

***Condizioni di lavoro,
diritti, contrattazione
nella Distribuzione Cooperativa
in Emilia Romagna***

La situazione in Coop Estense

Relazione di

Veronica Tagliati, Segr. Gen. Prov. Filcams Ferrara

Marzio Govoni, Segr. Gen. Prov. Filcams Modena

Maurizio Guidotto, Segr. Prov. Filcams Modena

Bologna 19 novembre 2007

LA SITUAZIONE IN COOP ESTENSE

La storia delle relazioni sindacali in Coop Estense, e prima ancora in Coop Modena e Coop Ferrara, è una storia lunga esattamente come la vita di queste imprese.

Siamo in territori dove l'insediamento della cooperazione tra consumatori risale agli anni immediatamente successivi all'Unità d'Italia, e dove sotto miriadi di nomi, attraversando guerre e fascismo, crisi e rinascite, separazioni ed unificazioni, la Cooperazione di consumo modenese e ferrarese continua ad essere il soggetto preminente nella distribuzione commerciale.

Si deve dire continua, perché va ricordato ad esempio che già attorno al 1920 lo spaccio della Unione Cooperativa di Carpi occupava un'area di 3.000 metri quadri, più o meno pari a quella poi occupata sino ad un paio di anni or sono dal supermercato di via Peruzzi.

Chi fa valutazioni capziose sul perché la cooperazione di consumo nelle province di Modena e Ferrara abbia una presenza così forte, deve tener conto anche di questi dati.

Le relazioni sindacali sino alla metà degli anni '80 sono state di carattere consociativo (liberando la parola di ogni significato spregiativo).

A chi negli anni '70 affrontava con timore il suo primo giorno lavorativo in Coop Modena poteva accadere, prima di ogni altra cosa, di essere portato dal Capo Negozio ad incontrare il Delegato Sindacale.

Era un consociativismo "*naturale*", che traeva origine da comuni provenienze. Non solo, badate bene, dal possedere una tessera con stampate sopra la falce e martello od il garofano.

Era un mondo proprio diverso, dove magari capitava che i buoni risultati del tuo negozio, costantemente condivisi ad ogni chiusura serale, diventassero motivo di gioia quasi calcistica tra i lavoratori. E che magari scattassero gli applausi dopo un duro sabato di lavoro.

E pensare che non c'era nemmeno il salario variabile....

Erano davvero altri tempi. Tempi nei quali poteva accadere che se in un piccolo paese una famiglia di democristiani faceva spesa alla Coop creava un piccolo scandalo, di cui si parlava a lungo.

Ora di questi "Guareschismi" non ce n'è più la minima traccia, se non nelle analisi interessate di un certo Caprotti.

Oggi certo ci siamo liberati dal consociativismo del passato, e le relazioni sindacali sono mature e moderne.

E piuttosto insoddisfacenti.

Permetteteci quindi di nutrire nostalgia, una nostalgia però moderna e matura, non di quel consociativismo – che doveva assolutamente essere superato – ma di quel patrimonio inestimabile di partecipazione, buttato via con scelte aziendali sciagurate nel corso dei modernissimi anni '80.

Permetteteci di avere una certa nostalgia di quando Capi negozio e Capi reparto non erano divisi da un fossato col resto del personale.

Permetteteci di rimpiangere epoche nelle quali le differenze salariali tra il Presidente e l'ultimo entrato erano forse ridicole, ma almeno non erano spaventose come oggi.

Lo spartiacque nel cambiamento delle relazioni sindacali, almeno a Modena, cade alla fine degli anni '80.

Al di fuori di una vera e propria vertenza, a fronte del peggioramento delle condizioni di lavoro, e a fronte dell'incapacità nostra a porre un argine a questo peggioramento, la Filcams decise di proclamare uno sciopero di sabato.

Fu uno sciopero che disorientò a lungo anche il quadro politico, tanto che la solidarietà del PCI ai lavoratori giunse forte soltanto dopo la sua riuscita.

L'adesione dei lavoratori fu pressoché totale, ed in una assemblea affollatissima fu possibile ai molti osservatori presenti percepire a quale livello di tensione si era giunti in azienda.

Si registrò anche un forte disorientamento del gruppo dirigente aziendale di allora, che in gran parte è lo stesso di oggi.

Ma mentre per parte sindacale si restò anni a bearsi del bel risultato, senza riuscire a trasformare in risultati la lotta, Coop Estense iniziò una importante strategia di riavvicinamento ai propri dipendenti.

Diversi nel movimento cooperativo hanno in questi anni posto il problema del ricambio dei gruppi dirigenti, stante la loro staticità.

