



## **ABSTRACT DEL PROGETTO CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE**

Il progetto di ricerca scientifico denominato “Classificazione dei Lavoratori dell’Industria Alimentare” (da ora in poi, C.L.I.A.) è stato voluto dalla Federazione sindacale Fai-Cisl, a valere su fondi dell’Ente bilaterale dell’Industria alimentare (EBS).

La finalità di tale indagine era proporre una o più ipotesi di riorganizzazione del sistema inquadramentale del CCNL per l’Industria alimentare, teso a delineare le opportune modifiche al sistema di classificazione ed inquadramento dei lavoratori in essere, utili, altresì, ad aggiornare la classificazione alle esigenze delle aziende del settore in ragione dei mutamenti organizzativi e produttivi, anche di carattere tecnologico, che progressivamente vanno ad incidere su di esse.

L’indagine ha coperto un arco temporale di 11 mesi e, precisamente, dal 1° aprile 2025 al 28 febbraio 2026. La ricerca ha coinvolto direttamente **29** aziende del comparto (su **39** contattate) e si sono intervistate *one-to-one* **70** lavoratori tra le figure *target* – prescelte nella fase di costruzione progettuale – dei Responsabili HR e/o di Relazioni sindacali, impiegati ed operai, nonché le RSU Fai-Cisl.

L’approccio degli ideatori del progetto C.L.I.A. è stato rigorosamente di natura scientifica e basato su una metodologia innovativa sia per il campo di indagine (Diritto del lavoro e Relazioni industriali) sia per il settore produttivo analizzato. Si è, pertanto, privilegiato un metodo multidisciplinare: all’analisi giuridica dei testi negoziali si è affiancato il metodo qualitativo delle interviste semi-strutturate, derivante dalla ricerca sociale, nei confronti di determinate figure professionali (le c.d. “figure *target*”) presenti nelle aziende coinvolte dalla ricerca.

Per una parte dell’indagine, alla verifica giuridica si è, altresì, sommata la comparazione, confrontando le discipline della classificazione ed inquadramento del personale all’interno sia del CCNL Industria Alimentare sia dei corrispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro di altri 3 Paesi dell’Unione europea a più forte vocazione industrial-alimentare e con caratteristiche strutturali simili, quali Francia, Germania e Spagna. Oltre a tale analisi, si sono confrontati con il CCNL Industria

alimentare vigente anche le discipline di 3 diversi contratti nazionali italiani tra i più significativi per l'indagine: i CCNL Metalmeccanici, Energia e Petrolio e Chimico-Farmaceutico.

Le risultanze del progetto C.L.I.A. hanno, in prima battuta, confermato la piena attuazione dei sistemi classificatori regolati dalla contrattazione di II livello, ove quest'ultima era presente e regolava tale tematica.

Si è, inoltre, notato che la diffusione dell'applicazione di tale delega – conferita dal livello accentrato di negoziazione al suo livello inferiore – è più presente tra le grandi imprese rispetto alle medie: molto probabilmente tale differenziazione è dovuta alla maggiore disponibilità economica delle prime rispetto alle seconde.

In termini più generali, ad una prima lettura, le declaratorie *ex art. 26 CCNL* in analisi risultano vetuste. Del resto, l'impalcatura del citato art. 26 risale ad un rinnovo del contratto nazionale del 1975 e le parti negoziali hanno realizzato in questi decenni scarsi *restyling* dell'istituto senza, per la verità, scalfirne sia la struttura sia, soprattutto, il testo. Anche tutte le aziende coinvolte hanno evidenziato tale vetustà rilevandone, tuttavia, un elemento positivo e risolutivo: la genericità delle declaratorie. Nell'evidente arretratezza dell'istituto oggetto di indagine, tale elemento di vaghezza – si descrivono, infatti, responsabilità e compiti dal perimetro molto vasto – risulta invece utile a risolvere quella obsolescenza, sebbene con qualche ovvia forzatura (es. gli operatori dell'area "*Information Technology*").

