

Welfare aziendale e lavoro agile due facce della stessa medaglia

Il tema del welfare aziendale, al centro dei tavoli sindacali per lunghissimo tempo, per effetto dell'accelerazione data dalla pandemia, negli ultimi due anni, ha lasciato il posto a quello più cogente relativo allo smart working.

Entrambe le tematiche sono risultate centrali rispetto alle trasformazioni organizzative e del lavoro.

Sono, naturalmente, istituti diversi e ben distinti, il cui legame sembra molto a volte sottile se considerati i soli aspetti puramente normativi ma, la nostra esperienza, ci dice qualcosa di diverso e ci porta a trovare significativi elementi di sinergia.

La contrattazione, infatti - inserita in un quadro più ampio di soluzioni organizzative mirate a favorire il benessere del lavoratore e la conciliazione tra vita professionale e vita privata oltre che a migliorare la produttività aziendale - associa entrambi gli strumenti.

Il lavoro agile, così come definito dalla L.81/2017, diviene uno strumento in grado di favorire la conciliazione vita-lavoro, rientrando a tutti gli effetti tra le misure organizzative di welfare aziendale, come riscontriamo spesso negli accordi sottoscritti nelle nostre aziende.

Un convincimento sottolineato anche dal "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile", sottoscritto il 7 dicembre 2021 fra Governo e Sindacati Confederali, che ha ribadito come il lavoro agile sia uno strumento utile a favorire il "*bilanciamento tra sfera personale e lavorativa*" e un possibile strumento di accomodamento ragionevole.

Lo smart working risulta, inoltre, essere uno strumento con cui favorire la partecipazione e l'inclusione nel mercato del lavoro di soggetti con particolari esigenze e/o problematiche personali o familiari.

Spesso anche negli accordi, infatti, sono individuati criteri di precedenza o gestioni particolari per coloro che dovessero presentare esigenze proprie quali donne in gravidanza, genitori con figli piccoli, disabili.

La nostra esperienza sindacale, tuttavia, ci porta a dire che nonostante il lavoro agile sia uno strumento interessante, da solo non migliora necessariamente il benessere del lavoratore e la conciliazione vita-lavoro.

Il lavoro agile genera i suoi effetti positivi quando diventa la soluzione di un percorso condiviso fra lavoratori, sindacato e azienda nell'individuare insieme e in modo partecipato le esigenze personali del lavoratore quanto quelle organizzative dell'impresa.

Quindi, come per il welfare aziendale così anche sul lavoro agile, la risposta non può che essere trovata all'interno della contrattazione, ambito dentro al quale è possibile individuare le modalità operative e le soluzioni organizzative per favorire il benessere dei lavoratori e, quindi, anche la produttività aziendale.

Il punto di partenza deve necessariamente essere costituito dal chiarimento su quello che si intende per smart working, quali sono gli obiettivi che si intende raggiungere e quali gli strumenti da utilizzare affinché costituisca una reale soluzione di benessere.

È attraverso il sistema di relazioni industriali che è possibile, nella contrattazione del welfare come del lavoro agile, sviluppare nuove modalità organizzative e contestualmente accrescere il benessere dei lavoratori.