

## Welfare

L'alimentare punta sulla flessibilità

Cristina Casadei — a pag. 25

# Nell'alimentare il welfare valorizza flessibilità e inclusione

**Contrattazione.** Secondo il rapporto Adapt-Intesa il 70% degli accordi di secondo livello contiene misure di work life balance. Sindacati al lavoro sulle linee guida future, ma l'integrativo è solo per il 30% di addetti

Pagina a cura di  
**Cristina Casadei**

**C**isone le soluzioni per la conciliazione e la flessibilità organizzativa nel 70% dei contratti, la formazione continua nel 57%, la mensa e i ticket restaurant nel 40%, i buoni e i flexible benefit nel 27%, l'assistenza sanitaria nel 18%, la previdenza complementare nel 15%. È un elenco molto ricco quello che caratterizza il welfare dell'alimentare che trova nella contrattazione aziendale la sua sede privilegiata. Questo è quanto emerso dall'analisi realizzata da Adapt e inserita nel focus del rapporto Welfare for people, realizzato in collaborazione con Intesa Sanpaolo. I ricercatori hanno analizzato «60 contratti aziendali, sottoscritti tra il 2016 e il 2020. Si tratta di un intervallo significativo perché è quello che intercorre tra la sigla del penultimo contratto collettivo nazionale dell'industria alimentare, siglato da Federalimentare e dai sindacati, e dell'ultimo, firmato da Unionfood, 9 associazioni e i sindacati», spiega il ricercatore Adapt, Michele Dalla Sega che si è occupato del focus. Alla sigla dell'ultimo rinnovo, mancano all'appello Italmopa e Assalzo, le cui associate, però, spiegano fonti sindacali, stanno applicando le previsioni. Quello dell'industria rappresenta uno dei 16 contratti del settore, che interessano 53.850 aziende e oltre 420 mila alimentaristi, secondo quanto riporta il rapporto Adapt Intesa Sanpaolo, facendo riferimento ai dati Inps e Cnel.

### Le nuove linee guida

Archiviata la fase congressuale della Fai Cisl, che ha confermato alla guida Onofrio Rota, le tre sigle confederali di categoria, Fai, Flai Cgil e Uila Uil, sono al lavoro sulle linee guida della prossima stagione della contrattazione integrativa che decorrerà dal 2023, come condiviso dalle

parti con l'ultimo contratto nazionale. I sindacati sono già al lavoro sulle piattaforme che verranno presentate entro l'autunno. Pur trattandosi di un settore dove ci sono esempi di welfare molto avanzati, si pensi solo all'ultima Parental policy di Ferrero, o alla Nestlé baby leave, siglate nelle scorse settimane, tuttavia, come spiega Angelo Paoletta della Flai Cgil, «la copertura del secondo livello di contrattazione si ferma al 30% dei lavoratori». Stiamo quindi parlando di un addetto su tre. «La nostra ricetta - dice Rota - è fatta di partecipazione, formazione e contrattazione. Dove oggi non arriviamo con questi strumenti, specialmente nelle piccole e medie imprese non riusciamo a portare tutele, salario, equità, servizi, produttività e questo è un danno per tutto il paese». «La stagione dei rinnovi dei contratti di secondo livello sarà l'occasione per migliorare ulteriormente le prestazioni del welfare contrattuale che garantisce già oggi soluzioni molto avanzate - aggiunge Stefania Mantegazza segretario generale Uila-Uil -. Basti pensare, solo per fare un esempio, alla cassa mutua per la maternità facoltativa che, integrando l'importo erogato dall'Inps, arriva a garantire alle mamme del settore una copertura della retribuzione vicina al 90%».

### Pandemia e premi

Le industrie del settore hanno continuato a lavorare, soprattutto negli stabilimenti produttivi, a ritmi molto elevati anche durante tutta la fase pandemica e sono tra quelle che hanno riconosciuto ai lavoratori alcuni bonus una tantum e alcuni dei premi più elevati, trovando anche soluzioni ad hoc per farsi che i lavoratori non venissero penalizzati da eventuali sospensioni produttive in alcune aree. L'istituto delle ferie solidali è stato particolarmente valorizzato in questo senso da Barilla. Ferrero ha invece previsto anche nell'ultimo accordo la cessione vo-

lontaria delle ferie a favore dei dipendenti che devono assentarsi a causa di una situazione improvvisa di gravità per se stessi o i familiari più stretti. I premi nel settore hanno livelli piuttosto elevati. Tra gli ultimi c'è quello di Nestlé che, d'intesa con i sindacati, nei giorni scorsi ha annunciato di aver riconosciuto 2.500 euro agli oltre 3 mila addetti in Italia. Guardando indietro, invece, lo scorso settembre Ferrero ha raggiunto l'accordo sindacale su un premio legato ad obiettivi per l'esercizio 2020/2021 di oltre 2.300 euro, legato anche alla produttività di stabilimento e quindi variabile da sito a sito. Barilla nell'ultimo accordo quadriennale con i sindacati sul premio per obiettivi che ha riguardato gli anni 2018, 2019, 2020, 2021 ha concordato un importo che complessivamente ha superato i 10.800 euro (dai 2.650 nel 2018 ai 2.800 nel 2021), oltre ad aver fatto un importante investimento sul welfare, con integrazioni sia su Alifond che sul Fasa che sul Fondo Barilla.

