

Le buone prassi nel settore agroalimentare

I modelli

La piccola cooperativa Naturcoop e un colosso industriale come Bolton

— Piccole o grandi, con forme societarie diverse, ma il settore agroalimentare offre uno spaccato importante alla ricerca di soluzioni di conciliazione del tempo di vita e lavoro. Vincenzo Nisi, della Fai Cisl dei Laghi, ha presentato un caso che si è fatto notare davvero anche per la sua originalità. E parliamo di una cooperativa sociale, la varesina Naturcoop onlus, nata per offrire una risposta ai bisogni del territorio trasformando le situazioni di disagio in opportunità e capace di inserire nel mondo del lavoro circa 500 persone in trent'anni. «Un'esperienza fantastica, nata nove anni fa - ha ricordato Nisi - perché ci hanno chiamati loro, per la prima volta ci siamo sentiti dire, ci piacerebbe avere un sindacalista qui...» L'azienda come una famiglia, non solo come luogo di lavoro, è la straordinaria storia che si è respirata. Del resto - ricorda Michele Borzatta, vicepresidente di Confcooperative Insubria - è nel Dna stesso delle cooperative la conciliazione, spesso nascono proprio per queste ragioni.

Ma ci sono anche i colossi, che hanno nel Dna questa attenzione.

Un caso trattato dalla Fai Cisl è quello della Bolton, uno stabilimento all'avanguardia a Cermenate con 550 dipendenti e che produce più di 3 milioni di lattine di tonno al giorno. Ma anche una forte attenzione alla conciliazione, in

netto anticipo sui tempi.

L'ultimo accordo integrativo è stato firmato con il gruppo e le altre sigle sindacali lo scorso anno e tra i punti chiave è entrato lo smart working, per cui è stata annunciata una commissione di studio che ne mettesse a fuoco la sperimentazione. Proprio questa tipologia di lavoro agile è stata indicata come leva di competitività. Un provvedimento che già altre aziende stanno predisponendo, se non già applicando, spesso appunto come esperimento e su base volontaria.

Bolton tuttavia storicamente è avanti anche su politiche di genere e pari opportunità. Anche in questo caso nell'accordo si osserva come sia importante trovare strumenti adatti a conciliare le responsabilità lavorative e le esigenze di vita, ma anche a coinvolgere ulteriormente i dipendenti per farli sentire sempre più partecipi agli obiettivi dell'azienda.

Intanto ai lavoratori viene ampliato il numero di giorni - da due a tre - di permesso retribuito in caso di patologie gravi del figlio.

Si guarda però in maniera più ampia alla conciliazione dei tempi. Ecco allora che le neomamme che lavorano a turni, quando hanno il permesso per allattare, si vedranno comunque retribuire i trenta minuti di pausa. Così l'azienda verrà incontro ai turnisti con difficoltà per assistere figlioletti fino a 3 anni. E ancora due mezzogiornate retribuite all'anno vengono assicurate ai lavoratori con genitori over 75 in caso di ricoveri, dimissioni o day hospital.

LA PROVINCIA

LUNEDÌ 4 NOVEMBRE 2019