

Le relazioni industriali nel Gruppo Granarolo: sintesi di un modello di decentramento organizzato

Bologna, 8 giugno 2014: al tavolo delle trattative per il **rinnovo del contratto aziendale integrativo del Gruppo Granarolo** siedono, da un lato, i rappresentanti di Granarolo S.p. A. e Zeroquattro S.r.l., dall'altro le Segreterie Nazionali di FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL, con la partecipazione delle Segreterie Regionali e Territoriali, nonché del Coordinamento Nazionale delle RSU del Gruppo Granarolo.

L'accordo, in prima battuta, delinea un **sistema di relazioni industriali aziendali articolato su un doppio livello**, nazionale e di sito/area, affidati, l'uno, al coordinamento di gruppo, l'altro, alle RSU e OO SS territoriali, ciascuno per le proprie competenze negoziali.

Gli indicatori direzionali, cui le Parti sono chiamate a rifarsi, sono tre: consultazione preventiva, bi-direzionalità dell'informazione e soluzioni condivise.

Un ruolo centrale viene riconosciuto al **coordinamento di gruppo**, i cui membri sono nominati tra i rappresentanti delle RSU di ciascun sito produttivo presente sul territorio nazionale. Ad esso compete la negoziazione delle materie ad impatto generale, quali organizzazione del lavoro, innovazione, terziarizzazione, formazione, politiche incentivanti e retributive, pari opportunità, sicurezza alimentare, ambiente e sicurezza sul lavoro.

Questo forte accentramento ai vertici del Gruppo si manifesta anche nella previsione, in caso di delega al livello decentrato di alcuni aspetti rientranti negli ambiti sopracitati, di un **sistema di monitoraggio affidato al coordinamento**, al fine di garantire coerenza d'azione all'interno del Gruppo.

Oltre ai due appuntamenti annuali già previsti, L'Azienda ed il Coordinamento potranno incontrarsi anche in altre occasioni, laddove se ne ravvisi l'esigenza, a seguito della preventiva trasmissione al Coordinamento del materiale informativo predisposto dall'Azienda, nel pieno rispetto di quanto precedentemente pattuito.

Le relazioni industriali nel Gruppo Granarolo: sintesi di un modello di decentramento organizzato

Al secondo livello negoziale, RSU ed organizzazioni territoriali devono misurarsi con le singole realtà produttive del Gruppo, operando il confronto sulle seguenti materie:

organizzazione ed orari di lavoro, organici, tipologie contrattuali ed inquadramento, formazione individuale, ambiente di lavoro, salute e sicurezza, gestione dei sistemi incentivanti, definizione degli obiettivi di sito, diritti e tutela dei lavoratori, nonché terziazioni e appalti, se demandati dal Coordinamento.

L'intesa si sofferma poi sulla **terziazione**, confermando quanto già pattuito nell'accordo del 20 settembre 2011 e ribadendo l'intenzione di non discostarsi dai contratti collettivi nazionali ed aziendali, ma sottolineando che, a fronte della valorizzazione delle risorse umane aziendali, da attuarsi attraverso lo sviluppo di professionalità e competenze, l'Azienda potrà procedere ad esternalizzare talune attività, a seguito, però, di un preventivo confronto sui singoli progetti da attuarsi, riconfermando l'importanza attribuita, da ambo i lati del tavolo della trattativa, alla partecipazione e collaborazione tra le Parti sociali.

Quanto alla **politica industriale**, l'accordo compie, dapprima, una dettagliata analisi delle criticità relative al mercato delle aziende di filiera italiane, con un particolare accento sulla crescita delle *Private Label*, sulla banalizzazione dei prodotti della GDO, sulla crisi dei consumi col conseguente regresso del fatturato e sull'effetto inflattivo sul costo del prodotto relativo al prezzo della materia prima latte. Si procede con l'elenco dei punti nodali della strategia aziendale diretta ad assicurare competitività, occupazione e redditività.

Le risposte a tali distorsioni sono da ricercarsi nello sviluppo dell'italianità, quale valore distintivo verso i clienti, nel sostegno alla distintività di marca, puntando sulla qualità dell'intera produzione, nella diversificazione del *business*, nell'innovazione del prodotto, nell'internalizzazione, laddove opportuno e possibile, delle produzioni esterne, nell'efficientamento dell'assetto produttivo-distributivo, negli investimenti di sviluppo sui mercati esteri, nell'efficienza produttiva e nel controllo dei costi, nel miglioramento dei processi produttivi, distributivi e amministrativi ed infine, nell'ampliamento della contrattualizzazione delle forniture.

Le relazioni industriali nel Gruppo Granarolo: sintesi di un modello di decentramento organizzato

Nell'ottica dell'acquisizione di un'adeguata posizione competitiva, viene prevista la **pianificazione di investimenti** a cadenza annuale, da sottoporre a preventiva validazione, con l'approvazione per il 2014, già in seno all'accordo in esame, di un piano di investimenti da euro 15.265.512.

