

NUOVA FABBRICA PARADISO

Annamaria Furlan: «La strada è quella del welfare su misura»

intervista di STEFANO ARDUINI

Non ha dubbi Annamaria Furlan, segretario generale della Cisl: «Non solo siamo favorevoli al welfare aziendale, ma lo consideriamo un elemento centrale del nuovo sistema di relazioni industriali che vogliamo costruire con le associazioni imprenditoriali. La contrattazione di secondo livello, il cui sviluppo è monitorato costantemente dal nostro Osservatorio, in quantità e qualità, ha oggi una valenza strategica per la ripresa economica e sociale del Paese». In questo quadro «il welfare contrattuale rappresenta sicuramente una grande scommessa e un'opportunità per il sindacato e per i lavoratori, sia nell'ottica della crescita del benessere organizzativo, sia come leva per migliorare la produttività e la competitività delle aziende. Questo fattore vale ancora di più se nel concetto di welfare includiamo tutta la contrattazione rivolta all'innovazione organizzativa e alla flessibilità nella gestione dei sistemi dei turni e degli orari, che sono oggi i fattori determinanti per aumentare la produttività, la qualità dei prodotti ed i salari dei lavoratori».

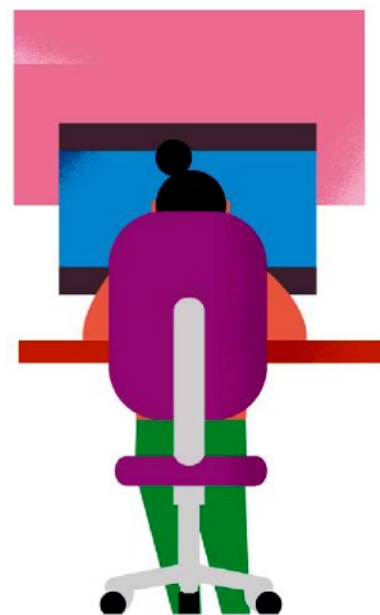
Ci può fornire i numeri della crescita di questo fenomeno all'interno del mondo Cisl?

Il numero di accordi in cui è presente il welfare è passato negli ultimi 3 anni dall'8 al 20%. Una crescita esponenziale che dimostra una grande vitalità della

**DIALOGO CON IL
SEGRETARIO DELLA
CISL. «LE SOLUZIONI
STANDARD NON
FUNZIONANO PIÙ:
NEGLI ULTIMI TRE
ANNI LA QUOTA
DI WELFARE NEI
CONTRATTI È SALITA
DALL'8 AL 20%»**

contrattazione nel nostro Paese, a livello aziendale e territoriale. Il futuro delle relazioni industriali si caratterizzerà sempre più con accordi innovativi che porteranno grandi benefici ai lavoratori in termini di nuovi servizi, di prestazioni assistenziali, di una migliore qualità della vita.

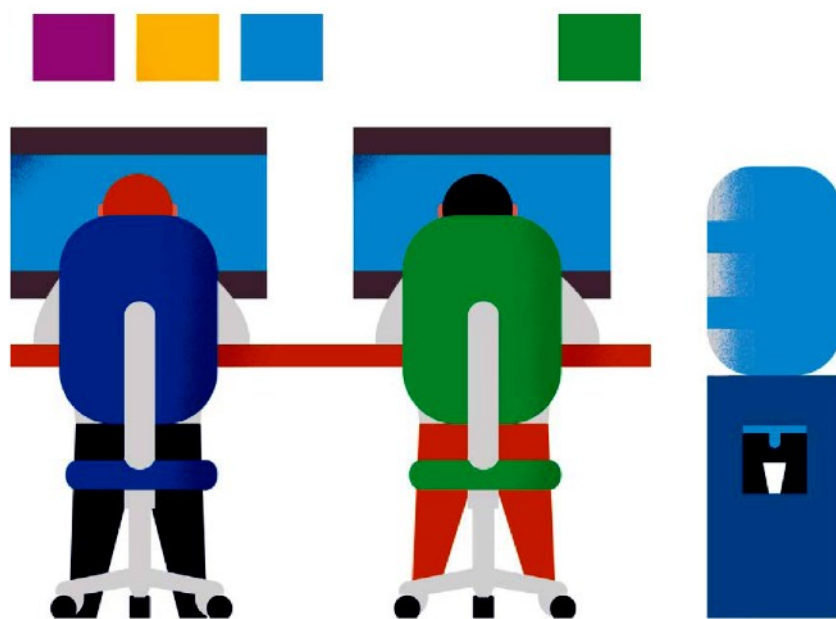
Ritiene che l'allargamento dell'area del secondo welfare possa mettere in discussione l'universalismo di certi diritti? Penso per esempio alla diversa "capacità di protezione" che possono avere fondi sanitari di



