



Analisi della contrattazione di secondo livello
nell'industria alimentare con focalizzazione
sulle condizioni di lavoro, sui salari e sulle
politiche delle relazioni industriali

- ABSTRACT -



Abstract¹

“Analisi della contrattazione di secondo livello nell’industria alimentare con focalizzazione sulle condizioni di lavoro, sui salari e sulle politiche delle relazioni industriali”.

Come in tutte le categorie produttive e di servizi, anche nel settore dell’industria alimentare, il CCNL mantiene il proprio ruolo di garanzia economica e normativa affidando alla contrattazione di secondo livello il compito di gestire le innovazioni e di cogliere le specificità delle singole situazioni produttive e organizzative e di trovare le risposte alle sempre crescenti esigenze individuali dei lavoratori e dell’azienda. Il ruolo della contrattazione di secondo livello diventa sempre più importante e all’interno di ciascun settore è fondamentale analizzare la sua diffusione e la sua evoluzione per monitorare l’emergere di temi chiave all’interno degli accordi, nonché di scambiare buone pratiche tra aziende, territori e settori.

Osservare, conoscere e studiare come la contrattazione di secondo livello si evolve all’interno del mondo del lavoro è fondamentale quindi per poter dare risposte concrete e immediate a un mondo del lavoro che cambia sempre più velocemente.

Metodologia d’analisi

L’Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello FLAI CGIL intende diventare un riferimento per la raccolta e l’analisi della contrattazione che si realizza nei settori dell’industria alimentare. Lo schema di analisi degli accordi prevede una sezione di “anagrafica” del documento che comprende titolo, data di firma, periodo di vigenza (se indicato), tipologia di accordo, tipologia di firmatari (rappresentanze dei lavoratori, sindacato, azienda, associazioni datoriali, altri soggetti) e una selezione di dati aziendali, tra i quali il numero di addetti e il fatturato².

La sezione centrale della classificazione è quella dell’analisi dei temi contrattuali: la griglia tematica per la classificazione degli argomenti è composta complessivamente da 154 diverse voci, riconducibili alle 11 aree principali e ai relativi istituti tematici. Le aree tematiche principali sono le seguenti:

- Aspetti contrattuali generali
- Relazioni e Diritti sindacali
- Trattamento economico
- Orario di lavoro
- Organizzazione del lavoro
- Inquadramento e formazione
- Occupazione e rapporto di lavoro
- Ambiente, salute e sicurezza
- Welfare integrativo
- Diritti e prestazioni sociali
- Politiche industriali e crisi aziendali

¹ Il presente abstract si basa sul rapporto di ricerca - frutto di un composito lavoro di gruppo - realizzato nell’ambito del progetto cofinanziato da EBS dal titolo “Analisi della contrattazione di secondo livello nell’industria alimentare con focalizzazione sulle condizioni di lavoro, sui salari e sulle politiche delle relazioni industriali”. In particolare, la cura dei capitoli 1 e 2 del suddetto rapporto è da attribuirsi a Massimiliano D’Alessio e Laura Svaluto Moreolo della Fondazione Metes, mentre i capitoli 3 e 4 sono da attribuirsi a Beppe De Sario della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

² Per l’acquisizione dei dati aziendali è stata utilizzata la banca dati Aida della società Bureau Van Dijk che include dati finanziari di bilancio, di struttura aziendale e diversi indicatori utili per l’analisi delle performance delle società di capitali.

Il campione analizzato

Il presente Rapporto si basa sui documenti siglati nel triennio completo più recente, mentre è in via di predisposizione il lavoro di raccolta, classificazione e inserimento nell'archivio dei documenti del triennio successivo. Rispetto alla distribuzione territoriale degli accordi, si osserva una peculiarità della contrattazione aziendale dell'industria alimentare, che corrisponde peraltro alla distribuzione delle aziende firmatarie degli accordi del settore. Difatti, circa la metà degli accordi siglati si collocano nel Nord del Paese. Ricordiamo che gli accordi/aziende che hanno un riferimento territoriale preciso alludono a realtà presenti con i propri stabilimenti esclusivamente in specifiche aree; naturalmente vi sono aziende che per le loro grandi dimensioni e/o per la natura del proprio comparto produttivo/filiera, sono distribuite in diverse aree e pertanto sono qui definite "nazionali/multiterritoriali". Queste ultime rappresentano comunque la categoria più consistente nella contrattazione dell'industria alimentare, con il 31,4% degli accordi siglati; ma comunque si tratta di un dato inferiore a quello del campione totale (58,2%), segnalando una contrattazione dell'industria alimentare pur essendo diffusa tra aziende di medie e medio-grandi dimensioni, risulta più radicata in territori specifici (es. trasformazione carni, salumifici, produzioni casearie, etc).

La contrattazione aziendale è ulteriormente definita in tre tipologie: di "gruppo", ovvero considerando grandi imprese (eventualmente controllanti diversi marchi e aziende); "contrattazione di azienda", in cui si considerano imprese che generalmente coincidono con una singola ragione sociale; e contrattazione di "unità produttiva", o di singolo stabilimento, all'interno di una contrattazione con aziende insediate in diversi siti produttivi. Rispetto a questa tipologia, la contrattazione dell'industria alimentare mostra una concentrazione maggioritaria nella contrattazione d'azienda, con valori analoghi al complesso delle imprese di tutti i settori. Per le altre due dimensioni – di gruppo e di unità produttiva – il settore alimentare mostra una contrattazione che per circa un quinto degli accordi (18,6%) si concentra su singole unità produttive/stabilimento, contro il 7,9% del complesso degli accordi, segnalando una maggiore presenza dell'iniziativa sindacale nei singoli luoghi di lavoro (un aspetto che riflette anche la struttura delle relazioni sindacali nei grandi gruppi dell'industria alimentare).

L'analisi dei firmatari degli accordi mostra aspetti interessanti che illustrano il radicamento della contrattazione dell'industria alimentare nei luoghi di lavoro e di rappresentanza dei lavoratori³. Si tratta di una contrattazione aziendale che vede una partecipazione largamente diffusa delle rappresentanze elette da lavoratori e lavoratrici. Inoltre, questa maggiore aderenza alla rappresentanza dei luoghi di lavoro è riscontrabile anche dal coinvolgimento del livello nazionale e di quello territoriale delle organizzazioni sindacali: per il settore alimentare la firma delle strutture territoriali di categoria si ritrova nel 46,1% degli accordi (49,3% nel totale degli accordi dei vari settori), mentre il coinvolgimento del livello nazionale di categoria è limitato al 17,6%, contro ben il 51,1% del totale degli accordi aziendali. Il radicamento e il protagonismo delle Rsu sono spiegabili sia da una più diffusa contrattazione nelle singole unità produttive sia con una più diffusa azione sindacale in aziende di medie e medio-grandi dimensioni, confrontata con un complesso di accordi nei vari settori che vede invece una larga presenza di grandi aziende e gruppi.

Le caratteristiche delle aziende

Le aziende coinvolte nella contrattazione dell'industria alimentare – e qui considerate nell'analisi – sono 65. Dal punto di vista della forma societaria, le aziende del settore alimentare vedono una forte componente di società per azioni (63,1%) superiore a quella del campione generale. Circa un quarto delle aziende è rappresentato da Srl, e il 12,3% da società cooperative (in misura superiore alla media del campione). Nonostante una vasta presenza di società per azioni, il gruppo di aziende dell'industria

³ Va osservato che il totale degli accordi aziendali dell'industria alimentare vede la firma della FLAI CGIL, mentre la presenza delle federazioni di categoria settoriali di CISL e UIL è diffusa ma limitata al 83,3% degli accordi (FAI CISL) e al 73,5% (UILA UIL); ovviamente ciò riflette in primo luogo il canale di acquisizione degli accordi, ovvero le strutture di categoria della FLAI CGIL.

alimentare ha una consistente differenziazione dimensionale e una concentrazione più spiccata tra le aziende di medie e medio-grandi dimensioni. Rispetto alla natura della proprietà aziendale, circa un'impresa su cinque (18,9%) ha un assetto proprietario riconducibile ad aziende e gruppi esteri.

