

BARILLA



NEWCHALLENGES



This project is funded by
the DG Employment,
Social Affairs & Inclusion
of the European Union

Silvano Giangiacomi
Εθνικός Γραμματέας FAI CISL
10 Ιανουαρίου 2020

• Η επιχείρηση

Ιδρύθηκε το 1877 στην Πάρμα, ως εργαστήριο που παρήγαγε ψωμί και ζυμαρικά από τον Pietro Barilla, απόγονο μιας οικογένειας αρτοποιών για πάνω από 140 χρόνια, της οικογένειας Barilla.

Ο Barilla ξεκινά στις αρχές της δεκαετίας του '90 μια πολιτική επέκτασης τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Το 1991 αγόρασε την ελληνική εταιρεία Misko, το 1992 ανέλαβε την εταιρεία Italian Pavesi αυξάνοντας τη θέση της στην εθνική αγορά.

Η παραγωγή της Barilla πραγματοποιείται σε

30 παραγωγικές μονάδες, διανεμημένες σε εννέα διαφορετικές χώρες: ΣΟΥΗΔΙΑ, ΗΠΑ, ΜΕΞΙΚΟ, ΤΟΥΡΚΙΑ, ΡΩΣΙΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΑ, ΓΑΛΛΙΑ, ΙΤΑΛΙΑ, ΕΛΛΑΔΑ

- τα εργοστάσια: 9 στην Ιταλία και 12 στο εξωτερικό
- οι μύλοι: 4 στην Ιταλία και 1 στο εξωτερικό
- εργοστάσια με ενσωματωμένο μύλο: 1 στην Ιταλία και 3 στο εξωτερικό.

• **Μερικά γεγονότα**

- Συνολικός κύκλος εργασιών 3.684 εκατομμύρια ευρώ + 3% (2018)
- Καθαρό κέρδος 241 εκατομμύρια ευρώ (2017)
- Το 2018, διατέθηκαν 236 εκατομμύρια ευρώ (6,8% του κύκλου εργασιών) για επενδύσεις
- Συνολικά 8.420 εργαζόμενοι, εκ των οποίων περίπου 5.000 στην Ιταλία

Η περίπτωση:

La Barilla στην περιφέρεια Βασιλικάτα: παραγωγική ανάπτυξη και συνδικαλιστικές σχέσεις.

Η παρουσία της Barilla στην περιφέρεια Βασιλικάτα χρονολογείται από πριν από περισσότερα από τριάντα χρόνια

Στην αρχή, προέκυψε αμέσως το πρόβλημα της εναρμόνισης των προβλέψεων της ΣΣΕ με αυτές της μητρικής εταιρείας, σε συνδυασμό με την ανάγκη προσαρμογής της οργάνωσης εργασίας και της διαμόρφωσης των ωραρίων εργασίας, ώστε να γίνεται καλύτερη χρήση των συστημάτων και μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Η πρώτη ΣΣΕ που υπογράφηκε αφορούσε τα 21 Σάββατα που χρησιμοποιήθηκαν ως εργάσιμα. Η ΣΣΕ αυτή άλλαξε ουσιαστικά τη δομή της εθνικής κλαδικής ΣΣΕ καθιερώνοντας με κάποιο τρόπο ένα νέο συμβατικό σύνορο που ώθησε τη διαπραγμάτευση σε εθνικό επίπεδο προς νέα μονοπάτια και προς ορισμένες εκτιμήσεις ως προς την ανάγκη για εργασιακές σχέσεις πιο ανοιχτές και ώριμες.

Η περίπτωση:

Η ΣΣΕ αυτή υπογράφηκε τον Ιούλιο του 1993 μεταξύ των σωματείων και της Confindustria. Διατυπώθηκαν κανόνες για ένα μοντέλο ΣΣΕ σε δύο επίπεδα σε επίπεδο Ομίλου και σε επίπεδο βιομηχανικής μονάδας, όπως στην περίπτωση της Barilla όπου υπήρχε ανάγκη ρύθμισης συγκεκριμένων ζητημάτων σε επίπεδο μονάδας, βαρδιών, ως προς την οργάνωση εργασίας, τον επαγγελματισμό. Όλα τα θέματα ρυθμίστηκαν κατάλληλα πρώτα στις ΣΣΕ του Ομίλου που ακολούθησαν από τότε μέχρι σήμερα και έφθασαν μέχρι τις ΣΣΕ σε επίπεδο μονάδων.

Μερικά σημαντικά ορόσημα. Εν τω μεταξύ το 1992 η Barilla δημιούργησε και έθεσε σε λειτουργία το Barilla Melfi 2 "Forneria Lucana", με διαφορετικό όνομα εταιρείας από το Melfi, και με περίπου 240 υπαλλήλους. Τον Ιούλιο του 1999 στο Μιλάνο υπεγράφη μια εθνική ΣΣΕ μεταξύ της Barilla και των σωματείων για μια νέα οργάνωση εργασίας. Αυτή η ΣΣΕ καθορίζει τις κατευθύνσεις για τις ακόλουθες ΣΣΕ σε επίπεδο μονάδων με σκοπό να προωθηθεί η ευελιξία της επιχείρησης.