La distribuzione cooperativa soffre in particolare di questo problema.

Era il 1971, ed erano ancora fresche le impronte di Armstrong sulla luna quando Turiddo Campaini diventava Presidente di quella che diverrà poco dopo Unicoop Firenze.

Lo è ancora.

Una dozzina di segretari della Filcams tra Modena e Ferrara sono invece passati da quando nel 1985 Mario Zucchelli diventò Presidente di Coop Modena, ed altri ne passeranno prima del suo ritiro.

Chissà se il futuro Presidente avrà la stessa giovane età di Mario quando entrò alla Presidenza, e chissà se avrà la sua stessa cultura cooperativa.

Crediamo che con la stessa franchezza con la quale criticiamo Coop Estense per certi suoi atteggiamenti, (per la sua rigidità, per la difficoltà a riconoscere i propri errori) dobbiamo riconoscere alcuni nostri ritardi.

Ad esempio in un primo tempo il nostro approccio all'espansione in Puglia è stato sospettoso, quasi che i possibili effetti contrattuali di quell'operazione sui lavoratori emiliani fossero superiori a quelli di una scelta di tale importanza.

E' notizia di questi giorni il disimpegno di Carrefour nel sud Italia, con la vendita di 11 ipermercati e 17 cash & carry.

Dobbiamo riconoscere a Coop Estense non soltanto di avere fatto una scelta importante. Dobbiamo riconoscere che l'insediamento della cooperativa in Puglia è quanto di più distante dai mordi e fuggi, dagli investimenti di rapina di capitali pubblici, quali quello di Carrefour e non solo.

Ma se in Puglia i dati di adesione di soci alla cooperativa sono straordinari non lo sono certo quelli di bilancio.

E' quindi con grande attenzione che dall'Emilia seguiamo gli effetti del riposizionamento di Coop Estense in Puglia, attraverso la revisione delle dimensioni degli ipermercati e dei loro assortimenti.

E' importante la dichiarazione di Coop Estense, nel corso di uno dei due incontri nazionali di questi ultimi quattro anni, e cioè che non esistono esuberanti di personale.

Ciò nonostante si tratta di una operazione che rende indispensabile un confronto vero con le OoSS pugliesi, anche al fine di evitare che assieme ad una revisione dei servizi offerti a soci e clienti passi un ulteriore peggioramento delle condizioni materiali, un abbassamento della professionalità di migliaia di lavoratrici e lavoratori.

Preoccupa invece il livello di relazioni sindacali in Puglia, più precisamente la sostanziale assenza di relazioni sindacali in quel territorio. In una situazione così problematica confidiamo che le elezioni delle RSU nei diversi territori pugliesi, sulla necessità delle quali non esistono più le divergenze di vedute tra OoSS che si registravano nel passato, sia utile a contribuire alla ripresa di relazioni se non proficue almeno decenti.

A Modena e Ferrara l'elezione delle RSU è stato un momento fondamentale. L'emergere di tanti delegati e delegate sindacali giovani, ha significato un rinnovamento importante per tutta la Filcams, ma ci consegna però una forte e pressante richiesta di risultati, in tempi non biblici.

Dicevo che in questi anni si sono tenuti due incontri nazionali d'informazione periodica. Anzi, si può dire che l'incontro è stato uno solo, tenutosi in due sessioni a poca distanza l'una dall'altra.

Per le Filcams di Modena e Ferrara deve essere superata una struttura di confronto sindacale che ha dimostrato di non funzionare.

Se l'azienda decide un riposizionamento in Puglia è corretto un momento di informazione nazionale. Ma subito dopo il confronto sugli effetti di tale scelta deve passare in quei territori.

Lo sviluppo in Emilia è cosa certamente diversa da quello al Sud. Se da una parte lascia perplessi l'ipotesi di far crescere una rete di smk in Puglia attraverso la concessione del marchio Coop in franchising, è forte in noi l'appoggio ad una crescita in Emilia fatta di aperture di strutture medie in comuni dove da tempo Coop non è più presente.

Appoggiamo questa scelta per una pluralità di motivi.

Da una parte la presenza di Coop Estense, e peraltro della Grande Distribuzione in genere, abbassa il livello di lavoro nero ed irregolare nel territorio

dove si insedia. Questo ad esempio non è avvenuto del tutto a Pavullo, dove ha recentemente aperto una struttura concorrente.

Poi consideriamo questa una risposta intelligente alla profonda crisi del modello Iper, crisi che chiaramente non è solo di Coop Estense, e nemmeno solo italiana.