La distribuzione territoriale delle aziende dell'industria alimentare è affine al quadro generale della contrattazione, ma con alcune specificità. Anzitutto è sensibilmente più alta la quota di aziende presenti nel Nord-est (32,3%, rispetto al 14,6% del campione aziendale generale), e in particolare in Emilia-Romagna; il 16,9% è presente nel Nord-ovest, mentre quelle insediate nel Centro e nel Sud e Isole si avvicinano, nel complesso, al 20%.

Va ricordato che nell'attribuzione dell'insediamento territoriale delle aziende, il principio utilizzato nella classificazione prevede che queste siano associate all'area territoriale in cui sono collocati gli stabilimenti produttivi. A queste aziende concentrate in un unico territorio va perciò aggiunta la quota di aziende "multiterritoriali/nazionali", ovvero imprese e gruppi presenti in diverse aree del Paese. Nel caso della contrattazione del settore alimentare, la quota di aziende "multiterritoriali/nazionali" raggiunge circa un terzo del gruppo considerato (32,3%), comunque al di sotto del valore registrato per il complesso delle aziende firmatarie di accordi aziendali (45,4%).

I temi d'analisi

Il rapporto sulla contrattazione di secondo livello nell'industria alimentare ci ha permesso di affrontare - per la prima volta in maniera analitica - i temi e gli effetti della contrattazione aziendale sulle dinamiche del settore, in particolare sulle dimensioni relative all'organizzazione e alle condizioni di lavoro. L'indagine ha preso in considerazione tutti i contratti aziendali che è stato possibile raccogliere e sistematizzare in un database relazionale, utilizzando le competenze pregresse della Fondazione Di Vittorio e della Fondazione Metes. Al momento, purtroppo, non sempre la raccolta degli accordi è immediata perché la trasmissione dei contratti siglati a livello territoriale non avviene ancora in maniera automatica. Ciò significa che, seppure ci offra una panoramica di partenza dello stato dell'arte della contrattazione aziendale nel settore dell'industria alimentare, il campione analizzato non è ancora "statisticamente rappresentativo" del complesso del settore, né a livello di copertura aziendale né di distribuzione territoriale.

In questo rapporto i contratti dell'industria alimentare complessivamente analizzati sono stati oltre 100 e si riferiscono per la maggior parte al periodo 2019-2021 e al periodo 2021-2023. Gli accordi analizzati sono relativi a imprese, prevalentemente di livello nazionale oppure concentrate nel Nord-Est del Paese. Si tratta per lo più di aziende medio-grandi, strutturate come società per azioni, società a responsabilità limitata o cooperative, riconducibili, per un quinto, a proprietà estere.

Per contestualizzare l'analisi della contrattazione rispetto al panorama delle aziende alimentari italiane, il capitolo 1 ha ricostruito lo scenario economico del settore riportando i valori dei principali aggregati e indicatori economici: numero di imprese, classe dimensionale, numero di addetti, dipendenti, fatturato, valore aggiunto, valore aggiunto per addetto e costo del lavoro per dipendente. Particolarmente interessante, in un'ottica di lettura confederale, il confronto dei dati del settore messi a confronto col resto del manifatturiero e del complesso dell'economia. Il capitolo offre, inoltre, gli stessi dati relativamente ai diversi comparti dell'industria alimentare e una dettagliata disaggregazione per area geografica che vi invitiamo ad approfondire nelle tabelle allegate.

L'auspicio di una maggiore copertura nella raccolta dei contratti non riguarda ovviamente solo le aziende, ma è soprattutto volto all'esigenza di conoscere meglio le tipologie di persone sulle quali questi accordi incidono, per poterle meglio rappresentare. A questo proposito, il capitolo 2 del rapporto è stato concepito per offrire un quadro statistico delle caratteristiche dell'occupazione nel settore sulla base dei dati INPS e ISTAT, in termini di caratteristiche anagrafiche (genere e classe di età) e occupazionali: inquadramento, tipologia di contratto, settimane retribuite, orario di lavoro. Il focus sul lavoro atipico, in particolare, ci ha permesso di evidenziare la preoccupante incidenza delle forme di lavoro precario nel settore agroalimentare e la dimensione dell'impatto che le misure previste dall'ultimo rinnovo del CCNL per «valorizzare i contratti alle dirette dipendenze delle

imprese» nell'ottica di contribuire a «diminuire la precarietà» possono avere concretamente su chi lavora nel settore.

Relazioni e Diritti Sindacali

La formalizzazione delle relazioni sindacali è un elemento cruciale e una premessa fondamentale nella contrattazione di secondo livello. Solo l'incontro tra la volontà delle parti conduce alla stipula di accordi di secondo livello, non obbligatori (se non su tematiche specifiche e alcuni aspetti normativi) all'interno dell'attuale sistema di relazioni industriali.

L'area delle *Relazioni e dei diritti sindacali* (area 2) compare in 58 accordi dell'industria alimentare su 102, pari al 56,9% (Tabella 1). Tra i temi più trattati rientrano le *Relazioni sindacali* in senso stretto con il 33,9%, contro il 12,8% del campione generale. In particolare, in questa voce sono comprese le *Commissioni paritetiche/osservatori*, che nel caso della contrattazione di settore risultano presenti (citate, costituite, operanti) nel 31,4% degli accordi. Seguono i temi su *Coinvolgimento e partecipazione* con il 31,4% (entro i quali vi sono richiami a informazione, consultazione ed esame congiunto). In particolare, i temi dell'*Esame congiunto* compaiono nel 14,7% degli accordi, contro il 26,3% del totale accordi dei vari settori. Assai più limitata la presenza di riferimenti ai *Diritti sindacali individuali*, alla responsabilità sociale d'impresa, alle rappresentanze sindacali e alle loro prerogative (9,8%, comunque superiore al 6,1% del campione generale).

Tabella 1 – Area Relazioni e diritti sindacali (valore assoluto e percentuale, su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
2. Relazioni e Diritti sindacali	58	56,9
• 2.1 Rappresentanze sindacali (<i>Rsu /Rsa/delegato di sito o bacino, Coordinamenti, Permessi sindacali, Contributi sindacali es. quota contratto, trattenute, etc. Locali sindacali e affissione</i>)	10	9,8
• 2.2 Diritti sindacali individuali (<i>Assemblee e referendum, Monte ore sindacale</i>)	3	2,9
• 2.3 Relazioni sindacali (<i>Sciopero /clausole di raffreddamento/composizione, Osservatori/Commissioni paritetiche</i>)	34	33,3
• 2.4 Coinvolgimento e partecipazione (<i>Diritti di informazione, Diritti di consultazione, Esame congiunto</i>)	32	31,4
• 2.5 Responsabilità sociale d'impresa (<i>Bilancio sociale, Codici di condotta/etico</i>)	1	1,0
• <i>Relazioni con enti locali/Regione/Istituzioni</i>		
• 2.6 Bilateralità (<i>Istituzione/adesione a Ente/Fondo bilaterale/Cassa edile, Salute e sicurezza, Formazione, Sostegno al reddito, Welfare integrativo</i>)	2	2,0
• 2.7 Altro	1	1,0

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Trattamento economico

Le tematiche relative all'area 3 (*Trattamento economico*) si ritrovano nel 31,4% degli accordi aziendali dell'industria alimentare (Tabella 2). Al secondo livello della classificazione vi sono tre voci: la prima è relativa a *Premi ed elementi fissi* (6,9%), in cui si ritrova l'erogazione di una tantum ai lavoratori, esperienza non trascurabile in particolare durante il periodo di più acuta crisi pandemica. Segue la voce relativa a *Indennità e maggiorazioni*, presente nel 10,8% degli accordi di settore, nella quale ci si concentra in particolare su lavoro notturno, lavoro a turni, e altri tipi di indennità relative a specifiche lavorazioni.

