



SEMINARIO FP-CGIL NAZIONALE

WELFARE CONTRATTUALE

E

WELFARE AZIENDALE

21 aprile 2016

Centro Congressi Frentani

Relazione di Fabrizio Fratini

Quando con Dario Canali abbiamo cominciato, alcuni mesi fa, a pensare a questa iniziativa, e nei giorni scorsi a preparare questa relazione, ci siamo immediatamente ricordati che nella nostra impostazione vertenziale e tradizione sindacale, indubbiamente quando ascoltiamo il termine welfare o lo decliniamo durante le nostre attività, immediatamente pensiamo a una filiera che riguarda servizi pubblici inerenti a diritti fondamentali di cittadinanza sanciti nella costituzione (istruzione, sanità, pensioni, etc).

Nel corso degli ultimi anni, cifre alla mano, il welfare largamente inteso, dalla sua origine e decollo istituzionale (1880-1920), consolidamento (1920-1945), espansione (1945-1975), crisi e riforma o ricalibratura (1975 –oggi), è diventato welfare per la sicurezza e la cura, soprattutto rivolto alla popolazione anziana, quella in età di accesso alla pensione (a seguito della numerose riforme e controriforme previdenziali) collocata oramai over 65 anni.

Risorse crescenti per effetto dell'invecchiamento della popolazione (si vive più a lungo ma ci si ammala mediamente prima rispetto agli anni 90, e questo indica una forte distorsione e iniquità del modello di sviluppo italiano) nel capitolo della sanità e in misura minore della spesa pensionistica.

Le stime più recenti mostrano che la speranza di vita media alla nascita si attesta per gli uomini a 79, 4 e le donne a 84,5 con un tasso di invecchiamento pari a 144, 5, aumentato di 13, 1 punti dal 2002 (ISTAT 2013).

Tali dati portano l'Italia ad attestarsi come il secondo tra paesi dell'Unione Europea a 27 stati, con l'indice di vecchiaia più elevato.

A ciò si aggiunge il problema della sostenibilità dell'intero sistema, a causa della quota più bassa di tutta l'Europa di lavoratori sulla popolazione adulta (fascia compresa tra i 18 e i 65 anni), delle scarse e inefficaci politiche pubbliche a sostegno della crescita, sociale e economica, e di un calo progressivo della produttività del sistema Paese (utilizzando tutti i soliti parametri, ovvero il Pil, la produttività media, il costo sociale, etc); il tutto in presenza di una sistematica riduzione del costo del lavoro, del blocco dei contratti pubblici, della selvaggia precarizzazione dei rapporti di lavoro.

Viviamo il paradosso di una società sempre più tecnologica, di una generazione definita la meglio istruita di sempre, e di una crescente disoccupazione giovanile, accompagnata, anche prima del jobs act, da un'occupazione povera sia in senso professionale sia dal punto di vista retributivo e delle condizioni del e nel lavoro. Si tratta dei cd working poor, ovvero quei soggetti che pur percependo un reddito da lavoro sono colpiti da un continuo impoverimento e quindi esposti al rischio di esclusione sociale, soprattutto nel Mezzogiorno. Sprechiamo capitale umano perché non riusciamo ad investirlo.

Inoltre, e' stata rimossa dall'azione degli ultimi Governi, una seria lotta all'evasione fiscale, oramai di fatto abbandonata, con gli ultimi fuochi risalenti al periodo di Vincenzo Visco ministro.

Indubbiamente il decennio che abbiamo alle spalle ha mutato profondamente, direi spesso prodotto un'involuzione, in tema di politiche di welfare, comprese tra le minori risorse messe a disposizione, e la necessità di rispondere a nuove esigenze e nuovi bisogni di protezione sociale della popolazione.

L'universalità, l'accessibilità, la gratuità, dei servizi pubblici di welfare, rischiano fortemente di rimanere esigibili solo sulla carta.

Noi abbiamo continuato ad affermare che bisognava e bisogna mantenere una visione solidaristica e inclusiva, costruendo insieme a tutte le parti sociali strumenti innovativi sotto il profilo sociale, tenendo conto dei diversi bisogni della popolazione e garantendo al tempo stesso prestazioni e servizi alle nuove categorie di soggetti vulnerabili, utilizzando anche il welfare contrattuale e welfare aziendale.

