

COOP ESTENSE, RINNOVATO IL CONTRATTO INTEGRATIVO

21 maggio 2014

Coop Estense, rinnovato il contratto integrativo

Di Labio, Filcams Cgil: Trattativa complicata, ma il rinnovo rappresenta una vittoria per le relazioni sindacali

Dopo pi di cinque anni di trattativa stato siglato il **rinnovo del contratto integrativo aziendale per i dipendenti di Coop Estense**, la cooperativa di distribuzione che opera nelle province di Modena e Ferrara, in Puglia e in Basilicata con 56 punti vendita, di cui 17 ipermercati e 39 supermercati per un totale di circa 5500 dipendenti.

Il rinnovo del Cia di Coop estense stata una delle vertenze pi complicate e discusse del panorama cooperativo, su cui ha gravato sicuramente un'impostazione dell'impresa che puntava a destrutturare completamente il vecchio contratto per sostituirlo con uno innovativo che sarebbe stato praticamente svuotato di ogni elemento salariale certo e di anni di contrattazione su organizzazione del lavoro e relazioni sindacali.

Il gruppo dirigente dell'impresa aveva lobiettivo di conquistare una maggiore autonomia nel controllo della parte salariale e dell'organizzazione del lavoro racconta Alessio Di Labio che per la Filcams Cgil ha seguito la trattativa, Il tutto riducendo le agibilita sindacali. Una ricetta vecchia di 150 anni.

Questa impostazione stata fortemente respinta e per anni la distanza tra le parti sembrata incolmabile. Nel 2012 lazienda ha disdetto il contratto integrativo e applicato un regolamento aziendale che ha tagliato fuori le organizzazioni sindacali annullando ogni diritto e tutela alle lavoratrici e ai lavoratori, soprattutto per i neoassunti. Si arrivati quindi ad una lunga fase di conflitto che nell'universo delle buone relazioni sindacali in Coop non aveva precedenti se non nello scorso rinnovo con la stessa cooperativa e, probabilmente, nell'attuale conflitto aperto in Ipercoop Liguria, dove il gruppo dirigente ha aperto una velleitaria crociata contro la Filcams CGIL.

Il conflitto in Estense culminato il 23 dicembre 2013 in uno sciopero unitario di Filcams, Fisascat e Uiltucs prosegue Di Labio, che ha avuto un ruolo determinante per sbloccare la vertenza, sia per la partecipazione e l'attenzione mediatica, sia perché ha costretto l'impresa cooperativa ad esporsi nel rapporto con i lavoratori.

Per contrastare la mobilitazione, lazienda ha inviato una lettera ad ogni singolo lavoratore dichiarando che le condizioni per fare l'accordo ci sarebbero state e che le responsabilizzano dei sindacati, vecchi, brutti e cattivi.

Coop Estense quindi tornata indietro sulle ambizioni di ridimensionare il ruolo delle rappresentanze sindacali, ha **ripristinato l'intero capitolo sull'organizzazione del lavoro** dando ragione all'impostazione della Filcams CGIL che era stata terreno di scontro anche nell'ultimo rinnovo del Contratto Nazionale; **ha ristabilito il premio aziendale anche per i neoassunti** e ha ceduto a contrattare quote fisse di salario.

Soddisfacente anche l'accordo trovato sulle maggiorazioni e sull'organizzazione del lavoro festivo e domenicale.

Anche in questo caso, ha prevalso l'impostazione con cui le organizzazioni sindacali hanno affrontato l'onda d'urto che c'è stata dopo le liberalizzazioni volute dal governo Monti, rielaborando quanto gicontrattato in altri integrativi aziendali a partire da quello di Coop Centro Italia e Coop Adriatica, in contrapposizione con la visione retrograda della prestazione domenicale e festiva, che si basa sulla volontarietà di alcuni e costringe i neo part-time a lavorare 52 domeniche l'anno.

L'accordo spiega Alessio Di Labio, annulla l'obbligatorietà prevista dai contratti individuali sostituendola con un limite di prestazioni individuali. I presi nelle giornate domenicali e festive vengono equamente distribuiti e programmati con la partecipazione diretta degli addetti. Un'impostazione che evita il conflitto individuale tra lavoratori e che deve rilanciare la vertenza a livello politico. Il vero obiettivo deve essere aprire meno domeniche per lavorare tutti meno.

Una volta ripristinato il salario variabile collettivo, il premio aziendale fisso e contrattate alcune indennità, è stato possibile mediare sulla richiesta più discussa che ha fatto l'impresa e che ancora oggi, nonostante l'accordo, palesa alcune criticità: l'elemento di retribuzione variabile basata sulla prestazione individuale.

Sicuramente l'accordo stravolge l'impostazione iniziale dell'impresa che prevedeva una valutazione interamente discrezionale e priva di qualsiasi forma di controllo. Il nuovo elemento di valorizzazione professionale, infatti, si basa per gran parte su una quantificazione oggettiva della prestazione ma soprattutto avverte caratteristiche sperimentali. Per il sindacato su questo punto si apre una sfida che lo costringe da una parte, a vigilare per evitare conseguenze discriminatorie, dall'altra rappresenta una nuova frontiera di relazioni sindacali in cui, condividendo un sistema di valutazione della prestazione del singolo lavoratore, l'impresa è costretta a condividere con le organizzazioni sindacali una serie di informazioni che renderanno il confronto più approfondito, fino ad arrivare a come avviene nel singolo reparto.

Il rinnovo prevede, inoltre, 151 mila ore di incremento per i part time dando una prima risposta alla precarietà salariale. Nella consapevolezza che il vero problema dei contratti a tempo parziale sta nell'organizzazione del lavoro che si fa in impresa, le parti hanno condiviso di sperimentare dei modelli che portino ad aumentare le ore di lavoro, puntando ad una organizzazione che tende al full time.

L'accordo ha delle criticità sia per le innovazioni recepite sia perché figlio di una fase in cui l'economia e quindi i consumi non godono certo di buona salute. In modo schietto e trasparente con le lavoratrici e i lavoratori, le organizzazioni sindacali hanno scelto che di fare una mediazione senza che questa fosse scaricata sui neoassunti, o che il debito fosse scaricato sulle nuove generazioni di lavoratori, facendogli pagare il prezzo della crisi di oggi. Si è deciso di non creare doppi regimi di alcun genere garantendo che in ogni unità produttiva dell'impresa a prescindere dalla data di assunzione fosse applicato a tutti lo stesso sistema salariale e normativo. **Un primo passo per scardinare una cultura contrattuale portata avanti dalle imprese, non sufficientemente contrastata dalle organizzazioni sindacali in passato, che divide, invece di unire, le lavoratrici ed i lavoratori.**

Il rinnovo del contratto integrativo aziendale in Coop Estense rappresenta inoltre una vittoria delle relazioni sindacali, conclude Di Labio perché a prescindere dalle impostazioni iniziali delle parti, con il confronto ma anche con il conflitto, si è trovata una sintesi che regola il lavoro di 5500 addetti. Il rinnovo oltre a essere un punto di arrivo di una trattativa complessa e complicata, deve essere considerato anche **un punto di partenza di una nuova stagione di relazioni sindacali** che, nel rispetto e nella distinzione del ruolo delle parti, sia la via maestra attraverso la quale l'efficienza e la produttività dell'impresa vengano incentivate ma non contrapposte al salario e ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, perché **il lavoro deve avere dignità soprattutto in Coop!**