La voce più consistente nell'area sul *Trattamento economico* è quella della *Retribuzione variabile*, presente nel 22,5% degli accordi. La sua diffusione è in linea, ma leggermente superiore, a quanto rilevato nel complesso degli accordi dei vari settori (20,9%). Per la gran parte questa voce è

attribuibile alla definizione del *Premio di risultato* (21,6% degli accordi). Nonostante una buona presenza negli accordi analizzati, nel complesso si tratta del valore – soprattutto guardando al campione complessivo di accordi – più basso registrato nei tre Rapporti sulla contrattazione di secondo livello fin qui realizzati (a partire dalla contrattazione svolta nel 2015-2017 e 2017-2019) e certamente ciò è dovuto al sostanziale arretramento dei confronti durante l'emergenza sanitaria, o alla definizione di meccanismi di ultrattività per gli accordi stipulati in precedenza. Ciò corrisponde peraltro ai dati registrati dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nei Report periodici dedicati al deposito dei contratti ex art.14D.LGS.151/2015 (meno di 7.000 per il 2020, contro i circa 12.000 depositati nel 2023).

Tabella 2 – Area Trattamento economico (valore assoluto e percentuale, su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
3. Trattamento economico	32	31,4
• 3.1 Premi e elementi fissi (<i>Superminimi, 14a, gratifiche una tantum, Altro tipo di retribuzione fissa</i>)	7	6,9
• 3.2 Retribuzione variabile (<i>Premio di risultato (Pdr), Convertibilità Pdr in welfare aziendale, Altro tipo di retribuzione variabile, Elevazione PdR in base al Coinvolgimento paritetico dei lavoratori</i>)	23	22,5
• 3.3 Equità	0	0
• 3.4 Partecipazione economica (<i>Partecipazione agli utili, Azionariato ai dipendenti</i>)	0	0
• 3.5 Indennità e Maggiorazioni (<i>Domenica e/o festivo, Lavoro notturno, Turni, Trasferta/Viaggi, Specifiche mansioni / lavorazioni es. attività gravose o usuranti, videoterminali, etc., Altre indennità es. trasporti, mense, reperibilità, alloggi, quadri</i>)	11	10,8

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Per quanto i dati in valore assoluto siano limitati a 22 accordi sul Pdr, è possibile osservare alcune caratteristiche dei premi e dei meccanismi utilizzati per il suo calcolo (Tabella 3). Anzitutto va evidenziato che negli accordi dell'industria alimentare – come del resto tra quelli di altri settori – una parte dei testi dedicati al Pdr non specifica l'importo e/o alcun indicatore; si tratta per lo più documenti che stabiliscono la proroga di accordi siglati in precedenza, oppure si riferiscono al premio solo in termini generali e non entrano nel dettaglio di come è stato/sarà determinato, rimandando a successivi incontri/intese.

In circa 1 caso su 4, gli accordi sul Pdr prevedono la convertibilità del premio in welfare attraverso meccanismi assimilabili al *Conto/portafoglio welfare*. Va ricordato che la contrattazione sul Pdr, come del resto quella sul trattamento economico in generale, nel periodo 2019-2021 è stata segnata fortemente dall'emergenza pandemica⁴. Con questa premessa, gli accordi dell'industria alimentare che determinano valori specifici del Premio sono 12. Rispetto il suo valore: la media dei Pdr del settore alimentare è allineata con quella del campione generale (1.591 euro, contro 1.572 per il totale degli accordi), con valori che vanno da un minimo di 375 euro a un massimo di 2.550 euro. Lo schema di classificazione registra anche l'esplicito riferimento alla convertibilità del Pdr in welfare che – nel periodo considerato – si ritrova negli accordi dell'industria alimentare in circa 1 accordo Pdr su 5, mentre nel campione generale è presente in oltre 1 accordo su 2.

⁴ Un primo sguardo al triennio più recente (2021-2023) mostra una forte crescita della convertibilità del Premio in welfare, oltre a una crescita complessiva degli accordi sul Pdr.

Tabella 3– Premio di risultato industria alimentare (media, mediana, minimo, massimo, anni 2019-2021)

	Euro
Media	1.591
Mediana	1.848
Minimo	375
Massimo	2.550

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Rispetto agli obiettivi/indicatori utilizzati (Tabella 4), in circa un accordo Pdr su 2 ritroviamo obiettivi di redditività e produttività (in linea con i valori del campione generale di accordi Pdr dei vari settori). Seguono gli obiettivi di qualità (45,5%) ed efficienza (36,4%), entrambi su valori superiori a quelli registrati per i meccanismi dei Pdr sul totale degli accordi. Il riferimento a indicatori di presenza si ritrova in circa 1 accordo Pdr su 5, come nel resto del campione. Un aspetto interessante emerso dalla lettura degli accordi è il fatto che la determinazione e l'erogazione del premio viene accompagnata talvolta da una fase di consultazione e monitoraggio congiunto proprio a proposito del trattamento economico.

Tabella 4 – Obiettivi utilizzati nel calcolo del Premio di risultato industria alimentare (valore assoluto e percentuale su accordi aziendali con Pdr industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
Redditività	11	50,0
Produttività	10	45,5
Efficienza	8	36,4
Innovazione	2	9,1
Qualità	10	45,5
Presenza	4	18,2

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Naturalmente obiettivi e gruppi di indicatori si ritrovano in combinazioni variegata che, in qualche misura, possono dar conto degli indirizzi aziendali e sindacali rispetto al miglioramento della produzione e delle condizioni di lavoro. La combinazione più diffusa è quella redditività-produttività, in circa un terzo dei casi di accordo su Pdr (31,8%); seguono, con valori superiori a quelli degli altri settori, gli accordi che presentano combinazioni della coppia redditività-produttività con obiettivi di qualità (22,7%) e di efficienza (18,2%), in entrambi i casi superiori alla media del campione generale.

Orario di lavoro

L'area 4 (Orario di lavoro) è una delle aree più significative nella contrattazione aziendale dell'industria alimentare, e si ritrova nel 37,3% degli accordi (Tabella 15). Certamente questo valore riflette l'incidenza della regolazione degli orari per adattarli alla produzione e alle misure di prevenzione sanitaria, specialmente durante la più acuta crisi pandemica (distanziamento, riorganizzazione dei turni, scaglionamento di entrate e uscite, etc.). In ogni caso, è rilevante che il valore complessivo dell'area dedicata alle tematiche dell'orario di lavoro veda l'industria alimentare spiccare su tutti gli altri settori, sia dell'industria che del terziario. Infatti, tra i più vicini ai valori dell'industria alimentare vi sono gli accordi siglati nel commercio (35,2%) e nel settore metalmeccanico (32,9%); tutti gli altri settori vedono valori inferiori al 30% degli accordi siglati nel periodo.

