

FAI CISL 3 CASI STUDIO



1. CASO BARILLA

L'azienda fu fondata nel 1877 a Parma, come bottega che produceva pane e pasta da Pietro Barilla, discendente di una famiglia di panettieri.

Alla guida dell'azienda c'è, da oltre 140 anni, la famiglia Barilla. A partire dai primi anni novanta incomincia una politica di espansione sia a livello nazionale sia internazionale. Nel 1991 acquisisce la società greca Misko, nel 1992 rileva la società italiana Pavesi aumentando la sua posizione nel mercato nazionale.

La produzione Barilla si svolge in 30 siti produttivi, distribuiti in nove diversi Paesi: SWEDEN, USA, MEXICO, TURKEY, RUSSIA, GERMANY, FRANCE, ITALY, GREECE . Gli stabilimenti produttivi si trovano 9 in Italia e 12 all'estero; i mulini sono: 4 in Italia e 1 all'estero; gli stabilimenti con mulino integrato sono: 1 in Italia e 3 all'estero.

Fatturato totale 3.684 milioni di euro+3% (2018).

Utile netto 241 milioni di euro (2017).

Nel 2018 sono stati stanziati 236 milioni di euro (il 6,8% del fatturato) per investimenti

Lavoratori totali 8.420 di cui 5.000 circa in Italia.

Il caso:

La Barilla in Basilicata: sviluppo produttivo e relazioni sindacali.

La presenza di Barilla in Basilicata risale oramai a più di un trentennio fa. Agli inizi si pose il problema di armonizzare i trattamenti contrattuali (rispetto alla casa madre), coniugando la necessità di avere una organizzazione del lavoro e una modulazione degli orari di lavoro che favorissero una maggior utilizzazione degli impianti, e una maggior efficienza.

Il primo accordo che fu sottoscritto riguardò i 21 sabati produttivi. Andò a modificare in modo sostanziale gli assetti del CCNL stabilendo per certi versi una nuova frontiera contrattuale che spinse il panorama nazionale ad interrogarsi su nuovi percorsi e per alcune considerazioni la necessità di relazioni industriali più aperte e mature. Sicuramente questo rappresentò un inizio dell'Accordo di luglio 1993 fra Sindacato e Confindustria. Vennero varate le regole per un modello contrattuale articolato su due livelli stabilimento, laddove vi era come nel caso Barilla un Accordo di gruppo, la necessità di regolare anche a livello di sito tematiche specifiche come: orari, organizzazione del lavoro, professionalità, primi sviluppi della professionalità.



Importanti ricordare anche che nel 1992 Barilla aveva costruito e messo in funzione Barilla Melfi 2 "Forneria Lucana", con ragione sociale diversa rispetto a Melfi, e con circa 240 dipendenti; nel luglio del 1999 a Milano viene stipulato un Accordo nazionale tra Barilla e organizzazioni sindacali per una nuova organizzazione del lavoro. Accordo questo che detta le linee guida per i successivi Accordi a livello di sito. Si precisano a livello aziendale i due capisaldi contrattuali di polivalenza e poli-funzionalità.

Nel 1996 inizia il processo di armonizzazione delle due società che si chiude nel 2003 con l'incorporazione dei due Plant in Barilla SPA.

Per temi quali l'innovazione tecnologica e la necessità di intervenire con la formazione fu sottoscritto un accordo nel 2001, in collaborazione con la Regione Basilicata. Ha riguardato i 161 lavoratori di Barilla 1.

Altri due Accordi nel 2003 e nel 2005 sono stati i capisaldi di orientamento del settore agro-industriale italiano per una nuova organizzazione del lavoro e degli orari che prevedono anche investimenti nel Plant di Melfi per un ammontare nel triennio di circa 19milioni di euro.

Accordo nel Dicembre 2008 con una mappatura di tutte le postazioni, la verifica delle relative professionalità presenti, la previsione di sviluppo delle stesse attraverso una valutazione congiunta Azienda/RSU e la successiva sottoscrizione di uno schema di attribuzione, in deroga alle declaratorie contrattuali. Sottoscrizione di un patto tra lavoratore e azienda, a livello di step intermedi, dopo aver ricevuto la volontà del lavoratore del cosiddetto "*ingaggio*" con l'intermediazione del sindacato di prossimità (RSU) . Tutti gli operativi in stabilimento, circa 300, sono stati oggetto di avanzamento professionale in funzione di questo accordo.

