



## **PRIMO MAGGIO: WELFARE CONTRATTUALE PER MIGLIORARE PROFESSIONALITA', LAVORO, COMPETITIVITA' E OCCUPAZIONE**

**La celebrazione del 1° maggio è l'occasione per riflettere sul determinante ruolo del welfare contrattuale per un lavoro sempre più a misura d'uomo e di sviluppo. Un modo per aumentare competitività e occupazione.**

Roma, martedì 30 aprile 2019. Rispondere alle richieste di beni e servizi dei lavoratori, riconfigurare i criteri di valutazione dei risultati professionali, adattare la contrattazione alle evoluzioni sempre più dinamiche dei contesti produttivi e aiutare i lavoratori e le imprese a gestire la complessità di un lavoro che cambia rapidamente. Queste le sfide, specialmente nelle sue articolazioni previdenziali, assistenziali e formative, per accompagnare il lavoro che cambia e, quindi, terreno di confronto nell'ambito della contrattazione sindacale nazionale. Gran parte di questo impegno sta anche nel miglioramento delle condizioni di welfare contrattuale.

“Sono queste – dice Guido Carella, presidente Manageritalia – le tendenze emergenti nelle relazioni sindacali nell'Italia di oggi, note agli addetti ai lavori ma non abbastanza comprese da un'opinione pubblica – e purtroppo da molti decisori aziendali - che considerano ancora il contratto di lavoro essenzialmente in termini quantitativi, di scambio tra retribuzione e prestazione o come strumento per risolvere i conflitti. Un passo determinante per cambiare davvero il lavoro e aumentare professionalità dei lavoratori e competitività delle aziende e del sistema”.

Recenti studi confermano, infatti, come in certe situazioni aziendali gli aumenti salariali nel CCNL stiano diventando una componente marginale, mentre la garanzia di tutele comuni di base (anche salariali) continua ad essere significativa. In questo contesto cresce invece la considerazione dei servizi offerti dall'impresa, tanto da far decollare il welfare aziendale. Si tratta di offrire sostegno al potere d'acquisto, servizi di cura e assistenza socio-sanitaria ai dipendenti e ai loro familiari, mobilità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attività ricreative, culturali e sportive, orientamento e formazione professionale. Un fenomeno che il legislatore ha di recente compreso e favorito con alcune importanti facilitazioni fiscali e ha riscosso l'interesse di diversi attori.

“Serve però – continua Carella – trovare un efficace incontro tra la sempre più ampia offerta di benefit e le diverse situazioni e esigenze di lavoratori e aziende. Una quadra da trovare con una contrattazione che guardando alle necessità di un lavoro che cambia metta in sinergia le esigenze di tutte le parti negoziali, anche quelle degli erogatori, che trovano sempre più interesse nel progettare il welfare aziendale alla luce delle ricadute fiscali derivanti. Perché se il welfare aziendale non viene sviluppato sulla base di solidi, organici e specifici principi ordinatori, rischia di diventare fine a sé stesso e sterile”.

Non è infatti raro che oggi si arrivi a un'offerta di *benefit* superflui, disponibili sulle eccellenti piattaforme preconfezionate presenti sul mercato, che non sempre offrono risposte alle domande essenziali dei lavoratori. Anche se ben incentivati fiscalmente questi *benefit* finiscono spesso per essere poco compresi e poco graditi dalla maggior parte dei destinatari.

“Serve quindi delineare le linee guida della domanda di welfare aziendale – aggiunge Carella – da un confronto tra gli interessati in azienda affiancati dai rappresentanti di imprese e lavoratori che, a monte, ne stabilisca gli scopi e a valle ne verifichi i risultati. Serve ripensare, anche in questo ambito, il ruolo dei sindacati e il significato della contrattazione collettiva. Per farlo occorre partire dalle persone ovvero dalla qualificazione professionale, culturale ed etica degli interlocutori aziendali e

dei rappresentanti dei lavoratori. È determinante che le parti sociali siano maggiormente consapevoli non solo dei termini normativi, ma anche dei processi e dei modelli organizzativi che si vogliono realizzare e dei contesti sociali e territoriali entro cui si muovono, attivando anche livelli di contrattazione di prossimità”.

La sfida della contrattazione moderna oggi si gioca sempre meno sul tradizionale e solido territorio delimitato della quantificazione salariale di una prestazione standard e sempre più sul nuovo e liquido mare aperto della qualificazione di una professionalità in divenire.

“Per questo – chiude Carella – occorre una visione comune sugli effetti delle trasformazioni del lavoro e sull’evoluzione del concetto di remunerazione. Una trasformazione anche culturale che, in Italia, dovrebbe avere come priorità la ricerca di soluzioni per gestire la coabitazione intergenerazionale, per migliorare la produttività, per favorire l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro, in nome di un’innovazione sistemica, basata sulla qualificazione delle persone. Un lavoro proprio di corpi intermedi e sindacati moderni, senza il quale non riusciremo a cambiare il lavoro e competere”.