



**Esserci per
CAMBIARE**
Persona, Lavoro, Partecipazione
per il futuro del Paese

**XIX Congresso Confederale Cisl
Roma, 25-28 maggio 2022**

DOCUMENTO FINALE I COMMISSIONE

“Il nuovo welfare? Costruiamolo insieme!”

La Commissione “Il nuovo welfare? Costruiamolo insieme!” del XIX Congresso Confederale Cisl tenutosi a Roma dal 25 al 28 maggio 2022 rileva come la fase pandemica abbia evidenziato l’esigenza di dotare il Paese di un sistema di welfare che offra sicurezze universali ed inclusione sociale, nonché il ruolo cruciale dello Stato affinché sia garantito il benessere delle Persone.

L’inverno demografico e il conseguente invecchiamento della popolazione, l’acuirsi di profonde disuguaglianze con la presenza di ampie fasce di povertà e di esclusione sociale in ogni ambito del Paese, un’offerta sanitaria con forti divaricazioni territoriali e le prospettive previdenziali future specialmente per le giovani generazioni sono solo alcuni degli aspetti che affronteremo in questo documento e che verranno arricchiti dagli approfondimenti del dibattito.

Ora è il momento di unire le forze per costruire una nuova fase di speranza, mettendo in campo un grande “Patto Sociale” che si faccia carico delle persone, attraverso la creazione di lavoro, sviluppo, ricchezza. Una nuova fase di speranza, che generi prospettive future per un Paese più felice.

Dentro questo schema sono fondamentali nuovi modelli di welfare che associno crescita e coesione, con uno sguardo attenzionato verso le innovazioni, di cui il Sindacato deve essere soggetto promotore.

E’ stata proprio la pandemia a far emergere come tra lo Stato e le persone non esista una “terra di nessuno” ma una vitale rete di corpi intermedi. Tra questi, il più importante è la famiglia, che, in una logica sussidiaria, generatrice di solidarietà, offre valore aggiunto alla coesione del Paese.

La crescita della domanda sociale ha richiesto sì un intervento sull’emergenza, ma ha stimolato al contempo l’ambizione di superare quelli che sono i nodi strutturali del welfare in ordine alle politiche sanitarie sociosanitarie e sociali, ma anche rispetto ai temi della previdenza; aspetti questi che ci chiamano a rafforzare la nostra missione in campo contrattuale ricercando soluzioni ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il PNRR rappresenta quindi una straordinaria opportunità perché indirizza una parte significativa della propria strategia proprio sulle politiche di welfare sia sul versante del finanziamento, sia su quello strutturale e riorganizzativo per superare la frammentazione e il divario strutturale tra i diversi sistemi sanitari e sociali regionali e territoriali garantendo così omogeneità nell’accesso e nell’erogazione dei livelli essenziali.

Inoltre è ormai evidente che valorizzare il settore dell'assistenza e della cura - area del mercato del lavoro importante e in espansione - significa offrire anche un potenziale di occupazione qualificata.

Sintetizzando le direttrici che debbono caratterizzare in questo percorso l'azione sindacale sul welfare, possiamo individuare tre parole: Prossimità, Periferie (territoriali e esistenziali) e Partecipazione.

Riforme ed investimenti per l'innovazione di sistema: le politiche sociali secondo la Cisl

Grazie agli investimenti ed alle riforme previste dal PNRR, contiamo di sostenere le scelte già avviate negli ultimi anni sui temi delle politiche sociali, attraverso:

- 1) l'incremento strutturale della dotazione dei fondi sociali nazionali;
- 2) il coordinamento e la loro programmazione nazionale, che deve essere resa trasparente e coerente con quella regionale;
- 3) gli investimenti, partendo dal livello centrale, sul sistema dei servizi e delle strutture sociali e socio sanitarie territoriali, che debbono puntare a colmare i divari territoriali ed a potenziare gli ambiti sociali territoriali;
- 4) la definizione e la garanzia di obiettivi di servizio e livelli essenziali delle prestazioni sociali e delle dotazioni organiche.

E' indispensabile quindi riequilibrare e migliorare l'offerta dei servizi alle persone e alle famiglie, ripensandone l'organizzazione e il funzionamento, garantendo quella prossimità che è l'unica strategia da mettere in campo per affrontare con rapidità la complessità dei cambiamenti in essere.

Occorre strutturare una rete capace non solo di accogliere, orientare, accompagnare, educare, assistere un numero sempre più ampio di individui e famiglie in difficoltà, ma che sia anche in grado di rispondere alla futura riorganizzazione della loro vita lavorativa.

Alla luce del drammatico fenomeno della violenza sulle donne e dei femminicidi, una attenzione particolare andrà riservata alla diffusione e al potenziamento dei centri anti-violenza.

In questo quadro evolutivo del welfare un ruolo fondamentale deve essere attribuito al Terzo Settore, valorizzandolo, garantendone il profilo partecipativo nelle Organizzazioni, riconoscendone i diritti del lavoro, l'assenza di scopi lucrativi, la gratuità del volontariato e la trasparenza.

E' urgente quindi completare il processo riformatore, dando così certezza agli enti, specie sul versante della loro disciplina fiscale, e degli istituti cooperativi nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.

In particolare le associazioni promosse dalla Cisl svolgono un ruolo cruciale per rendere concreti sia gli obiettivi di sviluppo del terzo settore come la cooperazione progettuale con il sindacato nell'ambito dell'innovazione del welfare in particolare sui terreni del rafforzamento delle relazioni sociali, la promozione dei diritti e l'ampliamento delle opportunità di inclusione.

E nel medesimo quadro è importante inserire il nostro sistema di servizi Cisl a supporto delle famiglie e dei cambiamenti delle loro vite.

Attraverso il ruolo del Patronato Inas, del Caf Cisl e degli altri servizi si possono leggere le trasformazioni sociali ed economiche, i bisogni reali delle persone e delle famiglie, e dei più deboli della nostra società.

Si tratta di una funzione sociale fondamentale, mutualistica e sussidiaria, a volte anche di supplenza ai servizi offerti dallo Stato, sempre svolta con grande professionalità, competenza, rigore etico.

Le ultime leggi di bilancio, il Piano Nazionale degli interventi e dei servizi sociali e gli investimenti della Missione 5 del PNRR assumono finalmente questa prospettiva complessa, che deve ora essere rafforzata con maggiori risorse, una coerente decretazione attuativa, un'adeguata capacità realizzativa dei territori.

