

FAI CISL 3 ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ



1. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ BARILLA

Η εταιρεία ιδρύθηκε από τον Pietro Barilla, απόγονο οικογένειας αρτοποιών, το 1877 στην Πάρμα, ως κατάστημα που παράγει ψωμί και ζυμαρικά.

Η οικογένεια Barilla λειτουργεί την εταιρεία εδώ και πάνω από 140 χρόνια. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η εταιρεία άσκησε πολιτική επέκτασης τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Το 1991, η Barilla εξαγόρασε την ελληνική εταιρεία Misko και το 1992 ανέλαβε την ιταλική εταιρεία Pavesi, αυξάνοντας τη θέση της στην εθνική αγορά.

Η Barilla παράγει τα προϊόντα της σε 30 εργοστάσια, κατανεμημένα σε εννέα διαφορετικές χώρες: ΣΟΥΗΔΙΑ, ΗΠΑ, ΜΕΞΙΚΟ, ΤΟΥΡΚΙΑ, ΡΩΣΙΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΑ, ΓΑΛΛΙΑ, ΙΤΑΛΙΑ και ΕΛΛΑΔΑ. Έχει 9 μονάδες παραγωγής στην Ιταλία και 12 στο εξωτερικό. καθώς και 4 μύλους στην Ιταλία και 1 στο εξωτερικό. Η Barilla διαθέτει 1 μονάδα με καθετοποιημένο μύλο στην Ιταλία και 3 στο εξωτερικό.

Συνολικός κύκλος εργασιών 3,684 εκατ. Ευρώ + 3% (2018).

Καθαρά κέρδη 241 εκατ. Ευρώ (2017).

Το 2018, 236 εκατομμύρια ευρώ (6,8% του κύκλου εργασιών) διατέθηκαν για επενδύσεις

Συνολικοί εργαζόμενοι 8.420 εκ των οποίων περίπου 5.000 στην Ιταλία.

Η περίπτωση:

Barilla στη Basilicata: ανάπτυξη της παραγωγής και συνδικαλιστικές σχέσεις.

Η παρουσία της Barilla στη Βασιλικάτα χρονολογείται εδώ και περισσότερα από τριάντα χρόνια. Στην αρχή υπήρχε το πρόβλημα της εναρμόνισης της μεταχείρισης των εργαζομένων ως προς τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με τους εργαζόμενους της μητρικής εταιρείας), συνδυάζοντας την ανάγκη για οργάνωση της εργασίας και τη διαμόρφωση ενός ωραρίου εργασίας που θα ενθάρρυνε τη μεγαλύτερη αξιοποίηση των εγκαταστάσεων και μεγαλύτερη αποδοτικότητα.

Η πρώτη ΣΣΕ που υπογράφηκε θέσπιζε 21 παραγωγικά Σάββατα. Τροποποίησε ουσιαστικά τη δομή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας CCNL, καθιερώνοντας με κάποιο τρόπο ένα νέο συμβατικό όριο που ώθησε τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο να συζητήσουν νέες επιλογές και να διερευνήσουν εάν υπάρχει ανάγκη να διαμορφωθούν πιο ανοικτές και ώριμες εργασιακές σχέσεις. Η πρόβλεψη αυτή αποτελούσε βεβαίως την αρχή της ΣΣΕ του Ιουλίου 1993 μεταξύ του συνδικάτου και της Confindustria. Ετέθησαν οι κανόνες του μοντέλου συλλογικής σύμβασης εργασίας, που διαρθρώνεται σε δύο εργοστασιακά επίπεδα, όπου, όπως στην υπόθεση Barilla, υπήρξε μια Συμφωνία Ομίλου που αποσκοπούσε στη ρύθμιση συγκεκριμένων ζητημάτων όπως το ωράριο, η οργάνωση της εργασίας, οι επαγγελματικές προσεγγίσεις και οι πρώτες εξελίξεις τους.

