

COMUNICATO

In data 27 aprile 2022 si è tenuto un incontro a Verona con il Gruppo Fedrigoni come previsto dall' ex art.7 del CCNL di Settore. Erano presenti l'AD Dott. Marco Nespolo, il Management Aziendale, le Segreterie Nazionali di Slc CGIL, Fistel CISL, Uilcom Uil, le Segreterie regionali e territoriali e la RSU unitaria.

Il Gruppo per l'anno 2021 ha avuto una forte crescita con risultati importanti nelle varie business unit, questo grazie ad interventi di ottimizzazione dei processi produttivi, eliminando per quanto possibile le criticità esistenti come l'attenzione per gli acquisti, la diversificazione dei vari fornitori, questi interventi hanno contribuito a prendere quote di mercato per il 2022 con ottimi risultati, salvo eventi non programmabili che l'attuale momento potrebbero generare.

Sono stati fatti anche dei correttivi sui prezzi finali ai committenti, dovuti agli aumenti delle materie prime e del fornitore di gas per l'energia, questo è stato possibile anche alla forza di Fedrigoni nel aver costruito nel tempo un rapporto con il cliente basato sulla qualità del prodotto e attenzioni durante tutte le fasi dalla produzione alla consegna che hanno mantenuto la fidelizzazione degli stessi.

Questi risultati sono anche frutto di un piano industriale con investimenti, analisi del mercato, diversificazione dei prodotti, nuove figure utili al core business del Gruppo e alla capillarizzazione dei vari territori Nazionali e Internazionali, la crescita nel primo trimestre 2022 ha fatto registrare un +50% nel mondo paper e +30% nell'etichette, valori che dimostrano la bontà e la lungimiranza fatta dal management.

La politica fatta oltre a quella legata a investimenti, molte volte anche oltre i budget preventivati, con linee di sviluppo per entrambi le divisioni, la collocazione di nuove figure nei posti giusti, le acquisizioni di aziende sinergiche con potenzialità utili a coprire il fabbisogno del Gruppo Fedrigoni hanno portato all'ingresso di 900 persone, con un'età media della popolazione giovane.

Lo strumento della formazione continua ad essere utilizzato con molte ore all'attivo, spaziando su vari temi non ultimo quello importantissimo della sicurezza sul lavoro e del lancio della nuova piattaforma digitale di e-learning utile ad implementare le conoscenze delle persone che operano nelle varie strutture.

Riguardo gli azionisti del Gruppo, si è alla ricerca di nuovi Soci con vendita di quote da parte del fondo Bain Capital, con la volontà di mantenere comunque il controllo con la maggioranza delle azioni, l'obiettivo è la realizzazione di nuovi capitali e anche la sempre dichiarata possibilità di essere quotati in borsa.

Per le nuove possibilità di sviluppo e diversificazione delle attività, anche quella della costituzione di una Società per la parte Office, ramo in flessione con marginalità basse, obiettivo ricercare nuovi soci anche competitors anche come distribuzione, questo renderebbe più snella la produzione del prodotto, e comunque la scelta non è quella di sostituire la proprietà ma fare integrazione con la stessa, i possibili soci acquisirebbero parte delle quote della nuova società con il piano industriale già in essere per i prossimi 5 anni varato dal Gruppo.

La nuova Società rientrerebbe nel Gruppo e gli asset che ne farebbero parte sono: macchina F3, centrale termica e magazzino di Rocchetta, per l'area Marche si continua ad investire e verificare nuovi processi per fare scelte giuste per il Gruppo e valorizzare sempre il brand Fabriano, non legato alle attività meno performanti per il mercato, ma in sostituzione con ramo artistico e scuola anche in una visione prospettica di sviluppo.

Tornando alle grande performance del 2021, le stesse hanno generato importanti ricavi portando il nuovo PdR di Gruppo siglato lo scorso anno a importanti cifre, spostando il valore base di 2100€ ad una media di 2400€ con punte di 2800€ che per effetto del moltiplicatore della presenza portano ad un valore massimo di 3450€.

Questo dimostra che quanto condiviso è stata la scelta giusta, anche per l'utilizzo di una parte del personale della piattaforma welfare che ha genera un aumento del 15% del valore massimo utilizzabile, in conclusione un risultato importante in considerazione che il valore Ebitda per misurare la base del premio è stato su valore 100% maggiore del 15%, con un abbattimento dell'assenteismo in maniera importante anche durante questa pandemia.

Questo è stato il primo tassello di una rivisitazione delle relazioni sindacali e in questa prospettiva serve un accordo quadro anche sulle modalità delle stesse, per avere un chiaro riferimento delle competenze e responsabilità dei vari livelli d'interlocuzione.

Come OO.SS. di fronte a questo scenario rimaniamo particolarmente soddisfatti di quanto dichiarato dall'AD, ma proprio per rendere sempre più proficua lo scambio di idee e confronti mirati a migliorare l'andamento del Gruppo è stato chiesto la costituzione del CAE (Comitato Aziendale Europeo) questo a fronte delle varie acquisizioni a livello Europeo, abbiamo richiesto maggiori incontri di verifica con candenze da concordare per essere aggiornati costantemente sull'andamento del Gruppo, per il 2022 è stata richiesta la sterilizzazione delle assenze certificate dovute a contagio da COVID.

Per la scelta riguardante la costituzione della nuova Società, le OO.SS. hanno posto all'attenzione dell'AD che la stessa non generi eccedenze o possibili vendite di asset facendo fuoriuscire dal perimetro del Gruppo importanti attività e professionalità, in un territorio già fortemente colpito dalla crisi e dalla pandemia.

Roma, 28 aprile 2022

p. LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL	FISTEL-CISL	UILCOM-UIL
G. Carrega	N. Pellicano	R. Retrosi