

Fit incontra Salerno dicembre 2013

Bilateralità e sussidiarietà nella Cisl reti



Le quattro dimensioni



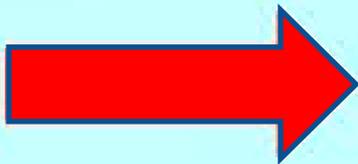
Le ragioni storiche



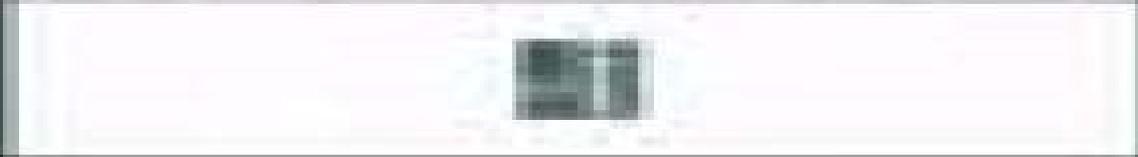
L'analisi descrittiva



Vantaggi e opportunità



Le prospettive



Le ragioni storiche

- ❑ Il disegno di Mario Romani : l'azienda come luogo di partecipazione e non di conflitto
- ❑ I coniugi Webb e la scuola del Winsconsin
- ❑ G. Bianchi : le ragioni storiche della bilateralità e la domanda controfattuale
- ❑ Società di mutuo soccorso
- ❑ Fondo di risparmio contrattuale
- ❑ Intersind e Chirone 2000

Le riforme rendono necessaria la previdenza complementare

Teoricamente una diminuzione media dei tassi di sostituzione

Allungamento della vita lavorativa eleva il rischio di discontinuità lavorativa

Allungamento della vita lavorativa maggiori rischi di salute ed autosufficienza

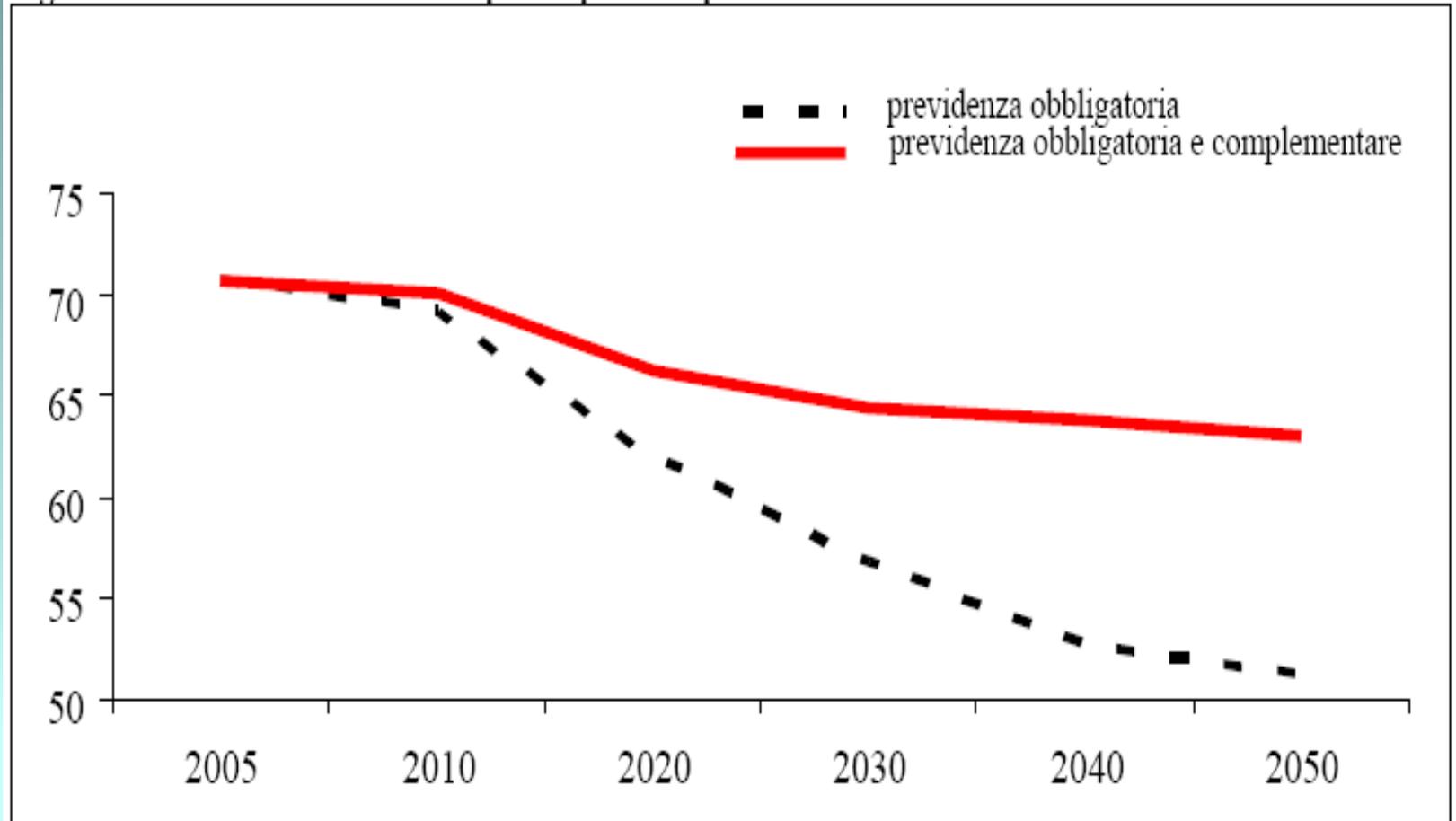
Le riforme del lavoro agiscono con introduzione di strumenti di flessibilità del contratto di lavoro i cui effetti non sono oggi quantificabili, ma rendono i contributi dei lavoratori non sufficienti

Crisi dei sistemi a ripartizione

- ❖ **Rallentamento della crescita economica e delle retribuzioni**
- ❖ **Aumento dei tassi di disoccupazione**
- ❖ **Modificazione della struttura demografica: calo della fertilità; invecchiamento della popolazione (indice di dipendenza demografica degli anziani; indice di dipendenza economica degli anziani)**