Tabella 5 – Area Orario di lavoro (valore assoluto e percentuale, su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
4. Orario di lavoro	38	37,3
• 4.1 Struttura dell'orario (<i>Orario aziendale, Turni / cicli</i>)	27	26,5
• 4.2 Istituti contrattuali (<i>Ferie, Ferie (trattamento specifico per lavoratori stranieri), Supplementare / straordinario, Domenica e/o festivo/ notturno, Riposi / Rol / Permessi retribuiti e non</i>)	19	18,6
• 4.3 Forme e modalità flessibili di orario (<i>Clausole elastiche/flessibili part-time, Reperibilità, Multiperiodale / stagionalità, Banca ore, Flessibilità entrata e uscita</i>)	11	10,8
• 4.4 Altro	1	1,0

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Tra i gruppi di istituti contrattuali presenti nell'area *Orario di lavoro*, il più diffuso è quello relativo alla *Struttura dell'orario* (26,5%). Come per la copertura generale dell'area, anche per le voci riguardanti la struttura dell'orario la contrattazione dell'industria alimentare presenta i valori più elevati tra i diversi settori, seguita anche in questo caso dal commercio (23,3%) e dalla metalmeccanica (22%). In particolare, la voce Turni/cicli raggiunge il 20,6% degli accordi, contro l'8,6% tra gli accordi dei diversi settori; in qualche misura ciò riflette la complessità dell'adattamento alle esigenze di prevenzione di produzioni basate su complessi meccanismi di coordinamento della turnazione. La trattazione degli *Istituti contrattuali* tradizionalmente associati all'orario è presente nel 18,6% degli accordi, in particolare ferie (12,7%), seguite dalla regolazione dello straordinario, domeniche e festivi, riposi e permessi. Ulteriore gruppo di temi riguarda le *Forme e modalità flessibili dell'orario*, presenti nel 10,8% degli accordi aziendali dell'industria alimentare. Il valore è paragonabile a quello medio dell'intero gruppo di accordi dei diversi settori (11,6%); ma in questo caso gli accordi dell'industria alimentare si collocano su valori inferiori a diverse altre categorie dell'industria, delle costruzioni e dei servizi. In particolare, banca ore e flessibilità e/u sono marginali, mentre nel campione generale si attestano intorno al 5% del totale degli accordi. Tali modalità sono orientate principalmente da esigenze tecnico-produttive e organizzative, sottolineando anche il “percorso flessibilità, polivalenza, polifunzionalità” come elemento per un maggiore riconoscimento professionale e di carriera per i lavoratori coinvolti (Lactalis 2019-2021, Mondelez 2019-2021). Se si osservano questi elementi di flessibilità dell'orario nella più ampia cornice di un accordo aziendale multi-tematico – e della sua ratio di fondo – essi si trovano spesso integrati nel sistema di permessi per categorie specifiche di lavoratori (genitori di figli minori, bisogni di salute e prevenzione, etc.) attraverso cui è possibile evincere anche un orientamento alla conciliazione e ai bisogni personali dei lavoratori. Una voce presente nell'area 10 (*Diritti e prestazioni sociali*) fa precisamente riferimento allo scambio solidale di permessi che si ritrova in alcuni accordi della grande industria alimentare: ad esempio in San Pellegrino (integrativo 2019-2021) si prevede l'integrazione da parte dell'azienda dei riposi/ferie ceduti dai lavoratori alla “banca ore solidale”, fino a un massimo di 40 ore/anno.

Organizzazione del lavoro

L'area 5 (*Organizzazione del lavoro*) è uno degli ulteriori pilastri della contrattazione dell'industria alimentare, con valori che superano i 2 accordi su 5 (42,2%, Tabella 6). Il valore generale pone la contrattazione di settore alla pari di altri ambiti come il commercio e le costruzioni, e in cima ai valori espressi dalle categorie industriali, oltre che su un livello superiore a quello medio registrato per l'intero campione (circa 35%). L'area 5 è suddivisa in due principali gruppi di istituti contrattuali: il primo (*Prestazione di lavoro*, 8,8%) è relativo a tematiche specifiche quali ritmi/pause, polifunzionalità, missioni trasferte e distacchi, controlli a distanza. I valori dell'industria alimentare sono analoghi a quelli di tutte le altre categorie industriali, mentre spiccano su questi aspetti il terziario e i servizi, i trasporti e logistica, le comunicazioni. Il cuore degli interventi sull'organizzazione del

lavoro è invece concentrato sul gruppo di istituti denominato *Assetto organizzativo*; questo si ritrova nel 36,3% degli accordi di settore, contro una media del 27,5% sull'intero campione. Il confronto tra i diversi settori mostra in apparenza valori non riconducibili immediatamente alla dicotomia tra servizi/terziario e industria, ma osservando le norme specifiche all'interno del gruppo *Assetto organizzativo* emerge una polarizzazione tra alcuni ambiti – come ad esempio l'industria alimentare – per i quali sono presenti valori importanti sulla voce *Cambiamento organizzativo* (24,5% degli accordi) e quelli che vedono una presenza consistente dello *Smart working*: 12,7% per l'industria alimentare, contro una media del 15,9% sull'intero campione e punte superiori al 20% per gli accordi di banche e assicurazioni, scuola e ricerca, fino a oltre il 35% degli accordi del settore pubblico del periodo considerato.

Tabella 6 – Area Organizzazione del lavoro (valore assoluto e percentuale su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
5. Organizzazione del lavoro	43	42,2
<ul style="list-style-type: none"> • 5.1 Prestazione di lavoro (<i>Carichi di lavoro, Ritmi / pause, Polifunzionalità e polivalenza, Riconoscimento invenzioni lavoratori, Missioni / trasferte / distacchi, Controlli diretti, Controlli a distanza e gestione dei dati</i>) 	9	8,8
<ul style="list-style-type: none"> • 5.2 Assetto organizzativo (<i>Nuove tecnologie e digitalizzazione (Industria 4.0), Cambiamento organizzativo, Sistemi di qualità (Total Quality Management, World Class Manufacturing, etc.), Teamworking (lavoro in gruppo), Smartworking (es. "lavoro agile", coworking), Telelavoro / a distanza, Partecipazione diretta (suggerimenti, social media, briefing, riunioni), Rapporti con utenze/clienti</i>) 	37	36,3
<ul style="list-style-type: none"> • 5.3 Altro 	2	2,0

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

In entrambe le dimensioni – minore peso dello smart working e maggiore per il cambiamento, o meglio, per l'aggiustamento organizzativo – la contrattazione dell'industria alimentare mostra la sua specifica risposta alle pressioni esercitate dalla crisi pandemica sui processi produttivi e sulla riorganizzazione del lavoro durante l'emergenza.

Naturalmente la produzione manifatturiera è strutturalmente orientata ad altre forme di flessibilità dell'organizzazione del lavoro rispetto agli orientamenti presenti nel terziario. Tuttavia, la componente del lavoro impiegatizio può essere ugualmente suscettibile di godere dei vantaggi del lavoro agile, beneficiando allo stesso tempo l'efficienza dell'organizzazione aziendale. Rispetto allo smart working/lavoro agile, gli accordi di settore del periodo sono quasi esclusivamente “accordi non specifici”, ovvero presentano la voce lavoro agile all'interno di integrativi più ampi con vigenza tra 2018/19 e 2020/21 (Mondelez, Parmalat, Barilla, British American Tobacco) ma soprattutto i riferimenti si ritrovano in specifici accordi Covid nei quali, oltre alle misure di prevenzione e riorganizzazione del lavoro, era presente il cosiddetto “smart working di emergenza”.

L'industria alimentare ha comunque sviluppato sistemi di regolazione avanzati del lavoro agile (tra quelli delle aziende citate) soprattutto nella grande industria, con un'accelerazione registrata nel periodo successivo a quello toccato dal seguente rapporto (Ferrero, Unilever, Coca Cola, Heineken, Parmalat, Peroni, Lactalis, Barilla, Lavazza, Nestlé, etc.), all'interno del ciclo di rinnovi dei contatti integrativi aziendali durante il 2022 e soprattutto nel 2023, sostenuti su questo tema dal rinnovo del CCNL dell'Industria alimentare 2019-2023 (31 luglio 2020) che all'articolo 21 ter ha regolato la cornice generale del lavoro agile, e con un articolo specifico (21 quater) il “diritto alla disconnessione”.

