

La nuova stagione del welfare contrattuale

Franco Martini

Se fino a ieri il welfare contrattuale era questione interna alle vicende contrattuali delle singole categorie del sindacato e si trattava di un fenomeno alimentato prevalentemente da contribuzione «aggiuntiva» rispetto alle dinamiche salariali, oggi, costituisce un fenomeno sostanzialmente diverso, caratterizzato da due elementi nuovi: da una parte, il definanziamento della spesa pubblica in tutti i settori legati alla salute, all'assistenza e ai servizi alle persone con un contemporaneo finanziamento pubblico delle forme di welfare privato prodotto dalla contrattazione; dall'altra, l'individuazione delle principali attività

del welfare, a partire dalla sanità, quali terreni di vero e proprio business. È evidente che nel momento in cui il welfare contrattuale intreccia la sfera universale dei diritti delle persone non può più essere considerato una questione dei singoli attori negoziali, ma va ricondotto ad un progetto condiviso da tutti i soggetti, inclusi ed esclusi o a rischio di esclusione dai diritti e dalle politiche di tutela. Ecco perché è necessario che il sindacato elabori un proprio, autonomo progetto di welfare territoriale, sul quale innestare la contrattazione delle categorie e sviluppare la contrattazione confederale sulle politiche sociali.

RPS

1. Sindacato e welfare contrattuale

I rinnovi dei contratti di lavoro intervenuti tra la fine del 2016 e il 2017 sono stati caratterizzati dalla costante presenza, tra le materie oggetto degli accordi, di un capitolo dedicato al welfare. Si tratta di un tema sul quale il sindacato, nei prossimi tempi, sarà ancora, e sempre più, chiamato a confrontarsi. Infatti, con la diffusione degli accordi legati alla detassazione dei premi di produttività e con la contrattazione collettiva nazionale il *peso* del welfare lavorativo continua ad aumentare. In diversi casi ha favorito il rinnovo di importanti Ccnl, come nel caso del settore metalmeccanico. Per questo, occorre che il sindacato si doti di una visione complessiva, da poter tradurre in una politica contrattuale coerente con una strategia che miri sia a sostenere il welfare universale, per sua natura rivolto a tutti i cittadini, che a includere tutti i lavoratori nel campo dei vantaggi derivanti dalla contrattazione.

Fino a ieri, il welfare contrattuale era *questione interna* alle vicende contrattuali delle singole categorie del sindacato e si trattava di un fenomeno alimentato prevalentemente da contribuzione «aggiuntiva» rispetto alle dinamiche salariali (favorito dal ciclo espansivo dell'economia). Oggi, parliamo di un fenomeno sostanzialmente diverso, caratterizzato da due elementi nuovi: da una parte, il definanziamento della spesa pubblica in tutti i settori legati alla salute, all'assistenza e ai servizi alle persone con un contemporaneo finanziamento pubblico delle forme di welfare privato prodotto dalla contrattazione; dall'altra, l'individuazione delle principali attività del welfare, a partire dalla sanità, quali terreni di vero e proprio business non solo delle assicurazioni private, ma della stessa Confindustria, che non disdegna di voler occupare questa fetta di mercato, offrendo insistentemente alla contrattazione, soprattutto di secondo livello, i propri «prodotti di welfare», tentando di produrre una «egemonia culturale».

È evidente che nel momento in cui il welfare contrattuale intreccia la sfera universale dei diritti delle persone non può più essere considerato una questione dei singoli attori negoziali, ma va ricondotto ad un progetto condiviso da tutti i soggetti, inclusi ed esclusi o a rischio di esclusione dai diritti e dalle politiche di tutela.

1.1 Detassazione e politiche salariali

Vi sono almeno due aspetti legati alla contrattazione che la discussione sul welfare contrattuale deve evidenziare: lo strumento della detassazione e gli effetti sulle politiche salariali.