Insomma, la regolazione nazionale deve puntare allo sviluppo di welfare locali efficaci e di qualità e va chiarita e data stabilità al sistema di governance multilivello e multidimensionale, in un sistema che possa essere davvero integrato tra pubblico/privato e contrattuale/mutualistico. E la contrattazione sociale di prossimità rappresenta una leva strategica per cogliere appieno queste opportunità, valorizzando sedi e processi di partecipazione comunitaria.

Va portato a compimento il percorso intrapreso sui livelli essenziali delle prestazioni sociali per tutte le aree di utenza, vanno potenziate le infrastrutture per alcune specifiche tematiche (non autosufficienza e cronicità, famiglia e minori, anziani e invecchiamento attivo, abitare), innovati i principi di riferimento delle politiche (promozione ed attivazione dei beneficiari, equità e proporzionalità per modulare ed ampliare la gamma delle prestazioni, presa in carico integrando servizi e trasferimenti monetari), rafforzate le reti di partenariato tra gli attori sociali e le istituzioni.

La sostenibilità demografica: priorità per la società e l'economia del futuro

L'aumento delle nascite, che ha avuto un boom in coincidenza con il miracolo economico degli anni 50 e 60, ha iniziato a subire un'inversione di tendenza a partire dalla metà degli anni 70 con la crisi energetica ed inflazionistica; successivamente ha raggiunto il suo minimo alla metà degli anni 90 e poi, dopo un breve recupero, si è nuovamente ridotta con le crisi del 2008 e 2012. Nel 2008 erano più di 557 mila i nati e nel 1964 circa 1 milione e 100 mila. Oggi i nuovi nati sono sotto le 400 mila unità, il che condurrà la popolazione italiana a diminuire di 5 milioni entro il 2050.

Il declino demografico sta già producendo una parallela riduzione della quota delle persone in età di lavoro (20-66 anni), senza contare gli effetti sulla mobilità verso l'Estero delle giovani generazioni: tra 28 anni avremo circa metà della popolazione inattiva, con un impatto negativo sull'andamento dell'economia, sul mercato del lavoro ed il reperimento di manodopera, così come sulla stessa sostenibilità del sistema di welfare.

E' anche in questa ottica che va affrontato il tema della presenza dei migranti nel nostro Paese che, da recenti dati di ricerca (ad esempio il XXVII Rapporto sulle migrazioni della Fondazione Ismu), si attesta al gennaio 2021 a 5.756.000 persone: ben 167 mila in meno rispetto al periodo precedente al 2020, a causa, principalmente, della flessione degli ingressi registrata in quest'ultimo particolare biennio.

La pandemia ha determinato anche tra i migranti una maggiore fragilità, con una significativa flessione del tasso di occupazione, in particolare tra le donne, e un aumento della povertà assoluta, che nel 2021 ha riguardato il 30,6% delle famiglie di soli migranti (erano il 26,7% nel 2020), rispetto al 5,7% delle famiglie di soli italiani. I dati ci dicono che, malgrado ci sia un forte calo della popolazione italiana, si assiste ad un movimento di quote di lavoratori migranti più verso l'esterno che in entrata, con conseguenze che rendono ancor più pesante la situazione in relazione al mercato del lavoro e alla società nel suo complesso.

In questo contesto, interi settori produttivi hanno urgente bisogno di manodopera, qualificata e non: il prossimo “Decreto flussi”, perché abbia un impatto positivo sul mercato del lavoro, deve tener conto numericamente delle necessità espresse dalle parti sociali, perseguendo politiche attrattive lungimiranti e tese allo sviluppo delle competenze, attraverso misure di politiche attive del lavoro e formazione. Accordi e protocolli come quelli stipulati dalle Organizzazioni sindacali di rappresentanza dei lavoratori in somministrazione e Assolavoro e quello tra Ministero del Lavoro e dell’Interno, Ance e Sindacati dell’edilizia, attraverso la bilateralità, rappresentano modalità privilegiate di inserimento nel mercato del lavoro, come segno di una integrazione positiva nel tessuto socio-economico del nostro Paese e come garanzia di sicurezza e legalità.

E’ anche auspicabile che la politica approdi finalmente a definire un quadro normativo che dia la possibilità agli oltre 800 mila minori migranti nati in Italia e che studiano nelle nostre scuole di poter diventare cittadini italiani.

Il dibattito sulla natalità è carsico, sembra riemergere soltanto in occasione dei catastrofici dati ISTAT: come possiamo farlo entrare nell’agenda politica stabilmente e nella sua complessità? Secondo la Cisl è utile darci degli obiettivi numerici concreti, che tengano sempre alta l’attenzione su questa ricchezza del Paese.

Family act per avviare politiche integrate: trasferimenti economici, servizi, lavoro e conciliazione

Dobbiamo porci una domanda su un tema che si evidenzia sempre più prepotentemente: quello dei nuovi profili familiari.

Ad esempio, le famiglie formate da un solo componente o da due rappresentano ormai il 60% del totale, ben lungi dagli stereotipi familiari che popolano l’immaginario quotidianamente.

Non sfugge, inoltre, la persistenza del binomio bassa natalità/bassa occupazione femminile, nonché le penalizzazioni che ancora colpiscono le lavoratrici madri, tanto che l’INPS rileva che due anni dopo l’inizio del congedo di maternità la donna guadagna circa il 35% in meno di quanto avrebbe guadagnato se non avesse avuto un figlio e che l’occupazione delle madri è sensibilmente inferiore all’occupazione delle donne senza figli.

La situazione non potrà essere invertita se non si agirà sinergicamente nei tre ambiti dei servizi educativi alla prima infanzia, dei congedi rivolti alla genitorialità, del sostegno economico alle famiglie, assieme agli incentivi per l’occupazione femminile. I bonus e gli interventi una tantum, lo dimostrano i fatti, non sono efficaci.

E’ importante che, dopo decenni, si tenda a mettere in campo una strumentazione organica attraverso la Legge 32/2022 comunemente chiamata “Family act”, che si pone l’obiettivo di agevolare la formazione di nuove famiglie e di sostenere quelle già in essere, incidendo sulle funzioni genitoriali e favorendo la natalità.

L’introduzione dell’Assegno unico e universale, prima importante pietra angolare del Family Act, alla cui costruzione abbiamo contribuito fattivamente, inizia a far intravedere una nuova strategia esplicita, organica e strutturale di aiuto alle famiglie.