Είναι επίσης σημαντικό να θυμόμαστε ότι το 1992 η Barilla δημιούργησε και έθεσε σε λειτουργία τη Barilla Melfi 2 "Forneria Lucana", με διαφορετική εταιρική επωνυμία από το εργοστάσιο Melfi και με περίπου 240 εργαζόμενους. Τον Ιούλιο του 1999, υπεγράφη στο Μιλάνο μια εθνική συμφωνία μεταξύ της Barilla και των συνδικαλιστικών οργανώσεων για μια νέα οργάνωση της εργασίας. Η συμφωνία αυτή καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές για τις μεταγενέστερες συμφωνίες σε επίπεδο εγκαταστάσεων. Οι δύο



συμβατικοί ακρογωνιαίοι λίθοι πολυειδίκευσης και πολυλειτουργικότητας καθορίστηκαν σε επίπεδο εταιρείας.

Η διαδικασία εναρμόνισης των δύο εταιρειών ξεκίνησε το 1996 και ολοκληρώθηκε το 2003 με την ενσωμάτωση των δύο εγκαταστάσεων στο SPA Barilla.

Για ζητήματα όπως η τεχνολογική καινοτομία και η κατάρτιση, υπογράφηκε σύμβαση το 2001, σε συνεργασία με την περιφέρεια Basilicata. Αφορούσε τους 161 εργαζόμενους της Barilla 1.

Δύο άλλες συμβάσεις που υπογράφηκαν το 2003 και το 2005 ήταν οι ακρογωνιαίοι λίθοι του ιταλικού αγροτοβιομηχανικού τομέα για μια νέα οργάνωση εργασίας και ωραρίου εργασίας που προβλέπουν επίσης επενδύσεις στο εργοστάσιο Melfi σε ύψος περίπου 19 εκατομμυρίων ευρώ για τα 3 επόμενα χρόνια.

Η ΣΣΕ, που υπογράφηκε το Δεκέμβριο του 2008 προέβλεπε χαρτογράφηση όλων των θέσεων εργασίας, επαλήθευση των σχετικών επαγγελματικών δεξιοτήτων, πρόβλεψη της ανάπτυξής τους μέσω κοινής αξιολόγησης της εταιρείας / και του κοινού οργάνου εκπροσώπησης των συνδικάτων και μετέπειτα υπογραφή σχεδίου πρόσθετων αμοιβών, σε σχέση με τις προβλεπόμενες από τις συμβατικές υποχρεώσεις. Η υπογραφή σύμβασης μεταξύ των εργαζομένων και της εταιρείας, επιτεύχθηκε ως σύμβαση ενδιάμεσου επιπέδου, αφού έγινε πρώτα αποδεκτή η αποκαλούμενη "δευτεροβάθμια σύμβαση" που υπογράφηκε με το κοινό όργανο εκπροσώπησης των συνδικάτων (RSU). Όλοι οι περίπου 300 εργαζόμενοι στο εργοστάσιο προήχθησαν βάσει αυτής της σύμβασης.

Μερικές φορές η στάση των εργαζομένων, όταν έπρεπε να γίνουν επιλογές, δεν ήταν πάντα συνεπής. Ο συντονισμός και ο προσανατολισμός που πραγματοποίησε το κοινό όργανο εκπροσώπησης των συνδικάτων (RSU) στα εργοστάσια δεν ήταν πάντα εύκολη υπόθεση. Υπήρξε μια τάση (ίσως λόγω του γεγονότος ότι υπάρχει μια σταθερότητα της απασχόλησης σε αυτό το είδος επιχείρησης) να υποτιμηθεί η παρουσία και η δράση των συνδικάτων. Περίπου το 50% των εργαζομένων στο εργοστάσιο Melfi Barilla είναι μέλη σωματείων. Η τάση είναι να ληφθούν τα πάντα ως δεδομένα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η συνεχής εργασία και θυσίες που καταβάλλει το κοινό όργανο εκπροσώπησης των συνδικάτων RSU και η ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να καθοδηγούν και να προσανατολίζουν τους αγώνες. Όσον αφορά τη Barilla Melfi, τα συνδικάτα είναι εκπροσωπούμενα επίσης στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων.

