

/Конкретни казуси/



1. BARILLA Казус

Компанията е основана от Пиетро Барила, потомък на семейство пекари, през 1877 г. в Парма, като магазин за производство на хляб и макаронени изделия.

Семейство Barilla управлява компанията от над 140 години. От началото на 90-те години нататък компанията се подлага на политика на разширяване както на национално, така и на международно ниво. През 1991 г. Barilla придобива гръцката компания Misko, а през 1992 г. поема италианската компания Pavesi, увеличавайки позициите си на националния пазар.

Barilla произвежда своите продукти в 30 производствени обекта, разпределени в девет различни страни: ШВЕЦИЯ, САЩ, Мексико, ТУРЦИЯ, РУСИЯ, ГЕРМАНИЯ, ФРАНЦИЯ, ИТАЛИЯ и ГЪРЦИЯ. Има 9 производствени предприятия в Италия и 12 в чужбина; както и 4 мелници в Италия и 1 в чужбина; Barilla има 1 завод с интегрирана мелница в Италия и 3 в чужбина.

Общ оборот 3 684 милиона евро + 3% (2018).

Нетна печалба 241 милиона евро (2017).

През 2018 г. за инвестиции са отпуснати 236 милиона евро (6,8% от оборота)

Общ брой работници 8 422, от които около 5000 в Италия.

Казусът:

Барила в Базиликата: развитие на производството и профсъюзни отношения.

Присъствието на Барила в Базиликата датира от преди повече от тридесет години. В началото имаше проблемът с хармонизирането на договорно третиране (по отношение на компанията-майка), съчетаващ необходимостта от организация на работа и модулация на работното време, което би насърчило по-голямото използване на завода и по-голяма ефективност.

Първото подписано споразумение се отнасяше до 21-те продуктивни съботи. Той съществено промени структурата на Националния колективен трудов договор (италиански акроним CCNL), като създаде по някакъв начин нова договорна граница, която избути националната панорама за обсъждане на нови варианти и проучване на необходимостта от по-отворени и зрели индустриални отношения. Това със сигурност представлява началото на споразумението от юли 1993 г. между синдиката и Конфиндустрия. Бяха приети правила за договорен модел, формулиран на две нива на завод, където, както в случая с Barilla, имаше групово споразумение, насочено към регулиране на специфични въпроси като работно време, организация на работа, професионални подходи и техните първи разработки.

Важно е също да се помни, че през 1992 г. Barilla изгради и пушна в експлоатация Barilla Melfi 2 „Forneria Lucana“, с различно име на компанията от завода в Melfi, и с приблизително 240 служители; през юли 1999 г. в Милано беше подписано национално споразумение между Барила и синдикатите за нова работна организация. Това споразумение определя насоките за последващи споразумения



на ниво завод. Двете договорни крайъгълни камъни на поливалентността и многофункционалността бяха уточнени на ниво компания.

Процесът на хармонизация на двете компании започна през 1996 г. и завърши през 2003 г. с включването на двата предприятия в Barilla SPA.

По въпроси като технологичните иновации и обучението беше подписано споразумение през 2001 г. в сътрудничество с региона Базиликата. Той се отнася до 161 работници на Barilla 1.

Две други споразумения, подписани през 2003 и 2005 г., са крайъгълният камък на италианския агропромишлен сектор за нова организация на работа и работно време, която също предвижда инвестиции в завода в Мелфи за сума от около 19 милиона евро за тригодишния период ,

Споразумение през декември 2008 г. с картографиране на всички работни станции, проверка на наличните относителни професионални умения, прогноза за тяхното развитие чрез съвместна оценка на компанията / RSU и последващо подписване на схема за разпределение, като изключение от договорните задължения. Подписване на споразумение между работник и компания, като междинно споразумение, след като работникът получи приемането на така нареченото „споразумение на второ ниво“, получено чрез посредничеството на съюза (RSU). Всички около 300 служители в завода получиха професионален напредък въз основа на това споразумение.