Dal nostro punto di vista, tramite l’Assegno andrebbe comunque garantita la situazione dei nuclei a reddito basso e medio che dovrebbero risultare particolarmente penalizzati nel passaggio dal vecchio al nuovo sistema, attraverso una clausola di salvaguardia integrale di almeno 3 anni e, in linea con la

proposta Cisl, attraverso la revisione della scelta dell'utilizzo dell'intero ISEE per la selezione dei beneficiari. Tale indicatore andrebbe, inoltre, revisionato, riducendo il peso della componente patrimoniale che, per la prestazione in questione, ad oggi determina penalizzazioni, sperequazioni e disincentivi al risparmio; anche perché si tratta di una misura che non è precipuamente finalizzata al contrasto alla povertà. Conseguenzialmente occorrerebbe risolvere il problema dell'esclusione dalla prestazione dei figli residenti all'estero, per quei lavoratori che prestano la loro attività nel nostro Paese.

Il Family Act avrà un reale banco di prova nei decreti attuativi, nella adeguatezza dei finanziamenti per le numerose finalità perseguite e nella capacità di promuovere una nuova organizzazione del lavoro più favorevole alle responsabilità familiari, legata ad esempio al supporto alla contrattazione per lo smartworking (secondo una ricerca Eudaimon-Censis il 25% dei lavoratori dopo l'esperienza vissuta nel periodo pandemico non ne vuole più sapere, il 42% ritiene questa ipotesi da ibridare con la presenza, il 33% ha molto apprezzato questa modalità di lavoro) e soprattutto rispetto ai congedi e permessi (in questo senso la normativa applicativa della Direttiva europea sul work life balance è una ulteriore opportunità).

Negli anni più recenti, la fruizione dei congedi parentali ha visto un trend in costante crescita in tutte le aree del Paese, con un'accelerazione più marcata nel caso siano i padri a fruirne. Questa evoluzione mostra come stia crescendo l'impegno dei padri nella cura verso i figli, in un'ottica di graduale riequilibrio nella coppia; e come, di conseguenza, la proposta di un set crescente di congedi rivolti alla genitorialità abbia favorito un correlato avvio di evoluzione culturale.

Congedi parentali più estesi nel tempo (come già previsto nel decreto di recepimento della direttiva work life balance, che sarà efficace entro agosto), associati a congedi di paternità strutturali offrono uno scenario interessante per un futuro, anche immediato. Restano invece da affrontare diverse questioni legate all'indennizzo, ancora fermo al 30%, e alla definizione di congedi rivolti a figli adolescenti fino a 16/18 anni.

Un intervento complementare e coerente viene svolto, al fine della conciliazione famiglia/lavoro, dalla contrattazione collettiva, che dovrà ricevere nuova linfa sia in diffusione che in innovazione grazie agli incentivi delineati proprio dal Family Act.

Servizi educativi all'infanzia

Gli enti locali vanno accompagnati, se vogliamo raggiungere l'obiettivo minimo di una copertura del 33% su tutto il territorio nazionale, garantendo ai bambini ed alle loro famiglie un livello essenziale di servizi, indipendentemente da dove vivono e dalle condizioni economiche, sociali e lavorative dei genitori.

Noi su questo aspetto siamo fiduciosi, alla luce della dotazione economica straordinaria di 2,4 miliardi di euro, ma al contempo preoccupati per il fallimento di bandi come quello promosso dal Ministero dell'istruzione che al momento attuale ne ha potuti mettere a disposizione soltanto la metà.

Nelle riunioni di partenariato abbiamo più volte evidenziato la criticità del ricorso ai bandi nel caso di livelli essenziali di prestazioni, a cui sono giustamente agganciati i nidi sia nel PNRR che nella legge di stabilità, la cui piena garanzia non può essere affidata solamente alla disponibilità e capacità delle amministrazioni locali di fare progetti adeguati, ma deve essere assicurata innanzitutto a livello centrale, come avviene per la scuola e la sanità.

Riforme prioritarie per l'inclusione delle persone fragili: non autosufficienza e disabilità

Oltre 3 milioni di persone di tutte le età sono oggi non autosufficienti, in gran parte si tratta di anziani (la metà infatti è composta di ultra75enni). Un tema, che presenta caratteristiche di crescente drammaticità a causa del progressivo invecchiamento della popolazione e delle gravi carenze dell'assistenza di lungo periodo (il servizio di assistenza domiciliare sociale copre appena l'1,3% degli anziani)

La descrizione di cui sopra ci interroga sulla necessità di agire velocemente con una politica unitaria nazionale, che scardini un sistema basato ancora sui seguenti presupposti:

- rigide prestazioni economiche di entità insufficiente alle necessità delle famiglie;
- rete di servizi fortemente inadeguata;
- difficoltà delle famiglie ad avere adeguata assistenza, tanto da portare a volte a rinunciarvi;
- grande presenza di mercato nero o "grigio", spesso foriero di bassa qualificazione professionale;
- impegno diretto dei familiari come *caregiver*, con la correlata esclusione dal mondo del lavoro e da una vita sociale e di relazione adeguata.

E' emblematico che, tra gli anziani che hanno gravi difficoltà nella cura personale (circa 1 milione 500mila persone), l'84,4% riceve aiuti dai familiari (conviventi e non) e di cui ben il 51,9% è costretto a contare esclusivamente su questi. Infatti l'assistenza domiciliare sociale copre appena lo 0,9% degli ultra65enni e quella integrata socio-sanitaria ha in carico soltanto il 2,7% degli anziani, con una intensità assistenziale media pari a sole 18 ore annue.

In questo quadro è importante che, attraverso le nostre pressioni, siamo riusciti a dare strutturabilità al "Fondo nazionale per la non autosufficienza" e ad incrementarlo fino ad arrivare agli attuali 882 milioni di euro, varando il Piano e la definizione di primi livelli essenziali delle prestazioni.

Tutto ciò è soltanto l'avvio di un più ampio processo riformatore, che siamo riusciti a far inserire nel PNRR e che, ancora grazie alle nostre pressioni, è stato anticipato come Legge delega collegata alla recente manovra di bilancio.

La riforma deve proseguire innanzitutto individuando nel bilancio pubblico ulteriori risorse, visto che gli 865 milioni di euro stanziati da qui al 2025 dalla scorsa manovra di bilancio rappresentano un incremento significativo, ma che va implementato almeno raddoppiandone l'entità.

Le direttrici da seguire dovranno essere quelle indicate dalle proposte sindacali:

- va potenziato e riorganizzato il sistema di valutazione multidisciplinare, della presa in carico, dell'erogazione delle prestazioni sulla base di progetti personalizzati;
- occorre favorire le iniziative di prevenzione e di invecchiamento attivo;
- è necessario investire su servizi appropriati, che garantiscano la permanenza a domicilio, e su misure di sostegno ai *caregivers*;
- vanno garantite la continuità assistenziale e la qualità della vita e dell'assistenza nelle strutture residenziali, anche alla luce della crescente maggiore fragilità delle persone con disabilità e degli anziani ospitati.

