITTIME DELLA CONTRORIFORMA?

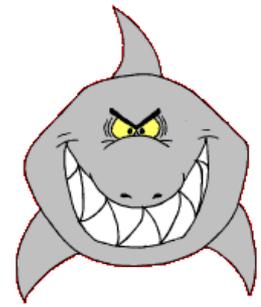
**Come al solito i lavoratori e, in questo caso, soprattutto i più giovani.**

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.



**Ma quella minima quota che versa il datore di lavoro (che non è l'1% annuale poichè già oggi il datore di lavoro versa la quota di rivalutazione annuale del Tfr) sarà subito "divorata" dai costi di gestione e, soprattutto, sarà "detratta" dagli aumenti contrattuali.**

**chi parla ai lavoratori dei fondi pensione parla sempre e soltanto di rendimenti, presentando le speranze (o illusioni) per certezze**

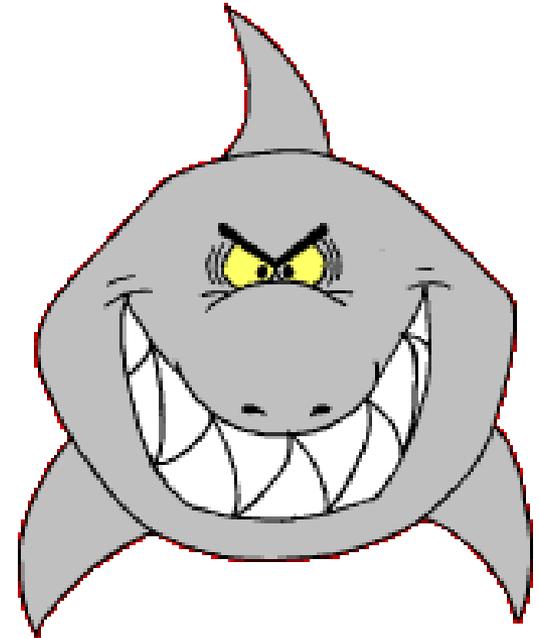


**e “dimentica” sempre di parlare dei rischi**



**come se sperare di vincere al superenalotto fosse sufficiente per divenire miliardario!**

**in realtà perché possa essere conveniente versare i propri soldi nel fondo pensione sarebbe necessario che il fondo offrisses speranze di guadagno così superiori al TFR da compensare i rischi**



**eppure hanno usato la stessa definizione di fondi “pensione”  
per ingannare i lavoratori:**

**“bisogna pur garantire una pensione dopo il taglio della pubblica!”**

**ma i fondi pensione non danno una pensione!**

**se ognuno di noi mette da parte dei soldi  
cercando di farli aumentare  
investendoli in una qualunque maniera**



**giocandoseli in borsa  
(come fanno i Fondi pensione)  
comprando case,  
finanziando qualche attività  
o qualche progetto,  
acquistando titoli di Stato,  
prestandoli al proprio  
datore di lavoro  
(come succede con il TFR)**

**alla fine avrà comunque accumulato un capitale  
più o meno grande che viene chiamato “montante”**



## Erogazione della rendita

**La misura della pensione integrativa dipenderà dai contributi versati, dalla durata dei versamenti, dai costi di gestione e dai rendimenti conseguiti dal fondo.**

**Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.** (Art.11 schema fondo statuto)

**OVVERO**

**Con la maturazione della pensione la pratica del pensionato passa dal fondo Pensioni alla società assicurativa di fiducia, che trasformerà il capitale finale in pensione, in base agli attuali parametri adottati dalle assicurazioni. Un affare per le assicurazioni i cui costi sono a carico dei lavoratori. Una perdita per il lavoratore che si deve sobbarcare nuovi oneri.**

**Tutto ciò perché il vitalizio mensile sarà basato sulla "speranza di vita" media; è, quindi, auspicabile (ma non obbligatorio) che i Fondi si assicurino contro i rischi di morte ma, soprattutto, contro i rischi di sopravvivenza oltre la vita media.**

**Ma perché c'è la necessità di assicurarsi contro il rischio di sopravvivenza oltre la vita media?**

Le quote saranno divise per gli anni e i mesi che restano (teoricamente) da vivere e il risultato costituirà il vitalizio mensile.

Una miseria che verrà rivalutata, non con il sistema di rivalutazione della pensione pubblica (la vecchia scala mobile), ma con i tassi di rivalutazione dei depositi bancari (cioè quasi niente).

### In pratica:

Siccome oggi la "speranza di vita" è di 76 anni per gli uomini e 82 anni per le donne

Se, per esempio, un uomo e una donna, aderenti ad un fondo, andranno in pensione a 60 anni con uguale contribuzione versata e dopo aver "accantonato" nel periodo lavorativo 4.000 Euro....