Inquadramento Mansioni e Formazione

L'area 6 si concentra sulla regolazione dell'*Inquadramento, mansioni e formazione*. Nel complesso degli accordi aziendali del settore alimentare l'area è presente nel 27,5% degli accordi (Tabella 7). In

confronto con il gruppo totale di accordi aziendali dei vari settori, la contrattazione nell'industria alimentare mostra valori più elevati (vs. 22%). Tra i diversi settori, rispetto all'area 6 il settore alimentare mostra un'attenzione particolare a inquadramento, mansioni e formazione, collocandosi accanto al commercio e ad alcuni ambiti dei servizi, e solamente dietro agli accordi siglati nel settore pubblico. Osservando il dato attraverso le sue voci specifiche appaiono i caratteri particolari della contrattazione nell'industria alimentare. Difatti, la voce *Formazione* è nettamente quella maggiormente presente, nel 25,5% degli accordi contro una media del campione di accordi aziendali al 18,9%. Nel dettaglio delle iniziative di formazione, la contrattazione di settore pare più polarizzata della media tra la *Formazione professionale* (21,5% degli accordi, vs. 12,3% del totale) e la *Formazione per l'innovazione produttiva e tecnologica* (6,9%, vs. 9,1% del totale) per quanto su questo valore incidano gli accordi raccolti per il "Fondo nuove competenze", più limitati in confronto ad altri settori.

La consistente presenza di tematiche legate alla formazione professionale si ritrova in particolare nelle grandi aziende e gruppi industriali. L'enfasi sul legame tra formazione e sviluppo delle professionalità ricorre nei testi (integrativi Barilla, Parmalat, Mondelez). In alcuni di essi si sottolinea l'importanza della filiera della formazione, a partire dai rapporti stabiliti con le strutture scolastiche e formative del territorio (istituti secondari superiori e università).

Rispetto agli *Inquadramenti* e alle *Mansioni*, i valori sono limitati (rispettivamente nel 5,9% e nel 9,8% degli accordi). Se si considera però la quota di "accordi Covid" particolarmente rilevante nel periodo considerato, l'attenzione a inquadramento e mansioni non va sottovalutata. Laddove viene toccato il tema, i testi sottolineano l'importanza del cambiamento professionale e la necessità di monitorare (attraverso specifiche commissioni paritetiche) la conformità dell'inquadramento professionale con le declaratorie contrattuali (art. 26 del CCNL) e in alcuni casi si indica l'adozione di livelli intermedi sia per tener conto del cambiamento organizzativo sia per valorizzare le acquisizioni di competenze da parte dei lavoratori attraverso i piani e percorsi formativi.

L'elemento della formazione ricevuta dai lavoratori, al fine di determinarne la progressione di mansioni e inquadramento, si ritrova in diversi accordi e rimanda alla costituzione di commissioni paritetiche sul tema (Fratelli Beretta 2019-2021). Il testo dell'integrativo Lavazza 2020-2023 (stabilimento di Gattinara) specifica le mansioni di diverse figure professionali sia in rapporto all'inquadramento previsto nel CCNL sia in funzione di polivalenza e polifunzionalità all'interno di un quadro di riconoscimento professionale: operatori di produzione (confezionamento, torrefazione, termoformatura), operatori di magazzino e logistica interna, operatori addetti al controllo qualità, operatori addetti alla manutenzione.

Tabella 7 – Area Inquadramento e formazione (valore assoluto e percentuale su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
6. Inquadramento e formazione	28	27,5
• 6.1 Inquadramento (<i>Classificazione profili professionali (es. quadri, introduzione livelli intermedi), Quadri, Qualifiche</i>)	6	5,9
• 6.2 Mansioni (<i>Definizione mansioni, Deroghe/demansionamento, Valorizzazione professionale es. riconoscimento, mobilità interna, bilancio competenze</i>)	10	9,8
• 6.3 Formazione (<i>Formazione professionale / continua es. corsi interni/esterni, mentoring, tutoring, Formazione all'innovazione organizzativa / produttiva / tecnologica, Certificazione/libretto formativo, Alternanza scuola-lavoro, Diritto allo studio, Formazione linguistica stranieri</i>)	26	25,5
• 6.4 Altro	5	4,9

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Occupazione e rapporto di lavoro

I temi relativi a *Occupazione e rapporto di lavoro* costituiscono l'area 7 dello schema di classificazione delle tematiche contrattuali. Nel complesso si ritrovano voci specifiche relative alle forme contrattuali utilizzate e alla loro eventuale regolazione per l'avvio di nuovi rapporti di lavoro, le modalità di assunzione e selezione del personale, le forme collettive di trasferimento della forza lavoro in caso di cambio appalto e la regolazione di eventuali appalti a società esterne per attività e lavorazioni specifiche.

L'area 7 arriva a contare tra gli accordi aziendali dell'industria alimentare per il 31,4% (Tabella 8); tale presenza è significativamente più elevata rispetto a quella registrata per il campione complessivo di accordi aziendali (18,4%).

Il gruppo di voci relativo all'utilizzo *Forme contrattuali* non si discosta dalla media, essendo presente in circa 1 accordo su 10 (10,8%); vi si trovano principalmente riferimenti all'utilizzo del part-time. Alcuni accordi fanno riferimento alle *Modalità di assunzione* (6,9%), in particolare in caso di assunzioni a seguito di acquisizione di ramo d'azienda o stabilizzazioni.

La componente più importante dell'area 7 è rappresentata dalla voce *Appalti/clausola sociale etc.*, presente nel 20,6% degli accordi. Contrariamente agli accordi di altri settori, la parte più significativa dei temi che ricadono sotto questa voce si riferisce proprio alla gestione degli appalti verso società esterne, sia per attività di servizio sia complementari al processo produttivo. Va segnalato che questo è uno degli aspetti innovativi introdotti nel rinnovo del CCNL Industria alimentare 2019-2021, il quale vincola all'applicazione del contratto nazionale del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tale orientamento si ritrova soprattutto tra le grandi aziende e i gruppi dell'industria alimentare (Parmalat, British American Tobacco, Mondelez, Lactalis) ma anche aziende di medie dimensioni (Evologica società cooperativa, Irca Spa, Maury Italy Spa). I capitoli degli accordi integrativi si concentrano su qualità/regolarità dei soggetti appaltatori (contribuzione, regolarità contrattuale, etc.) e anche sulla congruità dei CCNL applicati, parità di trattamento e condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Vengono ovviamente considerate la condizione di lavoro e i diritti dei lavoratori occupati nelle attività in appalto, e si specificano (in raccordo con Rsu e Rls dello stabilimento) le normative, le informazioni e la tutela in particolare rispetto a salute e sicurezza ma anche per altri aspetti, come la fruizione di spazi e servizi aziendali rivolti alla forza lavoro interna ed eventualmente utilizzabili anche dai lavoratori di imprese esterne (San Pellegrino). La complessità di questi aspetti è organizzata negli accordi più avanzati, attraverso la costituzione di specifiche commissioni o la garanzia di momenti informativi e confronti periodici (talvolta preventivi) su natura e necessità di appalti esterni, contemplando anche l'eventualità di procedere a internalizzazioni di attività precedentemente esternalizzate.

Tabella 8 – Area Occupazione e rapporto di lavoro (valore assoluto e percentuale su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
7. Occupazione e rapporto di lavoro	32	31,4
• 7.1 Utilizzo forme contrattuali (<i>Tempo indeterminato, Tempo determinato, Part-time, Somministrazione, Intermittente, Accessorio, Collaborazioni, Apprendistato, Stage/tirocinio, Autonomi</i>)	11	10,8
• 7.2 Assunzioni (<i>Modalità di selezione del personale e tipologia assunzioni, Turn-over, Stabilizzazioni, Periodo di prova, Trasformazioni</i>)	7	6,9
• 7.3 Appalti/clausole sociali/contrasto lavoro irregolare	21	20,6
• 7.4 Licenziamenti (<i>Risoluzione contratti / dimissioni, Licenziamenti individuali, Sanzioni e procedimento disciplinare</i>)	0	0,0
• 7.5 Altro	1	1,0

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Ambiente Salute e Sicurezza

L'area delle tematiche relative a *Ambiente, salute e sicurezza* è particolarmente significativa tra gli accordi aziendali dell'industria alimentare. Ciò non sorprende, dal momento che circa 1 accordo su 2 realizzato nel periodo 2019-2021 è un "accordo Covid", in misura più evidente degli altri settori compresi nell'archivio della contrattazione Fdv-CGIL. Gli accordi Covid sono ovviamente centrati sulle tematiche di prevenzione (in tre quarti dei documenti). Le voci specifiche nell'ambito della *Prevenzione* aderiscono alle linee guida presenti nei Protocolli nazionali per la prevenzione e il contrasto della pandemia nei luoghi di lavoro (es. distanziamento, dispositivi di protezione), con un' enfasi particolare sulla sorveglianza sanitaria (presenza del medico competente, visite periodiche, etc.) e inoltre un considerevole sforzo (presente in circa un terzo degli accordi dell'industria alimentare) per interventi sugli impianti in modo da garantire le migliori condizioni di sicurezza.