E' quindi necessario che il Governo presenti quanto prima la proposta di legge delega affinché si avvii il dibattito parlamentare e con le parti sociali in vista di una sua rapida approvazione, coordinando questo provvedimento con quello già varato sulla disabilità.

Anche rispetto alla tutela dei *caregivers* di persone non-autosufficienti o con disabilità e fragilità, la contrattazione collettiva riveste un ruolo essenziale per alleviare il carico assistenziale, migliorando la qualità della vita di chi vive a stretto contatto con un caro, assistito.

Nel tempo, le fragilità ci stanno chiedendo sempre più di affrontare i grandi temi legati alle patologie croniche e degenerative di lunga durata, alle disabilità, alle difficoltà legate all'invecchiamento a causa dello slittamento in avanti dell'età pensionabile, alla definizione degli "accomodamenti ragionevoli" in ambiente di lavoro. La disabilità, come ci insegna la Convenzione ONU (ratificata anche in Italia), è una condizione frutto dell'interazione tra la persona e l'ambiente circostante, che, dunque, può interessare nelle diverse fasi di vita ogni persona, ogni lavoratrice e lavoratore e chiede la cooperazione di tutti gli stakeholder per essere affrontata.

Pensiamo anche che le risposte alla non autosufficienza debbano vedere - in modo più ampio di quanto non sia avvenuto fino ad oggi - un'attenzione della contrattazione collettiva per sviluppare, come già fatto per la previdenza e per la sanità, forme collettive di risparmio finalizzato e solidaristico, finanziato con la contrattazione e gestito bilateralmente dagli attori sociali, come già sperimentato in alcuni comparti, producendo positive esperienze (es. settore del credito).

Le politiche di inclusione e di contrasto alla povertà

Il Reddito di Cittadinanza (RdC) è innanzitutto una misura di contrasto alla povertà, un sostegno minimo al reddito, che è stato introdotto nel nostro sistema di Welfare attraverso un processo graduale partito dal SIA e passante per il REI, a prescindere dal colore dei governi che si sono succeduti. Noi abbiamo contribuito attivamente ad alcune importanti tappe di questo percorso, perché riteniamo che un moderno sistema di welfare non possa prescindere da una simile misura.

Lo scopo del Reddito di Cittadinanza è quello di integrare il reddito delle famiglie che si trovano in forte difficoltà economica, sia perché prive di un lavoro sia perché il lavoro di cui dispongono è fortemente irregolare o retribuito in misura insufficiente rispetto ai loro bisogni fondamentali.

Il RdC non può essere dunque che in parte uno strumento di attivazione lavorativa e non è questo, a nostro parere, il suo scopo principale. Poi, certo, è fondamentale che tale strumento contenga una parte "attiva" volta all'inclusione socio-lavorativa, oltre che fornire un sostegno "passivo" al reddito. Ma bisogna avere chiaro che questa parte riguarda oggi solo due terzi delle famiglie beneficiarie del RdC (dati del Rapporto 2021 sulla finanza pubblica 2021 edito da Il Mulino), mentre un terzo di esse risulta esente dagli obblighi della condizionalità, perché non ha l'età per lavorare oppure perché già possiede un lavoro ancorché mal retribuito. Di questi due terzi, inoltre, solo la metà viene indirizzata ai Centri per l'Impiego (CPI), mentre l'altra metà deve essere seguita dai Servizi Sociali dei Comuni, perché le famiglie dei beneficiari presentano problemi multidimensionali e fragilità (ad es. per presenza di particolari handicap psicofisici, alcolismo, dipendenze da droghe o farmaci, non autosufficienza) che non permettono ai suoi componenti di entrare nel mercato del lavoro e che necessitano di adeguate prese in carico e percorsi d'inclusione sociale.

Sul contrasto alla povertà, la misura ha mostrato il suo aspetto migliore: prima del periodo pandemico (2019) la povertà assoluta aveva finalmente incominciato un sensibile percorso discendente, dopo un

decennio di vertiginosa crescita. Conseguentemente, nel biennio scorso vi era stata una flessione dell'intensità della povertà, ovvero di quanto le famiglie si trovano al di sotto della soglia di povertà.

E' chiaro che questi positivi andamenti devono essere attribuiti in gran parte al RdC ed è anche indubbio che senza questo strumento la crescita della povertà nell'ultimo anno e mezzo, anche e soprattutto a causa della crisi pandemica, sarebbe stata drammatica. Ed è altrettanto chiaro che questo strumento può oggi svolgere per i più fragili un fondamentale ruolo di puntellamento, anche rispetto alle emergenti difficoltà economiche derivanti dalla guerra Russo-Ucraina. A questo riguardo, è bene che i sostegni economici straordinari messi in campo più di recente dal Governo (ad es. i 200€) siano integrati nel RdC per i beneficiari di quest'ultimo, specialmente alla luce del fatto che il RdC non viene adeguato all'inflazione. Si tratta di uno dei difetti della misura, che per la Cisl andrà corretto al più presto qualora la fiammata dei prezzi dovesse mostrare, come purtroppo si teme, una permanenza più lunga.

Le maggiori criticità del RdC, invece, riguardano proprio quel terzo di famiglie beneficiarie che risultano "abili" al lavoro e dunque indirizzate ai CPI. La loro attivazione lavorativa è, infatti, risultata del tutto scarsa: a fine settembre 2021, di circa 1,1 milioni indirizzate ai CPI, solo il 38% ha effettivamente sottoscritto un "patto per il lavoro", meno di 100mila ha poi effettivamente svolto un'attività, spesso di orientamento, e solo 4 mila (lo 0,4%) ha ricevuto una formazione (sempre dal Rapporto 2021 sulla finanza pubblica). Un semplice rafforzamento della condizionalità, quale quello operato nell'ultima Legge di bilancio, rischia di risultare un'arma spuntata ed insufficiente, in assenza di un rilancio della domanda di lavoro.

Altri punti importanti sono la necessità di accrescere il peso di bambine e bambini nella scala di equivalenza (un passo importante in tal senso è già stato fatto con l'introduzione dell'Assegno unico e universale, da noi sostenuto), l'allentamento del vincolo di residenza per i migranti, una maggiore flessibilità in relazione al vincolo patrimoniale aggiuntivo in modo da recuperare almeno in parte anche coloro che per tale vincolo sono stati esclusi dalla prestazione dovendo ricorrere al Reddito di emergenza (una misura temporanea ed incondizionata che doveva essere tampone ed invece è stata poi più volte rifinanziata, mettendo dunque in risalto proprio alcune rigidità del RdC nei confronti degli shock negativi straordinari sull'economia).