categorie ricche come quelli dei chimici rispetto a quelli della cooperazione sociale...

Non credo che ci sia questo rischio. In passato il welfare sanitario integrativo è stato appannaggio esclusivo di alcuni settori lavorativi, penso alle banche o alle alte professionalità. Con la contrattazione abbiamo potuto diffondere in modo significativo le tutele offrendo, con costi limitati a carico delle imprese, benefici importanti per i lavoratori e in molti casi anche per il loro nucleo familiare. Ciò è possibile in quanto entra in gioco la mutualità e la numerosità degli assistiti consente di rendere disponibili

3. SERVIZI E PROTAGONISTI DEL FUTURO



risorse importanti a disposizione di chi ne ha più bisogno. Va detto, inoltre, con chiarezza che nella nostra visione la natura del welfare contrattuale non può che essere complementare e/o integrativa rispetto alle prestazioni che vanno garantite dallo Stato e/o dalle Pubbliche amministrazioni. Il welfare contrattuale ha infatti le potenzialità per intercettare, in particolare nelle aziende e sul territorio, i bisogni lasciati insoddisfatti dal primo pilastro, per carenze o tempistiche, e spesso affrontati con grande difficoltà dalle famiglie. Il Censis ha recentemente sottolineato come ci siano 33 miliardi di spesa sanitaria privata

nel 2014, fatta principalmente da spesa per odontoiatria, diagnostica, medicina specialistica e terapie riabilitative. Una cifra enorme. Per questo il welfare contrattuale può in alcuni casi essere di sostegno al sistema pubblico, andando a sostenere economicamente l'acquisto di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie del servizio sanitario da parte dei lavoratori e delle loro famiglie, e promuovendo in questo modo la sua qualificazione. L'universalismo del diritto alla salute è un tema caro alla Cisl, tanto che negli ultimi quattro anni abbiamo siglato nelle regioni e nei territori quasi 1.400 accordi con l'attore pubbli-

co (dati raccolti nell'altro Osservatorio Cisl, quello Sociale dedicato alla contrattazione territoriale) per la sua riqualificazione e per affrontare le politiche di austerità.

Da questa dinamica poi è quasi praticamente escluso il Meridione, dove del resto la densità imprenditoriale è bassa. C'è una via possibile per contenere questo gap?

Quello del Mezzogiorno è un tema che ci sta molto a cuore. Ovviamente il welfare contrattuale aziendale si sviluppa dove ci sono un maggior numero di aziende e dove si fa contrattazione. Ma un terreno efficace di sviluppo ci può essere anche a livello territoriale, realizzando sinergie ed integrazione tra le prestazioni che possono essere erogate nella dimensione territoriale e/o quella aziendale. Inoltre, specie per il Meridione ma non solo, sarebbe importante estendere gli strumenti di impulso al welfare contrattuale anche alla pubblica amministrazione e agli enti pubblici non economici. Così come utilizzare al meglio i Fondi strutturali rivolti all'implementazione della rete integrata dei servizi sociali, a partire dai fondi di riprogrammazione del Pac nel Programma servizi di cura infanzia e anziani nelle quattro Regioni ex obiettivo convergenza, che oggi rischiano fortemente di rimanere inutilizzati.