Οι συζητήσεις και οι σχέσεις που δημιουργήθηκαν με την εταιρεία από την αρχή δεν ήταν ποτέ συγκρουσιακές, παρόλο που υπήρξαν σε αρκετές περιπτώσεις στιγμές έντασης μεταξύ των δύο πλευρών. Μπορούμε επομένως να πούμε ότι υπήρξε πάντα ένα υψηλό επίπεδο σχέσεων, όπου η κάθε πλευρά σέβεται την άλλη, όπου όλοι εκφράζουν τους λόγους που υποστηρίζουν κάτι με στόχο την εξεύρεση των καλύτερων λύσεων.

Η συνεχής μας φροντίδα είναι πάντα να βρίσκουμε νέους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς για την εμπλοκή και τη συμμετοχή των εργαζομένων που εκπροσωπούμε.



2. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ SAN BENEDETTO

Η San Benedetto έχει πάνω από 2000 εργαζόμενους, που εργάζονται σε διάφορες παραγωγικές εγκαταστάσεις στην Ιταλία και στο εξωτερικό. Η διαφοροποίηση των πηγών επέτρεψε τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης στα σημεία στα οποία η επιχείρηση αποφάσισε να επενδύσει. Η εταιρεία διαθέτει αγορές σε περισσότερες από 100 χώρες. Είναι παρούσα στο εξωτερικό με γραφεία στην Ισπανία, την Ουγγαρία και την Πολωνία.

Η εταιρεία διαθέτει ένα σύστημα προώθησης / ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων

Η εταιρεία εργάζεται εδώ και χρόνια για να ενισχύσει τις επαγγελματικές δεξιότητες των εργαζομένων της. Για το σκοπό αυτό έχει εφοδιαστεί με συστήματα χαρτογράφησης συγκεκριμένων δεξιοτήτων σε ορισμένα τμήματα, που της επιτρέπουν να αξιολογήσει το επίπεδο προετοιμασίας και τις επιδόσεις των εργαζομένων της, να θεσπίσει προγράμματα κατάρτισης και να αναγνωρίσει το επίπεδο επαγγελματισμού που επιτεύχθηκε από κάθε εργαζόμενο δίνοντάς του τις κατάλληλες οικονομικές απολαβές. Αυτά τα συστήματα χαρτογράφησης εξελίσσονται διαρκώς και η εταιρεία εργάζεται συνεχώς για να επεκτείνει αυτό το σύστημα σε όλες τις περιοχές.

Πρόνοια στην εταιρεία San Benedetto

Εκτός από τις διατάξεις της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με τα χρόνια η Εταιρεία εισήγαγε ειδικές Επιτροπές (Κατάρτισης, Ίσων Ευκαιριών κλπ.), που απαρτίζονται από εργαζόμενους και έχουν ως στόχο την επίβλεψη ορισμένων τομέων πρόνοιας. Επιπλέον, έχουν δημιουργηθεί μηχανισμοί Ευέλικτων Παροχών για την ενίσχυση των επιδομάτων των εργαζομένων που σχετίζονται με θέματα όπως η υγεία, η ευεξία, η αναψυχή και η οικογένεια.

Οι παροχές αυτές συνδυάζονται με τις διάφορες πρόσθετες απολαβές που παρέχονται στους εργαζόμενους: ετήσιος μεταβλητός μισθός με βάση την επίτευξη στόχων), διανομή προϊόντων της εταιρείας, επιστροφές σχολικών εξόδων, ασφάλεια ζωής / ατυχήματος, μπόνους (με τη συμπλήρωση 25 χρόνων γάμου).

Ως περαιτέρω επιβεβαίωση αυτού, το 2018 το περιοδικό Panorama τοποθετούσε τη San Benedetto στην 5η θέση στην κατάταξη των καλύτερων εταιρειών τροφίμων που μπορεί κανείς να εργαστεί στην Ιταλία.

Η Εταιρεία υποστηρίζει αυτόνομες πρωτοβουλίες κατάρτισης των εργαζομένων

Εκτός από τις διατάξεις της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας όσον αφορά τις άδειες σπουδών, η San Benedetto δίνει στους υπαλλήλους της που επιθυμούν να παρακολουθήσουν κατάρτιση εκτός της εταιρείας και να λάβουν οποιοδήποτε δίπλωμα κάποια επιστροφή εξόδων και βραβεία, εφόσον το αντικείμενο των σπουδών έχει συνάφεια με τις δεξιότητες που απαιτούνται στην εταιρεία.

