

Prot. P49-2024

A tutti i Dirigenti  
Loro Sedi

Cari Amici e gentili Colleghi,

gli enti bilaterali si evolvono e diventano il canale per estendere il welfare ai lavoratori dove le dimensioni aziendali sono più frammentate. Nati per la gran parte negli anni '90, con una funzione di compensazione dove non arrivavano gli ammortizzatori, oggi gli enti bilaterali si stanno affermando per il loro ruolo di ponte, anche in quelle aziende che non hanno contrattazione di secondo livello e per quei contratti le cui previsioni sulla materia non ci sono o sono deboli.

I modelli attraverso cui il welfare privato è cresciuto negli ultimi decenni sono molteplici e si sono sviluppati a immagine e somiglianza del settore in cui sono nati. L'industria ha sviluppato una contrattazione di primo e secondo livello che offre coperture che vanno dalla sanità alla previdenza integrativa a tutti i beni e servizi di welfare. Ma rientrano anche le soluzioni di welfare aziendale promosse unilateralmente o attraverso i contratti collettivi. Con una differenza: se nei casi citati esiste una fiscalità vantaggiosa, non è così per il welfare degli enti bilaterali, su cui il settimo rapporto "Welfare for people", realizzato da Adapt, Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, con Intesa Sanpaolo, richiama l'attenzione, dato che ha il medesimo ambito di intervento e le stesse funzioni.

Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico di Adapt, spiega che "la ricerca si inserisce in ciò che da tempo definiamo la nuova grande trasformazione del lavoro, dove il welfare, se ben utilizzato, può diventare uno degli ambiti chiave per costruire un nuovo ordine economico e sociale, sostenibile dal punto di vista finanziario e capace di garantire un equilibrio tra esigenze produttive e giustizia sociale".

Considerando sei diversi macrosettori contrattuali ossia metalmeccanico, chimico-farmaceutico, industria alimentare, terziario, distribuzione e servizi, artigianato e agricoltura, i ricercatori di Adapt hanno mappato 11 enti bilaterali nazionali, oltre che di una rete che comprende più di 100 sul territorio.

Lo spirito della bilateralità sta nel raggiungimento, nell'ambito di moderne Relazioni Industriali, del livello più alto di compartecipazione tra le due parti del rapporto di lavoro, superando ogni espressione di contrapposizione di interesse presente nel nostro modello contrattuale.



ANDIA si è posta l'obiettivo di ripensare l'attuale modello di gestione del rapporto di lavoro in quanto non più aderente alle esigenze di tutela del ruolo e del mantenimento della professionalità dei Dirigenti.

ANDIA ritiene infatti che il Dirigente debba mantenere e sviluppare in futuro il ruolo di attuario delle politiche dell'impresa quale professionista multidisciplinare, con spiccate capacità e competenze gestionali e strategiche che non possono trovare pieno riconoscimento nell'attuale modello contrattuale, strutturato sui retaggi degli anni Settanta.

Da questo assunto trae origine il ragionamento di ANDIA che propone di sperimentare una forma di definizione delle regole di governo del rapporto di lavoro dirigenziale tramite un Ente Bilaterale di Settore.

Una struttura paritetica che possa superare l'attuale forma di rappresentanza di Imprese e Dirigenti, in crisi di effettiva rappresentatività, per gestire in modo condiviso e riconosciuto il difficile ruolo direttivo, rispettando e adeguando le regole di governo (in gran parte costituite da Benefit e Welfare) alle esigenze in continua evoluzione delle Imprese e del mercato del lavoro.

La nostra proposta ha ricevuto larghi consensi (certificati!) da tutti i colleghi del settore assicurativo, in servizio e in quiescenza, e siamo lusingati di questa comunanza di idee con un gruppo così rappresentativo di ricercatori e specialisti del diritto del lavoro, con i quali non escludiamo e auspichiamo, in un immediato futuro, una proficua collaborazione.

Con i migliori saluti,

Paolo Aicardi

Roma, 26 novembre 2024