Tassi di sostituzione lordi – dipendenti privati

Figura 4: Tassi di sostituzione lordi per i dipendenti privati



I Fondi pensione : necessità di un secondo pilastro

**Il tasso di sostituzione indica la percentuale della prima “pensione” rispetto all’ultima retribuzione.
Nel 1992 si andava in pensione con una tasso di sostituzione dell’80% con una pensione adeguata ai prezzi e ai salari reali.**

2010	2020	2030	2040	2050	2060
72,7 ⁰ %	66,6%	64,5 ⁰ %	53,2 ⁰ %	62,4%	61,2%

***Tassi di sostituzione per un pensionamento a 67 anni con anzianità contributiva di 37 anni**

* Fonte ragioneria dello stato aggiornamento 2011

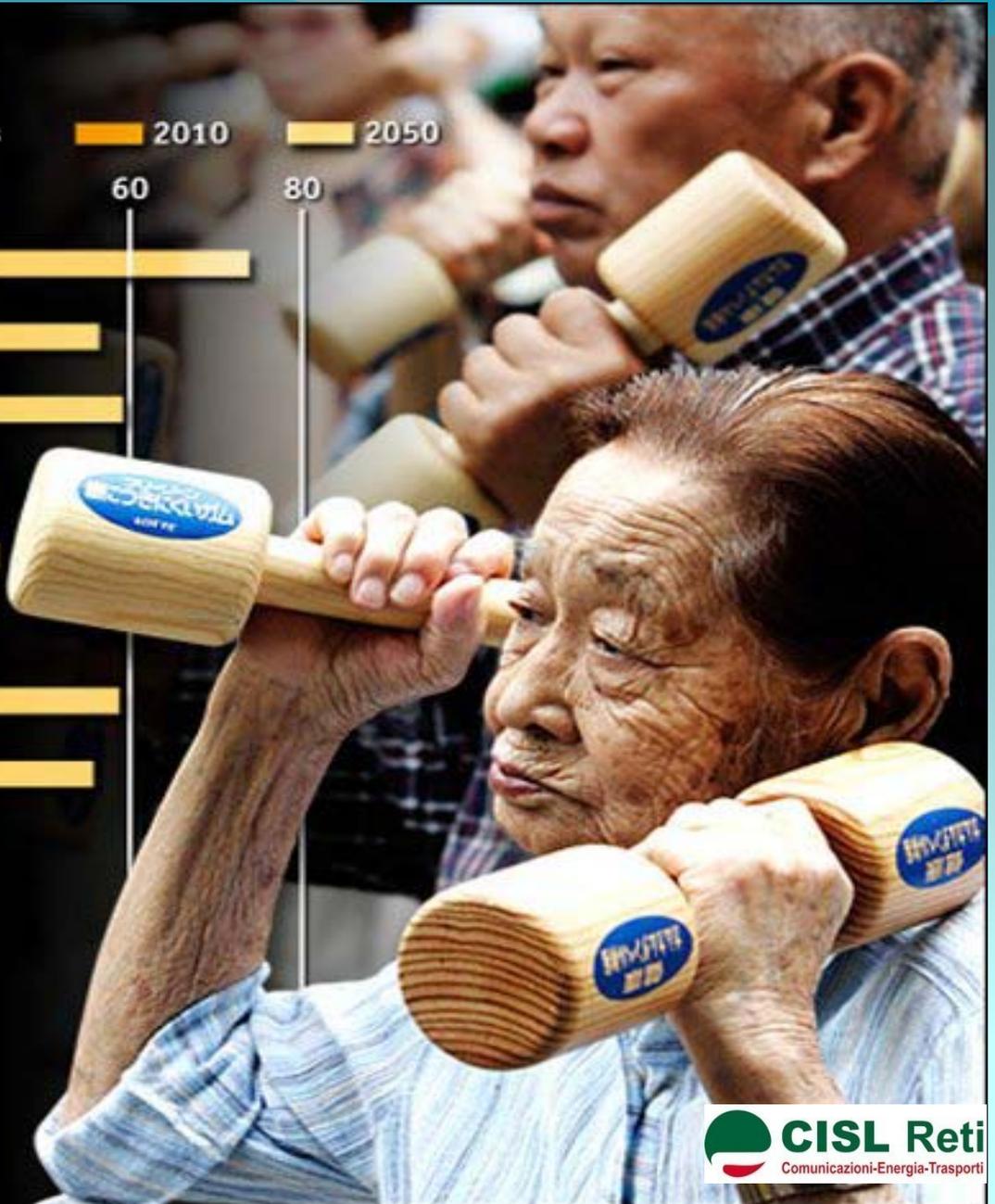
**Tassi di sostituzione lordi
della previdenza obbligatoria**