### La flessibilità organizzativa

Dall'analisi degli accordi, i ricercatori Adapt hanno rilevato che la flessibilità organizzativa è sicuramente il tema più ricorrente: è infatti presente nel 70% dei casi con un ventaglio ampio di misure che vanno dai congedi, ai permessi, al part time, alla banca delle ore solidale, fino allo smart working e alla flessibilità oraria. Numerose le aziende che estendono i limiti di durata dei congedi e dei permessi per malattia dei figli, come Rovagnati e Aia, o ampliano i limiti di età entro i quali farne domanda, come Ferrarelle o Mellin. O stabiliscono che alcune giornate di congedo siano retribuite, come Coca-Cola e Mst, o l'inserimento in turni favorevoli alle esigenze di cura dei figli, come Bolton. Tutele aggiuntive per i genitori che devono accompagnare i figli a visite specialistiche si ritrovano in Heineken, Aia, Ferrero, così come permessi retribuiti sono pre-

visti in caso di figli affetti da patologie gravi in Colussi, Parmalat, Ferrarelle, Conserve Italia, Zeroquattro Logistica, Aia, Bolton, Mst. Forte l'attenzione allo sviluppo delle pari opportunità di cui è un esempio la previsione di giornate aggiuntive rispetto alla normativa per i lavoratori padri: questo lo ritroviamo in Nestlé che ha esteso il congedo del papà a 3 mesi, ma anche in Ferrero, 4 settimane, e in misura diversa, in Parmalat, Ferrari industria casearia, San Pellegrino, Bolton, Zeroquattrologistica. A proposito di inclusione e pari opportunità Barilla e Lavazza hanno previsto di estendere le disposizioni su congedi, aspettative e permessi che fanno riferimento alla condizione del coniuge anche a convivenze stabili e unioni civili. La genitorialità viene però interpretata anche dal punto di vista dei figli di genitori anziani. Ferrero, Levoni,

Bolton hanno introdotto un congedo intragenerazionale, presente anche nel contratto Unionfood del 2020, che prevede permessi aggiuntivi rispetto alla l.n. 104 del 1992 per assistere genitori anziani in determinate situazioni.

### I pilastri

I pilastri del welfare degli alimentaristi rimangono la previdenza complementare, con Alifond che oggi ha 48.072 iscritti (dato fine marzo 2022), e la sanità integrativa, con il Fasa. Nella contrattazione di secondo livello, l'analisi di Adapt rileva la volontà di aziende e sindacati di valorizzare i fondi contrattuali di settore. Numerosi gli accordi che danno la possibilità di convertire il premio di risultato in strumenti di welfare e destinare quote anche al fondo complementare: è il caso di Lavazza, Ferrarelle, ma anche di Bol-

ton, Campari o Heineken. Cisono poi casi dove le aziende si impegnano a versare quote maggiorate rispetto alla contrattazione nazionale, come accade in Lavazza o Barilla. Per la previdenza complementare, numerosi accordi sono finalizzati a creare misure aggiuntive, consentendo, per esempio, di destinare in toto o in parte il valore del portafoglio welfare alla previdenza, come accade in Campari, Galbusera, Heineken e Bolton. Altra soluzione è destinare quote del premio di risultato in welfare come accade in Coca Cola, Ferrarelle, Colussi, Grandi Salumifici, Cargill, Centrale del latte di Brescia. Diversi sono i casi di maggiorazione della quota contributiva del contratto nazionale come in Danone, Coca Cola, San Benedetto, Lavazza, Grandi salumifici italiani, Barilla, Ferrero, Heineken o Colussi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### GUIDA ACADEMY

Domani Il Sole 24 Ore pubblicherà il secondo volume della guida academy, uscita in due date, il 7 e il 14 aprile. È un nuovo censimento (che non ha ancora pretese di esaustività)

delle principali esperienze nei diversi settori, dall'industria alle agenzie del lavoro, passando per le banche, le assicurazioni, la consulenza, il commercio e le realtà territoriali.

**L'INTEGRAZIONE  
Nell'alimentare,  
la cassa  
mutua per la  
maternità  
facoltativa,  
integrando  
l'importo  
erogato  
dall'Inps,  
arriva a  
garantire alle  
mamme del  
settore una  
copertura  
della  
retribuzione  
vicina al 90%**

## Il welfare alimentare

Le principali misure

<b>Soluzioni per la conciliazione e flessibilità organizzativa</b>	70%
<b>Formazione continua</b>	57%
<b>Mensa e buoni pasto</b>	40%
<b>Buoni acquisto/flexible benefits</b>	27%
<b>Assistenza sanitaria</b>	18%
<b>Previdenza complementare</b>	15%
<b>Educazione e istruzione</b>	7%
<b>Assicurazioni</b>	5%
<b>Servizi ricreativi</b>	3%
<b>Trasporto e mobilità</b>	0%
<b>Soluzioni per la famiglia (assistenza familiare e cura)</b>	0%

Fonte: Rapporto Welfare for People  
Adapt-Intesa Sanpaolo



### Benessere.

Negli ultimi accordi Nestlé (nella foto la conclusione di un corso di formazione) ha definito un premio di 2.500 euro e un congedo retribuito per i papà di 3 mesi