Понякога нагласите на работниците винаги са били последователни, когато се правят решения. Работата по координацията и ориентацията, извършена от представителството на Съюза (RSU) в предприятията, не винаги е била лесна. Имаше тенденция (може би поради факта, че в този тип дружества има значителна стабилност на заетостта) да се подценява присъствието и действията на съюза. Около 50% от работниците в завода в Мелфи Барила са членове на съюз. Тенденцията е да се приема всичко за даденост, без да се отчита непрекъснатата работа и саможертвата на RSU и способността на синдикатите да ръководят и да се ориентират.

Що се отнася до Barilla Melfi, синдикатите присъстват и в EWC.

Дискусиите и отношенията, установени с компанията от самото начало, никога не са били конфликтни, въпреки че е имало моменти на напрежение между страните на няколко пъти. Ето защо е възможно да се каже, че винаги е имало високо ниво на отношения, уважителни към колегите, където всеки изразява своите причини с цел да намери най-добрите решения.

Постоянната ни грижа е винаги да намираме нови и ефективни механизми за участие и участие на работниците, които представляваме.



2. Казусът SAN BENEDETTO

San Benedetto има над 2000 служители, разпределени в различни производствени обекти в Италия и чужбина. Диверсификацията на източниците даде възможност да се създадат нови възможности за заетост, където компанията е решила да инвестира. Компанията предлага на пазара в над 100 страни. Тя присъства и в чужбина с офиси в Испания, Унгария и Полша.

Компанията има система за насърчаване / развитие на професионални умения.

Компанията работи от години за повишаване на професионалните умения на своите работници и за това се е оборудвала с някои системи за картографиране на специфични умения за определени отдели, за да оцени нивото на подготовка и ефективност на своите работници, да разработи курсове за обучение и да подбере за работника з най-подходящото икономическо третиране за постигнатото ниво на професионализъм. Тези картографски системи непрекъснато се развиват и компанията непрекъснато работи за разширяване на тази система във всички области.

Благополучие в Сан Бенедето

В допълнение към разпоредбите на Националния колективен трудов договор, през годините дружеството е въвело специфични комитети (за обучение, равни възможности и др.), Съставени от работници и насочени към надзора на определени области на благосъстояние; в допълнение, бяха създадени механизми за гъвкави ползи, които да увеличат ползите на служителя, свързани с въпроси като здраве, безопасност, свободно време и семейство.

Те се комбинират с различните обезщетения, предоставяни на служителите: годишно SVO (променлива заплата по цели), разпределение на фирмените продукти, възстановяване на училищни разходи, застраховка живот / злополука, бонуси (на всеки 25 години по случай годишнини от сватбата).

Като допълнително потвърждение за това, през 2018 г. списание Panorama постави San Benedetto на 5-то място в класацията на най-добрите компании за работа в Италия, в сферата на хранителната индустрия.

Компанията подкрепя автономни инициативи за обучение на служители

В допълнение към разпоредбите на Националния колективен трудов договор по отношение на разрешенията за обучение, San Benedetto предоставя на своите служители, които искат да развиват личното си обучение извън компанията и да получат диплома, възстановяване на разходи и награди, стига този път на обучение да е последователен и съобразен с необходимите умения във фирмата.

Компанията в цифри, в Италия и в чужбина

Групата SAN BENEDETTO е търговско активна в 100 страни.

По света има 10 фабрики, от които 7 са в Италия.



Консолидиран групов оборот през 2019г

(Година 2019 г. 764 393 000 евро - разлика + 59 620 000)

2296 служители

Предприятия в Италия и брой служители:

СПА минерална вода San Benedetto: производствен обект в Scorzè '(VE) с 1016 служители. и Paese (TV) с 98 служители.

