

La distintività Cooperativa

La distintività Cooperativa si contraddistingue certamente nella mutualità e nel processo democratico di governance, nelle esperienze avanzate di responsabilità sociale che si concretizzano nel positivo rapporto con il territorio, nel valorizzato patrimonio occupazionale, nella capacità di materializzare ingenti investimenti e nella propensione a innovare la rete distributiva commerciale, nonché nelle politiche commerciali atte a calmierare la spinta inflazionistica e a contrastare il conseguente impoverimento del potere d'acquisto delle famiglie.

Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, che si colloca notoriamente in un difficile contesto economico e sociale, pone alle parti il doveroso tema della "salvaguardia della stabilità occupazionale" e del miglioramento delle condizioni salariali e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

In questo quadro le Organizzazioni Sindacali di Categoria ritengono opportuno portare a verifica e qualificare quanto condiviso in tema di relazioni sindacali e partecipazione ai diversi livelli, con particolare attenzione al contributo, a livello aziendale, assicurato dalle lavoratrici e dai lavoratori alla vita delle singole cooperative.

Le parti hanno condiviso l'opportunità di praticare la partecipazione al livello aziendale, anche attraverso la sperimentazione di avanzati sistemi partecipativi d'informazione e confronto e si ritiene necessario materializzare tali processi.

Attraverso il confronto costruttivo i lavoratori hanno già potuto responsabilmente contribuire al miglioramento dell'efficienza e della competitività dell'impresa, parimenti alla salvaguardia occupazionale, anche in aree geografiche particolarmente problematiche.

Tuttavia, dobbiamo evidenziare criticità e contraddizioni. La contrattazione di secondo livello ha evidenziato momenti di forte conflittualità generata dalla praticata diffusa "disdetta della contrattazione integrativa". Il venir meno di regole condivise e la messa in discussione di "consolidati patrimoni contrattuali" hanno determinato il peggioramento dei livelli salariali e delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Di contro, i rinnovi contrattuali raggiunti, nel rispetto del confronto e della dignità delle parti, hanno dimostrato la concreta possibilità di poter raggiungere, nei tempi congrui, accordi idonei ad affrontare il difficile contesto economico e sociale assicurando risposte convincenti ed equilibrate a esigenze di parte.

Il rilancio della partecipazione deve avvenire innanzitutto attraverso il confronto responsabile e preventivo su tutte le vicende che riguardano il sistema cooperativo in termini di occupazione e sviluppo. Pertanto si chiede di dare maggior coerenza all'art. 2 del CCNL, soprattutto per quanto concerne le società partecipate che hanno vissuto e stanno incontrando significative difficoltà.

Le relazioni sindacali, la partecipazione e la contrattazione non possono essere strette nella morsa del recupero dei costi per affrontare la fase.

Il ruolo della cooperazione nell'intero territorio nazionale può distinguersi e crescere, anche in tempo di crisi, preservando la propensione al miglioramento delle condizioni salariali e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

È necessario rilanciare confronti mirati alla difesa e allo sviluppo del modello cooperativo, che partendo da convincenti strategie di sistema si affermi anche attraverso una contrattazione nazionale e aziendale coerente, evitando processi di frammentazione.

Il rilancio della cooperazione nei territori dov'è maggiormente radicata, quanto la salvaguardia della presenza nel mezzogiorno, devono essere obiettivi condivisi tra le parti anche al fine di assicurare corrette relazioni sindacali e difesa della legalità.

È opportuno fare un bilancio delle sperimentazioni portate avanti a livello aziendale nell'ambito degli incrementi di orario del part-time, evidenziare le buone pratiche e perseguire ulteriormente l'obiettivo di affinare e sperimentare i modelli organizzativi volti ad affrontare il tema della "precarietà salariale" ed in grado di generare sistemi di salario variabile credibili.

Si rende ancora necessario individuare, nell'ambito delle materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale, strumenti di valorizzazione delle professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori, nonché forme atte a consentire un'effettiva progressione professionale.

E' altresì opportuno fare un bilancio delle sperimentazioni in atto nella vigenza del presente CCNL (art 69 e art 98; art 146 bis) con l'obiettivo di costruire e rafforzare da una parte la buona occupazione e la partecipazione dei lavoratori e dall'altra prevedere percorsi al fine di raggiungere uniformità ed uguali condizioni economiche e normative tra i lavoratori.

Al pari è necessario rilanciare il welfare contrattuale di settore verificando lo stato dei fondi al fine di adeguarlo alle sempre maggiori necessità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Alla luce delle attuali condizioni di difficile equilibrio gestionale di Coopersalute, al fine di garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori della distribuzione cooperativa un livello assistenziale congruo e sostenibile, si richiede di rivalutare la quota contributiva ed uniformare la stessa fra part-time e full time a carico delle imprese. Allo stesso tempo occorre individuare le modalità di attuazione di quanto previsto in materia di sostegno al reddito per la costituzione di un fondo di natura contrattuale per la gestione delle crisi d'impresa e per assicurare un contributo a titolo d'integrazione al reddito (in concorso con istituti pubblici) per i lavoratori interessati da ristrutturazioni aziendali successivamente al superamento dell'indennità di mobilità.