Nell'ambito dei **diritti individuali**, si richiama integralmente quanto previsto dall'accordo del 22 marzo 2007.

In particolare, in tema di **Qualità e Sicurezza Alimentare**, indiscussa protagonista è la **formazione**, a cui le Parti concordano di rivolgere prioritariamente i futuri piani di investimento.

In materia di **appalti**, si conviene che, tanto i processi di esternalizzazione, quanto quelli di internalizzazione, siano sottoposti ad esame congiunto preventivo. L'obiettivo da perseguire deve essere quello di una massima trasparenza, cercando di limitare clausole di subappaltabilità che, laddove eventualmente previste, dovranno uniformarsi alle rigide disposizioni inserite nell'accordo.

L'intesa raggiunta rivolge significativa attenzione alla tutela delle **pari opportunità**, riconoscendo anche alla figura paterna quella funzione sociale da sempre prerogativa delle lavoratrici madri. Il padre potrà infatti godere di due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita dei figli "*per permettere la partecipazione al parto*", o di adozioni e affidi preventivi. Inoltre sono aumentati da nove a dieci i giorni di congedi per malattia del figlio di età compresa tra i tre e i nove anni (art. 62 CCNL). È possibile rintracciare, proprio in quest'ambito, una forte concessione da parte datoriale, se pur su di un piano esclusivamente potenziale, nell'attimo in cui l'Azienda si impegna a soddisfare le richieste di *part time* avanzate da lavoratrici madri e lavoratori padri.

L'accordo prosegue concentrandosi sul tema della **Sicurezza sul Lavoro**, con riferimento a quella che viene definita, con una formula inequivocabile, la "*cultura del lavoro sicuro*": formazione, informazione e sensibilizzazione sono infatti poste al centro del **sistema che mira a raggiungere l'obiettivo "zero infortuni"**.

Le relazioni industriali nel Gruppo Granarolo: sintesi di un modello di decentramento organizzato

L'**organizzazione del lavoro** viene demandata alla regolamentazione decentrata, che opererà tenendo conto delle specificità proprie di ciascun sito produttivo, al contempo rispettando le ambizioni collettive espresse dal Gruppo ed i criteri di massima contenuti nell'accordo, espressione del ruolo concreto riconosciuto alle politiche di **welfare contrattuale**, quali il rispetto dell'equilibrio tra tempo di lavoro e tempo libero, nonché tra responsabilità professionali e familiari. La **flessibilità organizzativa** è agganciata alla incentivazione del Salario Variabile. L'Azienda ribadisce l'intenzione di armonizzare a 39 ore l'orario di lavoro settimanale di impiegati e quadri, con riduzione, in linea di massima, della giornata lavorativa del venerdì.

Il **Salario Variabile** è oggetto di analisi nell'ultima parte dell'accordo. Il premio globale messo in palio sarà per il 25% riferito ad indicatori che misurino la redditività aziendale e per il 75% a quelli misuranti la produttività e qualità dei singoli siti produttivi. L'accordo si limita ad indicare i principi fondanti i parametri da considerarsi per l'erogazione del premio, lasciando aperta la possibilità, previo accordo con le RSU, di prevedere parametri ulteriori rispetto a quelli già consolidatisi. Singolare è l'**adozione di una "clausola di solidarietà"** in base alla quale, in caso di mancato conseguimento della soglia minima degli obiettivi di sito/area, a condizione che la *performance* complessiva di produttività/qualità sia almeno uguale o superiore al 90%, verrà riconosciuto un valore minimo anche ai lavoratori di quel determinato sito.

Con riferimento, infine, a **decorrenza, durata e campo di applicazione** dell'accordo, è opportuno sottolineare come le Parti abbiano esorcizzato in rischio di periodi di vacanza contrattuale prevedendo esplicitamente l'ultrattività del presente accordo, fino al successivo rinnovo.

L'intesa realizza poi una deviazione, rivolta all'analisi degli aspetti regolativi sin qui considerati con riferimento, però, al contesto in cui opera Zeroquattro S.r.l.: si può qui considerare, come spunto di riflessione, la previsione di specifici parametri di competitività aziendale, in funzione di obiettivi da raggiungere per il calcolo del Salario Variabile.

Infine le Parti dichiarano di voler ricorrere alle **agevolazioni fiscali**, previste a norma di legge, in materia di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, dando atto, in tal

Le relazioni industriali nel Gruppo Granarolo: sintesi di un modello di decentramento organizzato

modo, della spinta che tali interventi legislativi sono riusciti ad operare verso l'innovazione delle dinamiche contrattuali volta alla crescita competitiva dello scenario industriale del Paese.

Francesca Familio

Esperta in Relazioni di lavoro

@FraFamilio

Scarica il pdf 