Gran Guizza SPA di Popoli (PE) - Сан Бенедето: 198 служители

СПА Alpe Guizza SPA в Биела (BI) - Сан Бенедето: 49 служители

СПА на Acqua di Neri на Витербо (VT) - Сан Бенедето (VT): 54 служители

Fonte Cutolo Rionero SPA на Rionero In Vulture (PZ): 25 служители

Viggianello Fonte del Pollino SPA в Viggianello (PZ): 30 служители

Общо предприятия в Италия: 7

Общо служители Италия: 1470

Общ оборот в Италия:

Година 2018
623 625 000 евро

Година 2019
€ 674 783 000 разл. + 51,158 000

Други световни предприятия:

Полша - брой служители 153

Унгария - Брой служители 123

Испания - Валенсия Брой служители 237

Испания - Loja Брой служители 90

Общо чуждестранни предприятия: 4

Общ брой на чуждестранните служители: 603

Инвестиции

Година 2018 г. - 55 915 000 евро

Година 2019 г. - 47 898 000 евро - RSU участват в обновяването на технологиите и обучението.





Приета е системата Kaizen, която е комбинация от два японски термина, KAI (промяна, подобрение) и ZEN (добро, по-добро) и означава промяна към по-добро, непрекъснато подобрение. Регионалните синдикални секретари също информирани и участват в тази система за обучение.

Искането за участие в системата на Kaizen е направено в съгласие с RSU.

Компанията прие, тъй като системата Kaizen предвижда активното участие на всички работници и следователно не може да изключи синдикатите и представителите на работниците в този брой.

За обучение San Benedetto обикновено използва вътрешни ръководители и използва външни консултанти само в някои случаи.

Работници – членове на FAI-CISL

Fai Cisl е най-представителният синдикат и присъства във всички заводи в Италия.

В завода в Scorzè присъства FAI CISL с 340 членове от 1114 работници, а FLAI CGIL има около 115 членове. Докато в Paese Plant (TV) FAI CISL има 63 членове от 98 работници, FLAI CGIL има около 15 членове.

Във всеки италиански завод има договаряне на второ ниво и то е многообхватно.

Договарянето на второ ниво е уникално само за растенията в Scorze '(Ve) и Paese (Tv).

През 2018 г. беше подписан фирменият договор на Scorze 'e Paese.

Взаимоотношенията и договарянето не бяха лесни.

Сан Бенедето не използва външни консултанти за преговори.

Преговорите започват с реализацията на платформата на компанията и исканията, които трябва да бъдат получени, като например: подобряване на условията на труд и икономическата част, свързана с бонуса за изпълнение и компанията Welfare.

Реализацията на платформата се проведе в рамките на няколко срещи с Rsu на FAI CISL и FLAI CGIL и с провинциалните секретари и беше одобрена от събранието на работниците преди представянето му на компанията.

Фирменият договор на Сан Бенедето е интегриран от договаряне на второ ниво, както е предвидено в националния договор.

Някои важни точки от преговорите:

Един допълнителен час за срещи на работниците, в допълнение към предвиденото в CCNL (Национален колективен трудов договор за хранителната промишленост), който да се използва от информирането на компанията по въпроси, свързани с благосъстоянието на работниците.

Що се отнася до безопасността, е постигнато споразумение за предприятието в Scorze да има 6 представители на безопасността на работниците, вместо 3-те, изисквани от закона.



За да се подобрят условията на труд и околната среда, е приета и системата от „Разумни договорености“, предоставена от INAL.

Временни трудови договори:

Временните работници по договор не могат да работят повече от 6 месеца в Сан Бенедето, дори и тези 6 месеца, въпреки че тези шест месеца са прекъснати с прекъсвания, в случай на подновяване на договора те трябва да бъдат наети с договор от Сан Бенедето.

Освен това всички чираци с временен договор - лизинг на персонал в края на техния стаж трябва да бъдат наети в Сан Бенедето.

Споразумение за прехвърляне на дни на платен отпуск.

Постигнати важни икономически цели за бонус за изпълнение:

2018 - 2350 - 2019 € 2400 - 2020 € 2450 - 2021 € 2500

Онези, които преобразуват 50% от този бонус във фирмено благосъстояние, получават допълнително 40 евро, а тези, които трансформират 100% от своя бонус във фирмено благосъстояние, получават допълнителни 80 евро.

Освен това е установена фиксирана премия за благосъстояние от 250 евро за 2018/2019 г. и 300 евро за 2020/2021 г.

