

IL GRUPPO VERONESI



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

- **Il Gruppo Veronesi**, 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 Negrone e Fini**.
- **Il gruppo occupa 8415 dipendenti,**

La 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)



Occupazione

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



Alcuni 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:

Livello di coordinamento nazionale e regionale

Tematiche:

Prevede almeno due incontri all'anno.

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

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



NEWCHALLENGES



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

Le relazioni sindacali, il sistema di informazione e consultazione:

Livello di stabilimento

Tematiche:

- Orari di lavoro;
 - Inquadramento professionale del personale;
 - Salario per obiettivi (monitorato da una commissione paritetica).
- Soggetti: RSU e Organizzazioni sindacali, direzione di stabilimento.*

Livello di reparto

Tematiche:

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



Il caso:

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.



Il caso:

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).