

“



LORELLA ZANARDO INTERVISTATA SULL'ACCORDO INTEGRATIVO DI UNICOOP FIRENZE

Consulente organizzativa, autrice e blogger

”

Abbiamo chiesto a Lorella Zanardo di commentare in particolare modo i punti che riguardano la prosecuzione dell'impegno della cooperativa a contenere la spinta verso le aperture domenicali, e la salvaguardia delle festività (almeno sette, e tra queste 25 Aprile e 1° Maggio).

Ci siamo sentiti spesso ripetere negli ultimi mesi che dovevamo lavorare di più e fare meno ferie per far risalire il Pil e uscire dalla crisi. Come giudica la scelta controcorrente di Unicoop Firenze?

«Se vivessimo in un contesto economico in cui lavorare di più significasse avere più soldi da spendere per comprare il necessario, quella affermazione potrebbe avere un senso. Ma così non è. Vivo a Milano, e in giro vedo pochissima gente che compra.

È importante invece investire in altro, e in questo senso ritengo positiva la scelta di Unicoop. Come dire: è vero che siamo qui per vendere e per dare lavoro, ma vi-

viamo in un momento in qualche modo epocale, e dobbiamo riscoprire altri valori. Ci sono economisti che parlano ormai chiaramente dell'inserimento di beni intangibili come la felicità fra i beni necessari. E fra questi c'è certamente almeno un giorno la settimana per riposarsi».

Quello del commercio è un mondo per la maggior parte fatto di lavoratrici, prime vittime di questa rincorsa a tenere i negozi sempre aperti.

«Anche io ho famiglia, e quando mi invitano a un congresso che si tiene il sabato o la domenica... beh, è difficile. Alle donne che lavorano si chiede spesso quasi di negare che hanno una famiglia e quindi altri impegni oltre al lavoro, bisogna fare i salti mortali per trovare qualcuno che ci aiuti nelle necessità quotidiane. Un accordo come questo potrebbe sicuramente portare ad agevolare la vita delle donne».

Lei si è occupata anche di "Etica del Business". Si possono davvero conciliare crescita imprenditoriale ed etica?

«Credo che il futuro sia proprio in questa conciliazione, e che la crescita sarà diversa da quella che siamo stati abituati a vedere e vivere fino ad ora: è impossibile aspettarsi per il futuro lo stesso tipo di sviluppo. Le aziende dovranno sempre più riconvertirsi a lavori 'utili'. Penso ad esempio alla terza età: siamo un Paese che invecchia ma mancano – e mancheranno – servizi agli anziani. Sarà quindi necessario pensare a una riconversione economica: dalla produzione di beni alla produzione di servizi. Usando la creatività. E sarà utile per tutti impegnare in questa direzione anche la creatività delle donne.

La crisi, ne sono convinta, è anche un'opportunità. E da questo punto di vista il contributo delle donne potrebbe essere veramente efficace proprio nell'apporto di novità».

Biografie



SILVANA SCIARRA

Professore ordinario di Diritto del lavoro nella Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Firenze (Cattedra Jean Monnet), HC in giurisprudenza nell'Università di Stoccolma, ha insegnato European Labour and Social Law all'Istituto Universitario Europeo (1994-2003), Diritto Comparato del lavoro e Diritto del Lavoro nelle Università di Firenze e Siena.

Dopo aver lavorato nell'Università di Bari come assistente ordinario, ha studiato ed insegnato in varie Università, fra cui UCLA e Harvard Law School, Università di Warwick, Columbia Law School, Università di Cambridge.

Ha collaborato con la Commissione Europea in numerosi progetti di diritto comparato del lavoro, coordinando gruppi di esperti e personalità accademiche di tutti gli stati membri. Nel 2005, su incarico della Commissione Europea, ha redatto il rapporto generale The

evolution of labour law (1992-2003), e, nell'ambito di un progetto co-finanziato dall'Università di Firenze, il rapporto The Evolution of Collective Bargaining 1990-2004.

È co-direttore della rivista Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali e membro dei comitati scientifici di European Law Journal e Comparative Labor Law and Policy Journal.

Negli ultimi anni ha curato la realizzazione di progetti di ricerca comparata e di diritto europeo, fra cui *Labour Law in the Courts. National Judges and the European Court of Justice*, Oxford, Hart Publishing 2001; *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: a Comparative Analysis*, Cambridge, CUP 2004; *Solidarietà, mercato e concorrenza nel welfare italiano*, Bologna, il Mulino 2007.



PIPPO RUSSO

Nato ad Agrigento nel 1965, insegna sociologia all'Università degli Studi di Firenze e all'Università degli Studi Roma IV - Foro Italico. Saggista e giornalista, scrive per *L'Unità*, *il Messaggero*, *Pubblico*, *La Repubblica* edizioni di Firenze e di Palermo.

In passato ha collaborato col *Corriere della Sera*, *Il Riformista*, *Il Fatto Quotidiano* e *Il Manifesto*, dove ha ideato e curato Pallonate, una rubrica di satira in

cui vengono analizzate le performance dei giornalisti sportivi italiani. Mantiene una collaborazione anche con la rivista *Il Mulino*. Ha scritto tre romanzi (*Il mio nome è Nedo Ludi* e *Memo*, editi da Baldini Castoldi Dalai, e *La memoria dei pesci* edito da Cult) e una serie di saggi (*Siculospirina*, raccolta delle puntate della rubrica *Sicilianismi*, Flaccovio Editore).



LORELLA ZANARDO

Fa parte dell'Advisory Board di WIN, organizzazione internazionale di donne professioniste con sede ad Oslo. È speaker apprezzata in convegni internazionali. Consulente organizzativa, formatrice e docente, è co-autrice del documentario *Il Corpo delle Donne*, visto da 4 milioni di persone online, e dell'omonimo libro edito da Feltrinelli.