Al di là degli accordi Covid, nel complesso degli accordi di settore il peso delle tematiche su salute e sicurezza non si comprime, e anzi arriva a toccare il 52%. È un valore particolarmente significativo se consideriamo che nella media degli accordi di tutti i settori tali tematiche si attestano sul 20,3%. La contrattazione dell'industria alimentare sul tema appare peraltro più intensamente proceduralizzata rispetto alla media degli accordi, anche confrontandola con altri settori dell'industria: infatti la voce *Rappresentanti della sicurezza* (formazione aggiuntiva, prerogative degli Rls) si ritrova nel 10,8% degli accordi; e risultano sviluppate le *Modalità di informazione e consultazione su Ssl* (14,7%).

Tabella 9 – Area Ambiente salute e sicurezza (valore assoluto e percentuale su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
8. Ambiente, salute e sicurezza	53	52,0
<ul style="list-style-type: none"> • 8.1 Rappresentanti della sicurezza (<i>Prerogative, designazione e numero di Rls, Rlssa, Rls di sito, Rlst, Prestazioni aggiuntive per rappresentanti della sicurezza es. permessi, spazi, strumenti, Formazione aggiuntiva per rappresentanti della sicurezza</i>) • 8.2 Formazione aggiuntiva per i lavoratori • 8.3 Modalità di informazione e consultazione su Ssl • 8.4 Premialità e sanzioni • 8.5 Prevenzione (<i>Sorveglianza sanitaria es. visite medico competente, libretto sanitario, Dispositivi di protezione individuale aggiuntivi, Reinserimento al lavoro, Obiettivi di miglioramento Ssl, Interventi sugli impianti e ambienti, Interventi sui processi, prodotti e materiali, Interventi sull'ambiente esterno</i>) • 8.6 Sgssl (Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro, es. OHSAS 18001) • 8.7 Riferimento a normativa Ssl • 8.8 Altro 	<p>11</p> <p>7</p> <p>15</p> <p>0</p> <p>49</p> <p>0</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>10,8</p> <p>6,9</p> <p>14,7</p> <p>0,0</p> <p>48,0</p> <p>0,0</p> <p>2,0</p> <p>2,9</p>

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Questi elementi quantitativi alludono a diverse pratiche specifiche dell'industria alimentare, considerata la natura dei prodotti e dei processi produttivi. Il tema della salute e sicurezza è declinato anche in rapporto a quello della "sicurezza alimentare"; non a caso si enfatizza negli accordi la necessità di formazione continua ai lavoratori su questi aspetti, affermando l'importanza del coinvolgimento di Rsu e Rls per la segnalazione e il confronto su problematiche eventuali (Ferrarelle 2019-2021).

Welfare integrativo

L'area 9 delle tematiche contrattuali include le misure di *Welfare integrativo* previste dalla contrattazione aziendale (Tabella 10). Va specificato che questi dati consentono di osservare la

presenza di misure negoziate di Welfare integrativo formalizzate negli accordi. Come è noto, non è affatto escluso che le stesse aziende, o aziende che non presentano misure di welfare negoziato, abbiano un proprio paniere di misure decise ed erogate unilateralmente a beneficio dei lavoratori. Ciò premesso, l'area nel suo complesso è presente nel 12,7% degli accordi dell'industria alimentare (contro il 17,8% presente nel totale degli accordi aziendali dei vari settori).

Nonostante l'ampia presenza di accordi Covid – più concentrati sulle tematiche di salute e sicurezza, organizzazione del lavoro e orari – i valori dell'area 9 per gli accordi di settore non si distanziano in misura significativa dagli altri ambiti dell'industria, mentre si collocano a un livello sensibilmente più basso a quelli del settore pubblico, banche e assicurazioni, commercio.

Tra i raggruppamenti specifici di voci tematiche ritroviamo il cosiddetto *Welfare contrattuale*, ovvero i riferimenti (adesione, contributi integrativi, specifiche prestazioni aggiuntive) ai fondi previdenziali contrattuali e a quelli sanitari integrativi (nel 4,9% degli accordi). Il secondo gruppo di temi si riferisce specificamente al *Welfare di livello aziendale*, definito nei contratti integrativi (11,8% degli accordi). In alcuni casi l'erogazione di beni e servizi di welfare prevede un *Conto/portafoglio welfare* dotato di una cifra esigibile da parte dei lavoratori attraverso il rimborso di determinate spese sostenute (tra quelle comprese nella versione aggiornata degli artt. 51 e 100 del TUIR), oppure la determinazione di specifici capitoli di spesa per i quali i lavoratori ricevono un budget massimo annuo.

Dal punto di vista delle misure specifiche di welfare, sia per gli accordi dell'industria alimentare sia per quelli del campione generale la voce maggiormente presente nel gruppo welfare aziendale è *Carte acquisto/buoni pasto* (7,8%). Nel caso di carte acquisto/fringe benefit, la disciplina allora vigente prevedeva un'erogazione massima defiscalizzata di 258,23 euro/anno, di solito utilizzata, di fatto, come gratifica una tantum parasalariale⁵. Seguono le voci relative a mensa, cultura e ricreazione, istruzione e servizi educativi.

Tabella 10 – Area Welfare integrativo (valore assoluto e percentuale su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
9. Welfare integrativo	13	12,7
• 9.1 Welfare contrattuale (<i>Previdenza integrativa, Sanità integrativa, Altre prestazioni e servizi di livello contrattuale/bilaterale</i>)	5	4,9
• 9.2 Welfare aziendale (<i>Istruzione e servizi educativi (asili nido e servizi per l'infanzia, libri di testo, borse di studio, etc., Prestazioni sociali e assistenziali es. assistenza disabili, handicap, cura della persona, Cultura e ricreazione es. sport per tutti, turismo sociale, attività varie e culturali, tempo libero, Servizi di supporto es. "maggiordomo aziendale", lavanderia, servizi salvatempo, alloggi, Altre forme assicurative es. polizze vita, infortuni, etc., Carte acquisto, buoni pasto, carrello spesa, Trasporti collettivi e individuali, Mensa es. anche particolari esigenze, Credito, prestiti e anticipo TFR, Verifica e monitoraggio bisogni, "Conto"/"Portafoglio" welfare</i>)	12	11,8
• 9.3 Connessione con Welfare territoriale/ Terzo settore	0	0,0
• 9.4 Altro	0	0,0

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Va ricordato che questo canale di erogazione di welfare aziendale spesso si aggiunge alla convertibilità del Premio di risultato in welfare. Non necessariamente questi canali risultano integrati: la convertibilità del Pdr è ovviamente lasciata alle scelte del singolo lavoratore, sia per quanto

⁵ Questo pare essere l'orientamento perseguito negli anni successivi dal legislatore, con una normativa ondivaga che ha elevato nel 2022 a 600, e poi a 3.000, il tetto dei fringe benefits defiscalizzati, poi riportato a 258,23 euro per il 2023 (mantenendo un tetto di 3.000 euro per i dipendenti con figli a carico); e infine prevedendo con la Legge di Bilancio 2024 l'innalzamento della soglia di defiscalizzazione fino a 1.000 euro per tutti i lavoratori dipendenti e fino a 2.000 euro per chi ha figli a carico.

riguarda l'adesione sia per il godimento delle tipologie di spesa (sociale, educativa, ricreativa, etc.). La natura potenzialmente "sociale" delle misure di welfare risiede soprattutto in quelle effettivamente negoziate, non legate al Pdr, che quindi possono esprimere un orientamento condiviso da aziende e rappresentanti dei lavoratori a proposito di spese meritevoli di essere sostenute dalle risorse messe a disposizione dal Contratto integrativo, ad esempio a favore dell'istruzione e della formazione dei figli (borse di studio, rimborsi attività integrative extrascolastiche), prevenzione sanitaria, cura e assistenza. Come osservato, tuttavia, la misura largamente prevalente è invece quella parasalariale dei fringe benefit/carte acquisto (peraltro in forte crescita anche nel triennio 2021-2023 non toccato dal presente Rapporto).

