CGIL FLAI Federazione Lavoratori Agro Industria

100% LEGALITÀ DIRITTI QUALITÀ

Nota informativa Coordinamento RSU Barilla – giugno 2015

Le nostre riflessioni ……. ***dopo una fase complessa e difficile nelle relazioni sindacali con Barilla, dovuta ad un rinnovo dell'integrativo aziendale difficile ed al rinnovo delle RSU (in 8 stabilimenti su 14 che ha richiesto una ridefinizione delle stesse relazioni), il 19 giugno è ripartito il confronto con l'azienda.***

Ora ci attende un lavoro puntuale per la corretta gestione dell'accordo integrativo aziendale sui temi come la formazione professionale, la sicurezza; occorre, quindi, incalzare l'azienda: per raggiungere questo obiettivo ci siamo impegnati a formare le RSU e dare un'informazione puntuale ai lavoratori.

Oltretutto, questa fase complessa ci vede impegnati nel rinnovo del contratto nazionale di settore con una controparte - sostenuta da Confindustria - che sostiene che il contratto dell'Industria Alimentare è troppo garantista per i lavoratori e che continua a sostenere le pratiche derogatorie in "peggio" messe in campo dal Governo: riduzione della tutela sui licenziamenti, demansionamento, controlli a distanza e minaccia di intervento con una legge sul diritto di sciopero e prevedere un solo livello contrattuale.

A tutto questo la categoria ha risposto con una piattaforma unitaria che va sostenuta da parte dei lavoratori.

Consapevoli della dura sfida che ci troviamo ad affrontare, con questo strumento di comunicazione, forse un po' troppo tradizionale, ma che crediamo ancora efficace, vogliamo stabilire un canale di comunicazione che, con il tempo ed il contributo di tutti, pensiamo possa migliorare.

Il compito dei rappresentanti sindacali unitari dei lavoratori oggi eletti in base al nuovo Accordo Interconfederale costituisce il punto di congiunzione fra la rappresentanza dei lavoratori e quello del sindacato; un esercizio difficile e pieno di responsabilità che dobbiamo tutti sostenere perché costituisce il baluardo della stessa democrazia sindacale.

Dati di mercato

Barilla è l'unico dei grandi gruppi del settore che in Italia nel 2014 è riuscito a crescere in termini di fatturato (+2,9%) e di volumi (+1%).
Crescita dei volumi (3%) e di fatturato (2%) si sono registrati anche a livello globale e nello specifico crescita in Europa (+5%), Americhe (+4%) Africa, Asia, Russia e Australia (+6%).
Molto bene in termini di crescita dei volumi sono andate le aree dell'Europa ovest e il centro Europa.
Sempre relativamente al 2014 in Italia Barilla è riuscita a crescere come quote di mercato in tutti i settori ed in particolare nei biscotti (+0,7%), Fette biscottate (+3,1) e i pani morbidi (+0,8).
I sughi continuano a crescere sia in Italia che in Francia, Germania e Svezia.
Per quanto riguarda, invece, i dati a volume dei primi 5 mesi rispetto ai budget 2015 sono variegati.
Per la pasta, dato il già previsto incremento dei costi relativo al prezzo della semola, si era definito un budget prudenziale sul 2015 rispetto al 2014 ridotto di circa il 6%. I dati a maggio ci dicono che siamo leggermente sopra il budget ed in particolare sta andando bene il marchio Voiello. Questo aumento del prezzo della semola incide sul prezzo medio che la Barilla riuscirà a praticare e data anche una politica di riduzione delle scorte ci son state e ci saranno problematiche di flessibilità organizzativa.
Su alcuni formati invece del "pacco blu" l'azienda investirà in qualità migliorando la ricetta.
Sui sughi si sta continuando ad andare bene ma i concorrenti sono sempre più agguerriti e si stanno affacciando a questo mercato anche altri marchi.
Per le merende i volumi complessivamente tengono ma ci sono difficoltà sul saccottino e sui flauti sui quali l'azienda sta cercando di intervenire. Bene il cornetto integrale.
Sofferenza sui biscotti: bene gocciole e pan di stelle, difficoltà sulla topologia "frollini" segmento di mercato molto aggredito da alcuni competitors.
Difficoltà sulle fette e sugli snack.
Come Flai Cgil continuiamo ad apprezzare la scelta di Barilla di sostenere i volumi cosa che, in questi anni di consistente contrazione di consumi in Italia e assieme alla crescita sui mercati esteri, ha ridotto di molto l'impatto occupazionale registrando una sostanziale tenuta degli organici. Per continuare al

