



STRENGTHENING INVOLVEMENT of representatives of employees in consultation and information

VS-2018-0043

Case study

Italia Report

Roma, 15 Novembre 2018

Federazione nazionale

Via Tevere, 20 - 00198 Roma

Tel. +39 06-845691

Fax +39 06-8840652

e-mail: federazione.fai@cisl.it

www.fai.cisl.it

Aderente a: EFFAT, ETF e UITA

INTRODUZIONE

L'agroalimentare resta la prima filiera del *Made in Italy* nel mondo. Un formidabile volano di crescita che, diversamente da altri settori industriali, ha dimostrato capacità di tenuta occupazionale e produttiva.

Per capire l'incidenza della trasformazione alimentare nella nostra economia basta citare alcuni dati. Tra industria e cooperazione, la manifattura agroalimentare occupa circa 465 mila lavoratori e si articola nel nostro paese in 58 mila aziende. Sul piano occupazionale il settore ha confermato in questi anni la sua preziosa forza stabilizzatrice, mantenendo i livelli occupazionali pressoché invariati. Negli ultimi dieci anni l'Italia ha subito una riduzione di circa un milione di posti di lavoro. Ma nell'Industria alimentare il sacrificio occupazionale è stato molto contenuto, con un calo di 20 mila unità dal 2007. Flessione legata in massima parte al freno del *turnover*.

Il peso sulla bilancia commerciale è di circa 135 miliardi di euro l'anno, 60 dei quali sono prodotti dalle prime 500 realtà. Dunque, un sistema estremamente polarizzato, frammentato, duale, con poche grandi imprese protagoniste della scena internazionale, ma anche una costellazione di tante piccole e medie realtà di eccellenza che non si rivolgono al *mass market*, ma danno una spinta straordinaria nei consumi di fascia alta.

La via maestra per radicare meglio il sistema delle Pmi sui nostri territori è quella della contrattazione di secondo livello, per rilanciare le produzioni nel mercato nazionale, per migliorare la propensione all'export difendendo l'occupazione e contrastando processi di delocalizzazione.

I risultati positivi sono da ascrivere anche alla buona qualità delle relazioni sindacali in molti gruppi, che ha permesso una notevole flessibilità operativa. L'elemento fondamentale di tenuta sta nell'integrazione con le filiere agricole nazionali dalle quali la trasformazione acquista il 72% delle materie prime. Ne deriva un motore organico, complesso ed interconnesso, sostenuto dall'eccellenza produttiva e dalla capacità di valorizzare il lavoro di qualità.

Un sistema dalla innata vocazione all'export: dal 2000 la bilancia delle esportazioni alimentari è cresciuta mediamente ad un ritmo doppio rispetto quella del manifatturiero. Nel 2017 le esportazioni hanno raggiunto il record dei 41 miliardi. La produzione, invece, risente della stagnazione dei consumi interni.

Per questo le nostre imprese in questi anni si sono dovute riorganizzare, razionalizzando i costi in particolare del lavoro ed a questo il sindacato ha dovuto rispondere a difesa dei lavoratori.

Il successo della trasformazione alimentare italiana nasce da una competenza unica e irripetibile, che coniuga tradizione e innovazione, distintività e tecnologia. Una ricetta senza eguali al mondo, sorretta dalla diffusione di oltre 760 prodotti a denominazione protetta. Questo vantaggio posizionale va capitalizzato nel contesto di una competizione mondiale che si gioca sempre di più sulla fascia alta dei consumi.

Oggi circa un terzo del fatturato dell'agroalimentare nazionale è costituito da prodotti per i quali l'innovazione costituisce un fattore essenziale. Componente destinata ad aumentare ulteriormente rispetto al cosiddetto "alimentare classico". Le imprese restano esposte ai periodi di crisi e alle spinte centrifughe del contesto mondiale, nonché alla concorrenza sleale della contraffazione e dell'imitazione, il cosiddetto *italian sounding*. Per volgere i rischi in opportunità servono allora modelli nuovi che sappiano unire la cultura e i saperi dei territori e puntare sulla sostenibilità, rilanciare la competizione sul piano della qualità ma anche puntare al benessere diffuso attraverso più solide reti relazionali.

Caso 1: Perugia



GRUPPO NESTLÉ'

❖ Numero lavoratori	860
❖ Numero stabilimenti in Italia	1
❖ Sede	Perugia
❖ Contratto nazionale	Industria alimentare
❖ Contratto aziendale	Gruppo Nestlé
❖ Rappresentanza sindacale unitaria	RSU
❖ Coordinamento di Gruppo	SI Nestlé
❖ CAE	SI Nestlé
❖ Dinamiche aziendali di consultazione	SI

Nel 1988 Nestlé Italiana Spa acquisisce Perugia®, stabilimento sito in Perugia – Umbria nel cuore dell'Italia e porta lo stabilimento a essere uno dei principali di Nestlé in Europa per la produzione del cioccolato.

