

CONVEGNO PREVAER - ROMA, 15 DIVEMBRE 2009

Non possono essere nascoste le difficoltà di discutere di previdenza complementare in un momento in cui i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali sono chiamati quotidianamente a confrontarsi per contrastare gli effetti della crisi sul mercato del lavoro, a difesa del bilancio delle famiglie.

Il 2008 ed il 2009 sono stati anni difficili per la previdenza complementare in generale. Nel settore del Trasporto Aereo in particolare, caratterizzato da una storica e radicata frammentazione, le crisi aziendali, in cui siamo stati coinvolti, gli effetti sono stati ancora più marcati.

Nonostante il quadro negativo, riteniamo che proprio in questi momenti occorra tenere alta l'attenzione su tematiche come la previdenza complementare che sviluppa i suoi effetti in un arco temporale molto lungo, e forse per questo, percepita con difficoltà soprattutto dai giovani, siano essi occupati o in cerca di lavoro.

E proprio a queste fasce di lavoratori occorre ricordare che la nascita della complementare è determinata dalla necessità di creare un sistema previdenziale a sostegno della obbligatoria, non più in grado di garantire una sufficiente copertura economica, in virtù degli effetti delle varie riforme del sistema previdenziale e dell'invecchiamento progressivo della popolazione.

Tre sono i punti che richiedono attenzione:

1. La flessione delle adesioni
2. Sviluppo della cultura previdenziale e l'informazione
3. Unificazione dei fondi

Sulla diminuzione delle adesioni ai fondi la causa va sicuramente ricercata nella difficile congiuntura e nell'esaurimento della spinta propulsiva determinata dalla formula del "silenzio - assenso" della riforma. Ma anche dalla sempre maggior diffusione dei contratti flessibili e degli ammortizzatori sociali.

Sarebbe opportuno prevedere negli accordi su questi ultimi la possibilità di continuare a versare quota parte dell'indennità a favore della previdenza complementare, creando anche procedure automatiche di versamento da parte dell'INPS.

Un aspetto collegato è quello, mai affrontato, della sospensione della contribuzione nei periodi di astensione facoltativa per le lavoratrici, ovvero ai congedi parentali e malattia bambino. Proprio le lavoratrici, così come i giovani, sono tra i soggetti a più basso reddito che necessitano delle garanzie fornite dalla previdenza complementare.

Occorre sfatare il concetto che la previdenza complementare è "per i lavoratori ricchi", e diffondere la "cultura previdenziale" deve essere un impegno per tutti gli attori coinvolti, a partire dalle OO/SS.

Ad oggi in Italia, l'adesione ai fondi si attesta intorno al 30% dei potenziali aderenti. Se si escludono le iscrizioni obbligatorie, devono essere messe in campo

nuove strategie ipotizzando automatismi a livello contrattuale che consentano al lavoratore la possibilità di un ripensamento entro un certo periodo di tempo.

Altro punto da affrontare e risolvere è quello dei contratti atipici e delle "discontinuità contributive".

Nel nostro paese quella che manca è la cultura della previdenza che veda coinvolte le varie generazioni sul loro futuro previdenziale, per consentire la scelta delle soluzioni adeguate in base alle proprie necessità. Il lavoratori vanno informati in modo trasparente su quale sarà la situazione economica all'uscita del mondo del lavoro, informandoli sull'entità della propria rendita di pensione obbligatoria. Questo dovrebbe rappresentare il punto di partenza per impostare il loro progetto di previdenza complementare.

Il compito di educare le nuove generazioni sul tela della Previdenza Complementare deve ricadere su più soggetti quali Istituzioni, le Organizzazioni Sindacali, gli Enti previdenziali e dovrebbe partire già dall'età scolare.

Bisogna riconoscere che a livello la comunicazione finora non è stata efficace. La campagna informativa che ha accompagnato il periodo del "silenzio-assenso" non ha avuto la caratteristica di divulgazione e formazione in tema di Previdenza Complementare ma si è limitata ad una informazione limitata alle procedure previste dal decreto legge.

Uno sviluppo della Previdenza Complementare non può non passare attraverso intereventi del Ministero del Lavoro. Esso si dovrebbe fare promotore di una campagna informativa e formativa e, allo stesso tempo, promuovere azioni legislative mirate ad ottenere ulteriori benefici fiscali a favore dei lavoratori a più basso reddito.

Il tema dell'accorpamento dei Fondi è, in un momento come questo di difficile congiuntura economica, quanto mai di attualità. Il Trasporto Aereo è caratterizzato dalla presenza di ben quattro Fondi di Previdenza Complementare. La riunificazione degli stessi in un unico soggetto avrebbe degli indiscutibili vantaggi. Ci sarebbe una razionalizzazione delle strutture con conseguente diminuzione delle spese di gestione. Nello stesso tempo la creazione di un unico fondo, rappresentativo di tutte le professionalità esistenti nel trasporto aereo, significherebbe creare un sistema di maggior forza, con una massa critica adeguata.

E' indispensabile un maggior affinamento della capacità di gestione utilizzando professionalità ad alta specializzazione in grado di fornire agli amministratori gli strumenti e le informazioni necessari per poter prendere decisioni rapide ed in linea con le esigenze degli iscritti. In modo particolare occorre fornire ai lavoratori tutte le informazioni sulle corrette scelte da intraprendere in campo previdenziale nel corso della loro vita professionale indirizzando la scelta dei comparti in funzione delle proprie esigenze secondo uno schema di life-cycle.

Un punto di particolare attualità è quello delle omissioni contributive da parte delle aziende. La normativa in vigore non consente il recupero automatico di tali versamenti ed è pertanto necessario un intervento degli Enti preposti alla ricerca di soluzioni adeguate.

Per questi motivi la Cisl chiede al Governo di avviare un confronto urgente per rimuovere tutti gli ostacoli che attualmente si frappongono allo sviluppo della copertura pensionistica di secondo pilastro, che non può più essere considerata solo di tipo integrativo. Tutte le parti sono coinvolte e la condivisione deve essere più ampia possibile tra forze politiche, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali oltre che dei lavoratori.