

San Sisto Fa discutere la proposta di patto generazionale avanzata dell'azienda ai mille dipendenti

Part time al padre in cambio dell'assunzione del figlio

Accade nella fabbrica dei Baci Perugina, ma insorgono i sindacati che oggi scioperano per due ore

La diminuzione sarà del 25% del salario a fronte di un compenso per i figli di 800 euro

GIORGIA CASTELLI

«Assumiamo tuo figlio se accetti di ridurre l'orario di lavoro». Accade alla Nestlé, la più grande azienda mondiale nel settore alimentare. Mai fino ad ora un'impresa si era detta disposta ad assumere i figli dei dipendenti che accettassero di ridurre l'orario di lavoro. Ci sta provando la Nestlé con i suoi lavoratori dello stabilimento Perugina di San Sisto, la casa del Bacio al cioccolato avvolto dai romantici messaggi d'amore, che ha proposto ai suoi dipendenti una sorta di "patto generazionale". Per lo stabilimento di Perugia sono ore calde. Oggi è previsto uno sciopero di due ore contro il passaggio di alcuni lavoratori da tempo pieno a part-time e contro 150 possibili esuberanti che i vertici di Perugina smentiscono di aver formalizzato. Tuttavia l'azienda sembra convinta della strada intrapresa e decisa ad andare avanti.

La Nestlé è «fortemente convinta» che lo stabilimento Perugina di San Sisto «possa affrontare e vincere le nuove sfide competitive, pur in un contesto di crisi, tanto da aver proposto al sindacato l'adozione di un "patto generazionale per favorire l'occupazione giovanile". L'azienda, si legge in un comunicato, «a fronte dello slittamento delle pensioni, che rischia di sbarrare la strada alle occasioni di lavoro per i giovani, ha ritenuto opportuno offrire ai lavoratori, che volontariamente accetteranno, di ridurre l'orario di lavoro da 40 a 30 ore settimanali, la possibilità

dell'assunzione di un figlio presso lo stabilimento di San Sisto». La Nestlé Italiana definisce questa proposta una «risposta seria, responsabile e coraggiosa in un momento di difficoltà per l'economia, non solo in Umbria e in Italia, ma in molti Paesi europei».

Quindi i dipendenti che decideranno di aderire alla nuova proposta si vedranno tagliare dieci ore di lavoro alla settimana (passando da 40 a 30). Stando ai calcoli dei sindacati, la decurtazione dello stipendio si aggirerà attorno al 25% del salario a fronte di un compenso per i figli che andrà attorno a 800

euro che verrebbero assunti con un contratto di apprendistato. «Nessun automatismo in questo scambio, ma la possibilità, se competenze e formazione sono adeguate, di dare una mano al budget familiare in un momento di forte crisi economica», spiega il direttore Industrial Relation, Gianluigi Toia. Immediata la reazione dei sindacati, secondo cui la proposta della multinazionale svizzera «non fa altro che dividere il posto di lavoro in due senza garantire uno stipendio decente né ai padri né ai figli». Contrario Giovanni Centrella, segretario generale dell'Ugl: «Non sono assolutamente d'accordo, non è normale far ridurre lo stipendio al padre per far assumere suo figlio. Una scelta che certamente non va bene sotto l'aspetto economico, ma c'è una questione che sicuramente è più importante: questa proposta ha delle ricadute negative per quei giovani che non hanno un genitore che lavora alla Nestlé. Sicuramente non potranno mai essere assunti dall'azienda». I dipendenti sono combattuti: ci sono quelli che, pur di aiutare i figli, sareb-

anno detto.

CENTRELLA

Questa proposta ha delle ricadute negative per quei giovani che non hanno un genitore che lavora alla Nestlé. Sicuramente, non potranno



mai essere assunti dall'azienda

bero disposti a un piccolo sacrificio e altri che invece sono contrari. Per il senatore del Pdl, Domenico Benedetti Valentini, dal punto di vista giornalistico è una grande notizia, ma in realtà questo principio è stato largamente utilizzato da moltissime aziende e banche che hanno proposto al loro personale anziano, alcune volte ormai "scarico" e che costa molto, di licenziarsi per poi assumere il figlio. Non è una grande novità. Nel caso specifico, da quello che ho letto sui giornali, propongono ai dipendenti un part-time per assumere i loro figli. Sono tutte versioni stravaganti e sperimentali della flessibilità. Un esperimento di entrata agevolata per i figli che però per l'azienda comporta minori oneri».