All'interno dell'azienda Nestlé, in particolar modo per ciò che riguarda Perugia, sono presenti un alto tasso di sindacalizzazione e costruttivi rapporti sindacali, sia a livello europeo che italiano e locale. La Perugia contava 860 dipendenti (nel 2016), dei quali 600 full-time e la restante parte con contratto part-time. A questi vanno aggiunti circa 150 stagionali utilizzati in particolari periodi dell'anno, come la campagna pasquale.

Nell'aprile del 2016 è stato sottoscritto un accordo tra le parti che prevedeva:

- la cessione delle caramelle (Rossana, Glacia, ecc.) a FIDA (società del Piemonte)
- dei biscotti (Ore Liete) a PISELLI (società Umbra)

in cambio di un investimento per la fabbrica pari a 60 milioni di euro e la formazione di un reparto Confiserie Core. Per gli esuberi del personale furono previsti diversi incontri per valutare le varie situazioni. Poco mesi dopo, fu comunicato ai sindacati un esubero di 360 persone. Iniziarono così azioni di lotta e coinvolgimento delle istituzioni locali e nazionali. Vennero organizzate molte assemblee con i lavoratori e diversi incontri istituzionali. Il MiSE (Ministero dello Sviluppo Economico), su richiesta del sindacato, ha aperto un tavolo di confronto con l'azienda. Il nostro impegno si è profuso anche coinvolgendo l'intera città di Perugia attraverso una manifestazione che si è tenuta nel centro storico della città, con un'alta partecipazione dei cittadini e di tutte le forze politiche. Tutto questo è andato di pari passo con le iniziative sindacali intraprese anche nelle scuole dove veniva spiegato ai giovani l'intero scenario umbro e l'importanza della fabbrica per la città di Perugia. Sono proseguite forme di lotta sindacale quali scioperi, blocchi straordinari, blocco flessibilità ed altro ancora.

Tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017, si è convenuto di incentivare l'esodo volontario dei lavoratori interessati con 60 mila euro per i full-time e, riproporzionando tale importo, 45 mila euro per i part-time (che erano al 75 per cento dell'orario). A ciò abbiamo aggiunto l' "Iso Pensione" e gli incentivi alla riduzione di orario al 50% (con un incentivo di 5 mila euro all'anno per 5 anni).

Tutto questo ha permesso a 40 persone di accedere all'Iso pensione, ad 150 persone di uscire in maniera anticipata (con l'incentivo) ed a 150 persone di trasformare il proprio contratto da full-time e part-time 75% in part-time al 50%. Tale operazione, sicuramente non indolore per i lavoratori e il sindacato, ha permesso di fronteggiare una situazione drammatica, trasformandola in sostenibile nel medio tempo.

Questa soluzione ci ha permesso e ci permette di avere più ampio respiro per poter intraprendere strategie di reintegro del personale, mantenendo in vita una realtà strategica per l'economia regionale e simbolo di un territorio.

Caso 2: San Benedetto



❖ Numero lavoratori	2100
❖ Numero stabilimenti in Italia	6
❖ Sede	Scorzè (VE)
❖ Contratto nazionale	Industria Alimentare
❖ Contratto aziendale	per singolo stabilimento
❖ Rappresentanza sindacale unitaria	RSU
❖ Coordinamento di Gruppo	NO
❖ CAE	recente costituzione SI
❖ Dinamiche aziendali di consultazione	SI

L'azienda ha sede a Scorzè in provincia di Venezia (Veneto- Italia del Nord). Ha 6 stabilimenti complessivi in Italia, oltre ad altri stabilimenti in Spagna e Francia.

Il numero dei dipendenti in Italia e complessivamente di 2.100 lavoratori di cui il 60% a tempo indeterminato ed il restante attraverso il lavoro interinale e stagionale.

La presenza sindacale è particolarmente forte con una larga adesione ai sindacati di FAI CISL e FLAI CGIL, con una RSU regolarmente eletta che fa da riferimento nelle relazioni sindacali con l'impresa.

In San Benedetto esiste un CAE, costituito da pochi anni, che ha iniziato ad operare a livello europeo.

Non esiste un contratto aziendale di Gruppo per le sei realtà italiane, ma ogni stabilimento ha una contrattazione di sito, in particolare la sede di Scorzè, con i suoi 1600 dipendenti ha da molti anni un contratto aziendale di secondo livello.