A volte gli atteggiamenti dei lavoratori non sono sempre stati coerenti nel momento delle scelte. Il lavoro svolto dal coordinamento, orientamento delle RSU negli stabilimenti, non è sempre stato facile. C'è stata la tendenza (forse per il fatto che in questa tipologia di Azienda c'è una sostanziale stabilità occupazionale) a sottovalutare la presenza e l'azione sindacale. Iscritti al sindacato nello stabilimento di Melfi Barilla circa il 50%. La tendenza è di dare tutto per scontato quando dietro esiste un continuo lavoro da ascrivere al sacrificio e all'abnegazione delle RSU ed alla capacità di guida e orientamento delle segreterie.

Per quanto concerne Barilla Melfi, c'è anche la rappresentanza all'interno del C.A.E.

Il confronto instaurato, fin dall'inizio con l'azienda non è mai stato conflittuale anche se vi sono stati momenti di tensione fra le parti in diverse occasioni. E' pertanto possibile affermare che vi è stato e vi è un alto livello di relazioni, rispettoso delle controparti, dove ognuno esprime le proprie ragioni per trovare le migliori soluzioni.

La nostra costante preoccupazione è sempre quella di come trovare nuovi ed efficienti **meccanismi di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori che rappresentiamo**.



2. CASO SAN BENEDETTO

San Benedetto conta oltre 2000 dipendenti, suddivisi nei diversi siti produttivi in Italia e all'estero di cui dispone oggi l'azienda. La diversificazione delle fonti ha permesso di creare nuove opportunità occupazionali laddove l'azienda ha deciso di investire. L'Azienda commercializza in oltre 100 Paesi. E' presente all'estero con sedi in Spagna, Ungheria e Polonia.

L'azienda ha un sistema di Valorizzazione / Accrescimento della Professionalità

L'azienda sta lavorando da anni per la valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori e per farlo si è munita di alcuni sistemi di mappatura delle competenze specifici per determinati reparti al fine di valutare il livello di preparazione e di rendimento dei lavoratori, instaurare eventuali percorsi formativi e riconoscere al lavoratore il trattamento economico più adeguato al livello di professionalità raggiunto. Questi sistemi di mappatura sono in continua evoluzione e l'azienda lavora costantemente per ampliare il sistema a tutte le aree.

Il Welfare in San Benedetto

Oltre a quanto previsto dal CCNL, in Azienda negli anni sono state introdotte Commissioni specifiche (Formazione, Pari Opportunità...), composte da lavoratori e volte a presidiare alcuni ambiti di welfare; inoltre sono stati istituiti meccanismi di Flexible Benefits volti ad amplificare i benefici del dipendente legati a temi quali Salute, Benessere, Tempo Libero, Famiglia.

Questi si uniscono ai diversi benefit erogati al dipendente: SVO (Salario variabile per obiettivi) annuale, Distribuzione Prodotti Aziendali, Rimborsi per spese scolastiche, Assicurazioni vita/infortuni, Gratifiche (25ennali, matrimonio).

A conferma di questo la rivista Panorama nel 2018 ha posto la San Benedetto al 5° posto nella graduatoria delle Aziende Alimentari dove si lavora meglio in Italia.

L'Azienda sostiene iniziative di formazione autonome del dipendente

Oltre a quanto previsto dal CCNL in termini di permessi studio, San Benedetto premia con rimborsi spese e riconoscimenti, a seguito di conseguimento di titolo di

studio, i dipendenti che volessero coltivare la formazione personale al di fuori dell'azienda, purché su tematiche coerenti con le competenze necessarie in Azienda.

I NUMERI DALL'ITALIA E DAL MONDO

IL GRUPPO SAN BENEDETTO È ATTIVO COMMERCIALMENTE IN **100 PAESI**.

NEL MONDO HA **10 STABILIMENTI** di cui **7 STABILIMENTI** IN ITALIA.

