



**Economia** p. 18

Conciliazione tra vita e lavoro, formazione, welfare, remote working. Cefla e Curti fanno scuola

# In azienda più attenzione al rapporto tra vita e lavoro

**Stefano Salomoni**

**S**ì, l'accordo approvato nelle assemblee del 3 e 4 agosto dai lavoratori della Cefla presenta, come concordano sindacati e vertici dell'azienda, diversi aspetti innovativi e significativi.

Diritti individuali, armonizzazione tra lavoro, famiglia e tempo libero, il welfare aziendale, la destinazione del premio di risultato. Poi ci sono le novità sull'organizzazione del remote working, che fissano alcuni patti che possono fare scuola per aspetti entrati prepotentemente sui luoghi di lavoro nei mesi della pandemia da Covid.

Le parti sono d'accordo: tanti sono i capitoli in cui si è avuto il coraggio di compiere diversi passi in avanti.

A riconoscerlo sono sia i sindacati di categoria, Fim-Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil, che esprimono «grande soddisfazione per il ri-

sultato raggiunto e per come è stata condotta la trattativa portata avanti nel rispetto delle parti», sia l'azienda.

Come spiega il **vicepresidente Claudio Fedrigo (foto sotto)**, in una fase particolarmente delicata e problematica come quella che si trovano a vivere aziende fortemente internazionalizzate come la Cefla, che pur in andamento pluriennale di forte crescita deve fare i conti con gli effetti sull'economia e sugli scambi commerciali di epidemia e guerra in Ucraina, «a prevalere è stata la ricerca dell'interesse trasversale di azienda e lavoratori».

L'accordo riguarda, a partire dall'1 gennaio, tutti i dipendenti del gruppo Cefla, quindi circa 1.240 lavoratori tra le sedi imolesi e quelle distaccate a Verona e a Pesaro. Per i quali viene introdotto il meccanismo di flessibilità dell'orario di ingresso e uscita per gli impiegati,





l'incremento dei permessi retribuiti per gli addetti che non possono usufruire della flessibilità, e di permessi retribuiti per accompagnare l'inserimento dei figli in asilo nido e nella scuola materna. L'azienda inoltre integrerà la retribuzione dal 30% al 50% per i primi tre mesi ai genitori che facciano richiesta del congedo parentale facoltativo.

In via sperimentale è stato definito un accordo per normare il remote working. Al momento prevede una giornata settimanale di lavoro da remoto, con il riconoscimento del buono pasto e della disconnessione all'orario di lavoro.

Rispetto alla parte economica è stato istituito un premio di risultato di un importo massimo di 3.900 euro per gli anni 2022, 2023 e 2024, incrementando il superminimo collettivo aziendale di complessivi 300 euro non assorbibili, aumentando così il salario strutturale. Grazie alla possibilità di destinare il premio di risultato al welfare si può usufruire della defiscalizzazione al 10%, aumentando la retribuzione reale.

«Uno strumento che cerca di seguire il lavoratore nelle diverse fasi della vita – ragiona Fedrigo -. Quando si privilegia il reddito, oppure quando, magari, si ha qualche anno in più e a divenire più importanti diventano i servizi o l'accantonamento in vista della pensione».

«Per il nostro territorio questo accordo, frutto dell'impegno di tutti, è veramente innovativo e importante, e va a toccare tutte





► 11 agosto 2022

le figure aziendali - ha commentato Marzia Montebugnoli della Fim Cisl -. La nostra intenzione riproporlo in altre realtà laddove è presente la contrattazione aziendale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Cefla.** Firmato l'accordo aziendale per oltre 1.200 dipendenti. Permessi retribuiti per l'inserimento scolastico dei figli, maggiore dei congedi parentali, più welfare e buoni pasto anche per il remote working