Diritti e prestazioni sociali

L'area 10 (*Diritti e prestazioni sociali*) comprende un'ampia articolazione di voci relative a istituti contrattuali di tutela dei "diritti sociali del lavoro" (nel luogo di lavoro). Si tratta di un'area eterogenea (Tabella 21), che in parte assume contrattualmente e fa riferimento a diverse norme di legge e definisce alcuni elementi migliorativi (ad esempio su paternità/maternità, protezione dalle molestie, garanzie per il trattamento della malattia dei lavoratori, etc.), ma insieme a questi aspetti si ritrovano temi più prettamente legati all'iniziativa sindacale di miglioramento delle condizioni di vita e lavoro. Nel complesso degli accordi dell'industria alimentare, *Diritti e prestazioni sociali* sono trattati nel 13,7% dei documenti; un valore che è in linea con il dato medio del totale degli accordi (14,2%). L'incrocio di questo dato generale per settore permette di evidenziare una differenza tra una maggiore diffusione registrata nei servizi, terziario e amministrazione pubblica – da una parte – e le categorie industriali che mostrano invece dati più contenuti.

Rispetto ai gruppi di voci specifiche, l'8,8% degli accordi di settore presenta misure migliorative su *Tutela maternità/paternità* (soprattutto in relazione a permessi per figli minori); il 7,7% mostra riferimenti a *Categorie specifiche* (lavoratori portatori di handicap, malattie gravi e croniche, cura famigliari); misure di *Conciliazione vita-lavoro* si ritrovano nel 5,9% (questo dato indica la presenza negli accordi di capitoli esplicitamente dedicati al tema, declinato poi attraverso misure specifiche: es. permessi, part-time, flessibilità, smart working, etc.); *Pari opportunità* nel 4,9% degli accordi (in particolare "azioni positive", specialmente riguardo alle lavoratrici, talvolta con rimandi a specifiche commissioni paritetiche).

Uno sguardo comparativo tra i diversi settori, portato al dettaglio dei singoli istituti contrattuali e norme specifiche, mostra una grande varietà di approccio o condizioni di contesto negoziale: ad esempio misure migliorative su congedi di maternità/paternità, permessi per figli minori, congedi parentali si ritrovano in percentuale fino al 10% degli accordi in alcuni settori (industria alimentare, commercio, banche e assicurazioni), ma risultano molto marginali in altre; pari opportunità e molestie/contrasto discriminazioni mostrano in generale valori medi estremamente bassi (rispettivamente 2,6% e 2,1 del totale degli accordi aziendali dei vari settori) ma scontano una quasi totale assenza negli accordi in alcuni settori.

Questa attenzione ai diritti individuali e collettivi raramente è legata ai – e trova vincoli nei - processi produttivi e nelle specificità dell'organizzazione del lavoro di singole aziende; tali differenze di settore, unite a quelle di dimensione aziendale, paiono più legate a questioni di cultura negoziale – da parte del sindacato e dei rappresentanti dei lavoratori – e soprattutto di cultura aziendale-manageriale da parte delle aziende. È probabile che l'attenzione a questi temi, laddove presente, sia il riflesso anche della composizione della forza lavoro in determinati comparti o produzioni, anche nel caso dell'industria specie laddove la forza lavoro femminile è significativa. Vi sono inoltre casi esemplari, sebbene assai rari, in cui tale sensibilità emerge probabilmente anche come riflesso di altri fattori di cambiamento della forza lavoro, come nel capitolo specificamente dedicato ai lavoratori stranieri/migranti nel contratto integrativo Ferrarelle 2019-2021, nel quale si prevede la possibilità di cumulo delle ferie per agevolare il rientro nel paese di origine, ma anche l'affermazione – in parte pleonastica ma importante – della parità di trattamento per i lavoratori in distacco transnazionale.

Se è vero che l'area *Diritti e prestazioni sociali* raccoglie temi eterogenei (in diversi settori peraltro affrontati dal sistema bilaterale o, per alcune categorie, nei contratti territoriali), va ugualmente sottolineato che la disomogeneità dei dati tra i diversi settori, soprattutto nelle voci di dettaglio, interroga sulla necessità di una strategia maggiormente organica sui temi della protezione/tutela sociale di lavoratori e lavoratrici.

Tabella 11 – Area Diritti e prestazioni sociali (valore assoluto e percentuale su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
10. Diritti e prestazioni sociali	14	13,7
<ul style="list-style-type: none"> • 10.1 Tutela maternità e paternità (<i>Congedo parentale, Congedo maternità es. accordo frazionamento, Congedo paternità, Permessi per figli minori, Rientro e formazione postmaternità, Altri congedi famigliari</i>) • 10.2 Tutela categorie specifiche (<i>Lavoratori portatori di handicap, Lavoratori con patologie gravi / croniche, Cura familiari disabili / patologie gravi, Unioni civili/convivenze di fatto, Lavoratori stranieri, Lavoratori-studenti, Servizio civile, volontariato, Ferie solidali/scambio permessi, Altro</i>) • 10.3 Molestie e contrasto discriminazioni (<i>Molestie/mobbing es. codici aziendali di condotta sul luogo di lavoro, sostegno di donne vittima di violenza di genere in base a Dlgs 80/2015, etc., Azioni di contrasto delle discriminazioni di genere, di razza, sessuali, sindacali, politiche, religiose e culturali, Formazione del personale, Sanzioni</i>) • 10.4 Pari opportunità (<i>Parità salariale/gap retributivo, Azioni positive es. mansioni, inquadramento, progressione carriere e negli organismi dirigenti, Commissioni pari opportunità/osservatori</i>) • 10.5 Malattie e infortuni (<i>Carenza malattia, Assenza per malattie/infortuni, Permessi visite mediche e diagnostiche</i>) • 10.6 Misure di conciliazione lavoro-vita privata 	9	8,8
	8	7,8
	0	0,0
	5	4,9
	2	2,0
	6	5,9

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Politiche industriali e crisi aziendali

L'area 11 (*Politiche industriali e crisi aziendali*) include sostanzialmente due gruppi di temi: il primo, corrispondente a *Piani industriali e Riassetti produttivi*, fa riferimento a strategie condivise di investimento (pubblico o privato) e alle linee di sviluppo dell'impresa condivise in accordi specifici o temi di accordo (sostenibilità, cambiamenti settori/reparti); il secondo gruppo si riferisce alle *Crisi aziendali* (cessazione, ristrutturazione, cessione ramo d'azienda, cambio appalti) e conseguenti *Interventi sui lavoratori* (licenziamenti collettivi, ammortizzatori sociali, sostegno al reddito, outplacement, trasferimenti e incentivi all'esodo, etc.).

Nel complesso l'area conta per il 14,7% degli accordi dell'industria alimentare (Tabella 12), mentre nel campione generale raggiunge il 26,8%. La differenza significativa tra gli accordi di settore e il complesso degli accordi si registra per le voci "difensive", ovvero gli interventi su lavoratori e aziende in caso di crisi: in particolare la voce relativa agli ammortizzatori sociali è pesata significativamente durante l'emergenza pandemica, soprattutto per molti settori industriali e nei servizi non essenziali; il tema delle crisi aziendali si ritrova in misura significativa tra gli accordi di alcuni ambiti del terziario, del settore pubblico e dei trasporti (in qualche misura mostrando i contraccolpi del periodo pandemico su alcuni settori e comparti più fragili, come la logistica, la cooperazione sociale, il commercio e il turismo).