Per quanto riguarda l'attivazione lavorativa occorre che lo strumento si trasformi per i beneficiari in un vero e proprio *in-work benefit*, che permetta una graduale inclusione lavorativa attraverso adeguati percorsi formativi che contemplino processi di formazione e trasformazione delle capacità (*up-skilling* e *re-skilling*) per i beneficiari, e che al contempo consenta, almeno in parte e per un periodo adeguatamente lungo, il cumulo parziale del reddito da lavoro con il sussidio ricevuto, in modo da evitare che i riceventi permangano in una "trappola di povertà".

Per ragioni di equità, contestualmente alla revisione della scala di equivalenza, occorrerebbe rimodulare la componente base e quella a rimborso dell'affitto nel RdC, in modo da potenziarne l'importo per le famiglie con figli e in locazione rispetto ai nuclei senza figli e proprietari delle loro abitazioni (tra i quali vi sono la maggior parte dei percettori non poveri).

Infine occorre che il RdC agisca in sinergia con gli altri ammortizzatori sociali e che vada reso organico anche con il sistema fiscale che scaturirà dalla riforma prevista dalla delega in corso di approvazione, in particolare in relazione all'Irpef, che sta passando in questo biennio di fine legislatura attraverso un importante processo di revisione.

Sanità

La pandemia che ha colpito il Paese ha messo in evidenza, qualora ce ne fosse ulteriormente bisogno, le pericolose debolezze e disuguaglianze del nostro Sistema Salute depotenziato da anni di razionalizzazioni,

sia sul versante del finanziamento sia su quello dei servizi, da continue riorganizzazioni, riduzioni di personale, piani di rientro etc.

Malgrado tutto questo, bisogna riconoscere che la nostra sanità è stata in grado di reggere il terribile impatto del virus grazie al lavoro e all'abnegazione dei tanti operatori sanitari pubblici e privati.

Si tratta ora di affrontare la "ripartenza" con una prospettiva ed un impegno più incisivi che in passato, con l'obiettivo di superare le lacune e le criticità riscontrate: obiettivo che non possiamo mancare vista la inedita disponibilità di risorse economiche che il Piano nazionale Ripresa e Resilienza stanziava per la missione 6 che si propone di mettere in campo misure coerenti per l'evoluzione del SSN in un sistema integrato incentrato sulle necessità di assistenza e cura della persona da sviluppare principalmente nell'ambito dei servizi territoriali, indeboliti da una troppo lunga stagione di tagli e tetti di spesa che hanno reso debole la nostra medicina di iniziativa e conseguentemente le politiche di prevenzione della salute pubblica, assegnando all'ospedale un ruolo esclusivo nella fase delle acuzie.

I principi ispiratori di questo nuovo modello ruotano intorno a tre parole chiave: prossimità, innovazione, uguaglianza.

Non possiamo più rinviare questo processo dal momento che ora disponiamo anche delle risorse necessarie, stiamo parlando di 15,63 miliardi di euro che il PNRR destina alle due componenti:

- reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale;
- innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale;

alle quali si aggiungono gli stanziamenti del React EU e quelli del Fondo complementare nazionale, per un totale complessivo di 20,23 miliardi di euro.

Senza tralasciare le risorse ordinarie previste nell'ultima Legge di Bilancio che ha incrementato il Fondo Sanitario nazionale per il prossimo triennio di 6 miliardi di euro, 2 per ciascun anno a partire dal 2022 con risorse strutturali e che andranno ulteriormente potenziate.

Risorse alle quali vanno ad aggiungersi i circa 625 mil di euro del PON Salute destinati alle Regioni del Sud al fine di sostenere ulteriormente questi territori nell'implementazione di interventi su medicina di genere, salute mentale, povertà sanitaria e screening oncologici.

Per la Cisl, pur non dimenticando la delicatezza della dimensione ospedaliera, sulla quale si dovrà continuare a investire, è importante che il Piano intervenga su tre aspetti delicati della nostra piattaforma:

- la presa in carico delle persone;
- l'assistenza domiciliare, finalizzata a mettere a regime un nuovo modello di ADI allo scopo di favorire la continuità assistenziale nella fase di dimissione protetta dall'Ospedale verso il Territorio;
- lo sviluppo delle cure intermedie.

Nel disegno riorganizzativo del PNRR è nostra convinzione che il distretto debba rappresentare il baricentro e il motore per l'assistenza territoriale, quale "struttura pubblica forte", che coordina strutture e professionisti sanitari e sociali. In questa direzione è essenziale favorire, quindi, lo sviluppo effettivo di modelli di assistenza fondati sul "cure" e sul "care" (curare prendersi cura) attraverso strutture ad alta integrazione socio sanitaria e socio assistenziale.

La prima componente indicata dal PNRR viene delineata nel prossimo decreto su "Modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel servizio sanitario nazionale".

Si sta, quindi, definendo un nuovo sistema di welfare socio sanitario integrato, capace di rispondere in modo universale e appropriato ai bisogni di cura e di promuovere benessere in modo globale, agendo su tutti i fattori determinanti: ambiente, reddito, lavoro, istruzione, accesso ai servizi in linea con l'approccio "One Health".

Siamo di fronte ad un diverso modello organizzativo, basato sulle Case di Comunità e sugli Ospedali di Comunità oltre che sul rafforzamento dell'assistenza domiciliare e dell'integrazione socio-sanitaria.

Pur avendo avuto modo di esprimere condivisione per il percorso proposto, non abbiamo mancato di evidenziare le nostre preoccupazioni su alcuni importanti punti, ed in primis sulla delicata questione del personale.

Le lavoratrici e i lavoratori rappresentano, infatti, la colonna portante della riorganizzazione del sistema socio-sanitario in quanto solo attraverso dotazioni organiche adeguate potranno essere raggiunti gli obiettivi prefissati.

Oltre un decennio di tagli e blocco del turn over hanno ingenerato situazioni al limite della sostenibilità. Siamo di fronte a carenze importanti quantificate nell'ordine di circa 60.000 infermieri e 18.000 medici in meno (nel 2024 potrebbero addirittura mancare circa 40.000 medici, compresi quelli di medicina generale, per i quali già oggi risulta difficile la sostituzione specialmente in certe aree) numeri destinati a salire a causa dei futuri pensionamenti e delle necessità di personale da destinare alla sanità territoriale.