E poi, per ultimo, (ma per noi è fatto di grande importanza) perché le strutture di vendite medie e medio piccole sono realtà dove si lavora meglio, meno alienanti, dove le persone non sono solo numeri, dove esiste un rapporto tra colleghi e coi clienti che influisce positivamente anche sulla qualità del servizio e del lavoro.

Nessuno di noi scorderà per il resto della vita le vicende collegate al rinnovo del CIA Coop Estense negli anni tra il 2000 ed il 2003.

Troppo tempo occorrerebbe anche solo per ripercorrerne la cronaca.

Fu uno scontro durissimo, per intensità, durata e contenuti, che ovviamente segna ancora le relazioni sindacali tra la CGIL e Coop Estense.

Trovammo assieme dopo un tempo infinito una soluzione contrattuale innovativa, presa successivamente a riferimento da altri.

Una soluzione non banale, che permetteva di non identificare vincitori e vinti.

Per noi confermava la non accettazione di doppi regimi nel trattamento dei nuovi assunti. Per Coop conteneva una risposta a temi posti con forza, e scarsa prudenza, già negli anni precedenti il rinnovo.

Prudenza che invece va riconosciuta a Coop Estense riguardo al fantasma che ha attraversato questi ultimi anni di relazioni sindacali: quello del “*merito*”. Vale a dire una possibile erogazione economica al singolo lavoratore collegata al giudizio che Coop dà del suo atteggiamento al lavoro, della sua prestazione, del suo impegno e della sua disponibilità.

Siamo tra quelli convinti che questa prudenza continuerà, e che Coop Estense non vorrà far diventare il salario di merito quello che è stato in un recente passato il doppio regime.

Altri sostengono invece che il tema sarà posto come centrale ed essenziale nella prossima trattativa per il rinnovo del CIA scaduto ormai da alcuni mesi. E che Coop metterà in campo cifre imponenti a sostegno della propria richiesta, anche nell'ordine di 2.000 euro di erogazione massima pro capite.

Pur dicendo la nostra in merito abbiamo affrontato il tema con una prudenza forse superiore a quella di Coop Estense.

Non abbiamo, come pure ci veniva richiesto da più parti, attaccato a fondo le cosiddette “pagelline”, che sono parte del disegno aziendale.

Non abbiamo sino ad ora, con prudenza, fatto presente che a nostro parere non c'è nulla di innovativo nell'eventuale introduzione di un salario di merito, essendo quella della discrezionalità nei salari una delle caratteristiche del peggior capitalismo a partire dall'ottocento, superata grazie alla contrattazione collettiva.

Non abbiamo detto che conosciamo diverse imprese, solitamente piccole, dove i trattamenti sono differenziati a seconda del, chiamiamolo così, “merito”. Si tratta di

imprese dove il padrone non ha un euro per fare contrattazione aziendale, ma ha decine o centinaia di migliaia di euro per premiare i “meritevoli”.

Sono imprese caratterizzate non da un positivo clima competitivo, ma dall'arbitrio del padrone, dalla divisione tra lavoratori, dall'elevato turnover, da effetti negativi sulla produzione e quando c'è anche sul servizio ai clienti.

Ovviamente non sono queste le intenzioni di Coop Estense, alla quale va riconosciuta l'assenza di ogni iniziativa unilaterale in merito.

Certo in questo ha pesato sicuramente il fatto che non vi sono precedenti nel mondo cooperativo e, ma non ne siamo certi, anche nel privato.

Siamo certi invece che non esistono precedenti di accordi sottoscritti da Filcams, Fisascat e Uiltucs nei quali si va a normare un salario variabile individuale per lavoratori impegnati in mansioni d'ordine.

Sono altre le sfide che vorremmo affrontare con Coop Estense.

Ad esempio quella del miglioramento del clima aziendale che, almeno in Emilia, è ai minimi storici.

Ad esempio vorremmo provare a dare risposte concrete alle ricadute negative sui lavoratori delle modifiche introdotte nel tempo all'organizzazione del lavoro. E' un tema che a tutt'oggi non ha trovato soluzione, nonostante lunghi ed approfonditi confronti con l'azienda. E' per noi ormai sempre più evidente la necessità di riappropriarci dell'organizzazione del lavoro. Vogliamo discutere di carichi di lavoro e dei loro effetti anche sugli infortuni. Vorremmo individuare soluzioni anche legate al sistema degli orari e come questi possano trovare nuove applicazioni normative contrattuali.

Sarebbe anche onesto riconoscere che gli effetti di questa nuova organizzazione sta producendo forti sofferenze nei punti vendita e sarebbe quindi positivo rivedere in meglio questi aspetti, partendo dalla necessità di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori. Anche un più proficuo intervento sulla formazione, anche quella fatta sul campo, potrebbe contribuire a migliorare il clima in azienda.