Nel dettaglio, per le aziende intervistate, gli inquadramenti risultano troppo "schiacciati" verso l'alto (ossia, verso il livello di "Quadro") nonché carenti di livelli intermedi tra un livello ed un altro, soprattutto per la parte basse del sistema classificatorio, cioè il V e VI livello. Tale schiacciamento produce una semplificazione delle differenze professionali (responsabilità, anzianità, specializzazione, *etc.*) perché queste diversità vengono superficialmente "pesate" e retribuite attraverso il c.d. "Superminimo", alcune volte persino riassorbibile. Sono pochi gli esempi virtuosi – in modo particolare nelle grandi aziende perché hanno a disposizione maggiori fondi – di diversi sistemi negoziali di "pesatura" della professionalità, anche in un'ottica di valutazione della formazione per l'esatto inquadramento e preciso livello retributivo del dipendente.

Sempre riguardo la necessità di livelli intermedi è emersa, altresì, in alcuni grandi aziende multinazionali, la necessità di una presenza di livelli intermedi anche tra le figure dei Dirigenti d'azienda, sebbene per questi ultimi si applichi un diverso CCNL.

Si evidenzia, inoltre, l'assenza di qualunque differenziazione territoriale Nord-Sud tra le necessità e le problematiche aziendali *supra* esposte: i problemi e i tentativi di soluzione per ovviare a quello schiacciamento e vetustà dell'art. 26 CCNL sono i medesimi in tutti il territorio della Repubblica.

*Last but not least*, la comparazione con altre realtà europee – ma del medesimo comparto oggetto di questa indagine – ha portato ad ipotizzare un possibile trasferimento di una parte della disciplina degli inquadramenti prevista nella contrattazione collettiva francese nel CCNL dell’Industria alimentare.

Il progetto ha, infine, suggerito **3** possibili proposte di rinnovamento dell’art. 26 del CCNL e degli altri istituti negoziali che ruotano intorno ad esso. Grazie anche all’analisi comparatistica realizzata per i CCNL più importanti in Italia dal punto di vista dell’innovazione dei sistemi inquadramentali, si sono ipotizzate:

- Una prima proposta di impatto *soft*: eliminare qualifiche non più utilizzate o non coerenti con i modelli produttivi attuali, accorpare figure professionali eccessivamente frammentate, ridefinire l’incasellamento delle mansioni nei diversi livelli. Istituire, inoltre, un Osservatorio sulla classificazione ed inquadramento in seno a Fai-Cisl nazionale;
- Una seconda proposta di impatto *medium*: introduzione di livelli intermedi tra quelli esistenti, con l’obiettivo di rendere più graduale la progressione professionale, distinguere in modo più analitico le diverse competenze, favorire un migliore allineamento tra inquadramento formale e contenuto sostanziale della prestazione. A ciò si dovrebbe aggiungere lo sviluppo delle commissioni paritetiche già presenti nel tessuto produttivo nazionale che si occupano, altresì, del tema degli inquadramenti;
- Una terza ed ultima proposta di impatto *hard*: riforma sistemica fondata su un paradigma classificatorio differente. La riorganizzazione proposta dovrebbe, invero, muoversi nel perimetro definito da alcune caratteristiche distintive, quali: il superamento dell’elencazione puntuale delle mansioni; la definizione di profili professionali ampi e dinamici; la valorizzazione dei percorsi tecnico-specialistici anche in assenza di responsabilità gerarchica e la maggiore integrazione tra professionalità e organizzazione del lavoro. A tale riforma del sistema inquadramentale si dovrebbe aggiungere – perché funzionale – la trasformazione della “Commissione Paritetica Tecnica” in Osservatorio nazionale che proponga, ad ogni tornata negoziale, un aggiornamento del sistema classificatorio. Andrebbe, infine, considerato un limite dimensionale per l’applicazione di tale riforma al fine di non stravolgere le medio-piccole realtà.