FATTURATO CONSOLIDATO DEL GRUPPO NEL 2019



(Anno 2019 € 764.393.000 - diff. + 59.620.000)

2296 DIPENDENTI

Stabilimenti in Italia e numero dipendenti:

Acqua Minerale San Benedetto SPA: sito produttivo di Scorze' (VE) con 1016 dipendenti. e Paese (TV) con 98 dipendenti

Gran Guizza SPA di Popoli (PE) - San Benedetto: 198 dipendenti

Alpe Guizza SPA di Biella (Bli) - San Benedetto: 49 dipendenti

Acqua di Nepi SPA di Viterbo (VT) - San Benedetto (VT): 54 dipendenti

Fonte Cutolo Rionero SPA di Rionero In Vulture (PZ): 25 dipendenti

Viggianello Fonte del Pollino SPA di Viggianello (PZ): 30 dipendenti

Totale Stabilimenti in Italia n° 7

Totale dipendenti Italia n° 1470

Fatturato tot. Italia:

Anno 2018

€ 623.625.000 2018

Anno 2019

€ 674.783.000 diff. + 51.158.000

Altri stabilimenti Mondo

Polonia n° dipendenti 153

Ungheria n° dipendenti 123

Spagna Valencia n° dipendenti 237

Spagna Loja n° dipendenti 90

Totale stabilimenti estero n° 4

Tot. Dipendenti estero n° 603

Investimenti

Anno 2018 € 55.915.000



Anno 2019 € 47.898.000 - Per il rinnovo della tecnologia e per la formazione sono coinvolte le RSU.

Viene adottato il sistema *Kaizen* che è la composizione di due termini giapponesi, *KAI* (cambiamento, miglioramento) e *ZEN* (buono, migliore), e significa *cambiare in meglio, miglioramento continuo*. In questo sistema di formazione sono coinvolti e informati anche i Segretari Provinciali.

La richiesta di partecipazione al sistema *Kaizen* è stata fatta in accordo con le RSU.

L'azienda ha accettato perchè il sistema *Kaizen* prevede la partecipazione attiva di tutti i lavoratori e quindi non poteva escludere le Organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei lavoratori in questa tematica.

Per la formazione, San Benedetto normalmente si rivolge a dirigenti interni e solo in alcuni casi si avvale di consulenze esterne.

LAVORATORI ASSOCIATI FAI-CISL

La Fai Cisl è il Sindacato più rappresentativo ed è presente in tutti gli stabilimenti in Italia.

Nello Stabilimento di Scorzè la FAI CISL è presente con 340 iscritti su 1114 lavoratori e la FLAI CGIL ha circa 115 iscritti. Mentre nello Stabilimento di Paese (TV) la FAI CISL conta 63 iscritti su 98 lavoratori e la FLAI CGIL ha circa 15 lavoratori iscritti.

In ogni stabilimento Italiano si fa la contrattazione di secondo livello ed è diversificata.

La contrattazione di secondo livello è unica solo per lo stabilimento di Scorze' (Ve) e Paese (Tv).

Nel 2018 firmato il contratto aziendale di Scorze' e Paese.

Le relazioni e la contrattazione non sono state facili.

Per la Contrattazione la San Benedetto non si avvale di consulenze esterne.

Si parte con la realizzazione della piattaforma aziendale con le richieste da ottenere, come ad esempio: il miglioramento delle condizioni di lavoro e della parte economica collegata al Premio di Risultato e al Welfare aziendale.

La realizzazione della piattaforma è avvenuta in diversi incontri con le Rsu di FAI CISL e FLAI CGIL e con i Segretari Provinciali ed è stata approvata in assemblea dai lavoratori prima della presentazione all'Azienda.

Il contratto azienda della San Benedetto è un riferimento della contrattazione di secondo livello nel contesto nazionale.

Alcuni punti importanti della contrattazione:



Estensione di un'ora di assemblea in più rispetto a quanto previsto dal CCNL Industria Alimentare, stabilita per l'informativa aziendale e tematiche riguardanti il

welfare. Inoltre non vengono conteggiate le ore di assemblea se fatte divise per reparto.

Sulla sicurezza nello stabilimento di Scorze' concordato che gli RLS effettivi siano 6 e non 3 come previsto dalla normativa.

Per migliorare le condizioni di lavoro e dell'ambiente dove si opera viene adottato anche il sistema degli "Accomodamenti Ragionevoli" previsti dall'INAIL.

Lavoro somministrato:

Sottoscritto che il lavoratore in somministrazione non può fare più di 6 mesi in San Benedetto anche se non sono continuativi, nel caso di rinnovo deve essere assunto con un contratto San Benedetto.

Inoltre tutti gli apprendisti in Somministrazione - *Staff-leasing* alla fine del periodo devono essere assunti obbligatoriamente in San Benedetto.

Accordo per le Ferie solidali.

Raggiunti importanti obiettivi economici per premio di risultato:

2018 € 2350 - 2019 € 2400 – 2020 € 2450 – 2021 €2500

Per chi trasforma il 50% del premio in welfare aziendale riceve in più € 40 e per chi trasforma 100% del premio in Welfare ottiene in più € 80.