BENEDETTI VALENTINI

Sono tutte versioni stravaganti e sperimentali



della flessibilità. Un esperimento di entrata agevolata per i figli che però per l'azienda comporta minori oneri



I PRECEDENTI

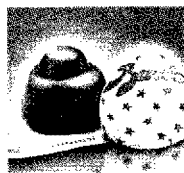
Parla Masi (Uilca)**Sperimentato in banca,
ma non è stato uno scambio**

Assumere figli dei dipendenti che accettino di ridursi l'orario. È la proposta avanzata da Nestlé, che ha già suscitato l'alzata di scudi da parte dei sindacati. Un qualcosa di simile, il passaggio del posto di padre in figlio, lo si ritrova nella tradizione delle banche, tanto che i sindacati dei bancari lo hanno "sperimentato" nel corso della concertazione. «Quello che è accaduto nel settore bancario – spiega Massimo Masi, segretario generale della Uilca – è in realtà un po' diverso, perché non si è mai trattato di uno "scambio" tra padre e figlio a fronte di una riduzione dell'orario, ma semmai di una possibilità di lavoro per il figlio offerta a fronte dell'uscita totale dal lavoro, per pensionamento, del padre». E comunque, precisa Masi, «su questo non è mai stato fatto un accordo. Ci sono state delle lettere di impegno da parte delle aziende a latere dei contratti – aggiunge – come nel caso di Unicredit, che si impegnava a fare un colloquio al figlio nel momento in cui il genitore andava via e il figlio si doveva rivelare idoneo all'assunzione. In alcune banche, come in alcune Bcc, è stato fatto in passato uno scambio padre-figlio – ricorda ancora Masi – così come questo scambio era un fatto molto presente in certe banche come la ex Banca di Roma, ma lì non si è trattato mai di una riduzione di orario». Al Monte dei Paschi c'erano (ma ora non più) «addirittura due concorsi diversi: uno per tutti, più pesante, e uno per i figli dei dipendenti, più semplice, così come alla Bpm c'erano accordi per un ricambio generazionale, ma mai – sottolinea Masi – l'assunzione del figlio era garantita da un accordo sindacale e non è mai stata un automatismo completo». Per assicurare un turn over tra "vecchi" e

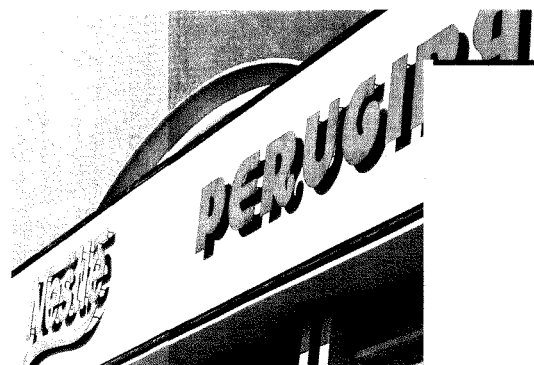
"giovani", spiega Masi, «si devono pensare strumenti innovativi, come i contratti difensivi o espansivi previsti dall'accordo sul Fondo esuberi dell'8 luglio».

La Nestlé ha quasi 140 anni

I primi passi di Nestlé in Italia risalgono al 1875, quando alla prefettura milanese viene depositata l'etichetta della "Farina Lattea Nestlé, alimento completo per i bambini lattanti". Nel 1924 apre ad Abbiategrasso, in provincia di Milano, la prima fabbrica per la produzione di farina latte e latte condensato e, nel 1927, la fabbrica per la produzione di cioccolato a Intra, nel Comune di Verbania. Nel 1988 Nestlé acquista il Gruppo Buitoni, di cui fa parte anche Perugina. I Baci Perugina icona della storia dolciaria italiana e simbolo del Made in Italy nel mondo, vengono



prodotti esclusivamente nello stabilimento Perugina di San Sisto ed esportati in 55 Paesi diversi, con circa 300 milioni di pezzi venduti ogni anno. Nestlé Italiana è oggi una delle più importanti aziende presenti nel settore alimentare del Paese. L'azienda vanta un organico di circa 3.500 dipendenti occupati nella sede centrale di Milano e nei sette stabilimenti distribuiti su tutto il territorio.



Ai dipendenti dello stabilimento di San Sisto offerto il cambiamento su base volontaria del contratto da full time a part time di 30 ore medie settimanali in cambio dell'impegno ad assumere un figlio disoccupato