E all'interno della situazione sopra descritta, si è aperta da tempo una discussione, fuori e dentro il movimento sindacale, una forte e carsica discussione sul welfare di natura contrattuale; ricordiamo che per la Cgil la definizione si è sempre accompagnata alla valutazione che per noi riguarda servizi aggiuntivi e mai sostitutivi a quelli erogati dal sistema pubblico.

Senza ombra di dubbio nel corso degli ultimi anni, anche per effetto dei numerosi tagli alle risorse umane e economiche, nostro malgrado, il sistema del welfare state si è progressivamente ridotto, allargando sempre di più la fascia degli esclusi, e con profonde distorsioni territoriali e generazionali.

Un fenomeno che viene definito come riduzione della spesa per la protezione sociale. Lo spirito delle direttive a livello europeo sul welfare è rimasto solo in termini di auspicio, laddove nonostante nei contenuti dei Trattati istitutivi l'attenzione sui diritti sociali era quasi nulla, si faceva espresso riferimento alle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori dell'Unione come un obiettivo unificante dei paesi membri. Poi l'approvazione del Fiscal Compact ha rimosso la natura sociale dei singoli stati .

Come Dipartimento Welfare della Funzione Pubblica abbiamo pensato a un lavoro di largo respiro per ridiscutere di welfare, da una parte utilizzando di più le straordinarie risorse, professionali, di competenza, presenti nei nostri posti di lavoro, tra i nostri delegati, ma anche affrontando con più attenzione alcune "tipologie di welfare", che si sono affermate in questi ultimi anni.

Pensiamo a quante definizioni abbiamo ascoltato negli anni più recenti:

Welfare Universalistico, Welfare Risarcitorio, Welfare territoriale, Welfare Locale, Welfare Sociale.

Nel nostro programma, che prevede tre seminari di approfondimento, abbiamo deciso di iniziare dal welfare contrattuale e dal Welfare aziendale.

Cominciamo con il welfare contrattuale, e proviamo a ricordare quale ne è stato il primo esempio.

Noi crediamo che si possa definire tale la previdenza complementare, con la nascita dei Fondi Pensione negoziali.

E' vero che la loro istituzione nasce con la Riforma Dini e da vari interventi successivi, che ne hanno istituzionalizzato il ruolo come "secondo pilastro, ma non dobbiamo dimenticare che i Fondi sono nati, e possono nascere, solo dopo un accordo sindacale (quasi sempre

stipulato all'interno del contratto nazionale di lavoro), dopo il quale si arriva alla loro formalizzazione e successivo controllo da parte della COVIP.

L'adesione è volontaria.

E' il primo caso di welfare contrattuale, anche se non ci pensiamo più. Invece lo è ancora perché ancora oggi per le lavoratrici e i lavoratori a cui si applicano contratti in cui la Previdenza Complementare non è prevista, non hanno la possibilità di usufruirne... con il rischio che siano costretti ad accedere ai Fondi aperti.

Vale anche la pena ricordare che, ancora in questi ultimi mesi, alcune categorie hanno previsto nei contratti nazionali (cemento, calce e gesso; industria gomma e plastica e per ultimi i laterizi il 31 marzo u.s) un aumento della quota di contribuzione a carico delle aziende per gli aderenti ai fondi.

Non a caso i risultati di adesione, tra i diversi contratti, anche all'interno della nostra federazione, sono legati alle quote di contribuzione da parte datoriale e alla capacità, spesso esercitata dai nostri delegati, di promuovere adesioni.

Un fronte ancora aperto su questo tema e' quello relativo all'aliquota dell'imposta sui rendimenti dei fondi pensione portata dal governo nel 2015 al 20%, dal precedente livello dell'11,5%, che era più basso di quella applicata sui titoli di Stato. Ora si sta valutando una parziale marcia indietro, insieme ad un incremento della deducibilità fiscale dei versamenti effettuati.

L'altro grande filone del welfare contrattuale è la sanità.

Possiamo legare la nascita e lo svilupparsi di questa scelta contrattuale alle politiche dei governi che hanno continuamente tagliato le risorse alla sanità, alle difficoltà presenti in alcune regioni a causa dei piani di rientro del debito, ai continui tagli ai servizi offerti ai cittadini, alla cronica presenza di lunghe liste di attesa?

A noi sembra che tutto ciò ha favorito la ricerca di soluzioni che facilitassero l'accesso ai servizi.

La crescita e lo sviluppo di forme di assistenza sanitaria definita nei contratti nazionali sembra rispondere a questa domanda.