Inoltre, stabilito un premio in Welfare fisso, di € 250 per il 2018/2019 e di € 300 per il 2020/2021.

Le difficoltà:

La Fai Cisl di Venezia in particolare esce da un periodo di relazioni complicate con l'Azienda. La Fai-Cisl è intervenuta per attività anti sindacale vincendo la causa contro l'Azienda in difesa di una delegata Fai-Cisl.

Vinto una causa promossa da un dirigente aziendale nei confronti della Fai-Cisl di Venezia.

Nel mese di ottobre 2019 è stato rinnovato il testo dell'accordo per il funzionamento del CAE del Gruppo San Benedetto.

Sintesi della parte introduttiva del testo

Con il Comitato Aziendale Europeo San Benedetto si vuole rafforzare la coesione sociale all'interno del gruppo nella dimensione Europea attraverso l'esercizio di un dialogo costruttivo basato sulla collaborazione.

I delegati del CAE saranno sia periodicamente sia occasionalmente informati e consultati in maniera efficace e tempestiva in merito a temi transnazionali che incidono sui loro interessi. Il





Comitato Aziendale Europeo si basa su uno spirito di apertura, reciproca fiducia e rispetto, ed è proprio in tale spirito costruttivo che lavorerà.

L'operato del CAE concorrerà all'obiettivo condiviso di aiutare il Gruppo a sviluppare la propria attività coinvolgendo i dipendenti nel processo decisionale e, nel contempo, raccogliendo le sfide economiche, sociali e ambientali. Le Parti confermano che il CAE ha lo scopo di integrare il lavoro di altre strutture nazionali di rappresentanza dei lavoratori senza in alcun modo metterle in discussione o sostituirsi.





3. CASO VERONESI

Il Gruppo Veronesi è la quarta realtà nell'agroalimentare Italiano per fatturato, leader nazionale per la produzione di mangimi col marchio Veronesi. Il gruppo può vantare una leadership europea per la produzione avicola a marchio AIA e la produzione di salumi a marchio Negroni e Fini. Il gruppo occupa 8415 dipendenti.

Struttura del gruppo:

DIVISIONE AGROZOOTECNICA - 21 sedi: 7 mangimifici, 10 aziende agricole, 4 incubatoi

DIVISIONE ALIMENTARE - 15 sedi produttive (veneto, lombardia, friuli venezia giulia, emilia romagna).

OCCUPATI:

N dipendenti diviso per categoria	Esercizio 2018	Esercizio 2017	Variazione
DIRIGENTI	69	71	-2
IMPIEGATI	1.216	1.183	33
OPERAI	7.130	6.758	372
TOTALE	8.415	8.012	403

N dipendenti (operai /impiegati) diviso per genere e tipologia contrattuale al 31/12/2018	Tempo indeterminato	Tempo determinato
UOMINI	3913	1474
DONNE	1943	1085
TOTALE	5856	2559

DATI DI BILANCIO:

RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI

(in migliaia di euro)

Composizione del fatturato per settore di attività	Esercizio 2018	Esercizio 2017	Variazione
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.972.545	2.976.821	-4.276
SETTORE AGROZOOTECNICO	296.477	324.892	-28.415
SETTORE MANGIMI	363.356	348.713	14.643
SETTORE ALIMENTARE	2.312.712	2.303.216	9.496

Composizione in percentuale del fatturato per settore di attività	Esercizio 2018	Esercizio 2017	Variazione
SETTORE AGROZOOTECNICO	9,98%	10,91%	-0,93%
SETTORE MANGIMI	12,22%	11,72%	0,50%
SETTORE ALIMENTARE	77,80%	77,37%	0,43%

La peculiarità che distingue il gruppo Veronesi, sia per quanto riguarda il comparto delle carni avicole che quelle suinicole, risiede nel fatto che si approvvigiona quasi esclusivamente di materia prima proveniente da allevamenti italiani a differenza di altri settori delle carni, nei quali per far fronte al deficit produttivo italiano, si fa ricorso all'importazione da paesi terzi di animali vivi destinati all'ingrasso o alla macellazione di carni fresche o lavorate.

Altro elemento caratteristico del gruppo è la forte integrazione fra le sue diverse fasi di produzione (breeding, fornitura input produttivi, incubatoi, allevamento, ritiro e macellazione, trasformazione, distribuzione/logistica).

