

# Contrattazione collettiva e flessibilità organizzativa: i nuovi driver

di Roberta Caragnano

Nell'attuale scenario economico gli interventi per la conciliazione vita-lavoro e la realizzazione di sistemi di welfare aziendale assumono sempre maggiore rilevanza per due fattori: le strategie istituzionali e gli orientamenti strategico-organizzativi delle imprese. Su queste basi la contrattazione collettiva decentrata bilancia le decisioni da sviluppare a livello aziendale nella direzione di una flessibilità che è non solo strategica ma anche strutturale ed operativa e consente di sviluppare insieme processi lavorativi e sistemi di divisione del lavoro. La contrattazione aziendale e territoriale rappresenta così lo strumento più efficace per creare sviluppo, occupazione, equità sociale, sistemi integrati di welfare.

“Contrattare è il mio mestiere”, è stato questo lo slogan della Fiera della Contrattazione di Bergamo che a maggio ha presentato 600 contratti tra accordi aziendali e territoriali stipulati nell'ultimo anno. I contratti hanno evidenziato risultati, soluzioni, idee e proposte messe in campo nei luoghi di lavoro e sul territorio, dal welfare alla contrattazione della crisi, dalla flessibilità degli orari alle deroghe contrattuali. Lo scopo è stato conoscere le varie tipologie di trattativa per scegliere le più efficaci e per ripartire dal territorio con strumenti mirati che possano consentire di fronteggiare la crisi e uscirne.

La direzione è la stessa dei recenti provvedimenti legislativi che individuano nelle misure quali part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore le azioni prioritarie da implementare nelle aziende sempre più attente al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse. Tutto ciò senza dimenticare che il bilanciamento vita-lavoro, attraverso le leve messe a disposizione dalla contrattazione decentrata, e la flessibilità concertata concorrono a ridurre la perdita di produttività.

Un sistema di relazioni industriali aziendali orientate alla flessibilità organizzativa è un sistema integrato dove la contrattazione collettiva e gli strumenti di welfare interagiscono in maniera efficace. L'obiettivo è una visione sempre più integrata di politiche contrattuali, sociali, territoriali capaci di incidere positivamente sull'organizzazione. I modelli di welfare realizzati a livello aziendale, infatti, se sono 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 collettiva (decentrata e aziendale), tempi di vita e servizi alla famiglia sono quindi i driver fondamentali nella definizione delle strategie di *work-life balance* e di welfare integrato.

**Roberta Caragnano**

Assegnista di ricerca – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia  
Direttore Osservatorio Pari opportunità di Adapt