Per quanto riguarda la detassazione si tratta di uno strumento pensato dal Governo Berlusconi nel 2003 e attuato dal Governo Prodi nel 2008, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, in particolar modo di quella aziendale. La verità è che dopo dieci anni di detassazione, la contrattazione di secondo livello è rimasta bloccata e non riesce a raggiungere il 20% dei lavoratori dipendenti. Ciò è la conferma che senza politiche per la crescita non c'è detassazione né bonus che tenga. Alla fine, la stessa detassazione si è rivelata una sorta di riduzione impropria del costo del lavoro, e una misura tutt'altro che universale, ma rivolta ad una esigua minoranza della platea dei lavoratori. Occorrerebbe riflettere anche sul secondo obiettivo che era alla base della detassazione: gli incrementi di produttività realizzati dalle imprese destinatarie del beneficio. Anche in questo caso non possiamo dire che l'obiettivo sia stato conseguito, con-

blico e universale, come presidio fondamentale per assicurare i diritti per tutti. Lo stesso vale per la previdenza, soprattutto per le nuove generazioni e per i lavori più usuranti e rischiosi, per il diritto all'assistenza e all'istruzione. L'obiettivo primario è difendere, rilanciare e qualificare il welfare universale, che ha rappresentato il tratto distintivo, in termini di civiltà, di giustizia sociale, di uguaglianza fra le persone, dell'Europa. Questo obiettivo si traduce nella necessità di combattere il defianziamento della spesa pubblica in tutti i settori sociali, e va sostenuto combattendo l'idea che i diritti sociali possano essere ridotti a merce. Si tratta dunque di una battaglia culturale oltreché politica con un sindacato protagonista dell'impegno per cambiare e innovare il welfare pubblico. Questa battaglia per l'innovazione del welfare reclama un ruolo del lavoro pubblico e quindi del sindacato della funzione pubblica. In tal senso è cruciale la ripresa delle trattative per i rinnovi dei contratti nella Pubblica amministrazione dopo otto anni di blocco contrattuale. L'obiettivo del cambiamento e dell'innovazione deve far leva sulla valorizzazione del lavoro pubblico e non sulla difesa corporativa dello *statu quo*.

Per difendere e rilanciare il Servizio sanitario nazionale universale è indispensabile introdurre elementi di governo del welfare contrattuale in materia sanitaria. È una scelta non rinviabile, imposta dalla crescita e dalla diffusione dei fondi sanitari avvenuta in questi anni (cfr. tabella 1).

Tabella 1- Numero degli iscritti ai fondi sanitari attestati nell'anno 2016 (dati dichiarati)

305 Fondi sanitari attestati	N. iscritti lavoratori dipen- denti	N. iscritti lavoratori non di- pendenti	N. iscritti familiari lavoratori dipen- denti	N. iscritti familiari lavoratori non di- pendenti	Totale dei lavo- ratori	Totale dei familiari dei lavo- ratori	Totale iscritti
Fondi integrativi del Ssn	4.930	169	4.048	9	5.099	4.057	9.156
Enti, casse e società di mu- tuo soccorso	6.418.532	535.724	1.858.158	332.922	6.954.256	2.191.080	9.145.336
Totale	6.423.462	535.893	1.862.206	332.931	6.959.355	2.195.137	9.154.492

Fonte: Sistema informativo anagrafe fondi (Siaf) - Ministero della Salute.

