



Intervista al presidente dell'Ebce, Giancarlo Badalin

Welfare a due vie

C'è anche un sistema bilaterale



DI ANNA TAURO

Negli ultimi anni gli enti bilaterali sono diventati sempre più lo strumento attraverso il quale realizzare concretamente gli obiettivi concordati in sede di contrattazione, sia nazionale che territoriale. Il nostro ordinamento attribuisce, infatti, a tali enti una serie di delicati compiti e funzioni quali: sostenere e far crescere le imprese e i loro dipendenti, promuovere la formazione professionale e la sicurezza sul lavoro, fornire un tavolo di confronto tra il mondo dei datori di lavoro e quello dei lavoratori. In questo senso, gli enti bilaterali divengono, quindi, la soluzione più autorevole e credibile per superare ogni residua cultura antagonista, una virtuosa alleanza tra capitale e lavoro in un mondo sempre più destinato a sopportare cause di instabilità economica e sociale.

Negli anni anche le imprese che hanno adottato politiche di welfare sono cresciute: i datori di lavoro ne hanno guadagnato in termini di produttività e di benessere dei propri dipendenti. Queste imprese hanno messo il primo

importante tassello per il proprio processo di sviluppo sano e duraturo.

Quando si parla di welfare, spesso lo si associa al termine bilateralità, soprattutto in riferimento ai cosiddetti organismi bilaterali. Di quale sia il ruolo degli enti bilaterali nel welfare aziendale ne abbiamo parlato con **Giancarlo Badalin**, presidente di Ebce, Ente bilaterale nazionale nato dal Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp.

Domanda. Cosa si intende per welfare bilaterale?

Risposta. Per welfare bilaterale si intende il welfare sviluppato dalla contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello nell'ambito di un sistema strutturato di enti e fondi bilaterali che erogano i servizi e le prestazioni negoziali. Come nel caso dell'Ebce, l'ente bilaterale individuato dalle parti sociali Assoced, Lait e Ugl Terziario per i contratti tra loro siglati.

D. C'è differenza tra welfare aziendale e welfare bilaterale?

R. Il welfare aziendale tende a concentrarsi nelle imprese di dimensioni medio grandi, attive soprattutto nei settori economici più svilup-

pati, come per esempio l'industria. Il welfare bilaterale, invece, si sta rivelando una buona opportunità a tutela dei lavoratori impiegati in settori produttivi più frammentati, per esempio il terziario, settore di cui Ebce si occupa prioritariamente. Gli ambiti di intervento dei sistemi bilaterali, in questi anni, si sono rivolti prioritariamente alla mutualizzazione di obblighi retributivi derivanti dal contratto di lavoro e alla gestione delle provvidenze nei campi dell'assistenza sociale e sanitaria. Anche se i più diffusi strumenti di welfare bilaterale sono per lo più legati alle forme di conciliazione a sostegno della famiglia.

D. L'ente bilaterale come si pone in questo senso?

R. Il dialogo tra bilateralità e welfare aziendale è crescente. Sempre più spesso gli enti bilaterali scelgono di proporre ai lavoratori delle vere e proprie piattaforme di welfare simili a quelle che i dipendenti delle medie e grandi imprese hanno a disposizione.

D. E come si pone il welfare bilaterale nella contrattazione collettiva di secondo livello?

R. Parlare del welfare nella contrattazione di secondo li-

vello non è semplice. Occorre una preparazione adeguata alla stesura di contratti fatti su misura per l'azienda, contratti in cui vengano rispettati i parametri per accedere alla detassazione e decontribuzione parziale del premio di produttività in virtù di obiettivi aziendali previsti negli accordi stessi. Da questo punto di vista, l'Ebce è in grado di fornire un'adeguata formazione agli operatori di sistema rispetto all'attività consulenziale necessaria ad accompagnare le aziende nel confezionamento di accordi.

D. A distanza di anni dalla loro nascita, la maggioranza dei lavoratori e delle aziende non sa che cosa siano gli enti bilaterali. Come lo spiega?

R. La responsabilità a volte è riconducibile agli enti stessi: le risorse destinate a lavoratori e familiari, poche, ma ci sono, restano bloccate in salvadanai burocratici. L'Ebce rientra limitatamente in questa casistica, infatti ha erogato in servizi e contributi quasi tutto il plafond stanziato nel 2018 e prevede un notevole aumento di richieste per l'anno 2019. Ha raggiunto solo un decimo dei beneficiari, eppure è un caso di studio positivo per gli

addetti del settore.