Old-age dependency ratios

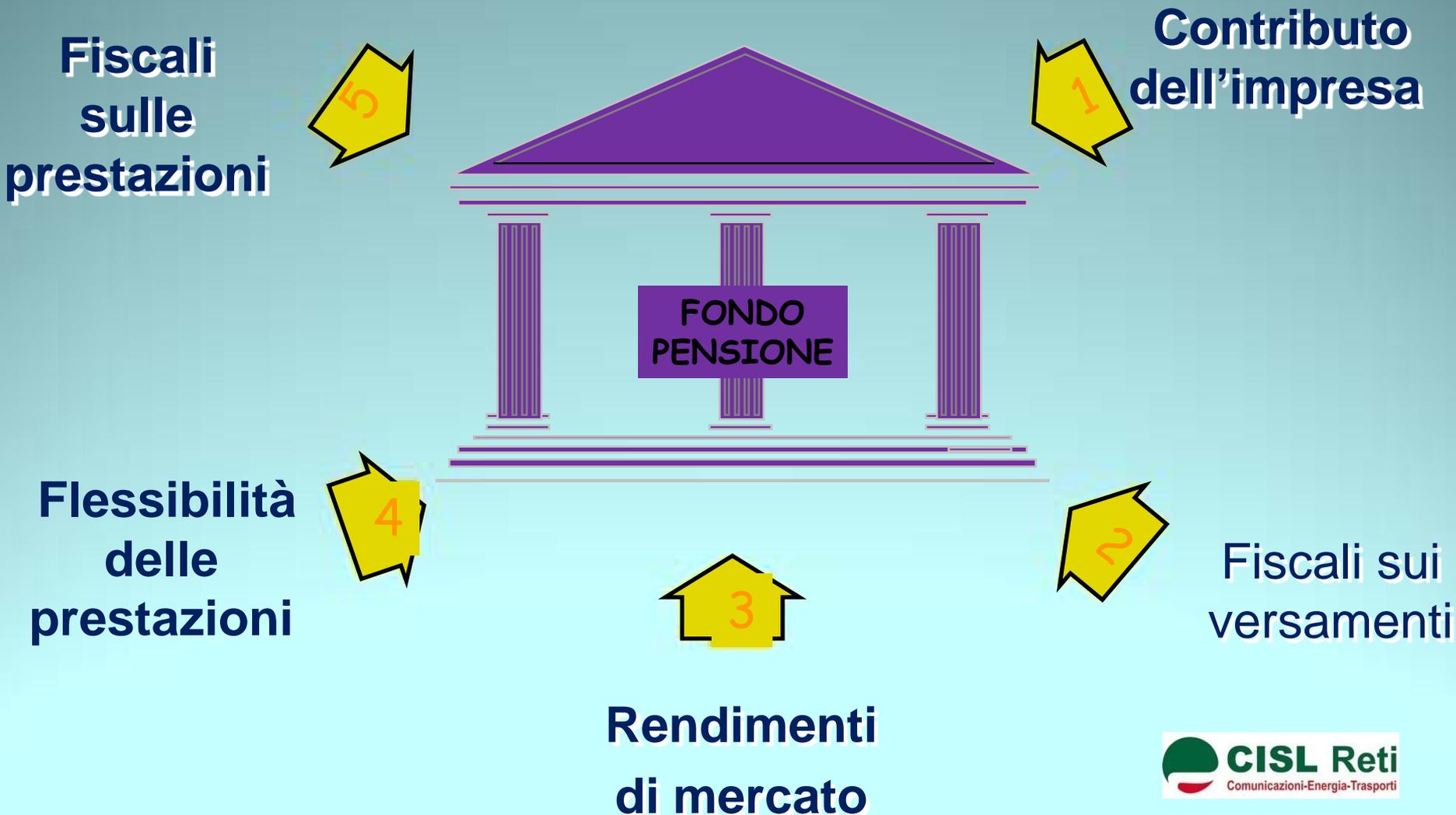
Number of people aged 65 and over
As % of labour force (aged 15-64), forecasts



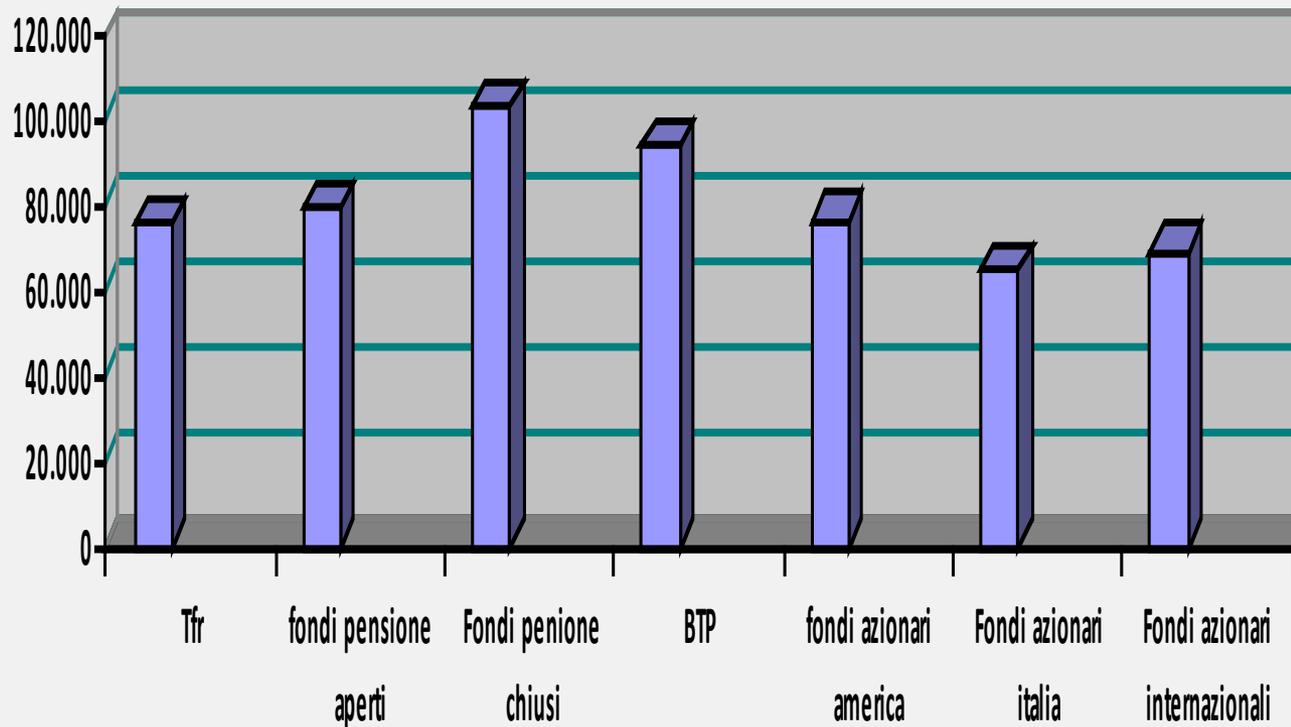
Source: European Commission



Riepilogando... I vantaggi



Dopo venti anni di versamenti cosa è accaduto



fonte corriereconomia ottobre 2013
(soc.progetica)

ADESIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE DELLA FIT

fondo	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ASTRI	7.730	7.996	8.172	8.221	8.352	8.400
EUROFER	44.370	43.633	42.607	42.124	40.551	38.893
FONDAEREO	8.043	8.053	7.834	7.666	7.677	7.709
PREVAER	10.186	11.036	10.093	10.241	10.432	10.759
PREVIAMBIENTE	38.261	44.586	46.271	48.137	49.117	49.202
PREV.I.LOG	7.381	8.543	8.797	8.811	8.841	8.880
PRIAMO	65.940	61.375	61.429	61.308	60.455	58.750
FONDOSEA	4.885*	4.885*	4.885*	4.885	4.825	4.828
FNM	2.832	2.803	2.922	3.041	3.122	3.199
VENTIDUE	850	880	890	910	930	960
PISA	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
SAAV	460	480	490	500	510	540
FASC	40.531	40.748	39.498	39.391	39.883	40.126
(1)Totale	189.628	192.910	193.010	194.434	193.372	192.100
(1) Escluso FASC						•Valore stimato

ADESIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE FISTEL

fondo	2007	2008	2009	2010	2011	2012
BYBLOS	38.926	40.015	39.118	37.681	36.269	34.951
C.RAI.P.I.	7.885	7.947	7.834	7.620	7.463	7.379
MEDIAFOND	2.806*	2.806*	2.806	2.772	2.750	2.697
TELEMACO	65.559	66.999	66.624	64.359	63.308	62.361
CASELLA	6.995	6.652	6.295	5.915	5.456	5.065
(1)TOTALE	115.176	117.767	116.382	112.432	109.790	107.388

(1) Escluso Fondapi

•Valore stimato

ADESIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE FLAEI

Fondo	iscritti	bacino	tasso adesione	ANDP Mln euro
FIPREM	8.208	N.D.	N.D.	215,5
FOPEN	43.752	47.000	93,1%	1.236,0
PEGASO	30.087	50.000	60,2%	567,2
Totale	73.839	90.000	82%	1.803,2

Dove sta il guadagno?

	Lavoratore <u>iscritto</u> alla previdenza complementare	Lavoratore <u>non iscritto</u> alla previdenza complementare
Stipendio lordo	23.000 euro	23.000 euro
Contributi propri e del datore di lavoro esclusi dai redditi (casella n.53 del CUD)	400 euro (200€+200€)	zero
Reddito percepito	23.200	23.000
Imponibile fiscale	22.800	23.000
Risparmio Fiscale	108 euro (27% di 400 euro)	Zero

I costi fanno la differenza

Piani individuali previdenziali

- Per recuperare le differenze di costo sui negoziali devono offrire 2-3% in più all'anno

Fondi Negoziali

- Circa 1% in meno di ISC che equivale dopo 35 anni a rendita inferiore del 25%
- Fonte elaborazione plus24 su dati Covip

	2	5	10	35
Fondi negoziali	1,0	0,6	0,4	0,3
Fondi aperti	2,0	1,3	1,2	1,1
Pip	3,5	2,4	2,0	1,6

Altre possibilità mentre si è occupati

Versando **500 euro** alla previdenza complementare il suo reddito imponibile passerà da **28.400 a 27.900 euro**.

A luglio dell'anno successivo si troverà in busta paga il rimborso Irpef pari a $400 \times 38\% + 100 \times 27\% = \mathbf{179 \text{ euro}}$. Il lavoratore spende **321 euro**.

Al momento del riscatto o della trasformazione in rendita sui 500 euro versati si pagheranno le tasse con un'aliquota massima del 15%. Al netto un capitale di **425 euro**.

Il ricavo netto immediato sarà di 104 euro che corrispondono al 20,08% del capitale versato.

Quale investimento mobiliare o immobiliare offre un tale rendimento?

Risparmio fiscale – scaglioni Irpef

SCAGLIONI IRPEF	IPOTESI DI REDDITO ANNUO LORDO	IPOTESI DI VERSAMENTO ANNUO ALLA PREV. COMPLEM.	RISPARMIO FISCALE DA DEDUZIONE CONTRIBUTI
Da 0,00 a 15.000,00	15.000,00	2.500,00	575,00 (23%)
Oltre 15.000,00 a 28.000,00	28.000,00	2.500,00	675,00 (27%)
Oltre 28.000 a 55.000,00	55.000,00	2.500,00	950,00 (38%)
Oltre 55.000 a 75.000,00	75.000,00	2.500,00	1.025,00 (41%)
Oltre 75.000,00	85.000,00	2.500,00	1.075,00 (43%)

Risparmio fiscale su 2500 euro

- **Risparmio fiscale 950 euro**



- **Premio effettivamente pagato 1.550 euro**



TFR vs Fondi Pensione : le anticipazioni

Tfr

• Anticipazioni

- Dopo 8 anni, anticipazione del 70% per:
 - Spese sanitarie
 - Acquisto prima casa per sé o per i figli
- Richiesta una sola volta
- Capitale di riferimento: Tfr maturato

Fondo pensioni

• Anticipazioni

- Sempre:
 - anticipazione del 75% per spese sanitarie importanti per la famiglia (tassazione 15%-9%)
- Dopo 8 anni:
 - anticipazione del 75% per acquisto o ristrutturazione prima casa per sé o per i figli (tassazione 23%)
 - anticipazione del 30% per qualunque motivo (tassazione 23%)
- Richieste multiple
- Capitale di riferimento: tutto il montante previdenziale

Le rendite

La rendita vitalizia è rivalutata (cioè aumenta di valore) di anno in anno secondo il rendimento ottenuto dalla gestione speciale della compagnia di assicurazione a cui è affidata l'erogazione della prestazione.

Le tipologie di rendita

- rendita vitalizia;
- rendita vitalizia reversibile;
- rendita vitalizia certa per 5 o 10 anni;
- rendita vitalizia controassicurata;
- rendita (LTC) per perdita autosufficienza.

PROSPETTIVE

Il totale generale dell'Attivo netto destinato alle prestazioni di tutti i fondi negoziali è pari a più di **30 miliardi di euro**.

I Fondi della FIT, con un tasso di adesione di circa il 30%, valgono **3 miliardi di euro**.

I Fondi della FISTEL, con un tasso di adesione di circa il 29%, valgono circa **2 miliardi di euro**.

I Fondi della FLAEI, con un tasso di adesione del 82%, valgono **1,8 miliardi di euro**.

I bacini potenziali dei tre settori potrebbero portare ad una capitalizzazione teorica di **20 miliardi di euro**.