Трудности:

Fai Cisl от Венеция излиза от период на сложни отношения с Дружеството. Fai-Cisl предяви иск срещу компанията за антисъюзнически дейности и спечели делото срещу нея в полза на делегат на Fai-Cisl.

Поредното дело, заведено от изпълнителен директор срещу Fai-Cisl от Венеция, беше спечелено от Fai Cisl.

През октомври 2019 г. текстът на споразумението за функционирането на ЕРС на групата San Benedetto беше подновен.

Обобщение на въвеждането на настоящото споразумение

Една от целите на Европейския работен съвет Сан Бенедето е да засили социалното сближаване в рамките на групата на европейско равнище чрез конструктивен диалог, основан на сътрудничество.

Делегатите на ЕРС ще бъдат периодично и от време на време информирани и консултирани по транснационални въпроси, засягащи техните интереси, по ефективен и навременен начин. Европейският работнически съвет се основава на дух на откритост, взаимно доверие и уважение и именно в този конструктивен дух той ще работи.

Работата на ЕРС ще допринесе за споделяната цел да помогне на Групата да развие своя бизнес чрез включване на служители в процеса на вземане на решения и в същото време посрещане на икономически, социални и екологични предизвикателства. Страните потвърждават, че ЕРС има за цел да допълни работата на други национални структури за представителство на служителите, без по никакъв начин да ги поставя под въпрос или заменя.





3. Казусът VERONESI

Групата Veronesi е четвъртата по големина в италианската агро-хранителна промишленост по отношение на оборота. Тя е национален лидер в производството на фуражи за животни с марката Veronesi. Групата може да се похвали с европейско лидерство в производството на домашни птици под марката AIA и производството на разрези под марката Negroni e Fini. Групата има 8415 служители.

Структура на групата:

АГРОЗООТЕХНИЧЕСКО ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ - 21 места: 7 фабрики за хранене на животни, 10 ферми, 4 люпилни

ХРАНИТЕЛНО ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ - 15 производствени обекта (Венето, Ломбардия, Фриули Венеция Джулия, Емилия Романя).

СЛУЖИТЕЛИ:

Брой на работещи, разделени по категории	Фискална година 2018	Фискална година 2017	Отклонение
Ръководители	69	71	-2
Служители	1,216	1,183	33
Работници	7,130	6,758	372
Общо	8,415	8,012	403

Брой на работещи (работници/служители) разпределени по пол и вид договори към 31/12/2018	Безсрочен договор	Срочен договор
Мъже	3913	1474
Жени	1943	1085
Общо	5856	2559

БЮДЖЕТНИ ДАННИ:

ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ И УСЛУГИ (в хиляди евро)

Разбивка на оборота по бизнес сектори	Фискална година 2018	Фискална година 2017	Отклонение
Приходи от продажби и услуги	2.972.545	2.976.821	-4.276
АГРО-ЗООТЕХНИЧЕСКИ СЕКТОР	296.477	324,892	28.415
СЕКТОР ЛЕКА ПРОМИШЛЕНОСТ	363.356	348.713	14.643
ХРАНИТЕЛЕН СЕКТОР	2.312.712	2.303.216	9.496

Разбивка на оборота по бизнес сектори	Фискална година 2018	Фискална година 2017	Отклонение
АГРО-ЗООТЕХНИЧЕСКИ СЕКТОР	9,98%	10,91%	-0,93%
СЕКТОР ЛЕКА ПРОМИШЛЕНОСТ	12,22X	11,723t	0,50B
ХРАНИТЕЛЕН СЕКТОР	77,80h	77,37X	0,43B

Отличителната характеристика на групата Веронези както в птицевъдството, така и в сектора на свинското месо се състои в това, че тя доставя изключително суровина от италиански ферми, за разлика от други сектори на месото, където, за да посрещне дефицита на италианската продукция, живи животни, предназначени за угодяване или клане на пряко или преработено месо се внасят от трети страни.

Друг характерен елемент на групата е силната интеграция между различните ѝ производствени фази (развъждане, доставка на производствени ресурси, люпилни, събиране и клане, обработка, дистрибуция / логистика).