↓  
All' uomo verrà corrisposto un vitalizio mensile di Euro 250 (4.000 diviso i 16 anni che gli "rimarranno" da vivere)

↓  
Alla donna verrà corrisposto un vitalizio mensile di Euro 181,81 (4.000 diviso i 22 anni che le "rimarranno" da vivere)

L'art. 3 della costituzione italiana dice che tutti i cittadini sono uguali senza distinzione di sesso; ebbene, ciò non vale per le pensioni integrative: le donne sono "più fortunate" (vivono di più) e allora devono essere immediatamente punite perché.....*dobbiamo arrenderci a quelle che sono le regole di mercato che tutelano le assicurazioni*

# **Il Fondo Espero**

**Espero è il primo fondo pensione chiuso istituito nel pubblico impiego**

**E' riservato ai dipendenti scolastici a tempo indeterminato anche in part-time, a tempo determinato non inferiore a 3 mesi continuativi, nonché ai lavoratori di scuole private, legalmente riconosciute, paritarie e della formazione professionale**

**E' stato costituito nel 2003 da Aran (cioè il Ministero dell'Istruzione) e Cgil-scuola, Cisl-scuola, Uil-scuola, Snals, Cida, Gilda (che recentemente è uscita)**

**Il 12 maggio 2004 ha ricevuto l'autorizzazione della Covip (Commissione di vigilanza sui fondi pensione)**

## Chi gestisce Espero?

**Lo statuto di Espero esclude la gestione diretta delle risorse.**

I contributi raccolti saranno versati in una Banca Depositaria (Monte dei Paschi di Siena) e investiti da Gestori specializzati

Per il primo esercizio la gestione sarà monocomparto, cioè tutti i contributi saranno investiti nello stesso modo e ci sarà un unico rendimento.

Successivamente si potrà aderire, a seconda dell'età, della durata e del grado di propensione al rischio, alla gestione pluricomparto con diverse linee di investimento e differenti profili di rendimento. La composizione del patrimonio di Espero sarà inizialmente prudente, con grande prevalenza degli investimenti obbligazionari (circa 80%) rispetto agli azionari.

## **QUALI GARANZIE PER I SOLDI VERSATI NEI FONDI PENSIONE?**

Citiamo, al riguardo, il punto 7 lettera b della scheda informativa del Fondo Espero

***"...In nessun caso l'associato ha la garanzia di ottenere, al momento dell'erogazione delle prestazioni, la restituzione integrale dei contributi versati ovvero un rendimento finale rispondente alle aspettative. Non esistono del pari garanzie sul ripetersi in futuro delle performance realizzate negli anni precedenti né sul rendimento finale che sarà possibile ottenere al momento del pensionamento"***

# Molti fondi sono già falliti.....

## Fondo Pensione Ex COMIT

*Oltre 10.000 pensionati, la metà sopra gli 80 anni, della ex Banca Commerciale Italiana (acquisita nel 2001 da Banca Intesa) hanno ricevuto in Gennaio 2005 la mensilità di previdenza integrativa **decurtata del 25%**. In Febbraio e Marzo **il taglio è stato del 50%**.*

*Poi le mensilità saranno azzerate, in attesa di ricevere qualcosa dalla liquidazione, cioè dal fallimento, del Fondo Pensione. Quando e quanto non è dato sapere" (Fonte: "Altroeconomia" – Marzo 2005).*

Il Fondo Pensione ex COMIT, pertanto, non è in grado di garantire le prestazioni previste ai suoi 22.000 aderenti.

## Fondo Pensione degli ex dipendenti dell'Istituto bancario italiano

*CRACK di 40 milioni del fondo pensione della Cassa IBI, fallimento avvenuto nonostante numerose banche abbiano accordato incrementi stipendiali ai lavoratori che avevano optato per il fondo previdenziale. L'ammancio è "superiore alla metà dell'intero patrimonio del fondo" "a cui è iscritto oggi circa un migliaio di dipendenti del gruppo (IlSole24ore, 31-1-2007)*

## Fondo Pensione del Teatro Carlo Felice di Genova:

*300 tra pensionati e lavoratori del Teatro non sanno se riusciranno a recuperare quanto versato nel fondo di previdenza integrativa fondato nel 1971 con un accordo tra i sindacati e L'Ente Teatro "Si è salvato dal crack del fondo pensione solo chi, giunto alla fine della sua carriera lavorativa, ha riscattato tutto il capitale prima del 2002. Dopo, il diluvio. (IlSole24ore,17-2-2007).*

**Quindi abbiamo il massacro  
delle pensioni...**



**per avere una “pensione” ci propongono  
l’adesione ai fondi che...**

**però è pagato con il  
nostro TFR**



**ed ecco che la privatizzazione della  
previdenza è servita...  
I milioni di euro versati dai dipendenti  
finiscono nei mercati azionari  
tra speculazioni e giochi  
di borsa**