E' di tutta evidenza che senza un intervento rapido e risolutivo su questo tema, che vada a superare il problema del precariato diffusissimo e dell'"imbuto formativo" verificatosi in questi ultimi anni a causa dell'accesso ridotto alle scuole di specializzazione, di cui riteniamo necessaria l'eliminazione, tutto il processo di riorganizzazione del nostro sistema salute rischia di entrare in crisi.

Resta, anche, da definire, come più volte da noi richiesto, la questione dell'integrazione tra gli obiettivi della Missione 5 (inclusione e coesione) e della Missione 6 (salute), che rimanda più in generale alla nevralgica area sociosanitaria, con la presenza delle figure professionali funzionali ad affrontare tutte le dimensioni della salute, compresi gli psicologi. Una particolare attenzione va dedicata alla disabilità e alla non autosufficienza.

Un aspetto del Piano che, come già trattato in precedenza, ha creato forti aspettative perché basato su una strategia finalmente sostenuta da risorse, azioni e riforme. Va perseguita con forte determinazione la volontà di conseguire l'obiettivo della riforma più attesa: quella dell'assistenza alle persone non autosufficienti e prioritariamente agli anziani.

Sempre nell'ambito della Missione 6 del PNRR, un altro obiettivo fondamentale nel ridisegno del nostro sistema sanitario è costituito dalla riforma degli IRCCS (Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico) che risponde all'esigenza di innovare profondamente quello che, a nostro avviso, dovrà essere il fiore all'occhiello della sanità sia sul fronte della ricerca che dell'assistenza.

Pur avendo apprezzato i principi contenuti nel disegno di legge delega di riforma, abbiamo espresso la nostra preoccupazione rispetto al rilancio della ricerca in assenza della giusta valorizzazione delle professionalità esistenti negli IRCCS sia pubblici che privati.

Dobbiamo, quindi, evitare che a causa della mancata stabilizzazione dei precari continui a perpetrarsi quel fenomeno noto come "la fuga dei cervelli", che dopo anni di impegno e risorse spese per la formazione spinge tanti giovani ricercatori ad emigrare verso prospettive più soddisfacenti e remunerative.

E' importante, allora, continuare a mantenere alta l'attenzione sul valore e l'importanza del nostro Servizio Sanitario Nazionale, verso il quale, durante il periodo della pandemia, è stato espresso grande apprezzamento per l'impegno e la dedizione del personale sanitario al fine di evitare di rimpiozzare nelle polemiche e nelle proteste alle quali abbiamo assistito negli ultimi anni.

La Cisl ha inoltre condiviso l'attenzione e l'approccio che il PNRR rivolge al tema della sanità digitale, punto qualificante per la realizzazione degli interventi di riorganizzazione e rilancio del nostro SSN.

In tal senso riteniamo fondamentale che il dato digitale e la sua condivisione possano aiutare a rendere omogenei sul territorio gli standard di cura, migliorando il processo di assistenza, monitorando in tempo reale parametri vitali, arrivando in territori non urbani con la televisita, favorendo il consulto di specialisti, riducendo le ospedalizzazioni improprie e ricordando ai pazienti direttamente sul loro cellulare le terapie da seguire o gli screening raccomandati.

Per prevenire e curare serve conoscere come sta una persona e quindi averne i dati clinici raccolti in un'unica cartella digitale, andando a ridurre i supporti cartacei ancora largamente utilizzati. La disponibilità di Fascicoli individuali interamente digitalizzati permetterà, quindi, di gestire la domanda e l'offerta di servizi sanitari da remoto e siamo fiduciosi che questo riduca le esagerate liste di attesa. Positivo, quindi, che si addivenga alla "Piattaforma di Telemedicina Nazionale" con le previste soluzioni di televisita, telemonitoraggio etc,. Tutto ciò, tuttavia non dovrà necessariamente indurre le Istituzioni ad abbassare la guardia sulle dotazioni di professionisti sanitari da impegnare per il conseguimento degli obiettivi di salute del Paese.

Previdenza

Nello scenario attuale, il confronto sulla previdenza è in stand by, ma è risaputo che sia uno dei più importanti terreni sui quali il sindacato e la politica dovranno misurarsi nel futuro.

E' sotto gli occhi di tutti come le scelte sulla previdenza degli ultimi anni abbiano esasperato la centralità contabile del sistema.

L'incremento automatico dei requisiti pensionistici legato all'andamento della speranza di vita è un modo molto approssimativo di dare stabilità ad un sistema che deve fare i conti con il declino demografico e la trasformazione del mercato del lavoro.

La previdenza non può ridursi ad una imposizione contributiva percepita come esosa e poco redditizia e dagli esiti incerti a cui preferire soluzioni squisitamente assistenziali, ma deve tornare ad essere lo strumento che aiuta e sostiene in modo adeguato le persone nel momento del bisogno e al termine della carriera lavorativa.

La Cisl ribadisce che la radice della previdenza è il lavoro, e il rafforzamento della quantità e della qualità dell'occupazione, accanto a più incisive politiche a sostegno della famiglia e della natalità, costituisce il presupposto fondamentale per una buona previdenza, di primo e di secondo pilastro.

L'impostazione lungimirante del sistema contributivo introdotto in Italia nel 1995, con un rapporto più equilibrato tra contributi versati e prestazioni, consente al nostro sistema previdenziale di essere considerato sostenibile sul lungo periodo, ma ciò non toglie che, alla luce della evoluzione della società e del mercato del lavoro, sia necessario correggere aspetti che manifestano criticità e contraddizioni.

A fronte di una realtà sempre più flessibile che impone alle persone costanti adattamenti, il sistema previdenziale non può rispondere con un impianto rigido.

E' un errore non considerare la diversità dei lavori, i periodi di discontinuità dell'occupazione, il lavoro di cura, le carenze del mercato del lavoro femminile.

La flessibilità per accedere alla pensione non può essere considerata un privilegio.

Gli sforzi profusi negli anni dal sindacato per cercare di ovviare ad alcune evidenti discrasie sono stati importanti, ma oggi vorremmo fare un passo in più per dare una prospettiva più ampia e strutturale al futuro del nostro sistema previdenziale.

Per noi è positivo che nell'ultimo DEF, nonostante le straordinarie difficoltà di questo periodo, il Governo abbia voluto inserire un passaggio politico sulla necessità di trovare soluzioni per la previdenza in particolare per le future generazioni.

Recuperare la sostenibilità sociale del sistema previdenziale, quindi, è a nostro avviso non più rinviabile.

