

# Welfare contrattuale: linea politica e proposte della Fillea Cgil

Il nuovo Dipartimento “Fondi e Welfare Nazionale integrativo” della FILLEA CGIL NAZIONALE

## PREMESSA

Previdenza complementare e Sanità integrativa sono sempre più temi all’ordine del giorno nelle nostre giornate lavorative. Argomenti importanti per migliaia di lavoratori e cittadini, dibattuti e fortemente caratterizzati da riforme. Probabilmente a questi temi, si potranno inoltre aggiungere eventuali evoluzioni di un “welfare nazionale integrativo”, oltre la sanità e previdenza.

Per queste ragioni, per l’importanza strategica che già tali settori di attività hanno e avranno in futuro, in quanto leve fondamentali dall’azione politica e contrattuale, come FILLEA CGIL NAZIONALE abbiamo deciso di istituire **uno specifico Dipartimento, sotto la diretta responsabilità del Segretario Generale e che sarà coordinato dal compagno Rolando Feltrin**, oltre che costruire una vera e propria squadra sui territori in grado di portare avanti concretamente le scelte politiche della categoria.

Materie così delicate e importanti per il futuro del Paese, non possono essere infatti affrontate con la caratteristica dell’emergenza o della sporadicità.

Sanità e previdenza dovrebbero far parte della sfera del benessere personale: peculiarità essenziali per una vita e una vecchiaia dignitosa.

Del resto, oramai è risaputo che l’Italia è una nazione dove si verifica **un continuo calo delle nascite**, un allungamento della vita media, con conseguente invecchiamento della popolazione e trasformazione delle famiglie, per quanto riguarda il loro numero di componenti.

**A questo scenario dobbiamo aggiungere: una polarizzazione del mercato del lavoro più accentuata** (lavoratori deboli e/o precari che operano negli stessi luoghi produttivi con lavoratori più forti) e **gli effetti distorsivi della riforma Fornero**, con le rigidità di uscita e gli innalzamenti per l’accesso alla pensione a tutti noti.

Infine, ma non per importanza, si aggiunge il dato “tutto sindacale” della scelta esplicita (del legislatore e del sistema delle imprese) di favorire fenomeni redistributivi in sede contrattuale (nazionale e aziendale) di salario, **non più in forma monetaria ma in forma di prestazioni**.

Scelta che sta fortemente accelerando processi **sia virtuosi** (maggiore attenzione al benessere organizzativo, a forme di partecipazione e di protagonismo dei lavoratori, di risposta a bisogni sociali inediti) sia però **potenzialmente negativi**.

Bisogna allora su questo porsi un obiettivo chiaro: una società che invecchia e si impoverisce necessita di **sistemi previdenziali integrativi più forti** e di una **maggiore copertura di cure sanitarie** e di assistenza.

Negli ultimi 10 anni lo Stato ha di fatto diminuito il trasferimento di risorse finanziarie verso questi capitoli di spesa. Pertanto venendo meno l'azione del servizio pubblico, si varano periodicamente provvedimenti legislativi che incentivano il Welfare di indirizzo contrattuale (privatistico).

**Nulla in contrario a forme integrative di welfare se allargano il sistema di tutele reali.**

È chiaro però che la nostra azione deve vigilare e intervenire affinché il welfare pubblico non venga depotenziato. Istruzione, Sanità, Assistenza e Previdenza non devono essere sottoposti a diminuzione di risorse e tanto meno si deve rinunciare a una giusta politica fiscale che garantisca a tutti servizi essenziali e forme di assistenza.

Il legislatore nei prossimi anni **interverrà ancora sulla Previdenza complementare e sulla Sanità integrativa**, rendendo i settori molto esposti ad azioni privatistiche.... **si vedono già gli appetiti.**

Questo ci deve far riflettere e spingerci a essere presenti in questo scenario come forze che partecipano alla discussione, alle scelte, trovando accordi sia in sede politica sia in sede contrattuale (nazionale, aziendale, territoriale). Esserci vuol dire influenzare e indirizzare le scelte che comunque altri in ogni caso prenderebbero, ma che non beneficerebbero della nostra elaborazione e delle nostre proposte. In questa fase, molto delicata, la FILLEA è protagonista e vuole esserlo ancora di più: non si può relegare il tema del welfare contrattuale a una questione residuale o subire la linea di altre OO.SS.