Η ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΕ ΝΟΥΜΕΡΑ, ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ

Ο ΟΜΙΛΟΣ SAN BENEDETTO ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΣΕ 100 ΧΩΡΕΣ.

ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ, ΕΧΕΙ 10 ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑ, ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ 7 ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ.



Ο ΕΝΟΠΙΩΜΕΝΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΟ 2019

(Έτος 2019 € 764.393.000 - διαφορά + 59.620.000)

2296 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ

Εργοστάσια στην Ιταλία και αριθμός εργαζομένων:

San Benedetto SPA Mineral Water: εργοστάσιο στο Scorze (VE) με 1016 υπαλλήλους, και Paese (TV) με 98 υπαλλήλους.

Gran Guizza SPA Popoli (PE) - San Benedetto: 198 εργαζόμενοι

Alpe Guizza SPA στην Biella (Bli) - San Benedetto: 49 εργαζόμενοι

Acqua di Nepi SPA του Viterbo (VT) - San Benedetto (VT): 54 εργαζόμενοι

Fonte Cutolo Rionero SPA του Rionero In Vulture (PZ): 25 εργαζόμενοι

Viggianello Fonte del Pollino SPA στο Viggianello (PZ): 30 εργαζόμενοι

Σύνολο μονάδων στην Ιταλία: 7

Σύνολο υπαλλήλων στην Ιταλία: 1470

Συνολικός κύκλος εργασιών στην Ιταλία:

Έτος 2018

€ 623.625.000

Έτος 2019

€ 674.783.000 diff. + 51.158.000

Άλλα εργοστάσια του εξωτερικού

Πολωνία - Αριθμός εργαζομένων 153

Ουγγαρία - Αριθμός υπαλλήλων 123

Ισπανία - Βαλένθια Αριθμός εργαζομένων 237

Ισπανία - Loja Αριθμός εργαζομένων 90

Σύνολο μονάδων στο εξωτερικό: 4

Συνολικός αριθμός εργαζομένων στο εξωτερικό: 603

Επενδύσεις

Έτος 2018 € 55.915.000



Έτος 2019 € 47.898.000 – Το κοινό όργανο εκπροσώπησης των συνδικάτων RSU συμμετέχει στην ανανέωση της τεχνολογίας και στην κατάρτιση.

Η εταιρεία έχει υιοθετήσει το σύστημα Kaizen. Πρόκειται για ένα συνδυασμό δύο ιαπωνικών όρων, KAI (αλλαγή, βελτίωση) και ZEN (καλό, καλύτερο) και σημαίνει αλλαγή προς το καλύτερο, για συνεχή βελτίωση. Σε αυτό το εκπαιδευτικό σύστημα συμμετέχουν και ενημερώνονται οι επαρχιακοί Γραμματείς των συνδικάτων.

Η αίτηση συμμετοχής στο σύστημα Kaizen έγινε σε συμφωνία με το κοινό όργανο εκπροσώπησης των συνδικάτων RSU.

Η εταιρεία αποδέχθηκε επειδή το σύστημα Kaizen προβλέπει την ενεργό συμμετοχή όλων των εργαζομένων και συνεπώς δεν μπορεί να αποκλείσει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εκπροσώπους των εργαζομένων από αυτήν.

Για την κατάρτιση, η San Benedetto συνήθως χρησιμοποιεί εσωτερικά στελέχη και χρησιμοποιεί εξωτερικούς συμβούλους μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕΛΗ ΤΗΣ FAI-CISL

Η Fai Cisl είναι το πιο αντιπροσωπευτικό συνδικάτο και είναι παρόν σε όλα τα εργοστάσια της Ιταλίας.

Στο εργοστάσιο του Scorzè, η FAI CISL έχει 340 μέλη από τους 1114 εργαζόμενους ενώ η FLAI CGIL έχει περίπου 115 μέλη. Αντίστοιχα, στο εργοστάσιο Paese (TV) η FAI CISL έχει 63 μέλη από τους 98 εργαζόμενους και η FLAI CGIL έχει περίπου 15 μέλη.