E' necessario trovare le modalità per restituire ai lavoratori e ai pensionati una parte degli ingenti risparmi generati con gli interventi operati sulla previdenza negli ultimi decenni, in particolare con la legge Monti-Fornero del 2011.

La sostenibilità del sistema pensionistico dovrebbe essere meglio rappresentata con una più chiara separazione nella quantificazione statistica della spesa previdenziale da quella assistenziale. Nella Commissione di studio dedicata a questo tema, la CISL e la UIL sono state le uniche a criticare le posizioni dei tecnici ministeriali e di altre sigle che ostinatamente hanno invece voluto mantenere l'attuale impianto che presenta commistioni tra questi fattori per noi non accettabili.

In questo scenario l'abbinamento giovani e pensioni sembra quasi un ossimoro, tanto che quando il Sindacato propone una pensione di garanzia per i giovani alcuni commentatori gridano allo scandalo invitando genericamente i giovani ad andare a lavorare. Il che è giusto. I giovani devono lavorare, ma in adeguate condizioni di sicurezza, di retribuzione e di stabilità.

La "pensione contributiva di garanzia" per i giovani e comunque per chi ha iniziato a lavorare dopo il 1995 intende rispondere all'esigenza non lasciando al proprio destino coloro che non hanno o non avranno carriere fortunate.

La nostra idea presuppone un importo variabile e prevede che siano valorizzati ai fini dell'importo della pensione gli anni di lavoro coperti da contribuzione per i quali potrebbe essere individuato un minimo, quelli con basse retribuzioni (che non consentono la copertura dell'intera annualità), periodi qualificanti come quelli di formazione e, magari, anche periodi nei quali si acquisiscono competenze non formali (vedi ad esempio volontariato) considerate utili nella ricerca di un lavoro, periodi di disoccupazione involontaria non indennizzata, i periodi di lavoro di cura per assistere disabili o seguire i figli.

Non si tratta, quindi, di riconoscere a priori dei contributi figurativi, ma di verificare le condizioni al momento della pensione, attribuendo un importo di garanzia ad integrazione della pensione calcolata sulla base delle regole del contributivo.

L'importo della pensione di garanzia verrebbe incrementato sia in relazione alla quantità di anni utili e valorizzati che dimostrano una proattività del lavoratore, sia in relazione dell'età di pensionamento.

Infine, è necessario sottolineare come, nel difficile contesto degli ultimi anni, il ruolo dei pensionati stato fondamentale per non far precipitare nella povertà un ampio numero di famiglie. Il sostegno del potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche in essere è quindi fondamentale non solo per i titolari delle stesse ma anche per i nuclei familiari a cui essi fanno riferimento in un'ottica di solidarietà tra generazioni che la crisi economia aggravatasi per effetto della pandemia ha ancora una volta messo in rilievo.

Welfare contrattuale

Nell'attuale scenario di diversificazione e ampliamento delle nuove esigenze che le persone esprimono in termini di qualità della vita prende corpo il welfare contrattuale, importante espressione della contrattazione collettiva moderna.

Gli accordi aziendali sul Welfare integrativo sono stati l'elemento di novità più importante della contrattazione di secondo livello più recente.

La contrattazione nazionale, ma anche a livello regionale confederale, si è già da tempo mossa in questa direzione e sono ormai consolidati nei contratti collettivi nazionali di settore forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria, e di servizi offerti dalla bilateralità soprattutto nei settori dove la struttura produttiva è costituita da medie, piccole e piccolissime imprese, che **coinvolgono oramai milioni di persone. Sistema che dovrà continuare ad essere rafforzato come** una grande opportunità in grado di coniugare le esigenze delle persone con le esigenze delle imprese e promuovere imprese più flessibili e più opportunità e nuovi servizi ai lavoratori e alle loro famiglie.

C'è chi dice che insistere troppo sul welfare complementare favorisca la fine dello "Stato sociale universalistico", cioè uguale per tutti, perché solo le aziende e i territori più robusti svelti e abili riusciranno ad accordarsi coi sindacati per questi provvedimenti.

I sostenitori, quindi noi, pensano che rappresenti l'evoluzione della contrattazione sindacale che deve arricchire e non sostituire uno stato sociale ben strutturato rafforzando innanzitutto l'approccio di natura integrativa delle prestazioni offerte dai fondi e dalla bilateralità. Insomma, il tipico caso "win-win", nel quale tutti "vincono" e nessuno perde (eccetto gli esclusi da questi accordi).

Questo è lo scambio più virtuoso da mettere in campo in una nuova stagione della contrattazione.

Dove si è strutturato o sperimentato l'intervento del welfare contrattuale integrativo ha favorito produttività, sviluppo, motivazione e benessere per i lavoratori.

In questo senso è fondamentale che la gestione del welfare, in particolare a livello aziendale, diventi oggetto di partecipazione attiva dei lavoratori e delle loro rappresentanze per renderle protagoniste nello sviluppo delle potenzialità e delle opportunità che questi servizi possono portare ai lavoratori e alle loro famiglie. Si tratta di creare una "buona sussidiarietà orizzontale" attraverso strumenti quali l'implementazione di fondi sanitari integrativi attraverso i Ccnl sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e la definizione di livelli minimi di welfare contrattuale.

L'obiettivo, oggi, è proprio quello di ridurre il perimetro degli esclusi. Le potenzialità del welfare contrattuale dovrebbero essere colte maggiormente dalle imprese, di qualsiasi dimensione esse siano, e anche dai Governi. In particolare l'emergenza pandemica ha reso evidente la criticità di professioni non coperte dalla protezione sociale, vedi ad esempio gli sportivi e la necessità di rafforzarla in relazione alle diverse tipologie contrattuali e per ambiti solo parzialmente tutelati.

Diciamo questo consapevoli che, sebbene le prospettive demografiche in cui ci muoviamo e il contesto economico ci dicono che lo stato sociale non può più essere quello disegnato 50 anni fa, non bisogna abbassare la guardia e bisogna, pertanto, mettere in atto strategie diverse.

Le prestazioni offerte ai lavoratori dal welfare contrattuale e dalla bilateralità riguardano una molteplicità di materie: la sfera del sostegno al reddito, servizi di sanità integrativa, una estesa gamma di servizi, fra cui la previdenza complementare, l'integrazione dei diritti previsti dalla legge ecc.

L'esperienza nei contratti nazionali che prevedono un contributo contrattuale obbligatorio alla previdenza complementare a carico del datore di lavoro è molto importante ed è auspicabile diventi prassi generale in tutti i settori anche rafforzando le modalità di adesione del lavoratore tramite la contrattazione collettiva, ed in questo senso deve essere trovata, senza ulteriori rinvii, una soluzione per la costituzione di un fondo per la previdenza complementare nel settore dell'artigianato.

