

III edizione di FitIncontra, Salerno 3-5 dicembre 2014

Bilateralità e sussidiarietà nella Cisl Reti

Intervento

di Marino Masucci

In piena crisi di rappresentanza di tutti i soggetti collettivi affrontare il tema della bilateralità e della sussidiarietà appare in controtendenza e anacronistico ma, se analizzato attentamente, l'argomento risulterà al contrario di estrema attualità e soprattutto particolarmente sfidante per il sindacato d'impronta partecipativo. Infatti, nell'ambito delle relazioni industriali del nostro Paese, nonostante tutto, è una modalità di regolazione molto diffusa e in continua espansione e rende evidente, come molto spesso accade, la sorprendente vitalità della società civile e dei corpi intermedi. Le tematiche che affronterò seguiranno quattro filoni: le ragioni storiche, l'analisi descrittiva, i vantaggi e opportunità e prospettive.

Le ragioni storiche

È consuetudine nella letteratura prevalente far risalire le prime forme di attività di tipo assicurative e mutualistico, nella storia sociale italiana, all'interno delle società di mutuo soccorso. A questo proposito è molto interessante il saggio di Mario Fanti: *Istituzioni di mutuo soccorso in Bologna fra Cinquecento e Settecento. La compagnia dei lavoratori calzolari*. Ulteriori studi evidenziano organizzazioni di assistenza mutualistica già all'epoca delle corporazioni tra il quattrocento e il cinquecento.

Negli anni più recenti, i coniugi Webb, all'interno della loro opera fondamentale, *Democrazia industriale* (1897), sostengono che gli strumenti di cui le Unioni (Union) si servono per raggiungere il loro fine sono l'assicurazione mutua, che si doveva realizzare tramite versamenti comuni, il contratto di lavoro e la sanzione legislativa. Strumenti che consentono di mantenere e migliorare le condizioni del loro lavoro, favorendo anche lo sviluppo della democrazia politica.

I coniugi Webb e poi negli anni '50 la "scuola" del Winsconsin, il vecchio e nuovo unionismo, costituiscono un sicuro riferimento per il pensiero di Mario Romani.

Sia Selig Perlman che Commons, autorevoli esponenti della scuola di relazioni industriali americana, teorizzavano la supremazia della contrattazione collettiva, non solo come strumento per migliorare i salari, ma anche come veicolo di pressione dei sindacati per ottenere maggiore sicurezza e partecipazione alla vita pubblica; il tutto sintetizzato è dalla famosa definizione della coscienza del posto di lavoro, in alternativa alla coscienza di classe.

Mario Romani, tra i padri fondatori della Cisl, nei suoi scritti auspica il passaggio dalla cultura della estraneità a quella della integrazione; il progresso civile, socio-politico ed economico trova un fattore incentivante e può conseguire risultati positivi se i lavoratori passano dalla condizione e dalla cultura di estraneità, dalla non appartenenza alla condizione e al convincimento dell'integrazione, ossia appartenenza, collaborazione, partecipazione. Democrazia politica, economia mista, movimento sindacale sono i tre pilastri su cui è fondato il disegno di Romani.

Le sue intuizioni sono straordinariamente moderne e sono legate da un filo rosso, un'azione integrativa sul terreno contrattuale per l'istituzione di ulteriori forme di protezione aggiuntiva a quelle di legge, una seconda gamba costruita con strumenti, "bilaterali cioè contrattuali". Le date fondamentali del suo pensiero sono: 1951 rapporto salari-produttività, 1953 contrattazione articolata e partecipazione, risparmio contrattuale, 1954 sindacato in azienda, 1955 riforma dell'Iri, 1957 paventava la non sostenibilità della previdenza obbligatoria basata sul sistema a ripartizione. Romani seppe vedere l'azienda come luogo di partecipazione e non di conflitto.

Già nel '53-'54, all'interno della commissione Giacchi che elaborava lo statuto dell'Iri, vi erano precisi contenuti alle logiche contrattuali e partecipative. Negli anni '80 (luglio 86, protocollo Intersind) furono costituite le commissioni paritetiche sulla formazione e la sicurezza; negli anni '90, a partire dall'edilizia, dall'artigianato, dal commercio, si istituiscono gli enti bilaterali di derivazione contrattuale e si arriva ai giorni nostri, attraverso importanti interventi legislativi – come la l. n. 273/03 – che sanciscono in via definitiva il riconoscimento degli enti come una forma di regolazione riuscita e potenzialmente ancora in via di sviluppo.

L'analisi descrittiva

Gli enti bilaterali sono organismi di origine sindacale costituiti e regolati da contratti collettivi, con gestione paritaria fra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro; esprimono una fase dinamica delle relazioni industriali che fornisce risorse collettive ritenute cruciali dalle parti sociali per favorire il consolidamento e la sicurezza del lavoro e dell'impresa (D. Paparella).

Nella vasta presenza di osservatori, enti, commissioni e comitati abbiamo focalizzato l'attenzione, nell'ambito della costituenda Federazione delle Reti della Cisl, su i fondi pensione, gli enti bilaterali, i fondi sanitari, cercando di cogliere soprattutto i vantaggi per i lavoratori.

Cominciamo dai fondi pensione. Secondo la Ragioneria dello Stato il tasso di sostituzione, la percentuale della prima pensione rispetto all'ultima retribuzione si attesterà nei prossimi anni tra il 60% e il 50%; se gli attuali lavoratori e i giovani che entreranno prossimamente nel mondo del lavoro non si iscriveranno alla previdenza complementare, saranno destinati a una pensione al limite della sostenibilità economica.

I vantaggi per i lavoratori sono: il contributo dell'impresa, i benefici fiscali sui versamenti, i rendimenti di mercato, le flessibilità delle prestazioni e i benefici fiscali sulle prestazioni.