Σε κάθε ιταλικό εργοστάσιο υπάρχει δυνατότητα διαπραγμάτευσης σε δεύτερο επίπεδο και είναι διαφοροποιημένη.

Η διαπραγμάτευση σε δεύτερο επίπεδο πραγματοποιείται μόνο στα εργοστάσια του Scorze (Ve) και του Paese (Tv).

Το 2018 υπογράφηκε η εργοστασιακή σύμβαση του Scorze 'e Paese.

Οι σχέσεις και οι διαπραγματεύσεις δεν υπήρξαν εύκολες.

Η San Benedetto δεν χρησιμοποιεί εξωτερικούς συμβούλους στη διαπραγμάτευση.

Η διαπραγμάτευση ξεκινά με τη γενική ΣΣΕ της εταιρείας και τα αιτήματα που πρέπει να ικανοποιηθούν, όπως: η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και το οικονομικό μέρος που σχετίζεται με το bonus Απόδοσης και οι προνοιακές προβλέψεις της εταιρείας.

Τα γενικότερα αιτήματα αποφασίστηκαν σε αρκετές συναντήσεις μεταξύ του κοινού οργάνου εκπροσώπησης των συνδικάτων Rsu του FAI CISL και της FLAI CGIL και με τους επαρχιακούς γραμματείς των σωματείων και εγκρίθηκαν από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων πριν από την παρουσίασή της στην Εταιρεία.

Η ΣΣΕ του San Benedetto είναι προϊόν διαπραγματεύσεων δεύτερου επιπέδου, όπως προβλέπεται στην εθνική σύμβαση.



Μερικά σημαντικά σημεία της διαπραγμάτευσης:

Μια επιπλέον ώρα για τις συνεδριάσεις των εργαζομένων πέραν των προβλεπομένων στην CCNL (Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη Βιομηχανία Τροφίμων), που θα αφιερώνεται στην ενημέρωση από την εταιρεία και θέματα που αφορούν τη πρόνοια.

Όσον αφορά την ασφάλεια, επιτεύχθηκε συμφωνία για το εργοστάσιο στο Scorze να εκλέγει 6 αντιπροσώπους για την ασφάλεια των εργαζομένων αντί για τις 3 που απαιτούνται από το νόμο.

Προκειμένου να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας και το περιβάλλον, εγκρίθηκε επίσης το σύστημα των «εύλογων ρυθμίσεων» που παρέχεται από την INAL.

Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:

Οι εργαζόμενοι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου δεν μπορούν να εργάζονται για διάστημα μεγαλύτερο των 6 μηνών στο San Benedetto, ακόμη και εάν αυτοί οι 6 μήνες είναι διακεκομμένοι. Σε περίπτωση ανανέωσης της σύμβασης, πρέπει να προσληφθούν με τη σύμβαση του San Benedetto.

Επιπλέον, όλοι οι μαθητευόμενοι/πρακτικάριοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με Μίσθωση προσωπικού, μετά τη λήξη της περιόδου μαθητείας τους πρέπει να προσληφθούν στο San Benedetto.

Συμφωνία μεταφοράς των ημερών άδειας μετ' αποδοχών.

Ικανοποιήθηκαν σημαντικά οικονομικά αιτήματα για το μπόνους απόδοσης:

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

Οι εργαζόμενοι, που δίνουν το 50% αυτού του μπόνους για να πάρουν προνοιακά επιδόματα λαμβάνουν επιπλέον 40 ευρώ και εκείνοι που ανταλλάσσουν το 100% του μπόνους τους με προνοιακά επιδόματα λαμβάνουν επιπλέον 80 ευρώ.

Επιπλέον, καθορίζεται σταθερή πριμοδότηση των προβλέψεων κοινωνικής πρόνοιας ύψους 250 ευρώ για το 2018/2019 και 300 ευρώ για το 2020/2021.

Δυσκολίες:

Η Fai Cisl της Βενετίας εξέρχεται από μια περίοδο περιπλοκών στις σχέσεις της με την Εταιρεία. Η Fai-Cisl μήνυσε την Εταιρεία για αντισυνδικαλιστικές δραστηριότητες και κέρδισε την υπόθεση εναντίον της εταιρείας και υπέρ ενός αντιπροσώπου της Fai-Cisl.