Nell'ottica di una riorganizzazione produttiva finalizzata a razionalizzare i costi, l'azienda aveva comunicato la necessità di assumere una trentina di persone e per questo si è aperto un confronto che ha visto impegnate le RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) aziendali e le federazioni del sindacato esterno. In particolare il sindacato premeva per una assunzione diretta di questo nuovo personale, senza utilizzare gli strumenti del lavoro interinale o del tempo determinato.

Il confronto è stato positivo sul versante delle relazioni e delle informazioni, con un ruolo principale delle RSU, ma anche con una costante presenza dei rappresentanti esterni all'impresa.

Non è stata necessaria la richiesta di intervento delle istituzioni pubbliche, in particolare dell'Ufficio del Lavoro (prima istituzione pubblica che interviene nelle vertenze sindacali), ma si è raggiunta una intesa che ha permesso l'assunzione di 30 persone direttamente da parte dell'impresa con contratto di apprendistato, con l'impegno di un monitoraggio costante, fra le Parti del percorso di assunzione e lavoro, alla luce degli andamenti produttivi dell'impresa stessa.

Tutto il confronto ha visto i lavoratori della San Benedetto costantemente informati, attraverso assemblee e comunicati, che hanno accompagnato tutta la vertenza.

Contemporaneamente è stata tenuta informata anche la collettività attraverso comunicati stampa ed interviste sui Media al fine di garantire una informazione il più precisa possibile.

Caso 3: FERRERO



❖ Numero lavoratori	6000
❖ Numero stabilimenti in Italia	4
❖ Sede	Alba (CN)
❖ Contratto nazionale	Industria Alimentare
❖ Contratto aziendale	di Gruppo
❖ Rappresentanza sindacale unitaria	RSU
❖ Coordinamento di Gruppo	SI
❖ CAE	SI
❖ Dinamiche aziendali di consultazione	SI

L'azienda, per le realtà italiane ha sede ad ALBA, mentre la società capofila ha sede in Lussemburgo. In Italia ha 4 stabilimenti produttivi con circa 6000 dipendenti. Le sedi sono in Piemonte, in Lombardia, Campania e Molise.

La Ferrero ha circa il 55% del personale a tempo indeterminato mentre il restante è a tempo determinato con possibilità lavorative che vanno dai 6/7 mesi ai 3 mesi anno.

La presenza del sindacato è forte e strutturata, con una adesione alle tre sigle Confederali di CGIL – CISL – UIL molto estesa; mentre la rappresentanza sindacale è caratterizzata da RSU nei singoli stabilimenti con un Coordinamento di gruppo che tratta il contratto aziendale di Gruppo, quale secondo livello del contratto nazionale dell'industria alimentare.

In Ferrero esiste un CAE operativo da molto tempo che si riunisce diverse volte all'anno nelle diverse realtà produttive del gruppo in Europa.

Vi è un contratto aziendale di Gruppo che regola molte materie riguardanti l'organizzazione del lavoro il welfare aziendale ed il premio di risultato.

A livello aziendale si contratta per la gestione del contratto di gruppo e per le eventuali vertenze di sito produttivo.

In particolare si contrattano periodicamente le dinamiche legate all'orario di lavoro ed all'organizzazione dei turni di lavoro in riferimento all'andamento produttivo (in Ferrero si lavora su tre turni giornalieri e per diversi mesi l'anno si realizzano i cicli continui).

Proprio l'organizzazione dei turni e dei cicli produttivi è oggetto di vertenza e di contrattazione nella quale il sindacato svolge un ruolo di contrattualistica, di consultazione e d'informazione importante poiché queste determinazioni incidono sulla qualità del lavoro delle persone e sulla loro vita, interessando il lavoro di notte e nei fine settimana. Per questo, la RSU ed il sindacato esterno sono stati informati dall'azienda ed hanno preliminarmente coinvolto i lavoratori attraverso assemblee d'informazione; hanno aperto un tavolo di trattativa con l'azienda in seguito a quanto emerso in assemblea.

L'accordo ha permesso l'individuazione di cicli continui con 4 giorni di lavoro e due di riposo, e conseguentemente a questo l'azienda ha riconosciuto un bonus giornaliero ai lavoratori che lavoravano in ciclo continuo.

La vertenza ha visto la partecipazione del sindacato esterno in tutto il suo svolgimento, realizzando assieme alle RSU assemblee informative per i lavoratori, ma anche assemblee di approvazione dello stesso.

Durante la vertenza sono stati coinvolti anche i media attraverso comunicati stampa ed interviste finalizzate a sostenere la posizione del sindacato al tavolo della trattativa, mentre non è stato necessario andare ai tavoli istituzionali per avere l'eventuale mediazione degli uffici del Lavoro.