Vorremmo affrontare con Coop Estense, ad esempio, la sfida della qualità del lavoro, anche recuperando esperienze positive di altre cooperative.

La qualità del servizio converrebbe a tutti diventasse, quella sì, il cuore della discussione che faremo.

Questo perché ci vengono segnalate con preoccupazione, da tanti lavoratori, problematiche legate al servizio alle quali non si risponde solo con la bacheca dei reclami o coi vecchi gruppi di miglioramento, ma con un percorso serio di ascolto dei lavoratori, che possa, perché no, coinvolgere anche i soci.

Si può essere grandi, grandissimi.

Avere tanti soci, tantissimi. Ma si può avere anche il problema della partecipazione dei soci alla vita della cooperativa.

E' preoccupante lo scarso ricambio, l'età media troppo avanzata dei soci presenti alle assemblee o eletti negli organismi della cooperativa, a tutti i livelli.

Tutte le Organizzazioni che hanno nel volontariato la propria essenza, compreso quelle sindacali, soffrono di questi problemi, ma per Coop Estense è un

problema macroscopico, peraltro più volte segnalato da Mario Zucchelli anche nella recente assemblea di bilancio.

Forme nuove di partecipazione dei soci, in particolare dei giovani, possono creare le condizioni per un ricambio che oggi non appare certo alle porte.

Forme nuove di partecipazione sono indispensabili, e possono comportare anche la partecipazione dei lavoratori, anche in forma non mediata da parte aziendale e sindacale.

Anche su questo vorremo confrontarci nel 2008 con Coop Estense, restando un obbligo per parte nostra quello di chiedere la correzione di quanto non ha funzionato dallo scorso rinnovo.

La maturazione del premio aziendale per i neo assunti sulla base dei risultati aziendali, ad esempio. Abbiamo già detto che è stata una mediazione pregevole, ma così com'è supera semplicemente il premio aziendale per i neo assunti, facendo passare nei fatti un doppio regime che non possiamo tollerare.

Dobbiamo confrontarci su dove, come e quando facciamo relazioni sindacali. Non ha funzionato il livello nazionale, salvo un rinvenimento in extremis che non può far dimenticare tre anni di nulla.

Il punto vendita è per noi un livello di confronto ed informazione di straordinaria importanza, al quale vanno delegate più materie di oggi.

La Divisione territoriale deve essere il motore delle relazioni sindacali. Se nel ferrarese apre un smk questo è un tema per noi di grande importanza, cosa che probabilmente non è per compagni e colleghi Nazionali impegnati in decine di confronti con decine di imprese in Italia. E per i quali a volte può diventare arduo anche solo mettere assieme le agende.

I ritardi nella presentazione della piattaforma ne sono la dimostrazione evidente, quanto sgradita.

Tutto ciò deve essere utile anche a costruire un accordo che, pur mai mettendo in dubbio l'unicità contrattuale Emilia - Puglia, sappia intelligentemente trovare nelle forti distintività dei due territori, specifiche risposte normative.

Può darsi che non abbia torto Coop Estense nel dire che i propri livelli di precarietà sono non diversi da quelli di altre imprese del settore. Troppo è cresciuto in questi anni il lavoro diverso dal tempo indeterminato nel terziario e non solo.

Valga per tutti il dato che ci consegna la Provincia di Modena periodicamente, e che ci dice che negli ultimi anni soltanto una lavoratrice su dieci viene assunta con un contratto a tempo indeterminato e pieno.

Già, perché parlare di precarietà tralasciando del tutto il tema part-time non è possibile. Ed è sbagliato non considerare precaria una persona che lavora tre mesi a 24 ore, poi sta a casa a zero ore per sei mesi, e poi ne lavora altri tre a 38 ore.

Troveremo soluzioni a tutti questi problemi?

Crediamo di no. Crediamo sia possibile trovare soluzioni per alcune, speriamo molte, delle questioni citate.

Speriamo in una trattativa in tempi ragionevoli, caratterizzata da atteggiamenti responsabili, tenuto conto che nella nostra piattaforma non ci saranno richieste provocatorie, ma temi ben meditati.

Non ci interessa una trattativa tutta politica, tesa a dimostrare che la cooperazione è cambiata, che è come Confindustria, o peggio come Confcommercio.

Se questa nostra impostazione ci consentirà di evitare gli scontri e le animosità di un recente passato ne trarremo vantaggio tutti.

Se non sarà possibile temiamo che stavolta non vedremo una semplice ripetizione del passato, ma qualcosa di diverso, più complesso, più pesante.

E forse non più riparabile.