Dalle prime esperienze di alcuni anni fa, siamo oggi in una fase completamente nuova, che qualcuno, all'interno della CGIL, considera come punto di non ritorno, ma che ha bisogno a nostro parere ancora di altri approfondimenti.

Dei dodici contratti nazionali sottoscritti nel 2015 che abbiamo avuto modo di analizzare, ben otto sono intervenuti su questa materia. Alcuni con soluzioni molto significative. Pensiamo al contratto degli studi professionali, caratterizzato come noto da una parcellizzazione accentuata degli addetti, dove si è definita una contribuzione per la sanità integrativa, a totale carico dei datori di lavoro, di 15 € al mese, portando qualche commentatore a definire la soluzione adottata come l'elemento più qualificato dell'intesa stessa.

Anche nel settore dell'Igiene ambientale, dentro la nostra categoria, si è passati, da non molto, alla copertura assicurativa per i familiari, con una contribuzione contenuta da parte dei lavoratori.

E' giusto che noi continuiamo a chiederci se si tratta di sanità integrativa, o di qualcosa di diverso.

Anche se, forse, la domanda più giusta ci sembra essere:

Come facciamo a sottoscrivere accordi che prevedano l'avvio della sanità integrativa (e/o complementare) senza pregiudicare i servizi pubblici, l'erogazione dei servizi essenziali, e senza che questo porti a un peggioramento dei conti delle aziende sanitarie?

Sono domande che dobbiamo porci in ragione del fatto che le società cui i soggetti firmatari dei contratti firmano le convenzioni indirizzano spesso gli aderenti, compresi i familiari (basta guardare gli opuscoli informativi) verso strutture private, e non verso quelle pubbliche.

E' pure vero che il rimborso del ticket sanitario, spesso al centro delle nostre discussioni, corrisponde alla restituzione al singolo di denaro che lui ha versato, quasi certamente, al servizio sanitario nazionale, alle strutture pubbliche.

In questo caso si sta finanziando il pubblico, e si sta, forse, evitando che tanti nostri concittadini rinunciano alle cure (in primo luogo le analisi necessarie ad una efficace prevenzione) perché non in grado di pagare il ticket stesso.

Ci sono altri temi che possiamo ascrivere al titolo di welfare contrattuale?

Sembrerebbe di no.

Anche se, leggendo i contratti sottoscritti, c'è una voce che comincia ad apparire con sempre maggiore frequenza. Si tratta del "finanziamento al welfare aziendale".

L'operazione si realizza in varie maniere. O con lo stanziamento diretto di una cifra finalizzata a questo scopo, o con l'individuazione di una "quota" delle risorse destinate a finanziare i premi di produttività, da "stornare" a welfare aziendale.

E così siamo arrivati al secondo tema di questa nostra riflessione.

Il Welfare aziendale.

In questo caso le definizioni sono le più varie ed anche le esperienze realizzate sono le più diverse.

La prima parte della discussione di questa mattina sarà proprio centrata sul "racconto" che le compagne e i compagni faranno delle esperienze maturate in alcuni grandi gruppi del paese.

Abbiamo previsto esperienze esterne alla nostra categoria, pur sapendo che qualcosa comincia ad affermarsi anche in alcuni gruppi dell'igiene ambientale, dei multiservizi, della cooperazione

Sarebbe importante anche su questo tema che i compagne e le compagne ci facciano pervenire gli accordi sottoscritti, sulla falsariga di quanto è già accaduto con gli accordi di

contrasto al Jobs Act. Ricordiamo a tutti che si sono realizzate 50 intese che hanno coinvolto quasi 5.000 lavoratori.

Noi poi provvederemo a farli pervenire alla Confederazione, in modo che possa fornirci periodicamente dei report che ci permettano di capire quali sono i temi maggiormente affrontati e con quali modalità.

Così come fa, ogni anno, il dipartimento welfare sul tema della contrattazione sociale.

Dalla lettura che abbiamo potuto realizzare di alcuni accordi, i temi più ricorrenti sembrano essere:

- sostegno alla genitorialità, nascita di figli, asili-nido.
- assistenza a familiari anziani, e/o non autosufficienti.
- contributo per i libri dei figli, borse di studio
- assistenza sanitaria complementare, visite preventive, visite specialistiche

ma anche:

- assistenza figli malati, iniziative a favore del trasporto pubblico, permessi per attività di volontariato, queste ultime voci le abbiamo estrapolate dall'Accordo della Ducati.

