

STRENGTHENING INVOLVEMENT of representatives of employees in information and consultation

VS-2018-0043

Case study

Italy Report

FAI CISL

Via Tevere 20

00198 Roma

Italy

Rome, 15 November 2018

Strengthening Involvement project (DG Employment-VS/2018/0043). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ВЪВЕДЕНИЕ

Хранителните продукти остават на върха в сектора на продажбите на марката Made in Italy по света. Секторът на храните демонстрира изключителен растеж и за разлика от други промишлени сектори в Италия, доказано е в състояние да запази заетостта и производството.

Ще представим някои цифри, за да опишем по-добре развитието на хранителния сектор в рамките на нашата икономика. Хранителната индустрия наброява около 465 хил. Работници и обхваща 58 000 компании в цяла Италия. През последните години хранителният сектор потвърди, че има най-ценна характеристика, т.е. да стабилизира нивото на заетост, като го запази безпроблемно. През същия период Италия е претърпяла загуба на около един милион работни места. От 2007 г. насам обаче хранителният сектор е загубил само 20 000 работни места, като повечето от тях се дължат на намаляването на оборота.

Теглото на хранителния сектор в търговския баланс е 135 милиарда евро годишно, от които 60 милиарда евро отговарят само на 500 големи компании. Това означава, че положението в сектора е изключително поляризирано и в същото време разпокъсано, показващо както няколко големи компании, които са световни лидери, но и една цяла галактика от малки и средни предприятия, целящи постигането на върхови постижения на масовия пазар и увеличат продажбите на високо ценени стоки.

Най-добрият начин за подпомагане на структурата на МСП у нас е да се засили системата на подизпълнители на второ ниво, която укрепва производството на национално равнище и се противопоставя на процедурите за трансфер на растения в чужбина.

Тази ситуация е имала положително въздействие и в индустриалните отношения, които в много индустриални сектори са добри. Този факт им позволи да имат забележителна оперативна гъвкавост. Може би най-важната характеристика е, че отраслите на тези компании от хранително-вкусовия сектор си сътрудничат тясно с италианските земеделски стопанства, от които купуват около 72% от суровините, които използват. Този фактор напълно мотивира компаниите по системен начин и ги свързва. Също така поддържа високите постижения на производството и капацитета на компаниите да се възползват от съществуващата качествена работна сила.

В резултат на това, за да се докаже, че износът е неразделна част от тази система, ние споменаваме факта, че от 2000 г. насам средният баланс на износа в хранително-вкусовия сектор е двойно по-нисък в сравнение със съответния от останалите индустриални сектори. През 2017 г. износът достигна рекорда от 41 милиарда евро. Производството вместо това страда от слабо вътрешно потребление.

Ποради тази причина през последните години нашите дружества бяха задължени да бъдат реорганизирани, макар и чрез рационализиране на разходите, по-специално на разходите за труд, и за да се справят с това положение синдикатите трябваше да отговорят на защитата на работниците и служителите.

Успехът на италианската хранителна индустрия се основава на уникална компетентност, съчетаваща традицията с иновациите, отличителността и технологията. Тази рецепта, несравнима в света, може да се намери в над 760 продукта със защитено наименование за произход. Секторът се възползва от това предимство, като се позиционира в предпочитанията на най-голямата част от потребителите в света.

Днес около една трета от годишния оборот на хранителния сектор съответства на продукти, в които иновациите играят важна роля. Иновациите добавят стойност към "традиционните хранителни продукти". Компаниите са изложени на рискове, свързани с икономическата криза, на центробежните движения на световната конкуренция, да не говорим за конкуренцията, дължаща се на имитация и фалшиви продукти, така нареченото италианско звучене. За да се превърнат тези рискове в възможности, е полезно да се въведат нови модели, които свързват културата с местното ноу-хау, и са ориентирани към устойчивост и по този начин да преориентират конкуренцията по стандартите за качество и въз основа на разпространяващите се ползи чрез стабилни мрежи за сътрудничество .

Καζус Перуджина - NESTLE GROUP

Брой служители	860
Брой на заводите в Италия	1
Седалище	Perugia
Κοлективно споразумение (договори)	Хранително-вкусовата промишленост
Дружествено колективно споразумение	Nestle Group
Обединено синдикално представителство	Обединено синдикално представителство
Κοординация на групата	Да, Нестле
EWC	Да, Нестле
Динамиката на дружеството, отнасяща се до консултациите	Да

През 1988 г. италианската част от Nestle Group купи компанията Перуджина, разположена в Перуджа, Умбрия, и успя да я превърне в един от най-големите заводи за производство на шоколад Nestle в Европа.

