

MIGLIORIAMO IL LAVORO CON IL WELFARE

La stima preliminare dell'Istat sul Pil del primo trimestre evidenzia il ritorno del segno positivo con un +0,2% e quindi la fine della minirecessione. Un sospiro di sollievo, certo, ma non cancella naturalmente le criticità con cui la nostra economia deve confrontarsi. Le indicazioni provenienti dal mercato del lavoro sono comunque positive e testimoniano una debole reattività del sistema produttivo.

Assistiamo a un progressivo utilizzo del welfare contrattuale, specialmente nelle sue articolazioni previdenziali, assistenziali e formative per migliorare il lavoro e siamo convinti possa rappresentare un passo determinante per cambiarlo davvero e aumentare la professionalità dei lavoratori e la competitività delle aziende e del sistema.

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; aiutare i lavoratori e le imprese a gestire la complessità di un lavoro che cambia rapidamente. Sono queste le tendenze emergenti nelle relazioni sindacali oggi e si

trovano in contrasto con coloro che considerano ancora il contratto di lavoro solo come uno scambio tra retribuzione e prestazione o uno strumento per risolvere i conflitti.

Compito della contrattazione è anche trovare un efficace incontro tra la sempre più ampia offerta di benefit, a volte superflui, e le diverse situazioni ed esigenze di lavoratori e aziende e, guardando alle necessità di un lavoro che cambia, deve considerare adeguatamente i bisogni 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. Occorre quindi delineare le linee guida della domanda di welfare aziendale 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. Va ripensato, anche in questo ambito, il ruolo dei sindacati e il significato della contrattazione collettiva, anche individuando la rappresentatività delle associazioni sindacali e imprenditoriali in ogni settore, come ha recentemente proposto il Cnel, attraverso un codice unico di identificazione dei contratti.

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. Occorre partire dalle persone, ovvero dalla qualificazione professionale, culturale ed etica degli interlocutori aziendali e dei rappresentanti dei lavoratori e da una visione comune sugli effetti delle trasformazioni del lavoro e sull'evoluzione del concetto di remunerazione.

La sfida della contrattazione moderna deve portare a una trasformazione anche culturale, che dovrebbe avere come priorità la ricerca di soluzioni per gestire la coabitazione intergenerazionale, per migliorare la produttività, vera emergenza del Paese, 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 questo, proprio dei corpi intermedi, soggetti irrinunciabili dello sviluppo. Un sindacato moderno e protagonista, quale è Manageritalia, è in grado di svolgere un ruolo fondamentale nel disegnare il nuovo welfare, tutelare al meglio il lavoratore e cambiare il lavoro per competere.

Guido Carella - guido.carella@manageritalia.it

