

Seminario ENBIFA - Milano, 27 gennaio 2015

“Differenze di genere e work-life balance: nuova organizzazione del lavoro tra esigenze ed opportunità di conciliazione per i lavoratori e per le imprese”

Tavola Rotonda tra i Rappresentanti delle Imprese (ANIA, Reale Mutua, Sara e Zurich) e delle Organizzazioni sindacali di settore (Fiba Cisl, Fisac Cgil, FNA, SNFIA e UILCA)

Intervento del dr. Luigi Caso - Direttore Relazioni Industriali ANIA

La contrattazione collettiva e, più in generale, l'andamento delle relazioni industriali degli ultimi anni nei vari comparti di attività del nostro Paese hanno evidenziato una crescente diffusione di accordi incentrati anche sul reciproco impegno delle Parti Sociali a ricercare soluzioni idonee a contemperare gli obiettivi di produttività aziendale con quelli volti alla tutela delle istanze sociali da parte dei lavoratori. Tale circostanza ha, in qualche modo, ridisegnato le dinamiche della negoziazione sindacale, sia a livello nazionale, sia a livello aziendale, spingendo imprese e rappresentanti dei lavoratori a ricercare forme nuove di confronto e collaborazione.

Del resto, la progressiva perdita del potere d'acquisto dei salari, la contrazione dei servizi di *welfare* forniti dallo Stato e la nascita di nuovi bisogni, correlati al mutato contesto demografico, hanno portato - prima, in un clima di grave crisi economica, ed ora, di difficoltà di ripresa del sistema-paese nel suo complesso - a ricercare forme di “negoziato creativo”, individuando una nuova e variegata serie di prestazioni a favore dei lavoratori, al di là dei tradizionali “strumenti” economico/retributivi.

In tale ambito, abbiamo così assistito a negoziati che hanno preso ad esame una serie di servizi/prestazioni sul piano assistenziale, previdenziale e sanitario che, ad esempio, 25 anni fa, rappresentavano probabilmente delle eccezioni nel panorama nazionale, e che oggi invece risultano, almeno per quanto concerne il settore assicurativo, largamente diffusi e, seppure con diversità di regolamentazione, comuni alla maggior parte degli accordi contrattuali stipulati in sede aziendale dalle Parti Sociali.

Ma anche in altri comparti di attività le relazioni industriali “più avanzate” si sono caratterizzate in questi ultimi anni per aver individuato tutta una serie di strumentazioni ed interventi gestionali atti a favorire il “benessere” dei lavoratori attraverso una sempre più efficace “politica di conciliazione” dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Ciò premesso, va evidenziato che le suddette tematiche hanno altresì formato oggetto di esame e confronto a livello generale tra le Parti Sociali ed il Governo; in tal senso basti pensare alle intese raggiunte nel 2011 con la condivisione delle “Linee guida” e con la sottoscrizione di un “Avviso comune” (firmato anche dall’ANIA) che, proprio in attuazione di relazioni industriali volte a sostenere il benessere sociale e nei luoghi di lavoro, hanno stabilito importanti punti di riferimento per le “Azioni di sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro”.

Tali intese, aventi anche l’obiettivo di favorire la crescita dell’occupazione femminile, si sono incentrate su una serie di interventi “azionabili” in sede aziendale e riguardanti, ad esempio: la flessibilità dell’orario di lavoro; la possibilità di ricorrere al telelavoro; la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per particolari ragioni di ordine familiare (quali la necessità di assistere familiari ammalati o disabili o comunque figli fino a determinati limiti di età); la previsione di permessi per esigenze personali e familiari, l’introduzione di meccanismi di banca ore; la costituzione di asili nido aziendali/interaziendali; l’attivazione di servizi collettivi di trasporto da e per la sede di lavoro ed altre misure ancora.

Non va inoltre dimenticato che nelle “Linee guida” sopra menzionate si prevedeva che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione, possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro, nell’ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa.