В Нестле и по-конкретно в Перуджина синдикализмът е висок и има добри синдикални отношения на местно, национално и европейско ниво. През 2016 г. Перуджина има 860 служители, от които 600 на пълно работно време, а останалите - с договори за непълно работно време. Към тези служители може да се добавят около 150 сезонни работници, главно за Великденската кампания. През април 2016 г. бе подписано споразумение, подписано от три страни, което предвиждаше инвестиция в размер на 60 млн. евро и създаване на отделение за основни конверсии, което:

- Производството на карамел (Rossana, Glacia и др.) Ще бъде предоставено на FIDA (компания Piedmonte)

- Бисквитите (Ore Liete) ще бъдат раздадени на PISELLI (компания от Умбрия).

Бяха обсъдени различни срещи за оценка на различни ситуации по отношение на съкращенията. След няколко месеца ръководството съобщи на синдикатите, че ще има 360 съкращения. Синдикатите започнаха борбата срещу това, като включиха и местни и национални институции. Те организираха общи събрания на служители и различни институционални срещи. Министерството на икономическия растеж, отговарящо на призива на синдикатите, започна сесии с присъствието на ръководството на компанията. Нашият ангажимент беше разширен, за да обхване целия град Перуджа чрез организиране на проява, в която участваха голям брой граждани и представители на всички политически сили, които се проведоха в историческия център на града. Това вървеше ръка за ръка с други инициативи на синдикатите, напр. информиране на учениците в училищата за значението на фирмата за Перуджа и въздействието на тези еволюции върху самия град. Синдикатите предприеха и протестни действия като стачки, извънредни спирания, гъвкави спирания и т.н.

Между края на 2016 г. и първите месеци на 2017 г. ние се срещнахме с ръководството, за да предложим възможност за доброволно напускане на компанията от служителите и за получаване на 60 000 евро в замяна на служители на пълен работен ден и пропорционална сума за тези на непълно работно време, които са назначили поне 75% от пълно работно време. Към това ние добавихме

възможността за ранно "пенсиониране" на възрастните служители (Iso пенсионна система, в която компанията плаща на работника или служителя сума, равна на пенсията си плюс неговата социална осигуровка). Друг стимул бе намаляването на работното време с 50% и получаването на допълнителни 5 000 евро годишно за 5 години.

Всички тези мерки позволиха на 40 лица да се възползват от Iso-пенсионна система, 150 лица да напуснат доброволно компанията, като получат посоченото по-горе обезщетение за съкращаване и 150 лица да променят договорите си на пълно работно време или 75% 50% на непълно работно време. Тези решения, макар и болезнени за синдикатите и служителите, им позволиха да се не се сблъскат с драматична ситуация, превръщайки го в поносими мерки в средносрочен план.

Тези решения дават на синдикатите възможността да предвидят стратегии за повторно интегриране на персонала, поддържайки жива стратегическа компания и местен символ.

Καζус Сан Бенедето

Брой служители	2.100
Брой на заводите в Италия	6
Седалище	Скорце (Венето)
Κοлективно споразумение (договори)	Хранително-вкусовата промишленост
Дружествено колективно споразумение	Ραστίτелна основа
Обединено синδικално представителство	Обединено синδικално представителство
Κοορдинация на групата	Не
EWC	Да (наскоро)
Динамиката на дружеството, отнасяща се до консултациите	Да

Седалището на компанията е в Скорце в района на Венеция (Венето, Северна Италия). В Италия има 6 завода, а други във Франция и Испания.

В Италия има 2 100 служители, от които 60% имат срочни трудови договори, а останалите са сезонни или временни работници.

Наличието на синдикати е много силно, като FAI CISL и FLAI CGIL имат много членове. Единното синδικално представителство (RSU) е избрано съгласно закона и е поело взаимоотношенията с ръководството на компанията.

В Сан Бенедето има създаден преди няколко години ЕРС (Европейски работнически съвет), който започна да функционира на европейско равнище. Няма нито един колективен трудов договор, който да обхваща служители, работещи във всичките 6 италиански завода. Всяко предприятие има собствено колективно споразумение. Особено заводът в Скорце, който има 1,600 служители, подписва от много години свое собствено колективно споразумение на второстепенно ниво.

