

Linee-guida sul welfare contrattuale

Nei prossimi anni dovremo abituarci a un tasso di sviluppo dell'economia tra lo 0 e l'1%. Nonostante i nostri sforzi per alzarlo ci dobbiamo scordare i tassi di sviluppo degli anni 60 e 70 (tra il 3% e il 5%).

Questo non significa che in alcune aziende non avremo tassi di sviluppo ancora alti, ma, mediamente, l'economia crescerà meno di quanto siamo abituati ad aspettarci. Del resto negli ultimi 10-15 anni i tassi di sviluppo sono stati molto bassi.

Per questo motivo dovremo imparare a contrattare in una situazione economica stagnante o quasi.

A ciò va aggiunto che vivremo in un regime di conti pubblici in restrizione, visti gli impegni al rientro del debito che ci chiede l'Europa, e che quindi non possiamo aspettarci un aumento della spesa pubblica in favore dei bisogni emergenti (cura dei figli e degli anziani, spesa pensionistica, spesa per assistenza sanitaria, ecc.)

Per cui avremo complessivamente meno risorse da ridistribuire: al di là delle mirabolanti promesse che fa la politica per accaparrarsi voti, questa sarà, con molta probabilità, la situazione.

Le imprese punteranno ancor più sul risparmio e noi dovremo assecondare questa tendenza senza venir meno ai nostri riferimenti ideali.

Dovremo mettere in campo una nuova visione dei problemi redistributivi e puntare a specializzare molto le nostre richieste, spostandole da benefici richiesti per tutti (il salario) a benefici a favore di chi si trova in stato di particolare bisogno.

Le spese per l'infanzia (asili e nido), per il diritto allo studio (tasse scolastiche e libri di testo), per l'integrazione del reddito dei nuclei familiari in particolari difficoltà (maternità facoltativa, cassa integrazione, non autosufficienza), per l'assistenza sanitaria non coperta dalla spesa pubblica (tickets, cure dentarie, ecc.) e, in prospettiva, per la pensione, sono alcuni esempi di bisogni non generalizzati ma molto sentiti da chi li vive e non coperti dall'assistenza pubblica. Su questi bisogna intervenire orientando la contrattazione all'istituzione (aziendale o territoriale) di fondi che intervengano a favore dei lavoratori dipendenti che vivono questi problemi.

Bisogna opporsi alla crescente assuefazione al pensare che i problemi che vivono le famiglie dei lavoratori si risolvono individualmente e riattivare dei meccanismi di solidarietà e mutualità.

A chi si oppone a queste linee d'azione facendo appello all'universalità di certi diritti rispondiamo che, nei prossimi anni non è realisticamente possibile immaginare un'espansione della spesa pubblica volta a venire incontro a questi bisogni, che invece possono trovare risposta nella contrattazione, anche per le piccole fabbriche, secondo la proposta sotto riportata. Questa, anzi, rappresenta una straordinaria occasione per allargare i confini della contrattazione tradizionale.

proposta per l'istituzione di un

FONDO PROVINCIALE DI WELFARE

- 1) Le Unioni Sindacali Territoriali (UST) contratteranno con le controparti private (Confindustria, Cooperative, Api, Confcommercio. Ecc.) e pubbliche (Comuni e Province) l'istituzione di un Fondo che eroghi, in denaro o in natura, servizi e prestazioni aggiuntive a quelle attualmente previste dal Welfare pubblico.
- 2) Le categorie, tramite la contrattazione di secondo livello, spingeranno le singole aziende ad aderire al Fondo.
- 3) Il fondo funziona in base a un tariffario che prevede sia la quantità economica o il servizio in uscita, che la corrispondente tariffa per avere diritto alla prestazione.

Ad esempio:

- partecipazione alle spese per mandare il figlio all'asilo nido
- PRESTAZIONE: euro 250 al mese per ogni figlio frequentante il nido
- TARIFFA: euro 20 al mese per dipendente

Oppure:

- partecipazione al pagamento delle tasse scolastiche
- PRESTAZIONE: fino a euro 1000 l'anno
- TARIFFA: euro 50 l'anno per dipendente

- 4) Un primo elenco dei servizi che eroga il Fondo potrebbe essere:
 - a- partecipazione al pagamento degli asili nido
 - b- partecipazione al pagamento degli asili
 - c- partecipazione al pagamento delle tasse scolastiche
 - d- partecipazione al pagamento dei libri di testo

- e- erogazione di borse di studio
- f- integrazione al trattamento di maternità
- g- aiuto alla cura dei familiari non autosufficienti
- h- integrazione al trattamento di CIG
- i- integrazione al trattamento di malattie lunghe
- j- copertura di servizi sanitari non previsti dall'attuale normativa pubblica (ad esempio cure dentistiche)
- k- pagamento permessi per il volontariato
- l- convenzioni per l'acquisto di beni o servizi
- m-fornitura diretta di beni o servizi

Per ciascuno di questi servizi l'accordo fatto dalle UST deve prevedere la prestazione e la tariffa corrispondente.

L'azienda, tramite accordo di secondo livello, aderisce a uno o più servizi e paga la tariffa corrispondente a ciascuno di essi.

5) L'azienda paga in base al numero di rapporti di lavoro di ogni tipo (a tempo indeterminato, a tempo determinato, in somministrazione, in collaborazione, partite IVA, ecc.) e ottiene la copertura di tutti i suoi dipendenti per il/i servizio/i che ha pagato.

6) Il Fondo si basa su due principi per restare in pareggio:

a – principio mutualistico: l'azienda paga un tot per ogni dipendente, ma soltanto alcuni beneficiano del servizio corrispondente;

b – principio dell'organizzazione dell'acquisto: per alcuni beni o servizi l'acquisto organizzato e in quantità significative costa molto meno dell'acquisto individuale.

7) Per assicurare il pareggio del Fondo l'accordo istitutivo può prevedere clausola di garanzia.

8) Questa proposta può essere utile in particolare per le piccole aziende, che non hanno le dimensioni e le competenze per realizzare in proprio quanto previsto dal Fondo. Può essere pure aperta ai titolari dell'azienda, dietro pagamento della quota corrispondente.