

Quando la conciliazione è contrattazione e welfare aziendale

di Roberta Caragnano

Un modello contrattuale efficace ed efficiente orientato ai lavoratori, dalla partecipazione al benessere organizzativo passando dal welfare.

Nelle aziende, come Eni, che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse è forte l'attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica di modelli di welfare aziendale dove il minimo comune denominatore è la valorizzazione della persona in un sistema di relazioni industriali aziendali orientate alla flessibilità organizzativa dove la contrattazione collettiva e gli strumenti di welfare interagiscono in maniera efficace. I modelli di welfare realizzati a livello aziendale, inoltre, se implementati in maniera armonica possono comportare una redistribuzione egualitaria che incentiva la produttività nell'ambito del processo di globalizzazione. Ma non solo. Un sistema così strutturato favorisce l'efficienza e un migliore funzionamento nel lungo periodo del sistema economico. Flessibilità, competenze, contrattazione aziendale, sono elementi fondamentali nella definizione delle strategie di *Work-Life Balance*.

L'obiettivo è una visione sempre più integrata di politiche contrattuali, sociali, territoriali capaci di incidere positivamente sull'organizzazione.

Tuttavia lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni. Concorre così alla costruzione di una nuova socialità dal "basso" per la partecipazione a forme di *Grassroots Democracy*. Perché il welfare aziendale si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali.

In questa direzione si collocano tutta una serie di interventi dalla realizzazione dell'asilo nido di San Donato Milanese al Progetto welfare, esteso nel 2011 alle realtà medie e periferiche, attraverso la fase di ascolto delle persone (con questionari e focus group) e l'analisi delle richieste e aspettative per l'implementazione di nuove iniziative.

Un modello vincente, quello di Eni, che guarda con attenzione alla valorizzazione delle risorse umane e allo *Stakeholder* lavoratore.

Roberta Caragnano
ADAPT Senior Research
Assegnista di ricerca Università di Modena e Reggio Emilia