

# BARILLA



**NEWCHALLENGES**



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

Silvano Giangiacomi  
Segretario nazionale FAI CISL  
10 gennaio 2020

# ● 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**.

La 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:** 9 in Italia e 12 all'estero
- **i mulini:** 4 in Italia e 1 all'estero
- **gli stabilimenti con mulino integrato:** 1 in Italia e 3 all'estero.



## • **Alcuni dati**

- 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 subito il problema di armonizzare i trattamenti contrattuali (rispetto alla casa madre), coniugata alla necessità di calzare una organizzazione del lavoro e una modulazione degli orari di lavoro che andassero nella direzione di una maggior utilizzazione degli impianti, e una maggior efficienza, il primo accordo che fu sottoscritto riguardò i **21 sabati produttivi** che 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.**

## Il caso:

- Sicuramente quella stagione rappresentò un inizio dell'Accordo di luglio 1993 fra Sindacato e Confindustria. Vennero varate le regole per un modello contrattuale articolato su due livelli ed livello di stabilimento laddove vi era come nel caso Barilla un Accordo di gruppo e la necessità di regolare a livello di sito tematiche specifiche, orari, organizzazione del lavoro, professionalità, primi sviluppi della professionalità, tutti argomenti opportunamente regolati prima negli accordi di gruppo che si sono succeduti fino ad oggi, e declinati a livello di sito.
- Importanti alcune tappe, nel frattempo 1992 Barilla ha costruito e messo in funzione Barilla Melfi 2 "Forneria Lucana", con ragione sociale diversa rispetto a Melfi, e con circa 240 dipendenti, a luglio del 1999 a Milano viene stipulato un Accordo nazionale tra Barilla e organizzazioni sindacali per una nuova organizzazione del lavoro, Accordo 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.

## Il caso:

- Nel 1996 inizia il processo di armonizzazione delle due società che si chiude nel 2003 con l'incorporazione dei due Plant in Barilla SPA.
- Temi quali l'innovazione tecnologica e la necessità di intervenire con la formazione fu' sottoscritto un accordo nel 2001, organizzato in collaborazione con la Regione Basilicata ha riguardato i 161 lavoratori di Barilla 1.
- Altri due Accordi (2003 e 2005) che possiamo definire capisaldi e di orientamento del settore agro-industriale italiano per una nuova organizzazione del lavoro e degli orari che prevede anche investimenti nel Plant di Melfi per un ammontare nel triennio di circa 19milioni di euro).

## Il caso:

- Accordo a Dicembre 2008, implementato inizialmente in fase sperimentale, con una mappatura puntuale di tutte le postazioni, in cui si vanno a verificare le professionalità presenti e le possibilità di sviluppo dello stesso, con una valutazione congiunta Azienda/RSU con la sottoscrizione di uno schema di attribuzione che in sostanza va in deroga alle declaratorie contrattuali, con l'introduzione fra i livelli si step intermedi dopo aver ricevuto la volontà del lavoratore del cosiddetto *ingaggio*, un patto tra lavoratore e azienda, 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.**



## Il caso:

- A volte gli atteggiamenti dei lavoratori non sempre sono stati coerenti nel momento delle scelte, il lavoro continuo svolto dal coordinamento, orientamento delle RSU negli stabilimenti, non è sempre facile ed ha una sua complessità, si ha la tendenza (per il fatto forse che un questa tipologia di Azienda c'è una sostanziale stabilità occupazionale) a sottovalutare la presenza e l'azione sindacale si va su un Pool di iscritti al sindacato su Melfi Barilla del 50% circa. Si tende a dar per scontato il lavoro continuo, come se tutto fosse dovuto, in realtà i risultati sono da ascrivere al sacrificio e all'abnegazione delle RSU, alla capacità di guida e orientamento delle segreterie.
- Per quanto concerne Barilla Melfi, c'è una presenza (rappresentante) all'interno del C.A.E.

## Il caso:

- Il sistema di confronto instaurato fin dall'inizio con l'azienda non è un modello conflittuale ed i momenti di tensione fra le parti sono stati in questi anni d'avvero pochi, tutti riassorbiti con un livello di relazioni alto rispettoso delle controparti, consapevoli ognuno degli interessi che rappresentano, entrambi sappiamo che dobbiamo trovarci nella terra di mezzo della contrattazione in cui ognuno esprime le sue ragioni e dove si trovano di certo le soluzioni.
- Piuttosto la nostra preoccupazione è sempre come trovare i **meccanismi di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori che rappresentiamo**, e che, nei diversi momenti storici sembrano essere condizionati molto da fattori esterni; ma sono atteggiamenti con cui abbiamo imparato a fare i conti.