

***Il welfare aziendale come
«via alta» alla competitività
Quale ruolo per le relazioni industriali?***

*Iacopo Senatori
Ricercatore Fondazione Marco Biagi
iacopo.senatori@unimore.it*

Welfare aziendale e relazioni industriali

- Relazioni industriali come metodo di governo dei sistemi di welfare aziendale
 - Cosa? Oggetto della regolazione
 - Come? Metodo regolativo ed efficacia

Welfare aziendale e relazioni industriali

- Orientarsi nel contesto
 - Un tema «alla moda»?
 - L'influenza della crisi
 - Il rischio del conformismo
 - La centralità dell'organizzazione
 - Verso la costruzione di un quadro analitico
 - Questione terminologica
 - Questione assiologica
 - Questione regolativa

Alla ricerca di una definizione

- Prospettiva giuridica: assenza di un quadro sistematico
- Prospettiva socio/economica e contrattuale: rappresentazione «olistica»; ingloba strumenti reddituali ed organizzativi
 - Rappresentazione coerente con gli schemi della «flexicurity»
- Necessità di una più accurata riflessione sulle diverse forme di welfare (reddituale, organizzativo) e sulle distinte risorse normative e negoziali da mobilitare in ciascuna di esse

I valori in campo

- Esigenze produttive e interessi della persona: necessità di un bilanciamento reale
 - La «via alta» alla competitività: flessibilità, coinvolgimento, clima, produttività
- Gli ostacoli: rappresentanza degli interessi, squilibrio delle posizioni negoziali
- Una possibile chiave di lettura: «libertà di scelta»
- Problema: come favorire la libertà di scelta tramite le relazioni industriali?

La tecniche regolative

- Tipologia di istituti utilizzati
 - Varianti: tutela della professionalità del lavoratore; prevenzione degli effetti segreganti del congedo; presidio dell'effettiva fruizione della flessibilità; reversibilità del part-time ecc.
- Posizioni giuridiche attribuite
 - Varianti: diritto potestativo; diritto condizionato; mera aspettativa
- Elementi di contesto
 - Varianti: modelli partecipativi; modelli bilaterali; modelli unilaterali

Gli strumenti per il rafforzamento del ruolo regolativo delle relazioni industriali

- Individuazione spazi di agibilità nel contesto normativo dato (es. decentramento della contrattazione collettiva: TU rappresentanza sindacale 10 gennaio 2014)

- Attribuzione di nuove risorse negoziali da parte del potere pubblico
 - Strumenti autoritativi o persuasivi (obbligo, onere ecc.)
 - Leve incentivanti (es. regime fiscale agevolato)
 - Delega di poteri dispositivi (es. art. 8 l. 148/11)



L'importanza del contesto legislativo

- La configurazione del quadro normativo è essenziale per delimitare gli spazi dell'autonomia collettiva e potenziarne (ovvero indebolirne) l'efficacia regolativa. Ad esempio:
 - «Jobs Act»: le disposizioni di sostegno alla conciliazione vita-lavoro (incentivazione accordi collettivi, flessibilità dei riposi e delle ferie ecc.) dipenderanno anche dalla concreta modulazione delle posizioni soggettive nel «contratto a tutele crescenti»
 - Corte di giustizia U.E., sentenza 15 ottobre 2014 in causa n. C-221/13, Mascellani: L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva 97/81/CE non osta ad una normativa nazionale che consente al datore di lavoro la **trasformazione di un contratto di lavoro a tempo parziale in un contratto a tempo pieno, senza il consenso del lavoratore.**