Prospettive e scenari della previdenza

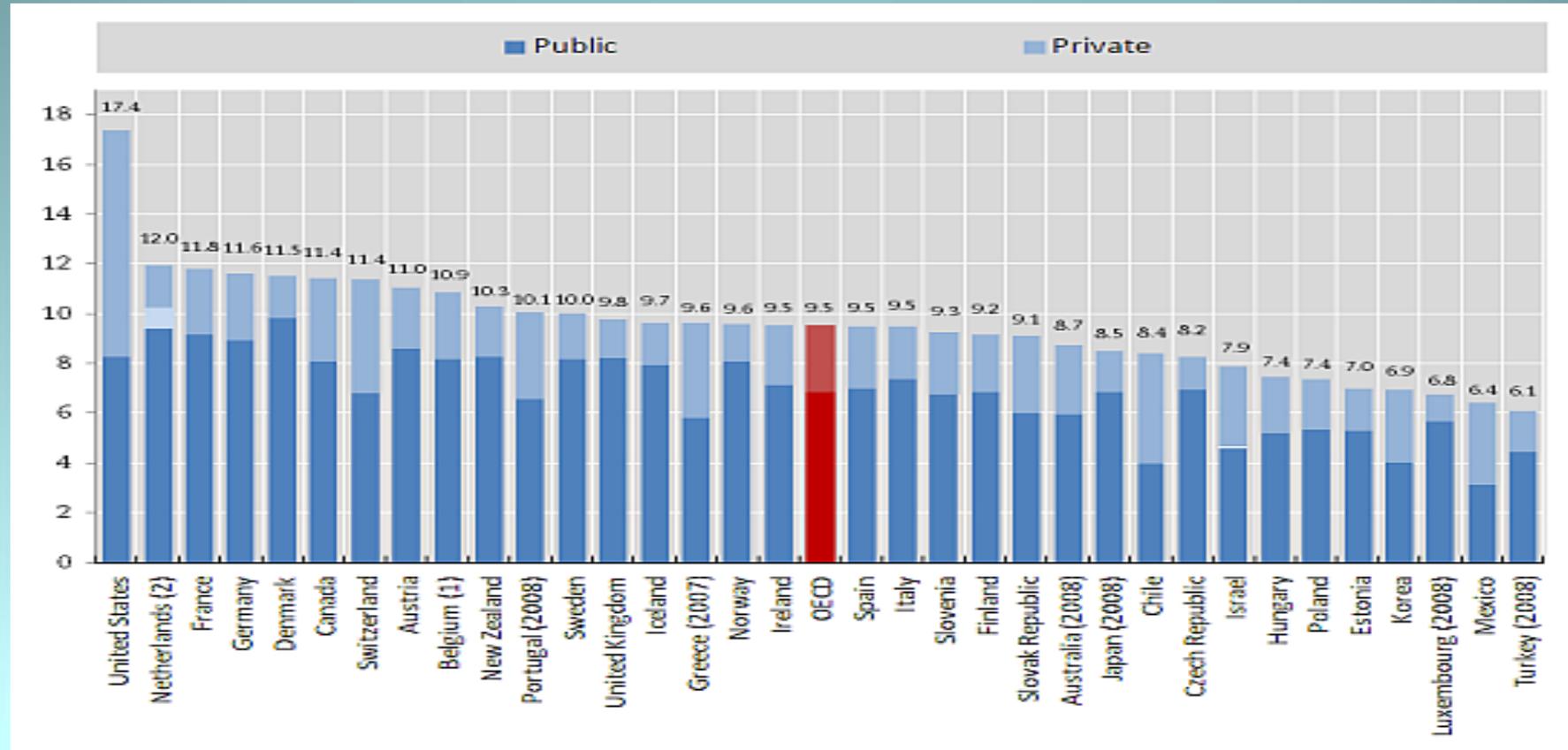
- Informazione**
- Comunicazione**
- Campagna promozionale**
- Adesione obbligatoria per via contrattuale**
- Accorpamenti ed integrazioni tra fondi**
- Governance e nuove competenze (gestione duale)**
- Investimenti in infrastrutture o sul territorio**

Assistenza sanitaria integrativa



Spesa sanitaria nei 34 paesi OCSE

“Health at Glance 2011” in % sul PIL



Fondi Sanitari

- Le nuove norme contenute nel **Decreto Sacconi del 27 ottobre 2009** definiscono che per poter godere dei vantaggi fiscali, Casse e Fondi sanitari devono:
 - essere iscritti all'Anagrafe dei fondi
 - erogare le prestazioni vincolate nella quota minima del 20%
- L'adesione a Casse e Fondi che rispettano questi requisiti consente notevoli sgravi fiscali:
 - un minor costo aziendale (solo un 10% a carico dell'azienda invece del 30% dovuto in caso di retribuzione in busta paga)
 - maggiori benefici ottenuti dai dipendenti (che in busta paga si vedono tassare il compenso nella misura del 36% circa, mentre usando una Cassa godono dell'esenzione di tutta la quota prevista per le coperture sanitarie)

Fondi negoziali, casse, mutue

- | • Anni | Iscritti | Assistiti | Fonti indagine |
|--------|-----------|--------------|------------------------------|
| • 1998 | 657.962 | 1.436.208 | Mastrobuono |
| • 2003 | 980.865 | 2.179.363 | Pfizer |
| • 2004 | 3.570.000 | 4.900.000 | Università di Padova |
| • 2007 | 4.983.000 | 8.341.210 | Gruppo di studio Min. Salute |
| • 2008 | 5.457.132 | 10.178.200 | Labate-Tardiola |
| • 2009 | 6.396.700 | 10.178.200+X | Labate |
- Il dato 2009 degli assistiti compare con +x, poiché solo alla fine del 2010 sarebbe stato possibile avere il dato certo degli assistiti in quanto tra il 2009 ed il 2010 si sono conclusi circa 50 rinnovi contrattuali che avevano previsto accordi di sanità integrativa, prevedendone l'estensione ai familiari a carico o addirittura alla quiescenza postpensionamento, e con CADIPROF l'estensione ai giovani lavoratori co.co.pro e co.co.co. degli studi professionali. Nel 2011 sono nati 2 grossi fondi, Cassacolf, 250.000 iscritti e CASA il fondo per l'artigianato e la piccola impresa, che riguarderà circa 700.000 iscritti su una platea potenziale di 1.200.000 aventi diritto. Esistono inoltre solo 2 Fondi LTC, uno per i dipendenti del settore assicurativo ed uno per quello bancario. Nel settore pubblico e statale un dato esatto è difficile reperirlo se non per stima o analisi sul campo. 8 Regioni su 21 hanno fondi integrativi per i propri dipendenti. 10 Comuni capoluogo di regione, la presidenza del Consiglio, alcuni grandi enti nazionali, dalla ricerca ai beni culturali, alle università ed infine anche le grandi organizzazioni sindacali e cooperative.