## **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

I dati ci dimostrano che gli iscritti a forme previdenziali complementari negli ultimi 10 anni sono quasi raddoppiati, oggi sono poco più di **8 milioni**.

Secondo la Co.vi.p. a disposizione degli Italiani ci sono:

36 fondi pensione negoziali

43 fondi aperti

294 fondi pensione preesistenti (suddivisi 187 autonomi 107 interni)

78 PIP nuovi

Per un totale di 451 soluzioni

Con un patrimonio amministrato dal settore previdenziale, a fine giugno 2017, pari a 155,16 miliardi di Euro.

Fondi pensione negoziali	2.666.639	1.988.639
Fondi pensione aperti	1.315.203	747.264
Fondi pensioni preesistenti	653.000	
680.746		
PIP nuovi	2.980.746	486.017
PIP vecchi	411.000	703.400
<b>Totale iscritti</b>	<b>8.022.213</b>	

**4.560.164**

I numeri ci dicono che le persone si iscrivono ai fondi previdenziali, ma una percentuale più alta aderisce ai PIP.

**Perché i lavoratori scelgono i PIP rispetto ai Fondi Negoziali?**

**Il sindacato e le parti sociali hanno qualche responsabilità?**

La domanda è politicamente importante sia perché i Fondi Pensione Negoziali stanno difendendo meglio di altri il “salario differito” dei lavoratori, conquistato anche in sede di rinnovo dei CCNL, sia e soprattutto perché **il lavoratore iscritto a un Fondo negoziale non è un cliente** ma, con l’adesione, diventa associato e può esprimere il proprio parere, il proprio voto attraverso i delegati all’assemblea degli iscritti al fondo complementare.

**ARCO, CONCRETO e PREVEDI** sono i tre fondi principali che si rivolgono, esclusivamente alla nostra platea di lavoratori. Abbiamo anche lavoratori iscritti contrattualmente a Fondapi e al nuovo fondo della Cooperazione, ex Cooperlavoro. Tutti i Fondi in questi anni hanno ottenuto buoni risultati sia sul fronte dei rendimenti sia per aver mantenuto un livello di costi molto basso.

Nonostante tutto questo, gli iscritti a:

Arco sono circa 29.000 su una platea potenziale di 230.000

Concreto sono circa 6.500 su una platea di 8.500

Prevedi (oltre il contributo contrattuale) sono circa 36.000 su una platea di 650.000

**Sommando gli iscritti dei nostri fondi di categoria non si superano le 75.000 adesioni.**

Qui si pone un tema politico e anche contrattuale, su come riorganizzare i nostri fondi, alla luce di nuove normative legislative e di eventuali investimenti alternativi.

Su come, pur dandoci l’obiettivo di rendere l’adesione contrattuale tipica del CCNL edile una prassi diffusa anche negli altri settori, **l’adesione reale cresca.**

I nostri fondi sul piano sia organizzativo hanno espresso servizi di qualità, i costi e rendimenti sono buoni e in linea con i risultati ottenuti da fondi più grandi.

Per consolidare e valorizzare questi punti di forza è necessario però **crescere in adesioni e analizzare in prospettiva un’evoluzione del modello attuale.**

Soprattutto perché da qualche anno c'è un'ampia discussione su quali politiche sarebbero più opportune per favorire gli investimenti dei consistenti risparmi previdenziali. È evidente che il risparmio previdenziale può essere utile all'economia reale ma i fondi devono valutare attentamente i progetti in campo. Purtroppo Ocse e la Banca dei regolamenti internazionali, affermano che c'è liquidità, e disponibilità a investire, ma mancano iniziative valide sia a livello nazionale che a quello internazionale.

In proposito Fondo Arco, Concreto e Prevedi hanno avviato in sinergia, un percorso in accordo con Assofondipensione, che porterà a valutare l'utilizzo di questa opportunità.

Per tutte queste ragioni la FILLEA ritiene necessario avviare un percorso che, con tutta la gradualità necessaria, **accorpi i tre fondi attuali costruendo un fondo unico delle costruzioni**, che si farà apprezzare per il numero degli iscritti, per il patrimonio in gestione, per la riduzione dei costi, per i rendimenti che saranno sicuramente migliori.