Un altro nodo è quello relativo al salario. C'è chi pensa che



NUOVA FABBRICA PARADISO

l'esplosione delle formule di welfare aziendale possa essere un escamotage per mantenere basso il livello delle retribuzioni. È un rischio reale?

Noi pensiamo che il lavoratore sia in grado di percepire quali sono i suoi reali bisogni. Il welfare aziendale non deve essere visto come uno strumento alternativo all'aumento delle retribuzioni. Il godimento di benefici di welfare può essere esercitato in termini di opzione condivisa. Le prestazioni di welfare devono essere contrattate partendo da un piano che evidenzia le effettive esigenze dei lavoratori e conseguentemente metta in campo soluzioni rapportate alle reali necessità del mondo che noi rappresentiamo. In questo caso le prestazioni possono avere un livello di utilità e un valore economico percepito superiore a quello del salario, anche in virtù delle agevolazioni fiscali messe in campo dal Governo.

La legge di Stabilità 2016 ha allargato il perimetro del welfare aziendale al di là dei tradizionali pilastri della previdenza e della sanità. Quali opportunità e quali rischi vede in questa scelta?

Aver allargato l'area del welfare aziendale è un provvedimento sicuramente positivo innanzitutto perché — dopo lo stop nel 2015 — si torna a investire sulla contrattazione di secondo livello e a incentivare forme di partecipazione all'organizzazione del lavoro. L'estensione delle agevolazioni fiscali al welfa-

re aziendale di genesi contrattuale darà un maggiore impulso a una contrattazione di qualità che possa intrecciare welfare ed innovazione organizzativa nelle aziende, perseguendo al tempo stesso obiettivi di maggiore produttività, migliore qualità dei prodotti e dei servizi, più efficace conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, più benessere organizzativo. Dare risposte alle esigenze delle imprese e delle persone che vi lavorano è una delle sfide di più alto profilo per la contrattazione di secondo livello. Per evitare il rischio di una risposta inadeguata e di basso profilo occorre innanzitutto un salto di qualità dal punto di vista culturale, che riguarda tanto il sindacato e i delegati aziendali quanto il management. Uno strumento importante in questa direzione è la formazione anche in forma congiunta come proponiamo nel documento unitario di Cgil **Cisl** Uil per un moderno sistema di relazioni industriali.

Lo sviluppo di una contrattazione aziendale o territoriale pone evidentemente un tema di organizzazione all'interno di una confederazione nazionale come la vostra. Come sta cambiando la **Cisl in questa cornice?**

La contrattazione aziendale e territoriale non si sviluppa a scapito di quella nazionale ma all'interno di un disegno di modernizzazione delle relazioni industriali, in cui il contratto nazionale rafforza il proprio ruolo di governance, di tutela generale e di regolatore del-

le normative di base comuni, ma nello stesso tempo trasferisce maggiori competenze al secondo livello di contrattazione. Questo comporta un cambiamento importante anche nella struttura organizzativa del sindacato. Ecco perché la **Cisl** ha deciso di spostare più risorse a livello aziendale e nei territori, investendo molto di più in formazione per i nostri delegati aziendali e nel territorio, tante donne e uomini, soprattutto giovani che devono essere pronti a cogliere l'obiettivo di una contrattazione molto più dinamica. Tutto ciò che si genera e gestisce in azienda o sul territorio deve essere contrattato con il sindacato in una logica di maggiore partecipazione dei lavoratori. Dobbiamo costruire un sistema integrato e coordinato delle relazioni industriali, senza smembramenti o atomizzazioni.

Qual è il miglior contratto aziendale/territoriale che avete sottoscritto nell'ultimo anno?

Non stilerei classifiche, anche perché ci sono tanti accordi davvero innovativi. Possiamo dire che la strada di prospettiva è quella delle intese che costruiscono le risposte contrattuali partendo da un'attenta analisi dei bisogni e delle necessità concrete del mondo del lavoro, confezionando soluzioni non standardizzate ma quasi su misura, e realizzando strumenti di welfare complementari e integrativi rispetto alla rete pubblica di servizi. Questa è oggi la grande opportunità del welfare aziendale e territoriale. ♦