Ma anche le Società Mutuo Soccorso

- **In Italia, oltre a FIMIV che conta circa 2500 sms, di cui circa 50 riguardano il settore sanitario, Cesare Pozzo e consorzio MUSA sono le più rappresentative, si è recentemente costituita la MUTUA NUOVA SANITA' con oltre 100.000 soci e 61 sezioni territoriali.**
- **La Fondazione Easy Care, per gli anziani non autosufficienti.**
- **Pronto Serenità, che eroga servizi, insieme alla cooperativa Coopselios, leader in Italia nell'erogazione dei servizi alla persona, che offre soluzioni alle famiglie, ai soggetti fragili, agli anziani non autosufficienti, soluzioni di sostegno assistenza e cura, attraverso l'ANCOM che una associazione di medici di medicina generale e specialisti in geriatria.**
- **Infine nel settembre 2011 è nato in Trentino Alto Adige, il primo fondo sanitario integrativo regionale, gestito con le parti sociali, imprese e lavoratori, SMS per integrare i LEA soprattutto nel campo della non autosufficienza e dell'odontoiatria. Attraverso una Fondazione il fondo eviterà il costo della cessione in gestione a compagnie di assicurazioni e potrà gestire sul territorio attraverso contratti di collaborazione pubblico-privato prestazioni e servizi richiesti dalle famiglie.**

2010, in presenza della crisi, tendenze all'aumento, dei Fondi sanitari negoziali, in alcuni paesi U E

- Nel 2010, in piena crisi, le offerte di copertura sanitaria e benefit legati alla salute, da parte dei datori di lavoro sono cresciute in Europa del 3,3%.
- Un balzo in avanti, che in molti paesi U E, è stato più alto rispetto agli aumenti di salari e stipendi e dell'inflazione.
- La maggior tutela del bene salute è prevalsa su maggiori aumenti salariali, certo anche per la convenienza delle imprese sia sul terreno fiscale, sia per fidelizzazione dei dipendenti al lavoro e ad innalzare i troppo bassi tassi di crescita.

In Italia

- Le attuali forme integrative di assistenza sanitaria fanno capo a casse, fondi, SMS e assicurazioni.
- Raccolgono su base volontaria risparmio dai singoli cittadini o da gruppi di cittadini, o risparmio di tipo contrattuale al fine di fornire la copertura di prestazioni sanitarie o sociosanitarie, che integrano o sostituiscono in parte o globalmente quelle assicurate dal SSN.
- Le prime (casse, fondi, SMS) operano secondo modalità non-profit, le assicurazioni ramo malattia o ramo vita secondo modalità profit oriented.

La ricerca ci dice....

- l'aumento maggiore è stato in Irlanda e nel Regno Unito, pari al 4,9%.
- I benefit legati alla salute includono piani sanitari integrativi, sostegno al reddito, copertura medica in caso di gravi malattie, cure odontoiatriche, prestazioni oculistiche ed anche programmi benessere presso palestre.
- L'indagine infine dimostra che i piani sanitari privati che includono sia la parte obbligatoria prevista dai contratti collettivi di lavoro, che quella supplementare volontaria, sono offerti da quasi tutte le aziende intervistate (93%) in paesi con sistemi sanitari pubblici tra cui Irlanda, Regno Unito, Portogallo, Spagna e Italia, anche se da noi l'aumento di offerte integrative è stato più contenuto, pari al 2,3%, nei rinnovi contrattuali 2009-2011.

L'ASSISTENZA SANITARIA nella FIT

	settore	azienda	lavoratore	familiare	pensionato
SANILOG	Merci e Logistica	120	0	120	-
Cassa mutua agenzie.marittime	Agenzie marit	175	0	175	-
CASSAGEST	Autor. portuali	168	0	-	-
UNISALUTE	Anas	530	0	120	-
UNISALUTE	Autostrade	620	0	210	210
ASSITALIA	Pers terra T.A.	350	0	-	-
unisalute	Autonoleggio	168	0	120	-
SANIVOLO					
Cassa sanitaria	Piloti	1.690	0	0	1.690
UNISALUTE	Assistenti di volo	432	0	0	-
PREVIGEN	Enav	1.350	150	0	-
FANIMAR*	Marittimi	2/3	1/3	0	da 360 a 1050
Fondo sanitario CESAREPOZZO	Ferrovie	75	0	200	-

FASDA

Servizi igiene
ambientale

*per i comandanti e
direttori e' totalmente a
carico dell'azienda

L'ASSISTENZA SANITARIA nella FISTEL

	settore	azienda	lavoratore	familiare	pensionato
ASSILT	Telecom	1,68% retr.	0,48% retr.	-	1,55% pens.
FSIO	Vodafone	2/3	1/3		
FSW	Wind	1,16% retr.	0,58% retr.	-	-
SALUTE SEMPRE	cartai/grafici	n.d.	n.d.		