Recentemente, nell'ottobre 2013, è stata pubblicata dal Corriere della Sera una ricerca elaborata dalla società Progetica che ha stabilito che i risparmi in fondi previdenziali hanno battuto nell'arco dei venti anni tutte le altre forme d'investimento, arrivando a raddoppiare nel periodo il capitale versato.

Attualmente nella Fit vi sono 13 fondi complementari, nella Fistel 5, nella Flaei 3. L'attivo netto destinato alle prestazioni (Anp) di tutti i fondi negoziali delle tre Federazioni ammonta a circa 6 miliardi di euro, quasi il 20% di tutto l'ammontare dei fondi a livello nazionale. Il bacino dei potenziali aderenti potrebbe portare ad una capitalizzazione teorica di 20 miliardi.

Negli ultimi anni gli iscritti alla previdenza complementare, se pur di poco, stanno diminuendo; vi è quindi la necessità mettere in campo delle iniziative di informazione e comunicazione, con campagne promozionali mirate ed efficaci. La Cisl propone l'adesione generalizzata per via contrattuale: è possibile – ed è stato già fatto in Fit – prevedere accorpamenti tra fondi più piccoli; occorre selezionare i componenti dei cda in base a competenze sempre più complesse; è possibile prevedere una nuova stagione d'investimenti in infrastrutture e sul territorio come volano all'economia nazionale.

Passiamo ora ai fondi sanitari. Si tratta di una realtà importante nel nostro Paese: sono più di 300 quelli iscritti all'anagrafe e contano 6 milioni d'iscritti e 11 milioni di assistiti.

Diminuendo costantemente le risorse pubbliche e con la previsione di importanti benefici fiscali, diversi contratti hanno previsto fondi sanitari di derivazione contrattuale e polizze sanitarie.

In Fit esistono 5 fondi sanitari e numerose polizze, in Fistel 4 fondi sanitari aziendali e di settore, in Flaei 1 fondo aziendale.

I vantaggi per i lavoratori sono in via sintetica: la possibilità di estensione delle coperture al nucleo familiare ad un prezzo conveniente; l'opportunità di avvalersi, in sede dichiarazione dei redditi, della detrazione di imposta del 19% che spetta sulla franchigia di 129,11 euro, limitatamente alla parte di spesa rimasta a proprio carico e non rimborsata dalla cassa di assistenza sanitaria; i vantaggi fiscali ottenibili anche per il contributo corrisposto alla cassa sanitaria per i propri familiari; la possibilità di accedere a un piano sanitario a costi particolarmente vantaggiosi; la facoltà di disporre di coperture più ampie rispetto ad un piano sanitario individuale; la riduzione al minimo dei tempi di attesa tra richiesta e prestazione, grazie alla possibilità di scegliere il percorso di cura più appropriato; la tutela del proprio patrimonio familiare, mettendolo al riparo da eventuali imprevisti economici che potrebbero gravare sulla famiglia in seguito ad una malattia o a un infortunio.

E veniamo agli enti bilaterali, ovvero enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale.

Le loro caratteristiche distintive sono: il loro essere paritetici, con un uguale numero di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro; l'aver 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; il costituire una modalità di relazione industriale efficace in quanto esprimono una concreta ed efficace forma di collaborazione tra capitale e lavoro; l'esprimere a pieno il principio di sussidiarietà che permetterà il rinnovamento dell'attuale sistema sociale; infine, il costituire le esperienze in qualche modo più significative per trovare luoghi di incontro istituzionali, per la composizione dei interessi economici e sociali del Paese.

Le finalità della bilateralità possono sintetizzarsi nei seguenti concetti : 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; affiancare istituti e procedure della rappresentanza e della negoziazione collettiva in settori sindacalmente deboli(Pmi); dare piena applicazione ai Ccnl; favorire la lotta al sommerso.

Nella Fit sono stati di recente costituiti sei enti bilaterali, con gestione paritetica.

Conclusioni

Gli enti bilaterali sono un esempio di regolazione riuscita determinando la produzione e la riproduzione relativamente stabile dei rapporti tra i gruppi sociali, in maniera tale che l'allocazione delle risorse tra loro avvenga senza far ricorso a mezzi "illegittimi" o all'uso frequente e diffuso della forza.

In questo senso una regolazione efficace delle attività economiche contribuisce a creare un ordine non semplicemente economico, ma anche sociale (Lange, Regini). È parte integrante e fondamentale di quel collante, *asset* intangibile per la coesione sociale che il soggetto collettivo Sindacato può e deve preservare; in questa fattispecie è soggetto conservatore e serve da argine all'individualismo sfrenato del liberismo economico (Frank Tannebaum).

Nei prossimi anni, si prospetta per il Sindacato una nuova sfida: il nuovo ambiente produttivo premierà sempre di più chi saprà rinnovarsi nei settori all'avanguardia; in un mondo dove le differenze di produttività sopraggiungono 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.

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.

La bilateralità è la chiave di volta per lo sviluppo delle forme più avanzate di partecipazione organizzativa e strategica; non si tratta di una questione di potere, ma di conquistare voce in capitolo nelle scelte delle imprese.

Per fare questo occorrono nuove competenze distintive per il sindacalista, poiché credibilità e fiducia si fondano anche sulla competenza; si tratta di esercitare pienamente il ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro e nei territori, continuando ad essere l'organizzazione che produce equità nei processi sociali e che valorizza i bisogni e le aspettative dei lavoratori, aiutando, infine, a comprendere e a intercettare nuovi bisogni e nuove tutele per i lavoratori.

Marino Masucci
Coordinatore nazionale della Fit-Cisl