Un primo elemento di regolazione può essere l'istituzione di una Authority che regoli l'attività dei fondi (sulla scorta del sistema di previdenza integrativa, fatti i necessari adattamenti), non per ledere la li-

vorire processi di inclusione, includendo anche figure esterne al mondo del lavoro che risulterebbero altrimenti escluse da un welfare di stampo lavorativo. Al tempo stesso, l'interesse che alcune amministrazioni regionali stanno dimostrando nei confronti della creazione di fondi sanitari territoriali potrebbe celare il tentativo di trasferire su questi fondi compiti e funzioni spettanti al pubblico; e la contraddizione diventerebbe esplosiva se si dovessero prevedere forme di finanziamento pubblico (come dire che il pubblico finanzia la propria autoriduzione). Non siamo ancora a questo punto, ma certo bisogna stare in guardia anche perché simili fondi potrebbero decollare solo nelle Regioni più forti, nelle «eccellenze» regionali, accentuando il divario con le realtà più deboli. Non va dimenticato che la Conferenza delle Regioni continua a firmare accordi di riduzione del fabbisogno di spesa sanitaria col governo, e con questa logica sia il rinnovo del contratto dei dipendenti del comparto sanità sia la riorganizzazione del sistema sanitario rischiano di diventare obiettivi irraggiungibili. Così come sarebbe preoccupante se tra gli stessi Comuni prendesse campo l'idea di «appaltare» alle assicurazioni, anche per abbattere standard e quindi costi, l'erogazione di servizi alla persona.

3. Cos'è il welfare contrattuale?

Esaminando gli accordi in materia di welfare che si vanno diffondendo a livello aziendale occorre interrogarsi su cosa sia il welfare contrattuale. Sicuramente, non è il «carrello della spesa», non sono i *benefit* indiscriminati. Non è accettabile che risorse pubbliche, come la detassazione, finanzino consumi che poco o nulla hanno a che fare con interessi pubblici, anche se destinati alla persona. Il welfare contrattuale deve intervenire su servizi a forte valenza sociale e che sappiano integrarsi con un sistema pubblico qualificato. Un sistema sanitario integrativo in mano alle assicurazioni non può che spingere nella direzione degli interessi di mercato, fino al punto di indurre un consumo sanitario improprio.

Dispersa nei mille rivoli degli accordi aziendali e affidata alle assicurazioni, la sanità integrativa non può che rimanere prigioniera di questa logica. Affidata invece a fondi contrattuali gestiti con la presenza e la responsabilità del sindacato, può provare a giocare la partita di una reale integrazione con il Servizio sanitario nazionale.

Anche per questo è opportuno che il sindacato si doti di strumenti

al Bes (Benessere equo sostenibile), per misurare il quale i parametri non sono più solamente econometrici, ma riguardano la salute, l'istruzione, l'inclusione sociale; il benessere è sicurezza sul lavoro, è conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è orari di lavoro contrattati; il benessere si ottiene con salari dignitosi, consumo responsabile, coesione sociale e periferie qualificate, riportate alla civiltà di una scuola moderna e di uno Stato solidale.

Il sindacato è per un benessere che produca un incremento reale della produttività economica e sociale. Anche per questo sarebbe opportuno che la discussione sul welfare contrattuale derivante dagli accordi sulla detassazione dei premi di produttività, ne esaminasse attentamente i contenuti, per capire innanzitutto se l'obiettivo dell'incremento dei livelli di produttività sia stato conseguito, e in secondo luogo quante e quali tracce vi siano di una diversa nozione di produttività: che assuma il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori quale parametro prioritario, anche in termini di salute e sicurezza e di qualità del lavoro. L'andamento dei tassi di infortuni registrato dall'ultima relazione annuale dell'Inail fa capire che non può essere abbassata la guardia. Nella ricerca delle vie di uscita dalla lunga crisi che sta colpendo la nostra economia non è automatica né scontata la scelta dell'innovazione e dell'investimento sulla qualità dei fattori produttivi. Se non dovesse essere questa la scelta individuata per un nuovo sviluppo produttivo, lo stesso welfare contrattuale rischierebbe veramente di diventare terreno di allargamento delle disuguaglianze. Questa è la ragione per la quale il sindacato deve assumere la battaglia per la difesa e l'estensione del sistema universale dei diritti quale pre-condizione di ogni ipotesi di sviluppo del welfare contrattuale.

RPS

XXXXXXXXXXXXXXXXXX