#### **Breve cenno agli ultimi sviluppi normativi:**

##### Decreto MEF nr. 166 del 2014

recante norme sui criteri e limiti di investimento delle risorse dei fondi pensione e sulle regole in materia di conflitti di interesse.

##### Legge di stabilità 2015

Il TFR in busta paga;  
la nuova aliquota dell'imposta sostitutiva;  
il credito di imposta per determinati investimenti.

##### Legge di bilancio 2017

l'agevolazione per gli investimenti di lungo termine;  
l'anticipo pensionistico (APE);  
la rendita integrativa temporanea anticipata (RITA);  
la destinazione dei premi di produttività ai fondi pensione;  
l'adesione alle forme complementari con una parte del TFR;  
la modifica alle erogazioni delle prestazioni;  
il tavolo per la riforma della previdenza complementare.

I fondi pensione sono già attori del presente, ecco perché dobbiamo appassionarci a questa tematica. Sarebbe bello che emergesse con forza un dibattito dove si evidenziasse il ruolo dei Fondi Previdenziali svolgono e che potrebbero svolgere nel futuro. Sarebbe bello che noi iniziassimo a dire quante e quali prestazioni monetarie in questi anni i fondi hanno erogato, visto che nessuno lo fa, ne Tv ne giornali, ne tantomeno la politica incapace di scelte coraggiose.

**SANITA'INTEGRATIVA**

Il settore pubblico rappresenta la principale fonte di finanziamento della spesa sanitaria in tutti i paesi UE.

Nell'Europa Occidentale nell'anno 2016 il settore pubblico ha fatto fronte con il 78,8% della spesa sanitaria corrente, in Italia tale quota è stata del 75%, nei paesi dell'Europa Orientale la quota è stata del 72,3%.

Questo evidenzia che in l'Italia il finanziamento pubblico della Sanità si avvicina a quello dei paesi dell'Europa Orientale.

Nel 2017 il Fondo Sanitario Nazionale (FSN) ammonta a € 109.218,5 mld.

In aumento di quasi € 1 mld rispetto al 2016.

Nel 2016 la spesa sanitaria è stata pari a circa 149 mld di Euro, sostenuta per il 75% dal settore pubblico e per il 25% da quello privato, una spesa che incide sul PIL per il 9%.

La spesa privata si è aggirata sui 37 miliardi di € circa con un'incidenza sul PIL del 2,2% dove il 90% della spesa lo hanno sostenute famiglie.

Di questi 37 miliardi solo il 10/15% sono stati intercettati da polizze e fondi sanitari. Vuol dire che c'è un 85% di spesa sanitaria privata, pari a circa 30 miliardi, che i cittadini hanno pagato di tasca propria.

Rispetto ad altri Paesi, la percentuale del 15% è molto bassa. In Gran Bretagna, il 41% della spesa sanitaria "out of pocket" è intermediata da polizze e fondi sanitari, in Germania il 44%, in Francia il 67%.

A fronte di questo quadro nazionale, per rendere più equa e sostenibile la spesa sanitaria out of pocket e garantire cure per tutti i cittadini anche i meno abbienti, **serve incentivare le forme sanitarie integrative.**

La necessità di tenere i conti della sanità pubblica sotto controllo ci suggerisce che anche in futuro la parola d'ordine sarà razionalizzazione, con criteri stringenti per l'accesso gratuito alle prestazioni del Ssn. La spesa sanitaria out of pocket è quindi destinata a crescere.

In questo senso la sanità integrativa ha delle grandi potenzialità, perché offre un supporto per accedere a prestazioni sanitarie anche private, ma con i costi coperti dai fondi a cui si è aderito.

**La sanità integrativa non è in competizione con quella pubblica, soprattutto se si pone l'obiettivo di ridurre le spese out of pocket e se, sempre più, si caratterizzerà per prestazioni extra Lea, per politiche di medicina preventiva, per sperimentazione di forme di convenzione con l'eccellenza dell'offerta pubblica.**

Dentro queste coordinate La FILLEA conferma il modello ALTEA, fondo alimentato bilateralmente ma dove la governance è solo delle OO.SS. con l'obiettivo di adesione obbligatoria in tutti i settori.