L'ASSISTENZA SANITARIA nella FLAEI

	settore	azienda	lavoratore	familiare	pensionato
FISDE	ENEL	706	-	-	312

Vantaggi per i lavoratori

- ❑ Possibilità di estensione delle coperture al nucleo familiare ad un prezzo conveniente
- ❑ Opportunità di avvalersi, in sede di dichiarazione dei redditi, della detrazione di imposta del 19% che spetta sull'importo che eccede la franchigia di € 129,11, limitatamente alla parte di spesa rimasta effettivamente a proprio carico e non rimborsata dalla cassa di assistenza sanitaria
- ❑ Vantaggi fiscali ottenibili anche per il contributo corrisposto alla Cassa sanitaria per i propri familiari (coniuge o convivente e figli)

I vantaggi per i lavoratori

- ❑ Possibilità di accedere ad un Piano sanitario a costi particolarmente vantaggiosi
- ❑ Facoltà di disporre di coperture e prestazioni più ampie, rispetto ad un Piano sanitario ad adesione individuale
- ❑ Riduzione al minimo dei tempi di attesa tra richiesta e prestazione, grazie alla possibilità di scegliere il percorso di cura più appropriato
- ❑ Tutela del proprio patrimonio familiare, mettendolo al riparo da eventuali imprevisti economici che potrebbero gravare sulla famiglia in seguito ad una malattia o ad un infortunio

Vantaggi fiscali

BUSTA PAGA

+30%*
100 (retrib. lorda) → 130 (costo lavoro)

↓ 8,89% (oneri soc.li dip.)
91,11 (imp. IRPEF)

↓ 27%** (ritenute fiscali)
64,11 (netto in busta paga)

CASSA SANITARIA

+10% (contrib. solid.)
100 (retrib. lorda) → 110 (costo lavoro)

↓
100 (vers. netto alla Cassa)

* Percentuale di contributo INPS a carico dell'azienda

** Aliquota IRPEF per redditi fino a 28.000 Euro/annui

Costo effettivo per le aziende su contributo annuo (es. 500€)

PIANO SANITARIO CON ADESIONE AD UNA CASSA

Contributo annuo	€ 500,00
Contributo di solidarietà del 10% a favore dell'INPS/INPDAP	€ 50,00
Quota associativa alla Cassa sanitaria*	€ 10,00
Non incide sulla base imponibile TFR	
Costo totale annuo	€ 560,00
Minor costo annuo per l'azienda per ogni dipendente	- € 137,05

* Il contributo è versato per ogni singolo dipendente, una volta l'anno (i familiari, eventualmente inclusi nel Piano sanitario, sono esenti)

Tabella di confronto del costo sostenuto dall'azienda in caso di corresponsione di una maggiore retribuzione in busta paga o pagamento del premio per una polizza sanitaria senza adesione ad una Cassa sanitaria, rispetto al pagamento del contributo ad una Cassa sanitaria per attivare un Piano sanitario

MAGGIORE RETRIBUZIONE IN BUSTA PAGA O PIANO SANITARIO SENZA ADESIONE AD UNA CASSA

Retribuzione annua	€ 500,00
Contribuzione sociale ordinaria con aliquota ipotizzata pari al 32%	€ 160,00
TFR pari al 7,41% sull'incremento della base imponibile	€ 37,05
Costo totale annuo	€ 697,05

PIANO SANITARIO CON ADESIONE AD UNA CASSA

Contributo annuo	€ 500,00
Contributo di solidarietà del 10% a favore dell'INPS/INPDAP	€ 50,00
Quota associativa alla Cassa sanitaria*	€ 10,00
Non incide sulla base imponibile TFR	
Costo totale annuo	€ 560,00
Minor costo annuo per l'azienda per ogni dipendente	- € 137,05

* Il contributo è versato per ogni singolo dipendente, una volta l'anno (i familiari, eventualmente inclusi nel Piano sanitario, sono esenti)

Figli e congiunti fiscalmente a carico

CON CASSA SANITARIA

Premio annuo	€ 350,00
Costo totale	€ 350,00**

In questo caso, il premio per il familiare pagato dal dipendente, tramite trattenuta in busta paga effettuata direttamente dall'azienda, non concorre a formare reddito imponibile ai fini IRPEF, generando un risparmio fiscale pari all'aliquota marginale IRPEF.

**Risparmio fiscale annuo per il dipendente per ogni singolo familiare assicurato

- € 80,50 (ipotizzando un'aliquota IRPEF del 23%, assegnata allo scaglione di reddito più basso)

- € 101,50 (con IRPEF del 29%)

In Conclusione (1)

- Che il tempo che abbiamo di fronte non è molto, se vogliamo costruirlo dentro una cornice di regole condivise, tra tutti gli attori istituzionali, sociali e i cittadini del nostro paese. Proprio in vista del federalismo e dello sforzo cruciale di rispetto dei vincoli europei, non possiamo attardarci ancora una volta, su nuove forme di copayment e razionamenti di risorse umane, prestazioni e servizi, magari peggiorando la qualità delle cure.
- Occorre affrontare la questione superando ipocrisie e difese ideologiche di un astratto universalismo, che vede un paese spaccato in 2, sul terreno della salute, ancor prima di aver avuto il coraggio di dire quali LEA sono il riferimento attuale e quali bisogni assistenziali costituiscono la priorità di un paese che invecchia. Un paese, che non rinunciando alla tutela universalistica della salute, sia capace di chiamare ad una responsabilità collettiva di protezione e socializzazione dei rischi, cittadini, imprese, istituzioni regionali e locali a fare la propria parte, perché un grande bene collettivo possa essere tutelato con l'apporto responsabile dell'intera comunità, sul terreno della sua sostenibilità, comprese tutte le misure di lotta agli sprechi del sistema.

In Conclusione (2)

- C'è molto da fare e se ci ritroviamo a riflettere, confrontarci, verificare soluzioni ed esperienze, il problema è che siamo mossi dall'idea di coniugare universalità, solidarietà, con gli strumenti più idonei a fare del sistema di protezione sociale e della salute uno strumento sempre più efficace e rispondente ad una società che cambia, ma con risorse scarse, e che non si può far precipitare la situazione verso forme di protezione universale residuali, per i ceti a basso reddito e per il resto ognuno si protegga come può.
- E' questione cruciale dal punto di vista culturale, scientifico, sociale e politico, che segna e segnerà il tratto del Welfare del terzo millennio. Rigore, equità e crescita sono possibili, a patto che ognuno faccia la propria parte e del momento difficile di crisi, necessità e virtù.



Cosa sono gli Enti Bilaterali

Sono enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale. Sono liberamente costituiti, di solito in attuazione di previsioni del contratto collettivo.

