

CONSORZIO CASALASCO DEL POMODORO - Rivarolo del Re (Cremona)

Descrivi un "caso di successo" e i motivi per i quali essa fornisce un contributo prezioso alla soluzione del problema del lavoro e del suo senso (avendo a riferimento non esclusivo alcune delle seguenti categorie: clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale, sistemi di conciliazione di tempi vita-lavoro, sviluppo professionale dei lavoratori, partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'azienda, sicurezza del lavoro, partecipazione agli utili, qualità delle relazioni sindacali, ricchezza di senso/generatività del lavoro) (max 10-15 righe)

Il **Consorzio Casalasco del Pomodoro**, presente sul mercato dal 1977, oggi conta 370 aziende agricole associate, spesso di carattere familiare, che coltivano 7.000 ettari di terreno dislocati nella pianura Padana tra le province di Cremona, Parma, Piacenza e Mantova e tre stabilimenti produttivi.

La qualità dei prodotti del Consorzio Casalasco, e quindi il relativo successo aziendale sui mercati, è strettamente connesso all'intera filiera del processo produttivo dal campo allo stabilimento. Proprio per questo motivo la terra e le persone sono da sempre al centro dell'attenzione: l'azienda applica un modello gestionale etico, cioè basato sul rispetto, l'implementazione e la diffusione lungo la filiera delle norme a difesa dei Diritti Umani, dei Diritti dei Lavoratori, della Legalità e dell'Ambiente.

Questo impegno si concretizza nei confronti di tutti gli stakeholder e in particolare nei confronti: a) dei soci conferitori; b) dei lavoratori; c) delle rappresentanze sindacali.

Alle **aziende socie** è richiesto ovviamente di condividere questi valori e infatti dal 2009 tutti gli associati sono stati certificati in conformità allo standard Global G.A.P. che definisce le buone pratiche agricole (Good Agricultural Practices) riguardo ad aspetti ambientali come la gestione dei terreni e dei rifiuti, il prodotto, la salute e sicurezza dei lavoratori e le loro condizioni di lavoro. Nei confronti delle aziende socie il consorzio si impegna a trasferire know-how per migliorare la qualità del prodotto, stipula contratti collettivi per l'acquisto delle piantine così come di altri materiali necessari alla coltivazione, nonché contratti di comodato d'uso per l'utilizzo di macchinari di semina e raccolta acquistati dal consorzio stesso. Il consorzio offre inoltre supporto assicurativo ai propri soci per minimizzare i premi e le franchigie nei confronti delle calamità naturali. Altra iniziativa a cadenza annuale per i soci è il "Socio Day": una giornata dedicata alla formazione e alla condivisione degli obiettivi aziendali.

A fine 2015 i **lavoratori dipendenti** risultavano essere 1011, di cui 250 a tempo indeterminato e 761 a tempo determinato (avventizi e stagionali). L'età media era pari a 36 anni e il 40% dei lavoratori era rappresentato dal genere femminile. Nel 2015 nessuna malattia professionale è stata riscontrata mentre si sono registrati 53 infortuni di cui solo 10 con prognosi superiore ai 40 giorni. Questi risultati dipendono anche dalle ore di formazione sulla sicurezza che nel 2015 sono state 5,38 per ciascun lavoratore. Oltre alla formazione sulla sicurezza tutti i dipendenti a tutti i livelli seguono corsi di formazione e di aggiornamento per accrescere le proprie competenze e, quindi, di riflesso quelle dell'azienda: a tal proposito l'azienda è stata riconosciuta come "best practice" in ambito formativo dalla Sedex, uno schema di audit internazionale basato su 4 pilasti (Gestione dei lavoratori, sicurezza e salute dei lavoratori, ambiente e business integrity) volti a valutare gli aspetti etici nelle catene di fornitura. Da due anni inoltre il consorzio casalasco ha aderito al progetto triennale di regione Lombardia WHP (Workplace Health Promotion) volto alla promozione della salute nei contesti occupazionali, supportando quelle imprese che desiderano investire sulla salute e sul benessere del proprio personale. Al momento sono state trattate le aree legate alla promozione di un'alimentazione corretta e al contrasto al fumo di tabacco riscontrando un notevole successo e benefici concreti nel personale che, volontariamente, ha aderito all'iniziativa; nel prossimo autunno, invece, sarà l'attività fisica al centro degli incontri tenuti dall'ASL. Altre iniziative di carattere extra lavorativo nei confronti delle proprie risorse umane sono convenzioni con asili nido per i figli dei

dipendenti, buoni sconto in esercizi convenzionati e biglietti/abbonamenti a tariffe agevolate per poter seguire la squadra di pallavolo Pomì Casalmaggiore di cui il consorzio è "Title Sponsor".

Non mancano infine i confronti costruttivi e frequenti (più volte all'anno) con le **rappresentanze sindacali** nell'interesse dei lavoratori. A tale proposito, proprio nel 2017, l'azienda ha accolto l'invito dei sindacati a partecipare a un'iniziativa dell'associazione provinciale "FareLegami" sul welfare all'interno dei contesti lavorativi. La prima fase ha visto la somministrazione di un questionario anonimo a tutti i lavoratori dell'azienda volto a misurare, nella prima sezione, l'attuale benessere lavorativo (es. autonomia decisionale, relazioni interpersonali, valorizzazione risorse e sviluppo carriera, etc), nella seconda parte, invece, quali iniziative in tema di conciliazione vita/lavoro attualmente in essere sono particolarmente apprezzate e quali, invece, troverebbero utili per migliorare il proprio benessere. A breve dovrebbero essere comunicati all'azienda i risultati dell'indagine e successivamente partire la seconda fase che prevede la realizzazione di nuovi progetti di welfare aziendale che vadano nella direzione indicata dai dipendenti.

Punti di forza ed opportunità dell'iniziativa

Le iniziative precedentemente illustrate nei confronti dei principali stakeholder dell'azienda hanno molteplici effetti che si possono riassumere con il maggiore coinvolgimento del socio e dei lavoratori nell'intera filiera produttiva e quindi, di conseguenza, una maggiore soddisfazione delle persone del contesto lavorativo in cui si trovano ad operare e un senso di comunità che le lega tra di loro e al consorzio stesso.

Aree di miglioramento

L'azienda sa di dover continuare a lavorare per non smettere di migliorarsi negli anni. A tal proposito l'elenco delle certificazioni etico-ambientali, così come delle iniziative nei confronti dei portatori d'interesse è in continuo divenire. L'esito del questionario somministrato dall'Associazione FareLegami potrà fornire al consorzio nuove aree di miglioramento su cui investire. La stessa funzione è riservata a tutti gli altri momenti aggregativi e di confronto presenti in azienda come ad esempio l'assemblea dei soci, il "Socio Day", gli incontri con i sindacati.

Si tratta di un'iniziativa potenzialmente trasferibile dalla Buona Pratica intervistata in altri territori? Spiegare il perché.

Il modello organizzativo di stampo cooperativo e la particolare attenzione alle tematiche di sostenibilità, sia ambientale che sociale, adottate del consorzio si sono dimostrati negli anni premianti e hanno aiutato il consorzio casalasco a diventare sempre più forte e competitivo non solo sul mercato domestico, ma soprattutto estero (il 73% del fatturato proviene infatti da mercati stranieri).

A tal proposito il consorzio casalasco è già diventato per molte altre aziende (alimentari e non) un modello da seguire e da imitare non solo entro i confini geografici della provincia di Cremona ma anche nazionali.