

Domenico Iodice, giuslavorista, si occupa di relazioni industriali e contrattazione collettiva. Abilitato all'esercizio della professione forense, è attualmente responsabile nazionale dei Coordinamenti aziendali di First Cisl e responsabile scientifico di APF. Tra le sue principali pubblicazioni: *I fidi e gli impieghi*, Edibank, 1996; *La gestione dei crediti in sofferenza*, Bancaria Editrice, 2003; *Le controversie individuali di lavoro*, Edizioni Lavoro, 2005; *Conciliazione e arbitrato*, ABI-Bancaria Editrice, 2006; *Accordi di clima*, Edizioni Lavoro, 2009; *Commento al CCNL del credito (Aa.Vv.)*, Giappichelli, 2009; *Conciliazione e arbitrato in sede CAE alla luce della Direttiva 2009/38/CE*, Edizioni Lavoro, 2011; *La contrattazione transnazionale ai tempi dell'autarchia. CAE e sindacati insieme per un diritto del lavoro comunitario*, APF, 2014; *Il lavoro agile nella legge 81/2017: flessibilità o destrutturazione del rapporto di lavoro?* (coautore), Working Paper n. 9, Adapt University Press, 2017; *Negoziare le transizioni professionali. Strumenti per la mobilità nel settore finanziario*, Edizioni Lavoro, 2017.

Riccardo Colombani (Conclusioni) è Segretario Generale della FIRST CISL.

Il *Work Life Management* (WLM) rappresenta una “pietra angolare” o “pietra di scandalo” per l'organizzazione del lavoro e per le relazioni industriali. Ad oggi è, per le imprese, insieme al welfare, più leva gestionale (e motivazionale) che modo di attuare l'obbligo di “adeguare il lavoro all'uomo” nella “scelta dei metodi di lavoro e di produzione” (art. 6 Direttiva quadro 89/391 CE). È indubbiamente difficile rendere esigibili “all'interno” delle aziende quei diritti della persona che pure non dovrebbero mai essere compressi dai tempi e dai modi del lavoro. La normativa giuslavoristica, comunitaria e nazionale, non tiene il passo dell'evoluzione digitale e dei connessi processi d'impresa, ma intanto sono in atto pratiche, rapide, profonde trasformazioni del rapporto di lavoro la cui complessiva chiave di senso ancora sfugge. I temi della privacy, del diritto alla disconnessione, dei limiti al controllo difensivo, del riconoscimento di spazi di comunicazione interpersonale all'interno dell'azienda e persino del diritto al dissenso e alla critica costruttiva sono inscindibili e centrali nel dibattito sul WLM; eppure la normativa eteronoma non se ne fa carico in modo diretto ed organico. Al contrario, essa implicitamente ne legittima la regolamentazione unilaterale da parte dei datori di lavoro e, in alcuni casi (come per lo *smart working*, in Italia) esplicitamente rimanda alla contrattazione individuale persino la ridefinizione dei contenuti della prestazione di lavoro. *Natura abhorret a vacuo*: occorre dunque che la contrattazione collettiva presidi fin da subito questi spazi inesplorati, definendo tutele individuali avanzate e acquisendo spazi di bilateralità per una gestione condivisa dei processi organizzativi.

Work Life Management (WLM) represents a “cornerstone” or “stone of stumbling” for work organisation and industrial relations. To date, WLM and welfare constitute a management (and motivational) leverage, more than the way for companies to implement the obligation to “adapt work to man” in the “choice of methods of work and production” (Article 6, Directive 89/391 EC). It is undoubtedly difficult to make payable “within” the companies those rights of the person that should never be compressed by the times and ways of work. The european and national labor laws, do not keep pace with the digital evolution and related organizational processes, but in the meantime there are practices, rapid, deep transformations of the employment relationship whose overall meaning escapes. Privacy, right to disconnect, limits to employer control, right to personal communication spaces and even right to dissent/to constructive criticism are inseparable topics. They are central to the debate on WLM, yet the heteronomous legislation does not take it directly and organically. On the contrary, legislation implicitly legitimizes the unilateral regulation by employers and, in some cases (as for smart working, in Italy) explicitly refers to individual bargaining even the redefinition of the contents of the work performance. Natura abhorret a vacuo: it is therefore necessary that collective bargaining immediately preside over these unexplored spaces, defining advanced individual protections and acquiring spaces of bilaterality, for a shared management of organizational processes.

Realizzato con il contributo
dell'Unione Europea



Domenico Iodice

Work-life management e dialogo sociale

Dagli accordi di clima alla bilateralità

Work-life management and social dialogue

From corporate climate agreements to bilaterality

L'Associazione APF (Alte Professionalità, Finanza, Credito e Assicurazioni) si ispira ai valori e ai principi della FIRST e della CISL e si propone di difendere e promuovere, in forma organizzata in Italia e all'estero, i valori professionali dei lavoratori appartenenti alle alte professionalità del settore creditizio, assicurativo e finanziario in generale, ferma restando ovviamente la titolarità contrattuale della FIRST. Per raggiungere tali scopi l'Associazione sviluppa iniziative nei seguenti campi: la formazione e l'aggiornamento professionale; lo studio, l'analisi e la ricerca su problematiche inerenti all'ambiente, alla sicurezza, al benessere e alla qualità della vita con riguardo particolare al bilanciamento fra aspetti professionali e vita privata. Inoltre, l'Associazione si interessa di problemi relativi all'orientamento al lavoro e opera per la tutela della dignità e dell'etica del lavoro. Infine, l'Associazione intrattiene relazioni internazionali promuovendo scambi culturali con associazioni professionali europee aventi finalità comuni e collabora con organizzazioni sindacali europee di settore e confederali (UNI Europa e Eurocadres).

APF, P&Ms Association is based on the values and principles of union organizations, FIRST and CISL. It intends to defend and promote, in Italy and abroad, the professional values of P&Ms workers belonging to credit sector, insurance and finance in general. To achieve these goals the Association develops initiatives in the following fields: training and professional development; study, analysis and research on issues concerning the work environment, the safety, the welfare and the quality of life with particular regard to the reconciliation of work and family life. In addition, the Association is interested in issues related to the work orientation and it focuses on the protection of the dignity and the ethic of the work. Finally, the Association maintains international relations by promoting cultural exchanges with European trade union associations with common goals and it collaborates with European trade unions and industry federations (Eurocadres and UNI Europa).

