

## **Rapporto 2018 dell'Osservatorio sociale della contrattazione territoriale**

Sergio Spiller: Welfare e contrattazione di secondo livello come si evince dai dati dell'Osservatorio OCSEL.

Per la Cisl la contrattazione, in tutte le sue articolazioni, è l'elemento centrale dell'attività sindacale. Questa affermazione si fonda sulla convinzione che la contrattazione è più efficace e maggiormente in grado di raggiungere gli obiettivi dei lavoratori rispetto ad altri strumenti, come la legge, che possono essere attivati dagli attori sociali e dalle rappresentanze degli interessi.

La contrattazione infatti si caratterizza per essere flessibile, adattabile alle diverse situazioni e soprattutto per essere in grado di realizzare il protagonismo e la partecipazione.

Per tutti questi motivi possiamo affermare che la contrattazione non è uno strumento ma è soprattutto una scelta politica e culturale in grado non solo di raggiungere dei risultati ma di realizzare una visione della società in cui i corpi intermedi sono in grado di essere protagonisti. Nel far questo la contrattazione è in grado di andare oltre l'inerzia della tradizione di realizzare soluzioni innovative. Il Welfare aziendale e la contrattazione sociale sono l'esempio di questa capacità di trovare soluzioni nuove ai problemi.

Prima però di fare alcune osservazioni di merito vorrei riprendere un passaggio del rapporto che è stato presentato oggi.

A pagina 10 del Rapporto si legge infatti che la contrattazione di 2° livello e la contrattazione sociale sono, rispetto ai problemi sociali in generale e ai problemi della non autosufficienza in particolare, due facce della stessa medaglia. Così se la contrattazione sociale si occupa anche di dare risposte generali e uniformi alle persone non autosufficienti e alle loro famiglie, la contrattazione aziendale si occupa dei diritti, delle garanzie e delle tutele di queste persone ma anche dei diritti e delle agibilità di coloro che si devono fare carico dei non autosufficienti.

Poiché la contrattazione di 2° livello, in particolare sui temi del welfare permette soluzioni molto significative ma spesso non generalizzabili e molto differenziate fra azienda e azienda (spesso siamo in presenza di piani di welfare ricchi e altri molto poveri e generici), c'è il rischio di un

qualche tipo di antagonismo fra i due tipi di contrattazione a partire dal fatto che la contrattazione sociale ha un carattere universale mentre la contrattazione aziendale si ferma ai cancelli della fabbrica e non si occupa del territorio nel quale si trova l'azienda. E' un rischio reale che ci obbliga a fare una lettura più approfondita di quello che si sta sviluppando nella contrattazione di 2° livello utilizzando i dati che si possono ricavare dall'analisi degli accordi aziendali presenti nell'Osservatorio Ocsel.

L'analisi della contrattazione di 2° livello ci dice che:

1. Il ricorso alla definizione di prestazioni di welfare all'interno dei contratti aziendali è un fenomeno in forte crescita;
2. C'è un forte apprezzamento da parte dei lavoratori per questo tipo di prestazioni;
3. la contrattazione in materia si è sviluppata in questi anni e stanno crescendo gli accordi che prevedono forme di welfare territoriale (ad esempio l'accordo sugli artigiani in Emilia Romagna o l'accordo provinciale della concia di Vicenza)
4. si fa sempre più forte l'esigenza di dare prestazioni mirate e specifiche rispetto a soluzioni standard

Quest'ultimo punto impone di fare un ragionamento rispetto alla differenziazione dei bisogni in generale e dei bisogni dei lavoratori non autosufficienti in particolare. Emerge con sufficiente chiarezza la seguente situazione:

1. il bisogno è fortemente condizionato da alcuni fattori: condizione personale, genere, composizione del nucleo familiare, età, territorio, grado di istruzione..
2. non basta individuare la persona non autosufficiente ma bisogna tener conto:
  - del tipo di non autosufficienza (la non autosufficienza fisica è molto diversa dalla non autosufficienza psichica)
  - del fatto che il crescere della competitività sociale colloca fra i non autosufficienti persone che invece in un altro contesto non hanno problemi
  - della condizione soggettiva delle persone che devono assistere i non autosufficienti (centra il livello culturale ma anche umano, l'età, la composizione della famiglia, il territorio...)

L'analisi della contrattazione aziendale ci dice che nel periodo di circa dieci anni da quando si è iniziato a contrattare il welfare aziendale, sono stati fatti significativi progressi nella direzione di individuare soluzioni specifiche e non standard e come sia cresciuta l'esigenza di un rapporto sempre più forte con le situazioni del territorio.

Possiamo quindi affermare che una lettura intelligente di quanto è avvenuto indica come welfare aziendale e contrattazione sociale possono stimolarsi a vicenda e uscire da una situazione di autoreferenzialità o di contrapposizione.

Inoltre poiché il fenomeno è relativamente recente (come abbiamo detto non più di una decina d'anni) è interessante notare come gli interventi su questi temi abbiano avuto una significativa evoluzione e che non siamo più in una situazione di fase nascente. Dai dati emersi mi sembra che almeno due siano gli aspetti da sottolineare:

1. Se una delle preoccupazioni era quella di una segmentazione degli interventi (aziende che si dotavano di forme di welfare e aziende che non si dotavano di tali strumenti) con il rischio di creare una situazione di lavoratori tutelati e di altri non tutelati e di perdita delle tutele con la perdita del posto di lavoro, bisogna riconoscere che alcuni sviluppi vanno nella direzione di superare tali preoccupazioni.

Infatti:

- alcuni servizi (es la sanità integrativa) nati come riconoscimento aziendale stanno diventando sempre più diritti generalizzati previsti dai Contratti nazionali;
- Da diritti del singolo lavoratore stanno diventando diritti del lavoratore e dei componenti il suo nucleo familiare con un evidente allargamento della platea,
- Numerosi accordi si muovono nella direzione di qualificare gli interventi attraverso la rivisitazione e la modifica delle prestazioni originali.

Per concludere, l'analisi degli accordi aziendali in tema di welfare mi sembra faccia emergere almeno tre esigenze di fondo:

- 1) C'è necessità di un maggior coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori ai processi. Non è più sufficiente fare l'accordo e demandare l'

applicazione alla sola azienda. Gli accordi su questi argomenti hanno bisogno di essere gestiti con continuità e di essere governati in modo bilaterale. C'è uno spazio enorme di raccordo fra chi contratta in azienda e chi contratta nel territorio

- 2) C'è bisogno di maggiore informazione dei lavoratori e in genere dei fruitori dei servizi sulle possibilità/opportunità che vengono offerte. Infatti l'applicazione di qualunque tipo di servizio di welfare pone il problema di un ruolo attivo da parte dei fruitori. Questo argomento pone una questione aggiuntiva rispetto alle problematiche dei non autosufficienti: se non sono in grado di ottenere tali prestazioni da soli chi gli aiuterà? Credo, come si è già cominciato a ragionare, che un ruolo essenziale possano averlo i tutor dei non autosufficienti. Ma che tipo di tutor: familiari?, aziendali?, territoriali?. Anche su questo versante si apre uno spazio di lavoro concordato per i contrattualismi
- 3) C'è bisogno di maggiori competenze sia a livello aziendale (dove la soluzione può essere quella dei delegati al welfare) ma anche a livello territoriale.

Se teniamo conto degli stimoli che sono emersi in questi lavori possiamo essere fiduciosi nello sviluppo possibile. I nostri due osservatori possono interagire per essere di stimolo reciproco agli attori della contrattazione e per raccogliere, sistematizzare e diffondere i contenuti del lavoro che sarà sviluppato.