meglio su questa strada, assieme anche alle innovazioni di prodotto, abbiamo chiesto che nel prossimo coordinamento autunnale ci sia un focus sul piano industriale per comprendere meglio le strategie messe in atto dall'azienda.

Fondo Fasa

Risolta anche la problematica della riapertura dei termini per le adesioni al Fondo R. Barilla.
In Barilla, a differenza di altre aziende del settore, i lavoratori non iscritti al fondo aziendale era stati iscritti al fondo FASA come condizione di miglior favore anche se non dovuto.
Come da ultimo integrativo avevamo chiesto la riapertura dei termini per eventuali adesioni al fondo Barilla ma tale possibilità non era da subito esigibile, infatti, è stato necessario far deliberare il fondo FASA in tal senso.
All'inizio del mese di settembre prossimo sarà affissa in tutte le bacheche dei siti, una comunicazione congiunta azienda – sindacati dove verranno comunicati modi e tempi . Il personale interessato potrà aderire attraverso un apposito modulo fornito dall'azienda entro il 15/11/2015. I lavoratori che aderiranno saranno iscritti fino al 31/12/2015 al fondo FASA e dal 01/01/2016 al Fondo R. Barilla. I lavoratori interessati potranno chiedere ai nostri delegati o alle nostre strutture informazioni per valutare al meglio se e come effettuare tale scelta.

Lavaggio abiti

Altra tematica discussa nell'ultimo coordinamento è stata l'implementazione del servizio del lavaggio abiti.
Definito nell'ultimo integrativo con partenza a marzo ha avuto varie complessità e difficoltà nella definizione dello stesso e nella procedura della gara d'appalto.
Si è dovuti prima dell'appalto definire le tipologie di mute non standardizzate, il numero di capi in dotazione per ogni lavoratore e la frequenza del cambio abito.
Si è dovuto, inoltre, definire il numero dei lavaggi, la frequenza del ritiro-consegna e la tipologia di abiti da includere. Infine, c'era da capire se conveniva affidarsi ad un unico fornitore o a più fornitori per area geografica.
Queste valutazioni hanno portato un ritardo rispetto ai tempi definiti nell'integrativo.
Ad oggi è stata espletata la gara ed è risultato vincitore la società ALSCO che opererà su tutto il territorio nazionale. La ALSCO è il più importante gruppo italiano specializzato nel settore e già fornitore dello stesso servizio per importanti gruppi quali Ferrero, Nestlè, Danone, Galbani, ecc.
Al coordinamento è stato deciso di insediare da subito le commissioni in ogni singolo stabilimento al fine di gestire in modo condiviso la realizzazione e le modalità del servizio.
Nei singoli stabilimenti si dovranno scegliere i locali dove collocare gli armadietti che serviranno per la consegna dei capi (ogni lavoratore avrà il proprio armadietto dove ritirare i propri capi sanificati e lavati). Si dovrà definire come organizzare il servizio di ritiro e consegna con una frequenza di due volte alla settimana e su come gestire l'inserimento di un microchip e di un codice a barre su ogni singolo capo (ogni lavoratore chiaramente avrà sempre il proprio vestiario).
Ci sarà poi da fare training ai lavoratori sulle modalità di erogazione del servizio e successivamente definire la completa implementazione del servizio anche ai contratti a termine.
Come partenza del servizio è stato definito un calendario di massima: a Giugno partiranno gli stabilimenti di Cremona e Foggia; a settembre Pedrignano e molini; ottobre Rubbiano, Caserta ed Ascoli; a Novembre Castiglione- Melfi- Novara-Galliate.
Con l'immediato insediamento delle commissioni valuteremo dopo le prime partenze se sarà possibile anticipare il servizio negli altri stabilimenti