Η περίπτωση:

- Η διαδικασία εναρμόνισης των δύο εταιρειών ξεκίνησε το 1996 και έληξε το 2003 με την ενσωμάτωση των δύο εργοστασίων στη Barilla SPA.
- Θέματα όπως η τεχνολογική καινοτομία και η ανάγκη παρέμβασης στην εκπαίδευση συμπεριλήφθηκαν στη συλλογική σύμβαση που υπεγράφη το 2001, στην προετοιμασία της οποίας συνεργάστηκε η περιφέρεια Basilicata και που αφορούσε τους 161 εργαζόμενους της Barilla 1.
- Δύο άλλες ΣΣΕ που υπογράφηκαν το 2003 και το 2005 μπορούν να θεωρηθούν ως οι ακρογωνιαίοι λίθοι που καθορίζουν τον προσανατολισμό του ιταλικού αγροβιομηχανικού κλάδου όσον αφορά τη νέα οργάνωση της εργασίας και τις βάρδιες, περιλάμβαναν επίσης επενδύσεις στο εργοστάσιο του Melfi που ανέρχονταν σε ποσό περίπου 19 εκατομμυρίων ευρώ σε περίοδο τριών ετών.

Η περίπτωση:

- Η ΣΣΕ που υπεγράφη τον Δεκέμβριο του 2008, αρχικά εφαρμόστηκε σε πιλοτική φάση. Προέβλεπε τη λεπτομερή χαρτογράφηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων που υπάρχουν και των δυνατοτήτων ανάπτυξης όλων των θέσεων εργασίας, μέσω κοινής αξιολόγησής τους από την εταιρεία και τα σωματεία (RSU, κοινή εκπροσώπηση των σωματείων). Υπογράφηκε συμφωνία για ένα σχέδιο απόδοσης που ουσιαστικά παρεκκλίνει από τα μέχρι εκείνη τη στιγμή συμβατικώς αποδεκτά. Εισηγάγε τη λεγόμενη δέσμευση, ένα σύμφωνο μεταξύ κάθε εργαζομένου και της επιχείρησης, με τη διαμεσολάβηση των σωματείων (RSU).
- Όλο το λειτουργικό προσωπικό του εργοστασίου, περίπου 300 εργαζόμενοι, έχει βιώσει την επαγγελματική πρόοδο βάσει αυτής της συμφωνίας.

Η περίπτωση:

- Οι στάσεις των εργαζομένων δεν ήταν πάντα συνεπείς κατά τη που έγιναν οι επιλογές. Η συνεχής εργασία των σωματείων (της RSU) που πραγματοποιείται για τον συντονισμό και την εναρμόνιση του προσανατολισμού στα εργοστάσια, δεν είναι πάντα εύκολη και έχει τη δική τους πολυπλοκότητα. Υπάρχει μια τάση (λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ίσως αυτός ο τύπος επιχείρησης παρέχει σημαντική σταθερότητα στην απασχόληση) να υποτιμά κανείς την παρουσία των σωματείων και τη συνδικαλιστική δράση. Στο Melfi Barilla, τα μέλη των σωματείων υπολογίζονται περίπου στο 50%. Τείνουμε να θεωρούμε ότι η καταβολή συνεχούς εργασίας και προσπάθειας είναι κάτι δεδομένο, σαν να τους τα χρωστούσαν όλα. Στην πραγματικότητα τα αποτελέσματα οφείλονται στην αυτοθυσία των σωματείων της RSU, καθώς και στην ικανότητά τους να καθοδηγούν και να προσανατολίζουν τις γραμματείες.
- Όσο για την Barilla Melfi, διαθέτει έναν εκπρόσωπο στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων του Ομίλου.



Η περίπτωση:

- Το σύστημα αντιπαράθεσης με την εταιρεία που καθιερώθηκε εξ αρχής δεν αποτελεί ένα συγκρουσιακό μοντέλο και οι στιγμές έντασης μεταξύ των δύο μερών ήταν πολύ λίγες τα χρόνια αυτά. Οι αντιπαραθέσεις λύθηκαν μέσω ενός υψηλού επιπέδου σχέσεων σεβασμού του άλλου μέρους, όπου ο καθένας αναγνωρίζει στον άλλο τα συμφέροντα που εκπροσωπεί. Γνωρίζουμε και οι δύο πλευρές ότι στη διαπραγμάτευση πρέπει να κινηθούμε κάπου στο μέσον όπου όλοι θα μπορούν να εκφράσουν την αιτιολόγησή τους και όπου σίγουρα θα βρεθούν λύσεις.
- Αντίθετα, η ανησυχία μας είναι πάντα πώς να βρούμε τους μηχανισμούς συμμετοχής και εμπλοκής των εργαζομένων που εκπροσωπούμε, οι οποίες, στις διάφορες ιστορικές στιγμές, φαίνεται να εξαρτώνται πολύ από εξωτερικούς παράγοντες. αλλά αυτές είναι συμπεριφορές που έχουμε μάθει να αντιμετωπίζουμε.