Tabella 12 – Area Politiche industriali e crisi aziendali (valore assoluto e percentuale su totale accordi aziendali industria alimentare, anni 2019-2021)

	n	%
11. Politiche industriali e crisi aziendali	15	14,7
• 11.1 Piani industriali (<i>Investimenti privati, Contributi/agevolazioni pubbliche es. rinnovo macchinari, automazione, digitalizzazione, ammortamenti per acquisto macchinari, etc., Nuove acquisizioni/fusioni</i>)	4	3,9
• 11.2 Riassetti produttivi (<i>Sostenibilità e/o risparmio energetico, Cambiamento reparti / settori</i>)	0	0
• 11.3 Crisi aziendali (<i>Cessazione, Ristrutturazione, Cessione ramo d'azienda (art. 47), Cambio appalti</i>)	2	2,0
• 11.4 Interventi sui lavoratori (<i>Nuove assunzioni, Licenziamenti collettivi, Contratti di solidarietà, Mobilità, Cig /Cigs / Cig in deroga, Sostegno al reddito es. fondi bilaterali di solidarietà, Fondi di integrazione salariale, Piani sociali, outplacement e formazione per ricollocazione, Pensionamenti anticipati, Trasferimento del personale, Incentivi all'esodo</i>)	9	8,8
• 11.5 Altro	2	2,0

Fonte: Osservatorio contrattazione secondo livello FLAI CGIL. Elaborazione Fdv

Caratteristiche generali della contrattazione dell'industria alimentare nel periodo 2021-2023

Le aziende attive dell'industria alimentare, e firmatarie degli accordi analizzati in questo periodo, sono nel complesso 83. Dal punto di vista della distribuzione territoriale, la quota più significativa è rappresentata dalle aziende "multi territoriali" (38,6%), ovvero grandi aziende e gruppi presenti con i propri stabilimenti in diverse aree del Paese. Questo elemento in particolare – già evidente nel periodo Covid e in quello precedente – allude a una dimensione mediamente inferiore delle aziende del settore alimentare rispetto alla media delle aziende considerate nei vari settori, corrispondente a una maggiore focalizzazione su specifici territori. Questa interpretazione è corroborata dalla distribuzione delle aziende per classi di addetti; difatti, circa i tre quarti delle industrie alimentari qui analizzate si ritrovano tra le medie (50-249 addetti) e medio-grandi aziende (250-999), contro circa il 60% rilevato per il campione complessivo di aziende.

Altro elemento di conferma rispetto al triennio Covid (2019-2021) è il profilo dell'azione e delle relazioni sindacali desumibili dalla partecipazione ai tavoli negoziali e dalle firme apposte agli accordi. I testi di accordo nell'industria alimentare vedono largamente la presenza delle Rsu: 84,7% degli accordi, contro il 44,8% del campione generale dei vari settori. Inoltre, rispetto al totale dei settori, nella contrattazione dell'industria alimentare è più ampia la partecipazione del sindacato di livello territoriale (88,8%, contro 60,7%) e più contenuta quella del livello nazionale (25,5%, contro 48,7%), segno di una maggiore "territorializzazione" dell'azione negoziale capace di attivare anche processi di rappresentanza e partecipazione delle Rsu.

Le tematiche contrattuali trattate negli accordi mostrano la varietà e la ricchezza dei contenuti negoziati. Come del resto per il totale degli accordi, anche per la contrattazione dell'industria alimentare si è assistito a una ripresa significativa della varietà tematica degli accordi, ben illustrata da alcuni specifici indicatori.

Dopo la fase difficile vissuta durante gli anni della pandemia, l'area del *Trattamento economico* (area 3) è tornata a essere quella maggioritaria negli accordi. Per l'industria alimentare questo dato è estremamente elevato: ben l'87,8% degli accordi analizzati include uno o più argomenti relativi al salario (premio di risultato, elementi fissi, indennità e maggiorazioni, etc.). Nella quasi totalità (79,6% sul totale accordi aziendali del settore alimentare) vi è la trattazione del Premio di risultato, ma sono presenti in misura significativa anche altri elementi (quattordicesima, superminimi, una tantum, nel 22,4%) e indennità e maggiorazioni (35,7%).

Gli altri pilastri della contrattazione nell'industria alimentare (in termini assoluti, ma anche in rapporto alla presenza dei medesimi temi nel campione complessivo dei diversi settori) sono rappresentati da *Orario di lavoro* (63,3%), *Inquadramento e formazione* (54,1%), *Ambiente, salute e sicurezza* (53,1%).

Rispetto all'*Orario di lavoro*, tra il 25% e il 30% degli accordi definisce turni/cicli e ferie. Intorno al 15% si sofferma su domeniche e festivi, ROL, riposi e permessi. Da non trascurare le modalità flessibili della prestazione (orario multiperiodale, stagionalità, banca ore, flessibilità e/u) che nel complesso sono trattate nel 32,7% degli accordi.

Inquadramento e formazione vede una differenziazione di attenzione tra l'inquadramento contrattuale vero e proprio (trattato nel 7,1% degli accordi), le mansioni e in particolare la valorizzazione professionale (24,5%) e gli interventi/piani di formazione professionale che sono presenti in oltre la metà degli accordi analizzati (52%).

Ambiente, salute e sicurezza è stata l'area più solida e presente nel triennio precedente, soprattutto in ragione della risposta all'emergenza pandemica. Tale presenza si è ridimensionata significativamente nel totale degli accordi dei diversi settori, ma questo non pare avvenire nell'industria alimentare: è elevata la formazione aggiuntiva per i lavoratori (19,4%), significativo il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori (modalità di informazione e consultazione su SSL nel 33,7% degli accordi), e soprattutto gli interventi/misure di prevenzione, nel 42,9%.

Rispetto all'*Organizzazione del lavoro* (area 5, 41,8% degli accordi industria alimentare), i valori complessivi sono più vicini a quelli del campione dei diversi settori. In particolare, ci si concentra su polifunzionalità/polivalenza (11,2%), ritmi e pause (10,2%). Rispetto ai cambiamenti organizzativi, il lavoro agile si diffonde in misura rilevante (presente nel 25,5% degli accordi); mentre più limitati gli interventi di innovazione/cambiamento organizzativo e nuove tecnologie (intorno al 7%).

Un significativo elemento della contrattazione nell'industria alimentare è rappresentato dalle aree del *Welfare integrativo* (53,1% degli accordi, contro il 30,8% del complesso dei settori) e *Diritti e prestazioni sociali* (45,9%). Per quanto riguarda il welfare integrativo, tra il 24,5 degli accordi fa riferimento al welfare contrattuale (previdenza complementare e sanità integrativa), mentre il 49% al welfare aziendale in senso stretto. Va segnalato che questa voce tematica vede la presenza assai ampia di interventi *parasalariali*: carte acquisto/buoni pasto (36,7% degli accordi), mensa (13,3%), prestiti/anticipo Tfr (10,2%).

L'area 10 (*Diritti e prestazioni sociali*) è largamente presente nell'industria alimentare, in misura superiore agli altri settori industriali, segnalando una diffusa sensibilità sui temi – peraltro assai variegati – della tutela della genitorialità (27,6%) e di categorie specifiche di lavoratori (30,6%), delle pari opportunità (22,4%) e della conciliazione (23,5%), del contrasto di molestie, violenza e discriminazioni (intorno al 18% degli accordi). Nel dettaglio delle specifiche voci contrattuali: ben il 23,5% degli accordi fa riferimento a permessi per figli minori, e il 22,4% regola ferie solidali/scambio di permessi (una misura in crescita anche nel campione complessivo di accordi, prevista dalla normativa e inclusa nel CCNL Industria alimentare 2019-2023 all'art. 46 bis – Cessione solidale ROL e Ferie).