

# IL DIFFICILE NEGOZIATO CON AUCHAN E LA PRIORITA' PER LA FILCAMS: SALVAGUARDARE L'OCCUPAZIONE

Negli incontri che si sono tenuti tra le Organizzazioni Sindacali e Auchan gli scorsi 25 febbraio e 4 e 12 marzo, l'azienda ha evidenziato una situazione di estrema difficoltà e la necessità di adottare una serie di strumenti volti ad un forte ed immediato abbassamento del costo del lavoro.

Secondo quanto prospettato dall'azienda nel corso del confronto, al fine di recuperare una parte rilevante delle perdite accumulate, quantificabile in almeno 50 milioni di euro, le Organizzazioni Sindacali avrebbero dovuto condividere, in termini di assoluta urgenza, una sorta di "piano di riassetto", comprensivo di almeno tre misure immediatamente esigibili:

- *la sospensione del contratto integrativo aziendale, nessun istituto escluso;*
- *l'introduzione di alcune deroghe al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in ordine ad inquadramenti e corresponsione della quattordicesima mensilità e quindi abbassamento di un livello per tutto il personale (con carattere di strutturalità per gli ipermercati del mezzogiorno) e sospensione dell'erogazione della quattordicesima;*
- *l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo da gestire in considerazione dell'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento.*

Anche a fronte dell'eventuale condivisione di un piano, già di per sé così impegnativo, rispetto al quale la Filcams-CGIL ha, fin dall'inizio, manifestato forti perplessità, **l'azienda, ripetutamente sollecitata, non è stata nelle condizioni di fornire alcuna garanzia circa il mantenimento dei livelli occupazionali, questione, senz'altro per la Filcams, prioritaria e posta tra i presupposti ai fini della prosecuzione del negoziato.**

**Nessuna garanzia** sui livelli occupazionali; **nessun margine di discussione** sul piano e sulle strategie commerciali e sul nuovo modello organizzativo adottato dall'azienda; **nessun margine di mediazione** sulle misure alle quali ricorrere per gestire la situazione di grave crisi che coinvolge l'azienda.

Eppure la Filcams nel corso degli anni non si è mai sottratta al confronto; la costante assunzione di responsabilità, anche sulla gestione delle fasi più complicate e le decine di accordi sottoscritti, ai diversi livelli, ne sono evidenti testimonianze.

E coerentemente, ancora una volta, anche rispetto agli ultimi sviluppi, da parte nostra è stata avanzata piena disponibilità ad attivare un negoziato che consentisse la condivisione, a livello nazionale, di una serie di misure che avrebbe potuto trovare rapidamente attuazione nel contesto di confronti a livello territoriale ed in considerazione delle problematiche e delle specificità delle singole realtà e dei diversi ipermercati.

Confronti che, a nostro modo di vedere, si sarebbero potuti sviluppare attraverso una razionalizzazione ed un'implementazione di strumenti già condivisi negli ultimi anni, integrati da altri da individuare a livello nazionale, partendo da:

- *il ricorso diffuso ai contratti di solidarietà e/o ad altre forme di ammortizzazione sociale di carattere conservativo, coinvolgendo anche le diverse unità per le quali, ad oggi, pur in situazione di difficoltà, non sono stati sottoscritti accordi;*
- *la rivisitazione, laddove consentito e con carattere di temporaneità, di parte degli istituti del Contratto Integrativo Aziendale;*
- *la gestione di una procedura di mobilità volontaria ed incentivata, quale ulteriore strumento di gestione degli esuberanti.*

L'evidente distanza tra la posizione espressa dall'azienda, non mediabile in nessuna delle sue declinazioni, e quella sostenuta dalla Filcams hanno reso, per ciò che ci riguarda, di fatto impraticabile la prosecuzione del confronto.

Auchan ha più volte ribadito al tavolo che, nella circostanza in cui il negoziato non si fosse concluso con un accordo, avrebbe provveduto, con immediatezza, all'avvio di una procedura di licenziamento collettivo e alla disdetta del contratto integrativo aziendale; per quanto ci riguarda, la Filcams, anche oggi, conferma la propria disponibilità ad individuare soluzioni che, contribuendo alla continuità aziendale, garantiscano la salvaguardia dell'occupazione, siano sostenibili dalle lavoratrici e dai lavoratori e non sanciscano alcun genere di discriminazione.

Roma, 13 marzo 2015