Smart Working

Come definito nell'ultimo integrativo di gruppo del 12/11/2014 la commissione, istituita al fine di trattare il tema dello Smart Working, si è riunita ed è stato sottoscritto un verbale di accordo dove si regolamenta tale materia migliorando il precedente regolamento aziendale.
Il progetto Smart Working prevede l'implementazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione consistente nella possibilità di svolgere la propria attività lavorativa

anche fuori dei locali aziendali al fine di contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro.
Tale progetto coinvolgerà il personale in forza presso l'Headquarter con contratto a tempo indeterminato e determinato che non presenti carattere di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva e dove il lavoratore ne faccia esplicita richiesta di volontaria adesione.
La persona coinvolta potrà eseguire fino ad un massimo di 32 ore della propria prestazione lavorativa mensile in un luogo diverso da quello di lavoro (domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera) purché sia rispettata l'idoneità per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza e alla riservatezza.
La prestazione lavorativa in Smart Working potrà essere svolta in giornate intere o in mezze giornate.
Le ore mensili in Smart Working sono elevate a 64 nei seguenti casi:

- Personale femminile; dalla comunicazione dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio/a;
- Personale maschile; per il periodo che decorre dalla nascita del figlio/a fino al compimento di un anno di età del bambino/a;
- Personale con invalidità superiore all'80%;
- Personale che sta svolgendo terapie salvavita;
- Personale con figlio/a minorenne che sta svolgendo terapie salvavita.

Le fattispecie descritte, relative alle condizioni di maternità/paternità, sono estese anche ai casi di adozioni.
Al lavoratore coinvolto è prevista la fornitura dei supporti e delle apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del lavoro (pc portatile e sistema di supporto phone).
Tale accordo verrà monitorato dalle parti al fine di valutare eventuali interventi da adottare.
Questo accordo rappresenta un passo in avanti importante poiché è un punto di partenza significativo da migliorare in futuro per permettere di avere sempre più strumenti relativi alla conciliazione vita-lavoro.

P.P.O.

PPO 2014 - Sintesi risultati

Area	Totale
Vendite	2.502,40
Altamura	2.042,40
Ascoli	1.974,40
Caserta	2.022,40
Castelplanio	2.596,00
Castiglione d/S	2.266,40
Cremona	2.400,80
Ferrara	2.084,80
Foggia	2.098,40
Galliate	2.251,20
Melfi	2.040,00
Novara	2.637,60
Pedrignano semola	2.417,60
Pedrignano uovo	2.443,20
Servizi Produttivi Pedrignano	2.430,40
Rubbiano bakery	2.707,20
Rubbiano sughi	2.710,40
Uffici Pedrignano	2.337,03

Questo è l'ultimo anno dove il parametro redditività è calcolato secondo il vecchio accordo. Il risultato è stato del 9,22% con un raggiungimento del 84,8%.
Il premio verrà pagato con le competenze di luglio ossia il 10 agosto.

Accordo CAE

Il 10 giugno scorso è stato sottoscritto il nuovo accordo di funzionamento del **Comitato Aziendale Europeo** (CAE) Barilla.
Nell'accordo sono state definite nuovamente le competenze, la composizione, così come le modalità pratiche che regolano il funzionamento dello stesso.
L'impegno dell'azienda Barilla è quello di informare e consultare in modo congruo e puntuale sia su base regolare sia su base eccezionale su tematiche di natura transnazionale.
Le tematiche oggetto del CAE sono quelle di descrivere la struttura del gruppo, la situazione economica, sociale e finanziaria, le prospettive di

sviluppo del business e le relative implicazioni, la situazione e la tendenza occupazionale, gli investimenti, i cambiamenti sostanziali relativi all'organizzazione, le questioni legate a salute, sicurezza e ambiente, l'introduzione di nuove metodologie di lavoro, ridimensionamenti o chiusura di siti/stabilimenti e parti importanti degli stessi e altre politiche relative all'approccio alle varie tipologie di lavoratori.