Σε μια άλλη δίκη, μετά από μήνυση που άσκησε ένας εκτελεστικός σύμβουλος της εταιρείας εναντίον της Fai-Cisl της Βενετίας, κέρδισε η Fai Cisl.

Τον Οκτώβριο του 2019, ανανεώθηκε το κείμενο του συμφωνητικού για τη λειτουργία του ΕΣΕ του ομίλου San Benedetto.

Σύνοψη της εισαγωγής του τρέχοντος συμφωνητικού ΕΣΕ

Ένας από τους στόχους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων του San Benedetto είναι να ενισχύσει την κοινωνική συνοχή εντός του Ομίλου σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω ενός επικοινωνιακού διαλόγου βασισμένου στη συνεργασία.





NEWCHALLENGES



Οι εκπρόσωποι στο ΕΣΕ θα ενημερώνονται περιοδικά και περιστασιακά και θα διαβουλεύονται πάνω στα διακρατικά θέματα που επηρεάζουν τα συμφέροντά τους έγκαιρα και με αποτελεσματικό τρόπο. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων βασίζεται σε ένα πνεύμα ανοιχτό, αμοιβαίας εμπιστοσύνης και σεβασμού και σε αυτό το επικοινωνιακό πνεύμα θα λειτουργήσει.

Το έργο του ΕΣΕ θα συμβάλει στον κοινό στόχο να βοηθήσει τον Όμιλο να αναπτύξει τις δραστηριότητές του με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και ταυτόχρονα να αντιμετωπίσει τις οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές προκλήσεις. Τα συμβαλλόμενα μέρη επιβεβαιώνουν ότι το ΕΣΕ προορίζεται να συμπληρώσει το έργο άλλων εθνικών δομών εκπροσώπησης των εργαζομένων χωρίς να τις αμφισβητήσει ή να τις αντικαταστήσει.





3. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ VERONESI

Ο όμιλος Veronesi είναι η τέταρτη μεγαλύτερη εταιρεία στην ιταλική βιομηχανία γεωργικών προϊόντων διατροφής όσον αφορά τον κύκλο εργασιών. Είναι εθνικός ηγέτης στην παραγωγή ζωοτροφών με το σήμα Veronesi. Ο όμιλος μπορεί να υπερηφανεύεται ότι κατέχει την ευρωπαϊκή ηγεσία στην παραγωγή πουλερικών υπό την επωνυμία AIA και στην παραγωγή κατεψυγμένων τεμαχίων υπό την εμπορική ονομασία Negroni e Fini. Ο όμιλος έχει 8415 εργαζόμενους.

Δομή ομίλου:

ΑΓΡΟ-ΖΩΟΤΕΧΝΙΚΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ - 21 εγκαταστάσεις: 7 εργοστάσια παραγωγής ζωοτροφών, 10 φάρμες, 4 σφαγεία

ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΤΡΟΦΙΜΩΝ - 15 παραγωγικές μονάδες (Veneto, Λομβαρδία, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna).

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ:

Αριθμός εργαζομένων ανά κατηγορία	Φορολογικό έτος 2018	Φορολογικό έτος 2017	Μεταβολή
ΣΤΕΛΕΧΗ	69	71	-2
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	1,216	1,183	33
ΕΡΓΑΤΕΣ	7,130	6,758	372
ΣΥΝΟΛΟ	8,415	8,012	403

Αριθμός εργαζομένων ανά φύλο και τύπο εργασιακής σύμβασης την 31/12/2018	Αορίστου χρόνου	Ορισμένου χρόνου
ΑΝΔΡΕΣ	3913	1474
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1943	1085
ΣΥΝΟΛΟ	5856	2559



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ:

ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΑΓΑΘΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

(σε χιλιάδες ευρώ)

Ανάλυση του τζίρου ανά επιχειρηματική δραστηριότητα	Φορολογικό έτος 2018	Φορολογικό έτος 2017	Μεταβολή
Έσοδα από πωλήσεις αγαθών και υπηρεσιών	2.972.545	2.976.821	-4.276
Αγρο-ζωοτεχνική παραγωγή	296.477	324,892	28.415
Ζωοτροφές	363.356	348.713	14.643
Τρόφιμα	2.312.712	2.303.216	9.496