D. Gli altri enti sparsi per il Paese come sono messi?

R. Un dato su tutti: su 6,9 milioni di occupati totali, tra edilizia, artigianato, turismo-servizi e agricoltura, solo 2,5 milioni di lavoratori risultano iscritti ai fondi bilaterali o ad enti sanitari nazionali.

D. Il problema vero, però, sono gli aventi diritto (lavoratori e aziende) che non sanno di esserlo. Le ragioni?

R. Scarsa comunicazione, pile irragionevoli di moduli da compilare, persino l'Isce, in alcuni casi, graduatorie e tempi d'attesa sconcertanti: quattro-cinque mesi in media per il rimborso di una piccola spesa. Gli ostacoli sembrano messi lì apposta, per paura, forse, che le risorse non bastino per tutti. L'Ebce, fortunatamente, si è lasciato alle spalle questi ostacoli, grazie anche alla sua diligenza e lungimiranza. Da sempre promotore del rinnovamento è in grado di collegare servizi già esistenti, evitare doppioni e dispersioni, creare sinergie con altri enti, soprattutto con il Fondo Easi, Ente di Assistenza sanitaria integrativa.

—© Riproduzione riservata—

Rapporto del Cnel: focus sulla fragilità del capitale umano del Paese

Arriva dal Cnel il XXI rapporto su «Mercato del lavoro e contrattazione collettiva» che fotografa la situazione drammatica del mercato del lavoro, che ha radici strutturali perché riflette la debolezza di un'economia stagnante da anni. Disoccupazione giovanile, disuguaglianze territoriali e bassa occupazione femminile restano le criticità maggiori. Se da un lato il tasso di occupazione ha superato i livelli pre-crisi e raggiunto il livello più alto della storia recente del mercato del lavoro italiano (59,4%), pur rimanendo il più basso in Europa e molto al di sotto della media Ue (69% esclusa la Grecia), lo scenario che emerge dal XXI Rapporto del Cnel mette in luce la fragilità del capitale umano del Paese, il vero grande gap dell'Italia. La nostra forza lavoro non è più competitiva rispetto alle stesse categorie di altri Paesi. Un fenomeno complesso che scaturisce da diversi fattori tra cui i bassi livelli di istruzione terziaria rispetto alla media Ocse; le prospettive di occupazione per i laureati tra i 25 e i 35 anni, inferiori

a quelle dei diplomati dei corsi di studio professionali di istruzione secondaria superiore; la persistenza di fenomeni come i Neet (che secondo Eurostat 2018 raggiungono in Italia il 28,9%, quasi il doppio rispetto alla media europea); l'elevato numero dei low skilled (circa 11 milioni per il 52% uomini, concentrati nelle fasce d'età più avanzata).

Il Rapporto evidenzia come, con riferimento al periodo 2008-2018, l'incremento occupazionale registrato sia attribuibile esclusivamente al lavoro dipendente (+682.000 unità in 10 anni), a fronte di un calo di oltre mezzo milione di unità nel lavoro autonomo.

Il fenomeno dell'automazione e della digitalizzazione dei processi

produttivi ha penalizzato la crescita dell'occupazione in alcuni settori e professioni. Le nuove tecnologie, peraltro, hanno effet-

ti di efficienza produttiva e della capacità di incontro fra domanda e offerta di competenze che, sul medio-lungo periodo, possono in parte compensare l'impatto negativo in termini occupazionali. Le nuove tecnologie specie digitali stanno trasformando in profondità non solo le forme del lavoro, ma gli skills necessari alle persone che lavorano. Investire in una efficiente contrattazione collettiva nazionale come hanno fatto Assoced, Lait e Ugl Terziario attraverso il rinnovo del Ccnl Ced Ict, Professioni Digitali e Stp, migliora la qualità del lavoro, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro in costante

mutamento e interviene su un preoccupante processo di carenza di competenze in ambito tecnologico e digitale che è in corso da anni e che coinvolge anche le aree più sviluppate del Paese.

—© Riproduzione riservata—



Un momento della presentazione del rapporto Cnel

to non solo su quantità e qualità dell'occupazione, ma causano un profondo mutamento della gestione delle risorse umane e dei fabbisogni professionali, agendo sugli stessi modelli di competizione. Tali aspetti possono indurre incremen-



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo
Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE

Via Duilio, n.13, Scala A, Int. 4 - 00192 Roma

Tel. 06.45499471 - 06.45499470

E-mail: ebce@ccnlced.it - info@fondoeasi.it

Web: www.ccnlced.it