Синдикални отношения:

Процентът на членство в съюза в групата е около 30% (главно сред работниците). RSU присъства в почти всички заводи. FAI държи мажоритарния дял както на RSU, така и на членове (40%).

Синдикалните отношения и системата за информиране и консултиране на работниците:

На национално и регионално ниво на координация се провеждат поне две срещи годишно по следните въпроси:



- търговско и производствено представяне на компанията;
- Резултати на компанията;
- Особено важни инвестиции;
- Проблеми със заетостта и видове договори;
- Обществени поръчки и възлагане на въздействия, които имат значително влияние върху заетостта.

Участващи Страни: Координационни звена на RSU, провинциални, регионални и национални синдикати, управление на дружествата.

Синдикалните отношения и системата за информиране и консултиране:

На ниво предприятие обсъжданите въпроси са:

- Работни часове;
- Професионални категории персонал;
- Заплащане по цели/ дейности (наблюдава се от съвместна комисия).

Участващи Страни: RSU и синдикати, управление на предприятията.

На ниво отдел обсъжданите въпроси са:

- Проблеми, свързани със здравето и безопасността;
- Производствена организация на отдела.

Участващи Страни: отдел или област RSU, ръководители на отдели.

Синдикални отношения, система за информиране и консултиране, процедури за охлаждане:

Ако възникнат спорове от тълкуването и прилагането на дружествените споразумения, незабавно по-високите нива на участващите в дискусиата страни, мениджърите на дружеството и представител на съюза се срещат незабавно в рамките на 5 работни дни, за да постигнат ефективно решение на спора и по този начин да възстановят правилното отношенията между страните.

Казус:

Инвестициите бяха един от основните въпроси, разгледани през последните петнадесет години. Философията на групата винаги е била, че „в годините на криза трябва да инвестираме“. За да получи ресурсите за инвестиране, групата сподели стратегически избор със синдикатите, възлагане на външни изпълнители на части от така наречения „непрофилен бизнес“ процес. Приетата стратегия беше да се процедира постепенно. Тъй като бяха направени инвестиции и се консолидираха обемите, хората, съкратени в изнесените райони, бяха преместени в производствени отдели, преди да се пристъпи към следваща стъпка. По този начин беше възможно да се намалят производствените разходи, без да се генерират съкращения.

Методика

1. Компанията информира синдикатите за намерението си да сключи договори за определени дейности в съответствие с чл. 4 от Националния колективен трудов договор за хранителната промишленост;
2. Синдикатите поискаха удостоверяване на истинността на договора чрез Университета в Модена;



3. Синдикатите се консултираха с юридически съветници и трудовата инспекция във Верона, за да проверят дали договорените дейности съответстват на условията на договора;
4. Синдикатите поискаха да сключат конкретни споразумения с изпълнителите за защита на работниците (правилно прилагане на националния референтен договор, предвиден от сравнително по-представителните синдикати на национално ниво, правилна професионална класификация).
5. Управление на персонала, съкратен от клиентската компания чрез преместване в други отдели и / или производствени обекти.

Обвързващи правила за клиента, установени чрез договаряне с фирмата:

1. Прилагане на Националния колективен трудов договор за хранителния сектор за работници, заети в дейности, пряко свързани с производствения процес и за последващи дейности от вторичен характер;
2. Въведена е координация за представителите на отделите по безопасността на компаниите, работещи в един и същ производствен обект, с периодични срещи за обмен на опит и знания относно аспектите на здравето и безопасността;
3. На договорните работници е предоставен достъп до фирмени услуги, предлагани от клиента на неговите служители, като: столова, автомати, покупки онлайн.

Постигнати резултати:

1. непрекъснат мониторинг на договорените дейности;
2. По-голяма защита на наетите работници;
3. По-голяма гъвкавост за договарящата се компания и подобряване на икономическите резултати на групата;
4. Увеличени инвестиции;
5. Увеличаване на основата на заетостта (през 2018 г. работниците, наети в договорните компании, са 1811, от които 1755 мъже и 56 жени).