“L’Avviso comune”, oltre ad individuare nella pratica della contrattazione di secondo livello il modo migliore per porre in essere strumentazioni in tema di orario di lavoro, sottolineava viepiù l’opportunità di individuare adeguate forme di flessibilità e distribuzione degli orari, al fine di conciliare nel miglior modo le esigenze produttive con quelle dei lavoratori. Parimenti, veniva espresso l’impegno a “valorizzare”, compatibilmente con le esigenze organizzative e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità e tutte quelle di conciliazione comunque già esistenti.

Senza entrare nel merito delle specifiche iniziative e soluzioni che sono state al riguardo individuate dalle imprese del settore assicurativo e delle quali nell’odierno Seminario abbiamo avuto un’ampia ed interessante illustrazione, possiamo comunque affermare che le stesse rappresentano anche un segnale positivo e la concreta testimonianza dell’attenzione prestata dalle aziende e dal sindacato nei confronti di forme di

“integrazione” tra il *welfare* privato e quello pubblico, a supporto delle esigenze conciliative dei lavoratori.

A tal riguardo, basta del resto pensare all’ Accordo stipulato con le Organizzazioni sindacali in ordine alla c.d. *Long Term Care*, ‘forma di assistenza alla persona’, introdotta per la prima volta su base contrattuale collettiva nazionale proprio su iniziativa del settore assicurativo e con la quale si è inteso ‘garantire’ un importante supporto economico a quei dipendenti (anche una volta andati in quiescenza) che si trovino in uno stato di comprovata “non autosufficienza”.

Per altri versi, la contrattazione di secondo livello di questi anni più recenti ha altresì evidenziato la necessità di “correlare” la ricerca del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici con gli obiettivi di efficienza aziendale, coerentemente con quanto poi ribadito dall’Accordo Nazionale del novembre 2012, avente ad oggetto “Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia”. Detto Accordo, sottoscritto anche dalla nostra Associazione di categoria, contiene, tra l’altro, disposizioni volte ad agevolare sul piano fiscale anche quelle misure che, in chiave di orario di lavoro, flessibilità delle mansioni e *welfare* aziendale, possano favorire un miglioramento della produttività aziendale.

Da tutto quanto precede emerge che il “benessere aziendale” dov’essere inteso come un obiettivo comune delle Parti sociali, atto, da un lato, ad integrare le misure messe a disposizione dal *welfare* pubblico, in un’ottica di più efficace recepimento dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall’altro, a realizzare una migliore organizzazione del lavoro per facilitare il raggiungimento degli obiettivi di produttività da parte dell’azienda.

In questo senso sono del parere che una intelligente azione svolta sul piano sindacale dalle Parti sociali possa senz’altro favorire ulteriori progressi in tema di conciliazione vita-lavoro, a beneficio di dipendenti ed imprese.

In altri termini, se le Parti sociali avranno la capacità di ben inquadrare il tema della “conciliazione vita-lavoro” anche nell’ambito delle questioni connesse al recupero di competitività e produttività delle imprese, allora le stesse potranno senz’altro realizzare un “connubio positivo” in grado di ottenere vantaggi duraturi nel tempo, sia per i lavoratori che per le aziende.

Per fare ciò occorre tuttavia sviluppare ulteriormente il processo di cambiamento culturale che deve coinvolgere, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuno, tutte le Parti sociali che sono in qualche modo interessate alle tematiche in questione.

La riflessione riguarda, da un lato, i datori di lavoro e la loro capacità di implementare gli strumenti utilizzabili per la conciliazione ai fini di una migliore organizzazione del lavoro e, dall'altro, il sindacato che, nel favorire una maggiore flessibilità nelle modalità di prestazione dell'attività lavorativa, dovrà svolgere il suo ruolo di portatore di interesse, non più solo in chiave rivendicativa.

La nuova stagione contrattuale che si instaurerà con la prossima apertura del negoziato per il rinnovo del CCNL, può quindi senz'altro rappresentare un'occasione concreta e preziosa per le Parti sociali, per scardinare ulteriormente una cultura che vede gli strumenti atti a favorire la conciliazione soprattutto in termini "difensivi" (o di mera salvaguardia delle posizioni raggiunte), trasformandoli invece in una occasione, non solo di miglioramento delle condizioni dei lavoratori, bensì anche di rilancio della competitività e della produttività delle imprese.

Luigi Caso
Relazioni Industriali ANIA