

STATI GENERALI DELLE DONNE VENETO

LAVORO E WELFARE

Come la contrattazione sindacale può sostenere il welfare

(e dare una risposta alla “eterna” questione femminile)

A cura di Franca Porto, Segretaria Cisl Veneto

Premessa

In Veneto la contrattazione di secondo livello (*) sui temi del welfare è una realtà consolidata nella prassi delle relazioni sindacali, diffusa nelle aziende di tutti i settori ed efficace sotto il profilo delle prestazioni di welfare offerte.

Questa contrattazione si pone come obiettivo principale la realizzazione di welfare sussidiario, che si affianca cioè a quello offerto dallo Stato, tramite il ricorso alla mutualità partecipata anche dalle aziende.

Negli ultimi anni hanno trovato poi spazio sempre maggiore, specie nelle aziende a forte presenza femminile, interventi di welfare improntati da politiche di genere e finalizzati a rispondere in modo più specifico alle esigenze delle donne lavoratrici dipendenti.

I risultati ottenuti, oltre ad ottenere positivi effetti sulle condizioni di lavoro delle donne, hanno anche incentivato la loro partecipazione attiva ed identitaria all'azione sindacale nei posti di lavoro. Nello stesso tempo ha prodotto un miglioramento della cultura sindacale evolvendola verso una visione più attenta alle diversità e alle specificità presenti nei luoghi di lavoro e quindi indotto ad una maggiore capacità di interpretare in modo più articolato le esigenze della tutela. .

La contrattazione a sostegno del welfare

La possiamo così sinteticamente descrivere:

- la dimensione delle medie e grandi aziende: la c. aziendale
- la dimensione delle piccole e piccolissimi aziende: la c. territoriale
- i principali filoni di intervento sociale
- le forme di gestione

Con attenzione trasversale alla composizione di genere.

La dimensione delle medie e grandi aziende: la c. aziendale

La c. sul welfare si è sviluppata sia nelle grandi e medie aziende, sia del terziario che del manifatturiero (in alcuni casi rivitalizzando vecchie forme di mutualità risalenti agli anni '50 e '60), con l'introduzione nei contratti aziendali di interventi di welfare a favore dei dipendenti sostenuti economicamente sia dalla redistribuzione di quote di profitto aziendale che da una partecipazione volontaria dei lavoratori. Non è stato ancora fatto un censimento accurato di questi contratti, possiamo però stimare che sono stati sottoscritti in oltre 500 aziende, anche appartenenti a Gruppi nazionali o multinazionali.

Vale la pena di sottolineare che, in questi anni di crisi, dove si è potuto sottoscrivere o rinnovare i contratti aziendali, si è affermata la tendenza a destinare parti sempre più consistenti del salario aziendale a finalità sociali e quindi al welfare aziendale.

La dimensione delle piccole e piccolissimi aziende: la c. territoriale

In Veneto la grandissima parte dei dipendenti delle aziende artigiane dispone oggi di due grandi casse sociali: l'Ente Bilaterale EBAV e il fondo Sani In Veneto, quest'ultimo specializzato nella erogazione di indennità (sussidi) in ambito sanitario.

EBAV, che ha traguardato lo scorso anno in 25 anni di attività, eroga ai lavoratori iscritti circa 8-9 milioni di sussidi economici all'anno.

Una analoga copertura sussidiaria ed integrativa è operativa anche per i lavoratori del commercio e del turismo gestita da enti bilaterali organizzati su dimensione provinciale o regionale.

In altri due settori occupazionali caratterizzati da una elevatissima frammentazione aziendale, l'edilizia e l'agricoltura, sono storicamente attive nel campo del welfare sussidiario le Casse mutualistiche di settore.

I filoni di intervento sociale

La redistribuzione delle risorse consegnate a finalità di welfare avviene in linea di massima su 4 filoni di sostegno economico: al reddito del lavoratore (es. con i buoni acquisto di beni primari), per le spese dovute al carico familiare (es. i sussidi per i figli, la scuola, ecc.), per le spese sanitarie (es. contributo per protesi, visite, interventi, ecc.), al lavoro (es. integrazione indennità di disoccupazione).

Nei contratti aziendali non mancano le disposizioni a sostegno della conciliazione vita-lavoro (permessi aggiuntivi, bonus asili, ecc.).

Un capitolo specifico va dedicato alla welfare previdenziale (la previdenza integrativa) che in Veneto trova riscontro con il Fondo Pensione territoriale Solidarietà Veneto, l'unico in Italia (a parte il Fondo Pensione del Trentino) ad essere intersettoriale e ad accomunare industria, artigianato e coltivatori diretti e lavoro parasubordinato.

Le forme di gestione

La forma di gestione delle risorse prodotte dalla contrattazione, aziendale o territoriale, destinate al welfare è di soprattutto di tipo bilaterale in quanto negli organi di gestione sono presenti sia i rappresentanti (aziendali o territoriali) dei lavoratori e degli imprenditori in modo paritario.

Non mancano però nelle aziende i casi di gestione unilaterale (dei soli rappresentanti dei lavoratori) anche se le risorse sono disposte anche dall'azienda.

Conclusioni

Si può quindi affermare che in Veneto la contrattazione già sostiene il welfare (inteso come sistema pubblico e collettivo) in forma sussidiaria ma, nello stesso tempo, ha aperto alcuni percorsi di sostegno aggiuntivo al reddito dei lavoratori e delle loro famiglie.

Le modalità, gli strumenti, le forme con cui si sta sviluppando sono determinati da una molteplicità di fattori oggettivi e soggettivi che, spesso, interagiscono tra di loro (come nel caso degli interventi di genere).

Fattori oggettivi sono ad esempio la quantità delle risorse disponibili, le normative di legge, gli incentivi fiscali, i bisogni sociali ed i cambiamenti in corso nel welfare pubblico.

Fattori soggettivi sono le scelte e gli indirizzi delle parti protagoniste come la loro attenzione e capacità di dare risposte ai bisogni dei propri rappresentati, lo spessore della cultura della mutualità e della solidarietà, la capacità di costruire relazioni sindacali proficue.

La vera forza della contrattazione di secondo livello sta nella sua sensibilità e permeabilità ai bisogni e alle attese degli uomini e delle donne che lavorano in un determinato contesto aziendale, territoriale e anche sociale.

Si possono così superare alcune rigidità e generalismi che pesano negativamente nella rappresentatività del sindacato.

Le donne e le problematiche delle lavoratrici possono così assumere un ruolo sempre più determinante nell'azione sindacale quotidiana: unica vera premessa affinché si cominci a dare risposte compiute alla "eterna" questione femminile.

() per contrattazione di secondo livello si intende quella prodotta a livello di singola azienda (o di gruppo). La contrattazione di primo livello è invece quella condotta sulla dimensione nazionale (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, Accordi Interconfederali, ecc.)*

Venezia- Mestre, 8 giugno 2015