Ποσοστό στον τζίρο κάθε δραστηριότητας	Φορολογικό έτος 2018	Φορολογικό έτος 2017	Μεταβολή
Αγρο-ζωοτεχνική παραγωγή	9,98%	10,91%	-0,93%
Ζωοτροφές	12,22%	11,723%	0,50%
Τρόφιμα	77,80%	77,37%	0,43%

Το διακριτικό γνώρισμα του ομίλου Veronesi τόσο στον τομέα των πουλερικών όσο και στον τομέα του χοιρείου κρέατος έγκειται στο γεγονός ότι προμηθεύεται σχεδόν αποκλειστικά τις πρώτες ύλες, που χρησιμοποιεί από ιταλικές επιχειρήσεις, σε αντίθεση με άλλους τομείς του κρέατος, όπου, προκειμένου να καλυφθεί το έλλειμμα παραγωγής της Ιταλίας, για πάχυνση ή σφαγή για παραγωγή νωπού ή μεταποιημένου κρέατος γίνονται εισαγωγές από τρίτες χώρες.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα του Ομίλου είναι η ισχυρή καθετοποίηση των διαφόρων φάσεων της παραγωγής (εκτροφή, προσφορά εισροών παραγωγής, εκκολαπτήρια, συλλογή και σφαγή, μεταποίηση, διανομή / logistics).

Συνδικαλισμός:

Το ποσοστό συμμετοχής στα σωματεία είναι περίπου 30% (κυρίως μεταξύ των εργατών). Το κοινό όργανο εκπροσώπησης των συνδικάτων RSU είναι παρόν σε σχεδόν όλες τις μονάδες. Η FAI κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό τόσο στο RSU όσο και στα μέλη (40%).

Οι συνδικαλιστικές σχέσεις και το σύστημα ενημέρωσης και διαβούλευσης:



Στο εθνικό και περιφερειακό επίπεδο πραγματοποιούνται τουλάχιστον δύο συνεδριάσεις συντονισμού ετησίως για τα ακόλουθα θέματα:

- τις εμπορικές και παραγωγικές επιδόσεις της εταιρείας ·
- Εταιρικά αποτελέσματα.
- Ιδιαίτερα σημαντικές επενδύσεις.
- Θέματα απασχόλησης και είδη συμβάσεων.
- Προμήθειες και εξωτερική ανάθεση σε υπεργολάβους, που έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην απασχόληση.

Εμπλεκόμενα μέρη: Υπό το συντονισμό του RSU μετέχουν επαρχιακές, περιφερειακές και εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και η διοίκηση της εταιρείας.

Οι συνδικαλιστικές σχέσεις και το σύστημα ενημέρωσης και διαβούλευσης:

Σε επίπεδο παραγωγικών, τα θέματα που συζητήθηκαν είναι:

- Ωρες εργασίας;
- Επαγγελματικές κατηγορίες προσωπικού
- Αμοιβή βάσει στόχων (παρακολουθείται από μεικτή επιτροπή).

Συμμετέχοντες: το RSU και συνδικαλιστικές οργανώσεις, η διοίκηση της μονάδας.

Σε επίπεδο κλάδου δραστηριότητας, τα θέματα που συζητούνται είναι:

- Θέματα υγείας και ασφάλειας.
- Οργάνωση παραγωγής του κλάδου.

Συμμετέχοντα μέρη: το RSU της δραστηριότητας ή της περιοχής, διευθυντές κλάδου δραστηριότητας.

Συνδικαλιστικές σχέσεις, σύστημα πληροφόρησης και διαβούλευσης, διαδικασίες επίλυσης διαφορών:

Σε περίπτωση που προκύψουν διαφορές από την ερμηνεία και εφαρμογή των εταιρικών ΣΣΕ, τα αμέσως υψηλότερα επίπεδα των μερών που συμμετέχουν στη συζήτηση, η διοίκηση της εταιρείας και ο εκπρόσωπος του συνδικάτου θα συναντηθούν αμέσως εντός 5 εργάσιμων ημερών για να επιτύχουν αποτελεσματική επίλυση της διαφοράς και, συνεπώς, εξομάλυνση των σχέσεων μεταξύ των μερών.