Le relazioni sindacali:

Il tasso di iscrizione al sindacato nel gruppo si aggira attorno al 30% della forza lavoro (concentrata soprattutto nella parte operaia). In quasi tutti gli stabilimenti è presente la RSU. La Fai detiene la quota di maggioranza sia delle RSU che degli iscritti (40%).

Le relazioni sindacali, il sistema di informazione e consultazione:

A livello di Coordinamento nazionale e regionale sono previsti almeno due incontri all'anno su :

- Andamento dell'azienda, sotto il profilo commerciale e produttivo;
- I risultati aziendali;
- Investimenti particolarmente rilevanti;
- Tematiche occupazionali e tipologie contrattuali;
- Appalti e terzizzazioni che abbiano rilevanti riflessi occupazionali.

Soggetti: Coordinamento delle RSU, Organizzazioni sindacali provinciali, regionali e nazionali, direzione aziendale.

Le relazioni sindacali, il sistema di informazione e consultazione: A livello di stabilimento le

Tematiche sono:

- Orari di lavoro;
- Inquadramento professionale del personale;
- Salario per obiettivi (monitorato da una commissione paritetica).

Soggetti: RSU e Organizzazioni sindacali, direzione di stabilimento.

A livello di reparto le Tematiche sono:

- Problemi di salute e sicurezza;
- Organizzazione produttiva del reparto. *Soggetti: RSU di reparto o di area, capireparto.*

Le relazioni sindacali, il sistema di informazione e consultazione, le procedure di raffreddamento:

Qualora dovessero nascere controversie dall'interpretazione ed applicazione degli accordi aziendali, i livelli direttamente superiori delle parti interessate dal confronto congiuntamente ai livelli aziendali (sia datoriali che sindacali) si incontreranno tempestivamente entro 5 giorni

lavorativi per giungere ad una soluzione efficace della controversia e ripristinare così corretti rapporti tra le parti.

Il caso:

Uno dei temi principali affrontati negli'ultimi quindici anni è stato quello degli investimenti, la filosofia del gruppo è sempre stata: "negli anni di crisi bisogna investire". Per ricavare le risorse da investire il gruppo ha condiviso una scelta strategica con le organizzazioni sindacali, quello di terziarizzare le parti del processo cd "non core business", la strategia adottata è stata quella di procedere con gradualità, man mano che venivano effettuati gli investimenti e si consolidavano i volumi le persone in esubero nelle aree appaltate venivano ricollocate nei reparti produttivi prima di procedere con uno step successivo, in tal modo si è riusciti ad abbassare i costi di produzione senza generare esuberanti.

La metodologia

1. L'azienda committente ha informato le Organizzazioni sindacali l'intenzione di appaltare alcune attività, in ottemperanza all'art. 4 del CCNL Industria alimentare;
2. Le organizzazioni sindacali hanno richiesto la certificazione della genuinità dell'appalto attraverso l'Università di Modena;
3. Le organizzazioni sindacali hanno consultato i consulenti legali e l'ispettorato del lavoro di Verona per verificare che le attività appaltate fossero coerenti con il dettato contrattuale;
4. Le organizzazioni sindacali hanno richiesto di stipulare con le ditte appaltatrici specifici accordi a tutela dei lavoratori (corretta applicazione del contratto nazionale di riferimento stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, corretto inquadramento professionale).
5. Gestione del personale in esubero dell'azienda committente attraverso il ricollocamento in altri reparti e/o siti produttivi.

Le norme vincolanti per il committente stabilite dalla contrattazione aziendale:

- 1.L'applicazione del CCNL del settore alimentare per i lavoratori occupati nelle attività direttamente collegate al processo produttivo e per quelle successive, a carattere secondario;
- 2.Introduzione di un coordinamento delle rappresentanze della sicurezza delle aziende che operano all'interno dello stesso sito produttivo con incontri periodici per la condivisione di esperienze e conoscenze su aspetti di salute e sicurezza;
- 3.L'accesso per i lavoratori in appalto di servizi aziendali, offerti dal committente ai propri dipendenti, come ad esempio: la mensa, la distribuzione automatica, gli acquisti on-line.

I risultati raggiunti:

1. Continuo monitoraggio delle attività appaltate;



2. Maggiori tutele per i lavoratori in appalto;
3. Maggiore flessibilità per l'azienda committente e miglioramento delle performance economiche del gruppo;
4. Maggiori investimenti;
5. Allargamento della base occupazionale (I lavoratori impiegati nelle ditte in appalto sono stati nel 2018 1811 di cui 1755 uomini e 56 donne).