Al riguardo ricordiamo che oltre al riconoscimento di Altea da parte della Cooperativa edile C.B.R. di Rimini e dell'integrativo edile interprovinciale di Padova, Venezia e Treviso, in queste settimane si sta affinando l'accordo per garantire prestazioni del fondo ai lavoratori di queste province e Cooperative.

Con il raggiungimento a fine 2017 di circa 44.000 iscritti di cui 2.100 familiari, e la proposta di tre Piani sanitari da 6€, da 10€ e da 13€ mensili per dipendente, più un piano particolare per i familiari, riteniamo conclusa la fase di start up del Fondo.

Da gennaio 2018 sarà, inoltre, adeguata la struttura organizzativa e funzionale del fondo e saranno ulteriormente migliorate le prestazioni dei tre piani offerte agli iscritti.

Questa operazione ci permetterà di incrementare i margini tra i premi assicurativi e contribuzioni, a favore di Altea. Nei prossimi mesi si affronteranno ulteriori trattative con Unisalute per introdurre ulteriori migliorie e **formulare i pacchetti sanitari a supporto della contrattazione collettiva aziendale/territoriale di secondo livello.**

Gradualmente stiamo ampliando le prestazioni sul campo odontoiatrico e spostando risorse sul capitolo della diagnosi precoce (prevenzione), inoltre, quando il fondo sarà strutturato, con un numero di iscritti maggiore, la nostra azione dovrà sperimentare forme di convenzione diretta con le strutture pubbliche, superando l'intervento assicurativo e coperture per i dipendenti che si trovano momentaneamente senza lavoro.

Il miglioramento delle prestazioni potrà essere ricercate anche attraverso altre forme che non siano solo implementare gli attuali Piani Sanitari, come:

- 1) coperture assicurative per rischio premorienza;
- 2) coperture assicurative per rischio invalidità permanente;
- 3) coperture di LTC (Long Term Care);
- 4) piani particolari con campagne di prevenzione fatte a doc per settore legno-arredo, lapidei e così per gli altri settori.

## **ALTRE POSSIBILI PRESTAZIONI DI WELFARE CONTRATTUALE**

Il tema di ulteriori interventi di welfare integrativo, diverso dalla Sanità integrativa e dalla Previdenza complementare, è entrato prepotentemente nelle nostre discussioni e dinamiche negoziali a seguito di una legislazione di sostegno fiscale molto "spinta".

La discussione anche tra di noi, a livello di Cgil, e con le altre organizzazioni e contro parti è appena all'inizio.

Qui riportiamo esclusivamente dei **primi orientamenti** di categoria.

Per dirla con una metafora: se stiamo parlando di nuovi **Cral su piattaforma digitale**, specificatamente rivolti alla **qualità del tempo libero** (sport, accesso alla cultura cioè musei, cinema, teatri, acquisto libri scolastici e non, vacanze, colonie, abbonamenti mezzi pubblici) evidenziamo che i rischi vanno ricercati soprattutto **sull'unilateralità o meno della definizione** delle offerte (catalogo). E politicamente una soluzione concertata **è sicuramente meglio di una selezione ed erogazione solo in mano alle aziende** (cioè se il "catalogo" lo si costruisce in due è meglio, in termini di rapporto e coinvolgimento dei lavoratori, di trasparenza, ecc.).

Più complesso il discorso se si tratta di prestazioni scolastiche dirette (asili nido) o assistenziali (baby sitter, badante, ecc.) per cui la linea da portare avanti non può che essere quella di prestazioni il più possibile **in stretto raccordo con l'offerta pubblica regionale e comunale.**

Su questi punti il nuovo Dipartimento **approfondirà e si coordinerà con la Cgil nazionale**, nel merito e anche su eventuali modelli (una piattaforma confederale che

può così integrarsi meglio a livello territoriale? Un ente nazionale di categoria unico di settore?), facendo da punto di riferimento anche per le strutture ed i delegati che, come noi, faranno i conti per la prima volta con questa novità.