Si tratta, in gran parte degli stessi titoli presenti sul Corriere della Sera in una serie di articoli recenti, in cui si citavano, anche agevolazioni di carattere commerciale, proposte e servizi per il tempo libero (collegati a regimi diversi di orario in azienda). Secondo la stessa fonte, per welfare aziendale la popolazione italiana intende genericamente l'insieme dei benefit e delle prestazioni non monetarie erogate dalle imprese al fine di incrementare, migliorare, sostenere la vita economica e sociale dei dipendenti di un'azienda e del loro nucleo familiare, in una dimensione di benessere e cittadinanza aziendale.

Sul tema delle politiche per l'infanzia, e nello specifico dei nidi aziendali, la discussione ci investe e ci appassiona da anni.

Un nido aziendale può essere utile al territorio? Un nido in un ministero (prima per la prole della Gelmini, ora per quella della Lorenzin) aumenta l'offerta dei servizi?

Da qualche anno anche le Fondazioni bancarie sono attive su questo campo.

Alcuni punti fermi della nostra impostazione li abbiamo indicati da tempo, e lavorato per soluzioni che hanno sempre come centrale il ruolo del pubblico nella programmazione e gestione delle politiche dell'infanzia, garanzia di qualità del servizio (es. asilo di comunità).

Le modalità in cui si realizza il "welfare aziendale" sono le più diverse. Si va dalla erogazione diretta del servizio, alla somministrazione di un "voucher" per l'acquisto all'esterno dell'azienda, fino a quella più "automatica", del rimborso diretto della spesa effettuata, tra quelle indicate nel "paniere" previsto dall'accordo, dietro presentazione di ricevuta.

Purtroppo c'è da segnalare che il legislatore ha spesso considerato indifferente, anche ai fini fiscali, se l'erogazione era frutto di accordi o elargizione unilaterale da parte dell'impresa, con tutte le incoerenze che questa scelta ha portato.

Questa fattispecie, però, dovrebbe essere in via di superamento, ora che siamo arrivati alla pubblicazione del Decreto attuativo delle agevolazioni fiscali per i premi di risultato prevista nella Legge di stabilità 2016 (art. 1 commi 182 – 191), che attualmente è alla verifica presso la Corte dei Conti e che dovrebbe essere approvato tra breve.

Prendendo per buono il testo approvato in sede ministeriale, proviamo a ricapitolarne in breve i contenuti principali, ricordando a tutti che la confederazione, insieme a CISL e UIL, ha già inviato a tutte le strutture una precisa nota.

La norma prevede che una imposta sostitutiva del 10% (per lavoratori che abbiano un reddito inferiore ai 50.000 €), per somme del valore massimo di 2000 euro annui, stabilite dalla contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale (facciamo attenzione... per alcuni nostri contratti, vedi cooperative, è proprio questo l'ambito di contrattazione previsto), legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Gli accordi vanno inviati in via telematica, entro trenta giorni dalla sottoscrizione, alla Direzione del lavoro territoriale, con una scheda in cui sono elencati alcuni indicatori per citare i più importanti:

- volume della produzione rapportato al numero dei dipendenti,
- fatturato,
- indici di soddisfazione del cliente,
- diminuzione degli scarti e delle riparazioni,
- percentuale di diminuzione dei tempi di consegna,
- rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori,
- “smart working” (il disegno di legge su questa forma di lavoro è all’esame del Parlamento),
- modifiche del normale orario di lavoro,
- riduzione dell’assenteismo, dei consumi energetici, del numero degli infortuni sul lavoro, dei tempi di evasione delle commesse o dei tempi relativi ai “passaggi interni” delle lavorazioni.

C’è anche una voce “altro” con la quale, si potranno individuare alcune specificità tipiche dell’azienda.

L’art. 2 del D.M. pone l’accento in maniera non casuale sulla riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario (ad esempio, con l’introduzione di nuovi turni di lavoro in alcuni reparti).

La natura del decreto ci obbligherà, crediamo ad accordi diversi da quelli del passato, in cui siamo riusciti a portare a tassazione ridotta, anche quanto percepito come lavoro straordinario o turno ordinario di lavoro.

La cifra di 2000 euro, fin qui indicata, può salire fino a 2500 euro, se gli accordi prevedono un piano di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’organizzazione del lavoro aziendale (programmi condivisi).

Se, in seguito alla contrattazione collettiva l'accordo prevede forme di welfare queste stesse cifre (2000 e 2500 euro) sono sottoposte a totale esenzione fiscale.

