

L'INTERVENTO

Lo sviluppo del welfare richiede tutele e buoni contratti

Lil ripristino dei fondi per finanziare il 5 per mille, inserito dopo tanta incertezza nel decreto milleproroghe di fine anno, riapre finalmente il dibattito sul terzo settore, il più problematico e meno visibile dei pilastri su cui poggia il nostro sistema di welfare.

Il non profit ha conosciuto negli ultimi anni una crescita estremamente rapida da quando nel 1991 la legge 381 ha istituito in Italia la cooperazione sociale, e ancor più a partire dalla riforma del 2000 che con la legge 328 doveva tradurre, nel solco della sussidiarietà, la frammentata realtà dei servizi alla persona (dalla cura degli anziani alla disabilità, dall'infanzia alla non autosufficienza, fino alle dipendenze e al disagio giovanile) in un sistema integrato di livello nazionale.

In effetti l'incremento esponenziale di cooperative e imprese, la diffusione sul territorio e la continua espansione ne hanno fatto uno dei settori più interessanti e dinamici anche sul piano occupazionale: se è vero che il numero degli addetti retribuiti è passato dai poco più dei 40 mila del 1992, ai 170 mila del 2001, agli oltre 250 mila dei giorni nostri. E che, nonostante la crisi, il terzo settore ha tenuto, continuando a rappresentare uno dei segmenti più vitali dell'economia, in Italia come in Europa (lo studio che presentiamo lo dimostra chiaramente).

Tuttavia sono rimasti irrisolti alcuni nodi decisivi. Intanto trattandosi di un settore che ha iniziato solo negli anni 90 a emergere dallo stato di economia largamente sommersa e semi-sommersa per acquisire i meccanismi e le tutele della contrattazione collettiva, non ha ancora recuperato il gap rispetto agli altri comparti dei servizi analoghi.

In secondo luogo il grado di disomogeneità territoriale e contrattuale è ancora troppo alto, mentre le contraddizioni che ne percorrono la composizione professionale, rischiano di limitare le potenzialità di un ambito che potrebbe rappresentare una leva importante di cambiamento proprio per la sua caratteristica di forma organizzativa «partecipativa». A fronte di un'alta qualificazione media dei lavo-

ratori, e di un processo che ha portato a un deciso sviluppo nella specializzazione delle competenze, si registra ancora una forte carenza sotto il profilo degli standard formativi definiti a livello nazionale e dei sistemi interregionali di equivalenza. Ma soprattutto a livello contrattuale i lavoratori del terzo settore scontano un grave ritardo nella valorizzazione e retribuzione del lavoro. Con una vertenza aperta da oltre un anno e mezzo, la cooperazione sociale è di uno dei pochi comparti del «privato» in cui buona parte della componente datoriale continua ad arroccarsi su posizioni di chiusura al rinnovo contrattuale. Permangono le facili consuetudini rispetto alla competitività giocata sul costo del lavoro e fatica a farsi largo la concezione di un ruolo etico e propositivo anche in ordine alla tutela della qualità dei servizi alla persona.

In altri termini il terzo settore invece di avviarsi a diventare uno dei protagonisti della riorganizzazione del welfare, continua a perpetuare, accanto ad alcune buone esperienze, sistemi ormai insostenibili che ne frenano lo slancio e creano forte disagio per i lavoratori.

Una criticità che si aggiunge a quella relativa al rapporto con gli enti pubblici e alle forme di finanziamento. I finanziamenti pubblici (e quindi le committenze e gli appalti) non potranno crescere proporzionalmente ai nuovi bisogni, in particolare sul versante della non autosufficienza. Saranno dunque le nuove forme di finanziamento dei costi (compartecipazione dei cittadini alla spesa sociale e fondi integrativi) e di integrazione dei servizi a dover garantire lo sviluppo del settore? Proprio per questo diventa ancora più urgente definire anche per questo mondo complesso e variegato un percorso che porti a coniugare l'ottimizzazione delle spese degli enti locali, l'efficacia dei servizi ai cittadini e il riconoscimento, economico e non solo, della dignità del lavoro. A partire proprio dal rinnovo del contratto di lavoro.

Giovanni Favarin
Segretario generale Cisl Fp