С оглед на реорганизацията на производството и рационализирането на разходите дружеството съобщи, че е необходимо да наеме около 30 лица. Това инициира открита конфронтация между ръководството на компанията от една страна и RSU (обединено синδικално представителство), както и синδικалните федерации от друга. Представителите на служителите твърдят, че наемането на нови служители трябва да бъде пряко и че ръководството не трябва да използва временни или срочни трудови договори. Проблемът беше разгледан положително след процедурата за информиране и консултиране. RSU изигра водеща роля, но постоянно присъстваха и външни представители на синδικалните конфедерации.

Доказано е, че в този случай не е необходимо да се прибегва до публични институции, особено до Инспекцията по труда, която разглежда трудовите спорове. Двете страни стигнаха до общо разбиране, което показва, че дружеството ще наеме директно 30 лица с чиракуване и че двете страни ще се ангажират постоянно да наблюдават как чираците вършат работата си и че ще бъдат наети, ако напредъка в производството и бизнесът го разрешава.

По време на тази конфронтация и спор служителите на Сан Бенедето бяха постоянно информирани чрез общи събрания и съобщения.



В същото време местната общност беше информирана възможно най-точно чрез пресконференции и интервюта в средствата за масова информация.

Καζус Фереро

Брой служители	6.000
Брой на заводите в Италия	4
Седалище	Алба
Κοлективно споразумение (договори)	Хранително-вкусовата промишленост
Дружествено колективно споразумение	От групата
Обединено синдикално представителство	Обединено синдикално представителство
Κοординация на групата	Да
EWC	Да
Динамиката на дружеството, отнасяща се до консултациите	Да

В Италия седалището на компанията е в Алба, но майката-дружество е в Люксембург. В Италия има 4 завода, в които работят около 6000 служители. Растенията са в Пиемонте, Ломбардия, Кампания и Молизе.

Около 55% от персонала има безсрочни трудови договори, а останалите имат срочни договори, които варират от 6/7 месеца до 3 месеца годишно.

Синдикалното присъствие е силно и добре структурирано. Трите конфедерации CGIL, CISL и UIL имат почти същия брой членове. В дружеството има единно синдикално представителство RSU, което предприема колективно договаряне и подписва колективния трудов договор, който е споразумение за второ ниво, което подобрява разпоредбите на колективния трудов договор за хранителната промишленост.

Във Фереро има EPC, която работи от много години. Среща се няколко пъти в годината в различните обекти на компанията в Европа.

Корпоративният колективен трудов договор регламентира много въпроси, свързани с организацията на работа, благосъстоянието на компанията и бонусната система, базирана на резултатите. Той също така се отнася до управлението на групата и евентуалните трудови спорове в различните заводи. По-конкретно, той се отнася до периодичните промени в работния график и организацията на смени, в съответствие с напредъка на производството (във Ferrero има 3 смени на ден, а в някои месеци на годината има непрекъснати кръгове).

По-конкретно, организацията на смени и производствени кръгове е обект на трудови спорове и колективно договаряне, в които синдикатите играят важна роля както по отношение на колективните трудови договори, така и по отношение на информирането и консултирането, защото тези решения имат важно отражение върху качеството на работата на персонала и на техния живот, тъй като се отнася и за нощната работа и работа през уикендите. Дружеството е информирало RSU и външните синдикати по тази тема, а RSU заедно със синдикатите са свикали предварително Общо събрание за информиране на служителите, са се срещнали с ръководството, за да обсъдят и след сключването на споразумение са организирали второ Общо събрание.

Споразумението позволява индивидуализирането на непрекъснати кръгове от 4 работни дни и 2 дни почивка за всеки член на персонала. След това споразумение



компанията е признала дневен бонус за служители, които работят непрекъснато в кръгове.

В рамките на този трудов спор външният синдикат участва във всички фази, свиквайки заедно с асамблеите на СРС, насочени към информиране на служителите, но и на съвещания за вземане на решения.

Масовите медии също са участвали по време на трудовия спор чрез прессъобщения и интервюта за подкрепа на позициите, които синдикатът е представил в таблицата за консултации. Въпреки това беше доказано, че не е необходимо да се иска медиация от страна на Инспектората по труда.