Chiaramente, i contenuti di informazione e consultazione del CAE Barilla completerà e non sostituirà o duplicherà le consultazioni esistenti a livello nazionale.

Del CAE fanno parte i seguenti paesi, di cui son state stabilite le relative rappresentanze: Italia, Francia, Germania, Grecia, Svezia. Il CAE si riunisce una volta all'anno in via ordinaria.

La Barilla invierà almeno 7 giorni prima dell'incontro annuale una sintesi informativa sulle tematiche che saranno oggetto della riunione del CAE.

Oltre al CAE è istituito anche un Comitato ristretto formato da 5 membri in rappresentanza dei diversi paesi che si riunirà due volte l'anno, prima e dopo la riunione annuale del CAE.

Nel caso di circostanze eccezionali di carattere transnazionale che hanno impatto sui lavoratori la Direzione centrale informerà tempestivamente i membri del Comitato ristretto e si valuterà la convocazione dello stesso e successivamente anche una convocazione straordinaria del CAE.

Come Flai pensiamo che questo accordo è migliorativo rispetto alle normative europee poiché definisce e aggiunge tematiche oggetto di confronto sul piano europeo e stabilisca tempi e modalità stringenti per fa si che le informazioni vengano date in modo preventivo o contestuale in modo da esserci davvero un coinvolgimento effettivo dei lavoratori nelle scelte e nelle politiche che metterà in campo la Barilla a livello europeo.

Coordinamento e Commissioni

Dopo la tornata elettorale appena passata che ha visto 8 siti rinnovare le proprie RSU a breve ci sarà da comunicare i nominativi sia del coordinamento nazionale sia delle commissioni.

Il **Coordinamento Nazionale** è composto da 43 componenti.

Per quanto riguarda le Commissioni si dovranno costituire: la **Commissione Sicurezza** con 6 componenti di parte sindacale; **Commissione Formazione** con 9 componenti di parte sindacale; **Osservatorio Professionalità** 5 componenti di parte sindacale; **Comitato di Pilotaggio** 3 componenti di parte sindacale e infine la **Commissione Welfare** dove definiremo prossimamente il numero dei componenti.

Situazione Attuale RSU

Dopo le elezioni sugli 8 Stabilimenti

Stabilimento	Totale	Flai	Fai	Uila	Altri
Ascoli	6	1	2	1	2
Castiglione	9	2	1	3	3
Cremona	6	2	2	2	
Foggia	6	3	2	0	1
Caserta	4	1	2	1	
Melfi	9	3	3	3	
Novara	9	2	6	0	1
Pedrignano	21	9	8	4	
Rubbiano bk	6	2	3	1	
Rubbiano sughi	3	1	1	1	
Altamura	3	1	2	0	
Galliate	3	0	3	0	
Ferrara	3	3	0	0	
	88	**30**	**35**	**16**	7
% RSU su totale		34,09%	39,77%	18,18%	7,95%

Sorveglianza a distanza

La legge voluta dal Governo Renzi ha creato un "grande fratello" arrivando ad affermare che i controlli potranno essere utilizzati per i provvedimenti disciplinari in palese contrasto alla Direttiva Europea ed alla legge sulla privacy.

Defiscalizzazione

Ai premi del 2014 non potrà essere applicata l'aliquota agevolata del 10%: i lavoratori perderanno circa 500 euro, però alle aziende la decontribuzione è stata concessa. E poi si dice che si vuole incentivare la contrattazione di II livello ancora una volta si cerca di prendere in giro i lavoratori.