

Lo sviluppo del welfare aziendale e il ruolo degli interlocutori sociali

Affinché il 2014, dichiarato dal Parlamento “Anno europeo per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”, non si riduca solamente a confronti mediatici, ma produca programmi di lavoro e strategie di azione condivise da più parti, è necessario far emergere e porre a sistema ciò che concretamente è stato messo in campo in merito alle politiche di *family mainstreaming*.

E' opinione ampiamente diffusa, che le politiche di condivisione dei tempi rappresentino un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali; strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentono a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che riveste all'interno di una società complessa. Tali politiche coinvolgono la collettività nella sua interezza ed impattano sul riequilibrio dei carichi di cura nella famiglia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città. Il punto di snodo, per avviare un'analisi critica del fenomeno, è partire dalla consapevolezza che una migliore qualità del lavoro, e una maggiore produttività passa inevitabilmente attraverso il benessere sui luoghi di lavoro, che allo stesso tempo è l'innesto per focalizzare l'attenzione alle problematiche di genere, alle questioni di conciliazione, nonché di equità.

In Italia un significativo passo in avanti è stato compiuto anche grazie all'avviso comune *Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro*, sottoscritto il 7 marzo 2011 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle parti datoriali e sindacali e dai rappresentanti della società civile. La sfida espressa è quella di promuovere l'adozione di dispositivi di conciliazione famiglia-lavoro incoraggiando soluzioni innovative nel processo di sviluppo della contrattazione decentrata aziendale e territoriale.

Sulla scia di tale accordo, gli attori che sul territorio nazionale promuovono e favoriscono l'implementazione delle politiche di *work-life balance* e di welfare aziendale sono sempre più attivi e numerosi ed interagiscono in sinergia con il mondo delle imprese, con le Parti Sociali e le istituzioni.

In prima linea le organizzazioni sindacali, le quali con il supporto delle associazioni datoriali, fanno leva sulla contrattazione aziendale e territoriale per sviluppare e diffondere esperienze positive di welfare negoziale. Ruolo cardine, spetta invece alle istituzioni territoriali, che da tempo sono coinvolte nella promozione di nuovi assetti organizzativi mediante lo stanziamento di risorse e offerta di modelli gestionali innovativi edificati su un'impostazione sussidiaria e di

Lo sviluppo del welfare aziendale e il ruolo degli interlocutori sociali

delega agli ambiti locali. Rappresentativo in tal senso è il sistema della “Dote”, con cui la Regione Lombardia a partire

dal 2010, seppur attraverso una logica di welfare tradizionale, è riuscita a sviluppare un progressivo coinvolgimento di soggetti pubblici e privati che operano sul territorio. L’impianto infatti giunge a valorizzazione e consolidamento con la delibera regionale n.1081 del dicembre 2013 che, attraverso logiche di “secondo welfare”, dispone indicazioni operative per il biennio 2014-2015.

Tuttavia la cabina di regia affidata alle istituzioni a livello nazionale. Affinchè l’Avviso Comune del 2011 non rimanga solamente un atto sottoscritto sulla carta, hanno colto la necessità di incentivare e supportare progetti di ampio respiro. Per questo il Ministero del Welfare affida ad Italia Lavoro (Ente strumentale del ministero del lavoro e delle politiche sociali che opera per la promozione e la gestione delle nuove politiche del lavoro, dell’occupazione ed inclusione sociale) l’incarico di realizzare un intervento funzionale a promuovere un aumento della partecipazione femminile al lavoro nelle quattro regioni italiane dell’Obiettivo convergenza (Calabria, Campania, Puglia Sicilia). Nasce così, nel 2012 il progetto La. Fem. Me (Lavoro Femminile Mezzogiorno), con l’obiettivo di diffondere e sperimentare misure di conciliazione famiglia-lavoro all’interno delle aziende delle regioni del Sud, estendendo il margine di intervento anche al resto delle regioni italiane. Il progetto, mediante un percorso di formazione, sensibilizzazione e consulenza rivolto agli interlocutori interessati, contribuisce allo sviluppo di sistemi di welfare aziendale.

Negli ultimi anni numerose grandi aziende sono diventate esempi di sviluppo di pratiche di conciliazione, e la sfida di Italia Lavoro, attraverso un “Laboratorio” in collaborazione con le Parti Sociali, è di sviluppare azioni territoriali capillari, non basate su incentivi finanziari statali ma, sulla costruzione di strumenti finalizzati al coinvolgimento attivo di enti locali, parti sociali e imprese. Ad oggi il progetto, La. Fem. Me ha raggiunto quasi tutte le regioni italiane, coinvolgendo circa 1.223 soggetti, facendo leva sull’avviamento di circa 75 richieste di consulenza aziendale, e vantando all’attivo 13 sperimentazioni per l’individuazione di idee e soluzioni a dimensione aziendale.

La vision del progetto è ambiziosa e auspica di chiudere il “cerchio”: inserire il tema dell’occupazione femminile all’interno delle politiche economiche, collegare le tematiche del *work-life balance* alla produttività, individuare nella flessibilità funzionale l’elemento generatore degli effetti positivi sulle aziende. Con l’obiettivo di superare la logica rigida di individuazione delle c.d.

Lo sviluppo del welfare aziendale e il ruolo degli interlocutori sociali

best-practices di matrice europea, il progetto punta a ragionare in termini di “casi d’uso”, sia di successo, che di insuccesso. In tal senso però, la casistica individuata non vuol essere un mero archivio su “contratti e conciliazione”, ma una banca dati-laboratorio in cui ricondurre, casi aziendali e interviste, le quali restituendo informazioni oggettive, consentiranno di intraprendere percorsi per il raggiungimento di una scelta contrattuale consapevole, innovativa e soddisfacente, eventualmente estendibile e trasferibile in altre realtà.

Tali sperimentazioni devono partire dalla consapevolezza che, allo stato attuale, le politiche di conciliazione dei tempi e dei carichi di cura, impattano su un contesto ostile, caratterizzato dalla crisi del sistema industriale, dalla flessione dei livelli occupazionali e dal deterioramento delle professionalità. Tuttavia l’approccio con cui affrontare tali questioni, non deve comprenderle nella sfera del “lusso aziendale” ma in quella del vantaggio competitivo. Le politiche di work life balance se veicolate ed implementate attraverso la contrattazione e il coinvolgimento attivo delle persone, si trasformano in “energia che viene dal basso”, volano per gli interventi di Governo.

Valentina Sorci

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@ValentinaSorci1

Scarica il pdf 