Η περίπτωση:

Οι επενδύσεις αποτέλεσαν ένα από τα βασικά ζητήματα που εξετάστηκαν τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια. Η φιλοσοφία του Ομίλου ήταν πάντα ότι "στα χρόνια της κρίσης πρέπει να επενδύσουμε". Για να εξοικονομήσει πόρους για τις επενδύσεις, ο όμιλος έκανε μια στρατηγική επιλογή με την αποδοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή ανέθεσε σε τρίτους μέρος των λεγόμενων "μη βασικών λειτουργιών" του ομίλου. Η στρατηγική που υιοθετήθηκε ήταν να προχωρήσει σε αυτό σταδιακά. Καθώς οι επενδύσεις προχωρούσαν και σταθεροποιούνταν τα μεγέθη της παραγωγής, οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν γιατί εργαζόντουσαν στα τμήματα, που δόθηκαν σε υπεργολάβους, ξαναπροσλήφθηκαν σε τμήματα παραγωγής και στη συνέχεια ο Όμιλος προχωρούσε στο επόμενο βήμα. Με τον τρόπο αυτό ήταν δυνατό να μειωθεί το κόστος παραγωγής χωρίς να υπάρξουν απολύσεις.

Η μεθοδολογία

1. Η εταιρεία ενημέρωσε τα συνδικάτα για την πρόθεσή της να δώσει σε εξωτερικούς εργολάβους ορισμένες δραστηριότητες, σύμφωνα με το άρθρο. 4 της Εθνικής Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τη Βιομηχανία Τροφίμων.
2. Τα συνδικάτα ζήτησαν πιστοποίηση της γνησιότητας της σύμβασης μέσω του Πανεπιστημίου της Modena.
3. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συμβουλευθήκαν τους νομικούς συμβούλους τους και την Επιθεώρηση εργασίας της Βερόνα για να επαληθεύσουν ότι οι δραστηριότητες, που θα ανατεθούν στους εργολάβους ήταν συμβατές με τους όρους της ΣΣΕ.
4. Τα συνδικάτα ζήτησαν να έχουν λόγο στις συγκεκριμένες συμφωνίες με τους εργολάβους για να διασφαλίσουν την προστασία των εργαζομένων (ορθή εφαρμογή της αντίστοιχης εθνικής κλαδικής σύμβασης που έχουν υπογραφεί από τις συγκριτικά πιο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο, ορθή επαγγελματική ταξινόμηση).
5. Διαχείριση υπερβάλλοντος προσωπικού από την εταιρεία μέσω μετάθεσής του σε άλλα τμήματα ή / και χώρους παραγωγής.

Υποχρεωτικοί κανόνες για τον όμιλο που καθορίστηκαν μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων:

1. Εφαρμογή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τον τομέα των τροφίμων για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε δραστηριότητες που συνδέονται άμεσα με τη διαδικασία παραγωγής και για δευτερεύουσες δευτερογενείς δραστηριότητες.
2. Καθιερώθηκε συντονισμός των εκπροσώπων υγείας και ασφάλειας των εταιρειών που λειτουργούν στον ίδιο χώρο παραγωγής, με περιοδικές συναντήσεις για την ανταλλαγή εμπειριών και γνώσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας.
3. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου απέκτησαν πρόσβαση στις υπηρεσίες της επιχείρησης που προσέφερε ο όμιλος στους εργαζόμενους, όπως: καντίνα, μηχανές αυτόματης πώλησης, αγορές on-line.

Αποτελέσματα:

1. Συνεχής παρακολούθηση των συμβατικών δραστηριοτήτων.
2. Καλύτερη προστασία των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
3. Μεγαλύτερη ευελιξία για την αναθέτουσα εταιρεία και βελτίωση της οικονομικής απόδοσης του ομίλου.
4. Αυξημένες επενδύσεις.
5. Διεύρυνση της βάσης απασχόλησης (το 2018, οι εργαζόμενοι στις συμβαλλόμενες εταιρείες ήταν 1.811, εκ των οποίων 1.755 άνδρες και 56 γυναίκες).