Le loro caratteristiche distintive:

- Paritetici = numero dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro sono uguali
- competenze in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e qualificazione professionale, di tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, di sostegno all'attività di lavoratori e imprese
- modalità di relazione industriale efficace in quanto esprimono una concreta ed efficace forma di collaborazione tra capitale e lavoro
- esprimono a pieno il principio di sussidiarietà che permetterà il rinnovamento dell'attuale sistema sociale

Consiglio di Amministrazione

formato da



3 membri espressi dalle
ORGANIZZAZIONI datoriali



3 membri espressi dalle
ORGANIZZAZIONI
SINDACALI



VICE

Presidente



Presidente



Direttore

Cosa sono gli Enti Bilaterali (2)

- ❑ Una componente importante del “sistema” delle r.i.
- ❑ “enti di fatto” (ex art. 36 c.c.)
- ❑ Paritetici
- ❑ sedi stabili e specializzate di confronto fra le parti sociali
- ❑ ispirate a principi di stampo partecipativo
- ❑ con realizzazioni diversificate per funzioni e fra settori e/o territori
- ❑ Enti Bilaterali costituiscono le esperienze in qualche modo più significative per trovare luoghi di incontro istituzionali, per la composizione degli interessi economici e sociali del Paese.

Finalità della Bilateralità

- Rendere effettivi diritti retributivi e di welfare non facilmente esigibili a causa dell'elevata frammentazione di imprese e rapporti di lavoro
- Integrare e supplire il welfare statale (previdenza; disoccupazione; sanità; fondi pensione)
- Affiancare istituti e procedure della rappresentanza e della negoziazione collettiva in settori sindacalmente deboli (PMI).
- Dare piena applicazione ai CCNL (dove ciò risulta tradizionalmente arduo)
- Favorire la lotta al sommerso (laddove esso si manifesta con maggiore forza)

Welfare contrattuale:

Esempi di servizi sociali integrativi individuati dalla contrattazione

- ✓ assistenza sanitaria integrativa
- ✓ indumenti e calzature di lavoro
- ✓ borse di studio per i figli
- ✓ rimborsi testi scolastici
- ✓ rimborsi tasse iscrizione scolastiche
- ✓ premi di nuzialità
- ✓ spese funerarie
- ✓ accesso al micro-credito
- ✓ Car-sharing
- ✓ Asili nido
- ✓ Nursery
- ✓ Convenzioni con esercizi commerciali

Enti Bilaterali nella FIT

EBAS	Autoscuole e agenzie
EBINAT	Autostrade
EBAN	Autonoleggio e parcheggi
EBILOG	Logistica e merci
EBNP	Porti
EBN	Agenzie marittime
FSTA	Trasporto Aereo
Fondo sostegno al reddito ferrovieri	Ferrovieri
Fondo sostegno al reddito lavoratori Tpl	Autoferrotranvieri

Enti Bilaterali nella Fistel

Enipg	Grafici
A.S. For cinema	Cinema
Agenzia Bilaterale per la formazione	Telecomunicazioni

Bilateralità e nuove sfide per la Cisl (1)

- Il nuovo ambiente produttivo premierà sempre di più chi saprà rinnovarsi nei settori all'avanguardia.
- Come può un singolo individuo capire o prevedere efficacemente?
- In un mondo dove le differenze di produttività sopravanzano le differenze di costo, la nuova economia sembra richiedere che il sindacalismo aggiunga al momento del confronto quello dello sviluppo, passando da una protezione passiva dell'individuo ad una attiva.

Bilateralità e nuove sfide per la Cisl (2)

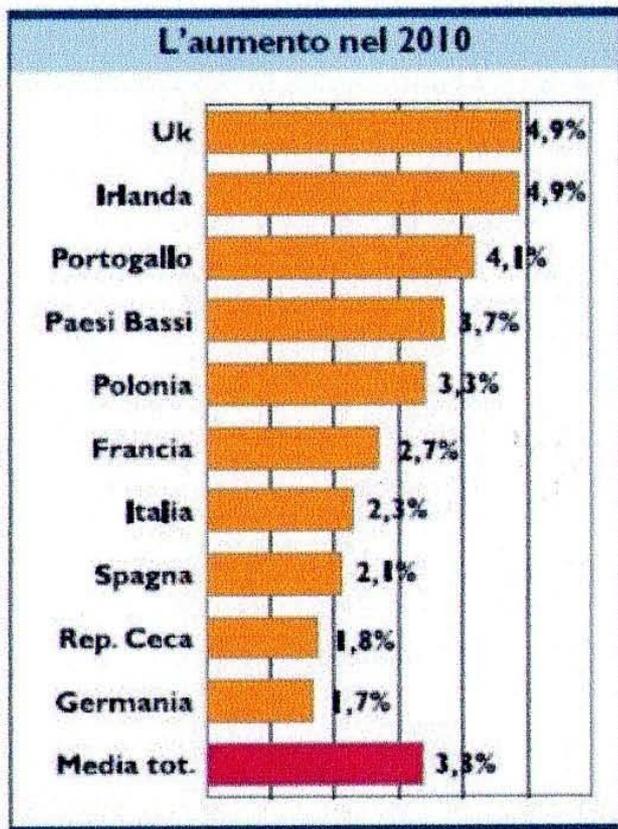
- Il Sindacato deve agire per garantire un diritto alla formazione per l'intero arco della vita, come investimento dell'individuo e interesse della società.
- Per il Sindacalismo tradizionale lo scenario era un ambiente dove il logorio fisico del lavoratore arrivava prima di quello delle sue capacità produttive.
- Attualmente accade il contrario: i lavori logoranti sono rari e diventa strategica la manutenzione delle competenze per tutta la vita lavorativa.

Bilateralità e nuove sfide per la Cisl (3)

- Bilateralità è la chiave di volta per lo sviluppo delle forme di **partecipazione organizzativa e strategica**
- Non si tratta di una questione di potere ma di conquistare voce in capitolo nelle scelte delle imprese
- Nuove competenze distintive per il sindacalista
- Credibilità e fiducia si fondano anche sulla competenza
- Si tratta di esercitare pienamente il ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro e nei territori
- Di continuare ad essere l'organizzazione che produce equità nei processi sociali e che valorizza i bisogni e le aspettative dei lavoratori
- Aiuta a comprendere e ad intercettare nuovi bisogni e nuove tutele per i lavoratori
- La tutela del cittadino lavoratore

Lo vediamo da queste 2 tabelle, estratte dalla ricerca Employee health & benefit, condotta in 14 paesi europei

Aumento Spesa Sanitaria verso anno precedente



Incidenza della partecipazione per tipologia