In ogni caso, in questa prima fase ed in coerenza con le Linee Guida varate per la contrattazione di 2° livello aziendale (impianti fissi), come Fillea Cgil riteniamo che

- tutti gli sforzi vanno concentrati nel **tenere al massimo possibile la natura salariale/monetaria** dei Premi di Produttività, Risultato, ecc nonché del salario nazionale;
- la scelta di optare tra salario e welfare oltre ad **essere volontaria** deve **poter rimanere parziale** rispetto al montante complessivo del Premio/Salario ;
- la scelta deve essere **consapevole** anche rispetto al profilo fiscale e agli impatti su eventuali detrazioni fiscali perse a seguito di accettazione di servizi di welfare eventuale già coperti da detrazioni;
- si deve **privilegiare** la conversione dell'eventuale Premio/Salario con priorità o ai Fondi previdenziali complementari o ai fondi sanitari integrativi nazionali;
- si deve **comunque aprire la discussione su eventuali piattaforme di prestazioni aggiuntive** di welfare il più possibile in convenzione e sostegno del servizio pubblico, perché rimanerne fuori aprirebbe comunque contraddizioni (impariamo dal passato per non rifare errori e per correggerci). Inoltre, inutile negarcelo, la posizione della Fillea Cgil anche recentemente presentata nelle Linee Guida per la contrattazione di 2° livello, non è l'unica posizione in merito sia rispetto a Cisl e Uil che anche nella stessa Cgil.

## **ESSERE PROTAGONISTI NEI LUOGHI DI LAVORO**

La “nostra” Sanità Integrativa e la “nostra” Previdenza complementare devono essere **conosciute e diffuse tra tutti i lavoratori** dei nostri settori.

Bisogna incrementare le campagne di informazione e di promozione in tutte le realtà produttive, siano esse grandi, siano esse piccole, costituendo una **TASK FORCE** organizzata e motivata che parta dal livello regionale.

Già l' 8 ed il 9 giugno 2017 la FILLEA Nazionale ha avviato un suo percorso di informazione e formazione sui fondi Previdenziali Arco, Concreto e il Fondo Sanitario Altea.

Ora bisogna **passare alla fase successiva** che prevede l'individuazione di **2 o 3 di funzionari sindacali e o RSU, motivati, in ogni regione**, che operino allo sviluppo della previdenza complementare e della sanità integrativa.

**Formeremo e riqualificheremo annualmente con corsi specifici**, presso la Scuola Residenziale sindacale, i funzionari/delegati della TASK FORCE per dotarli di strumenti di conoscenza della materia e poter propagandare attraverso le assemblee nei luoghi di lavoro il rilancio dei Fondi Pensione e far conoscere le prestazioni sanitarie.

Assemblee in tutte le aziende, sia per raccogliere nuove adesioni sia per la fidelizzazione degli attuali aderenti (bisogna coccolare gli iscritti). Obiettivo: un'assemblea all'anno in ogni luogo di lavoro e un Direttivo, regionale, provinciale e nazionale all'anno sui temi del welfare, le sue implicazioni e i suoi effetti sui lavoratori.

Il Dipartimento "Fondi e Welfare Integrativo" sarà a completa disposizione in accordo con l'istanza regionale, nell'individuare e calendarizzare percorsi formativi e assemblee.

La FILLEA nazionale ha inoltre già avviato un percorso che incrocerà i dati analitici di tutte le aziende con i lavoratori iscritti e potenziali aderenti ad Arco e Altea, suddivisi per Regione e per Provincia, che sarà inviato periodicamente ai territori.

La nostra TASK FORCE sarà poi utile anche al lavoro che a livello unitario, con FILCA e FENEAL dovremo mettere in campo con l'obiettivo di sviluppare i fondi sopra citati.

**Ma noi dobbiamo arrivare per primi.**

Bisogna varare per primi la TASK FORCE e attivarci per primi nei territori.

La FILLEA la CGIL dovrà dare il suo contributo da protagonista.

Noi possiamo e dobbiamo farlo:

- 1) per consolidare una cultura e una pratica organizzativa che faccia vivere all'interno della nostra Organizzazione il tema del Welfare;
- 2) per intraprendere iniziative nei confronti del legislatore affinché supporti e favorisca lo sviluppo di questi strumenti, partendo dal ripristino del vantaggio fiscale dei fondi previdenziali contrattuali;
- 3) per difendere e rilanciare il sistema pubblico che faticosamente è stato costruito, da chi mostra un perverso interesse di distruzione degli elementi fondanti di una società;
- 4) per dotarci di uno strumento in più per avere un rapporto frequente interagendo con i lavoratori.

Roma 10 Gennaio 2018