Le prestazioni di welfare possono essere pagate attraverso voucher.

Il testo del decreto lascia aperti alcuni problemi di non poco conto, il più significativo dei quali ci pare la possibilità, già prevista nel testo della legge di bilancio, per il singolo di scegliere se ricevere salario o voucher per servizi di welfare. Questa opportunità potrebbe rendere complicata la sottoscrizione di accordi che privilegino l'elargizione monetaria.

Il prossimo 4 maggio CGIL, CISL e UIL realizzeranno una iniziativa su questi temi da cui ci auspichiamo escano risposte definitive e indicazioni precise.

Noi oggi abbiamo la possibilità di iniziare questo approfondimento, ponendoci alcune domande e provando anche a dare qualche risposta.

Ci sembra preferibile puntare ad accordi che sviluppino la produttività a partire dalla modifica dell'organizzazione del lavoro, prevedendo i premi di natura economica.

Si paga il 10% di tasse, ma si tratta di reddito che contribuisce al montante previdenziale, e, in ragione del fatto che siamo tutti nel sistema contributivo, una cifra di questa entità può avere il suo peso nella futura pensione.

Ma è probabile che molti datori di lavoro “spingano” per la soluzione (per loro comunque più conveniente) del welfare aziendale.

Questo sembra essere l'orientamento della confindustria e di molte sue associazioni territoriali.

Federmeccanica propone il wage sacrifice privilegiando risorse per il welfare aziendale.

Sono molto presenti nei territori società che si stanno specializzando nell'offerta di “pacchetti” / carnet di servizi da offrire alle aziende.

Non possiamo neanche nasconderci che sia possibile che siano gli stessi lavoratori a privilegiare forme di welfare.

Le esperienze presenti oggi ci potranno aiutare a capire quale è l'atteggiamento delle lavoratrici e dei lavoratori... ma alla stessa domanda chiediamo di dare risposta ai nostri segretari che intervengono.

Dobbiamo quindi essere attrezzati anche a immaginare una forte pressione per accordi “di welfare aziendale”.

E non ci riferiamo solo alle aziende dei nostri settori, dobbiamo pensare a tutte le aziende private che gravitano nel territorio in cui operano le nostre strutture. E' vero che la contrattazione di secondo livello si realizza solo nel 20% scarso delle aziende, ma si tratta comunque di un numero significativo.

La prima esigenza è quella di costruire piattaforme aziendali con il forte coinvolgimento dei soggetti interessati.

La seconda è quella di costruire un nostro orientamento.

Che tipo di servizi privilegiamo? Quelli che già conosciamo, di cui abbiamo fatto un breve elenco, o proviamo qualcosa di nuovo?

Innanzitutto ci sembra opportuno escludere erogazioni “sanitarie” nei settori in cui è già presente una forma contrattuale di assistenza sanitaria integrativa.

In secondo luogo dobbiamo avere bene a mente che nel nostro paese, la rete dei servizi, e la loro offerta ai cittadini non è omogenea. Non sono stati ancora approvati i Livelli Essenziali di Assistenza. Ad aree in cui la rete dei servizi funziona, è conosciuta, risponde bene ai bisogni collettivi, corrispondono interi territori in cui questo non esiste.

Quello che si potrà trattare, quindi, può modificare, anche nel profondo, la natura dei servizi in quel territorio.

Da chi è determinata l'offerta di welfare in un territorio? Dalle amministrazioni comunali, come ovvio... in parte dalle regioni.

Chi tratta con questi soggetti?

Noi per tutti i temi di organizzazione del lavoro e premi di incentivazione, e tutto quello che riguarda il rapporto di lavoro

Sempre noi insieme allo Spi e alla CGIL per le politiche territoriali di welfare...

Come evidente siamo entrati nel tema della contrattazione sociale che nella conferenza di organizzazione abbiamo deciso di far diventare centrale nel nostro lavoro.

Come prima ipotesi:

potremmo andare in tutti i comuni a sollecitare la predisposizione di “pacchetti” di servizio (anche usufruibile tramite il pagamento di un voucher) di cui le lavoratrici e i lavoratori delle aziende di quel territorio potrebbero usufruire “pagando” con quello che hanno ottenuto dalla contrattazione.

In questo contesto la contrattazione aziendale sul welfare si orienta sull'offerta di servizio di quello specifico territorio e a come esso si articola.