Esso, tuttavia, da solo non è sufficiente per creare una pensione integrativa ma da questo "zoccolo" si può però ripartire per creare sensibilità nel lavoratore e fargli capire quali sono i vantaggi fiscali, finanziari, previdenziali, se aderisce pienamente alla previdenza complementare aggiungendo il proprio contributo e il TFR.

Questo meccanismo potrebbe essere giocato maggiormente, come iniziano a fare alcuni contratti, ad esempio con una specifica integrazione del contributo, a favore dei giovani lavoratori, dal momento che la percentuale di under 35 iscritti a previdenza complementare è molto bassa.

Lo scarso livello di adesioni dei giovani alla previdenza complementare dipende ancora una volta, dall'andamento dell'occupazione, ma sicuramente incide molto anche la scarsa conoscenza del tema.

Questo è un limite grave per tutti e in particolare per i giovani, dal momento che il fattore tempo è cruciale per l'efficacia di un piano previdenziale complementare.

Nel corso degli incontri tecnici, al Ministero del lavoro, il dicastero ha espresso la disponibilità a rispondere in modo positivo alla richiesta sindacale per un nuovo periodo di silenzio-assenso per l'adesione a previdenza complementare e per una forte, diffusa e ripetuta campagna informativa. Questo può rappresentare un primo passo importante che dovrà essere rafforzato anche avviando un ragionamento di sviluppo con le Federazioni di categoria.

Inoltre è altrettanto importante affrontare alcuni ostacoli che nel concreto rendono difficoltosa l'adesione soprattutto nella piccola impresa che, come è noto, rappresenta l'asse portante dell'economia italiana.

Troppo spesso i datori di lavoro non creano le condizioni adeguate affinché il lavoratore sia effettivamente libero nella destinazione del suo TFR, finendo per incentivarne il mantenimento in azienda per ragioni di opportunità che fanno capo al solo datore di lavoro.

Anche sulla base dell'esperienza del 2007, riteniamo opportuno attivare procedure che permettano di contenere questi condizionamenti, sul modello, ad esempio di quella utilizzata per contrastare le dimissioni in bianco delle lavoratrici e quindi prevedendo che la dichiarazione di conservare il TFR in azienda sia certificata presso la DTL o i patronati, ovvero utilizzando le potenzialità della procedura Uniemens per accertare l'effettiva destinazione del Tfr a previdenza complementare e contrastare le omissioni contributive.

La Cisl chiede al legislatore coerenza e quindi riteniamo che la tassazione della previdenza complementare debba essere ulteriormente agevolata e non possa essere messa a repentaglio da modifiche che metterebbero in discussione l'intero impianto come, suggerisce la relazione conclusiva della Commissione bilancio sulla riforma dell'Irpef.

Non va dimenticato, poi, che le potenzialità della previdenza complementare si sono significativamente ampliate nel tempo.

L'integrazione della pensione rimane l'obiettivo principale ma non c'è dubbio che oggi i fondi pensione contrattuali sono vicini ai lavoratori iscritti nel corso di tutta la vita lavorativa.

Le modalità con cui il fondo pensione concretamente può aiutare i lavoratori sono molteplici e ciò si è rivelato importantissimo nei momenti di crisi e in particolare nel periodo della pandemia rispondendo alle esigenze di anticipazioni per l'acquisto della casa, alle spese sanitarie, ad un 30% destinabile a spese diverse, per arrivare infine alla rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA).

Sul fronte del welfare negoziale gli ultimi 10 anni hanno visto, anche lo sviluppo e la diffusione di iniziative della contrattazione collettiva che hanno coinvolto gran parte del mondo del lavoro e delle imprese nella promozione di 300 fondi sanitari integrativi e più di 10 milioni di lavoratori, in base ai dati pubblicati dall'Anagrafe dei Fondi sanitari del Ministero della Salute usufruiscono di servizi e rimborsi forniti da Fondi sanitari integrativi costituiti attraverso accordi contrattuali destinando con grande lungimiranza una parte delle risorse della contrattazione alla sanità di secondo pilastro.

E proprio grazie ai Fondi sanitari integrativi costituiti a livello nazionale o territoriale tutti i lavoratori senza esclusioni, anche nelle piccole e piccolissime imprese, e in qualche caso anche il loro nucleo familiare

hanno l'opportunità di vedere ridotti costi della sanità diversamente a carico delle famiglie. Si tratta di vere integrazioni alla preziosa offerta pubblica, che hanno bassi costi per aziende e lavoratori ma che grazie a sistemi di gestione mutualistici e solidaristici, caratterizzati da gestione bilaterale, danno risposte di primario interesse per sostenere la prevenzione e la cura. Il vero obiettivo è quello di estendere ai soggetti oggi esclusi dalle coperture del secondo pilastro sanitario le medesime opportunità.

PNRR, welfare locale e sviluppo della contrattazione sociale

La contrattazione sociale territoriale, monitorata tramite l'Osservatorio Sociale, ha dimostrato reattività e capacità di affrontare le problematiche legate all'emergenza sanitaria, sociale ed economica delle comunità locali e ha confermato di saper attivare processi di riequilibrio del welfare rispetto ai limiti del quadro nazionale, a vantaggio delle fasce più deboli della popolazione.

Il PNRR può aprire un nuovo protagonismo per la contrattazione sociale di prossimità perché ad una fase di confronto a partire da risorse scarse, assenza di livelli essenziali e attività fortemente settorializzate, ne segue una nuova con maggiori risorse, livelli di servizio da raggiungere in ogni territorio e integrazione progettuale.

Questo deve farci porre l'attenzione nel sostenere la capacità delle amministrazioni locali di gestire adeguatamente i progetti, anche su scala sovracomunale.

Vanno programmate attività con trasferimenti di fonte diversa (ordinaria e del Recovery), multilivello (nazionale, regionale, locale), di varie missioni dello stesso PNRR (es. l'integrazione socio sanitaria, scolastica, formativa e del lavoro) e ciò richiede accordi meno settoriali e di più ampio respiro, capaci di favorire collaborazione tra amministrazioni diverse.

Tutto ciò con l'urgenza di realizzare i progetti e quindi velocizzare i processi decisionali che non debbono mortificare la partecipazione sociale. E' con la contrattazione sociale che si contrasta il rischio di riproporre una neo burocratizzazione o centralizzazione, avendo uno sguardo ampio ai processi di sviluppo locale, a partire dal benessere sociale delle persone e delle famiglie.