In questo modo il pubblico (sia come ente organizzatore, erogatore diretto o garante della qualità delle prestazioni offerte dal privato sociale laddove previste e inserite nella rete dei servizi) avrebbe un ruolo centrale e si può scongiurare il pericolo che lo strumento del voucher faccia aumentare il “peso” del privato.

C'è la possibilità di una seconda ipotesi, mantenendo questa barra di attenzione verso la centralità dell'offerta di servizi nel territorio?

Noi pensiamo di sì...

- nella contrattazione aziendale potremmo richiedere specifici servizi, anche se non sono ancora previsti.

In un momento successivo provvedere alla loro “nascita” attraverso il confronto con le amministrazioni interessate.

Potrebbe sembrare la riproposizione di alcune esperienze dei lontani anni settanta (trasporto collettivo verso i posti di lavoro, mensa aziendali aperte al territorio)... ma anche se sono esempi gloriosi, noi pensiamo che si debba pensare a soluzioni più rispondenti alla realtà odierna...

Dovremmo individuarle con i lavoratori interessati...

Quello che non deve mai mancare è la barra di salvaguardia e sviluppo del ruolo pubblico nell'offerta dei servizi.

Quello che dobbiamo provare a costruire è una nuova, moderna e efficiente rete di servizi.

Il terreno di ricerca è fecondo, ricco, ma anche molto complesso...

Si tratterebbe di mettere insieme / fare nello stesso momento:

- la contrattazione aziendale sul welfare, quella realizzata nelle aziende dei nostri settori, ma anche quella realizzata dalle altre categorie nel territorio. Sarà necessario un grande raccordo tra noi e le altre categorie, cui potremmo fornire utili strumenti su quali sono i servizi presenti e/o attivabili nel territorio.

- la contrattazione sociale.

- la contrattazione aziendale sull'organizzazione del lavoro. Questa riguarda i nostri enti (ASL, Comuni ecc) che devono modificare il loro modo di lavorare se vogliono allargare la loro offerta di servizi al territorio.

Di conseguenza, alla luce di quello che è successo nella contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, riconfermando la centralità che il sistema di welfare pubblico ha nella nostra idea di sviluppo economico con progresso, fattore di coesione sociale e territoriale (vedi Piano per il lavoro), pensiamo sia utile, al fine di evitare una riduzione della presenza pubblica nel welfare state, cogliere le occasioni e le opportunità che la stagione contrattuale e le novità normative introdotte nei recenti provvedimenti governativi (vedi legge di stabilità) agendo nella direzione prima indicata.

Non dimentichiamo che la difesa del pubblico è ancora un terreno di sfida complesso, che spesso ha trovato di fronte un muro fatto di semplificazioni e populismo, racchiuso nello slogan meno servizi pubblici uguale più risorse per la competitività e lo sviluppo, che ha avuto e ha un forte consenso nel paese.

La nostra linea di azione può diventare l'occasione per creare un welfare propositivo, fattore di crescita del mondo del lavoro, per migliorare le condizioni di quelli che definiamo i salariati, e per una competitività alta del sistema Paese.

Competitività e coesione sociale saranno ancora un binomio possibile solo in presenza di un articolato sistema di welfare, volano di crescita del lavoro e dello sviluppo socio-economico.

Dobbiamo rafforzare i sistemi di **welfare nel territorio**.

Questo d'altra parte è il titolo cui abbiamo pensato per il nostro secondo seminario.

E in una congiuntura economica di crisi, di continui venti di guerra, di ritorni a frontiere e barriere di ogni tipo, si sono anche sviluppati indici di depressione mai raggiunti negli ultimi venti anni (anche in Italia), e un aumento della percentuale della popolazione in povertà assoluta e in povertà relativa.

Si sente sempre più spesso affermare “che le cose non potranno che peggiorare e che e’ tutto inutile”.

Noi, invece, testardamente, con la consapevolezza che la strada e’ in salita e che dipende anche molto dalle nostre azioni pensiamo che lavorare seriamente e con continuità sul tema oggetto del nostro seminario, con il lavoro che abbiamo messo in campo, e da sviluppare tutti insieme, possa dare un contributo utile a risollevarle le condizioni del mondo del lavoro, dei servizi ai cittadini, e di conseguenza produrre risultati concreti.

La categoria approfondirà questi temi anche con una specifica riunione del comitato direttivo nazionale.

I lavori di questo seminario saranno sicuramente utili per tutta Fp e per la discussione che si svolgerà in quella sede.