È ideatrice del percorso educativo *Nuovi Occhi per la TV*, che propone l'educazione all'immagine per i giovani come strumento di cittadinanza attiva. Su questo tema ha scritto il libro *Senza chiedere il permesso*, uscito a fine settembre 2012.

Ha ricoperto importanti ruoli direttivi manageriali in organizzazioni multinazionali, sia in Italia che all'estero. Si è occupata lungamente di gestione dei Cambiamenti organizzativi. Ha coordinato il 1° Master in Etica del Business.

Nel 2011 TIAW, The International Alliance for Women, a Washington ha premiato Lorella Zanardo come una delle 100 donne che stanno contribuendo a migliorare la condizione della donna nel mondo. Nel marzo 2012 Tina Brown e il quotidiano online *The Daily Beast* l'hanno eletta una delle 150 donne più coraggiose nel mondo.



CONSIGLI E SUGGERIMENTI SONO I BENVENUTI. CONTATTACI E FACCI SAPERE LA TUA OPINIONE SUGLI ARGOMENTI TRATTATI.
ufficio.comunicazione.interna@unicoopfirenze.coop.it

MYUNICOOP

Il periodico per noi che lavoriamo in Unicoop Firenze

EDIZIONE
SPECIALE
ottobre
2012

L'editoriale

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

UNICOOP FIRENZE

L'ipotesi di accordo siglato a settembre per il contratto integrativo aziendale ha richiesto un periodo di tre anni per giungere alla sua conclusione. La Cooperativa e le organizzazioni sindacali hanno dovuto compiere uno sforzo per adeguare i contenuti della piattaforma alla crisi economica che si è determinata in questi ultimi due anni, ma alla fine è emerso un accordo condiviso. È una delle pochissime trattative per il rinnovo di un contratto integrativo giunte in porto a livello italiano. Molte catene distributive hanno solo il contratto nazionale, mentre tanti contratti integrativi sono stati addirittura disdetti. Non solo, il contratto Unicoop conferma le attuali 36 ore settimanali, mentre tutti gli altri accordi in divenire a livello nazionale stanno mettendo in discussione anche questo aspetto.

Questi alcuni dei punti principali:

La partecipazione.

Si tratta di un accordo di svolta anche per la Cooperativa: perché crea le condizioni per una maggiore partecipazione dei lavoratori a fronte di una loro maggiore responsabilizzazione. Prevede il passaggio a un modello partecipativo, per favorire una maggiore identificazione dei lavoratori con i valori e gli obiettivi della Cooperativa. In questo contesto anche le relazioni sindacali acquisiscono maggiore importanza: si svilupperà un modello decentrato in chiave partecipativa, mediante un piano strutturato di informazione e confronto. Si tratterà di una partecipazione anche di natura economica, con la distribuzione ai lavoratori di una parte degli utili che hanno contribuito a realizzare e degli sprechi che hanno contribuito a ridurre.

(Segue in seconda pagina)

IL CONTRATTO INTEGRATIVO DI UNICOOP FIRENZE



(Segue dalla prima pagina)

In cifre l'accordo prevede la distribuzione ai lavoratori del 25% dell'utile netto commerciale conseguito. Una parte consistente di questa percentuale (il 60%) sarà legata agli obiettivi dei punti di vendita. Il bonus sul recupero di sprechi ammonterà complessivamente al 25% delle somme recuperate su ammanchi inventariali, avarie e rotture. **L'applicazione del modello partecipativo diventa una condizione necessaria per mantenere il primato nella tutela del consumatore, difendere quote di mercato e garantire i livelli occupazionali.**

L'occupazione.

C'è un impegno delle parti per salvaguardare i livelli occupazionali e per favorire la buona occupazione. In questo contesto si prevedono 250 trasformazioni da part-time a full-time nell'arco della vigenza contrattuale al maturare delle condizioni attese dall'accordo stesso. C'è infine un impegno a mantenere i contratti a tempo determinato entro limiti fisiologici.

La formazione.

La formazione manterrà un ruolo cardine all'interno della Cooperativa, per rafforzare la cultura cooperativa e per favorire in particolare la mobilità e il ricambio generazionale. Sarà inoltre implementato il ruolo tradizionale svolto dalla formazione, ovvero crescita del contenuto professionale delle mansioni e miglioramento del rapporto con la clientela.

Sicurezza sul lavoro.

L'impegno è non solo quello di diffondere una maggiore cultura della sicurezza fra i dipendenti, ma soprattutto di agire sul versante della prevenzione. È stato convenuto che annualmente presso ciascuna unità produttiva sarà dedicata un'ora allo svolgimento di riunioni congiunte fra la Cooperativa, i rappresentanti sindacali e dei lavoratori alla sicurezza e i lavoratori per trattare temi afferenti alla sicurezza sul lavoro.

Aperture festive.

Sette festività saranno escluse dalle aperture (1° gennaio, Pasqua, Pasquetta, 25 aprile, 1° maggio, Natale, S. Stefano).

Welfare aziendale.

A beneficio di coloro che superano i 180 giorni di assenza per malattia in quanto affetti da patologie gravi certificate, la Cooperativa si è impegnata a erogare un contributo a copertura degli ulteriori periodi di assenza nell'anno.

Dato il rilievo dell'accordo è stato preventivamente previsto, rispetto alla sua applicazione, il passaggio della votazione dei lavoratori.

La parola passa, adesso, ai lavoratori.

“



”

Il 5 settembre 2012 è stato firmato un accordo unitario molto innovativo, che riguarda circa 8000 lavoratori dipendenti di Unicoop Firenze. L'accordo integrativo giunge al termine di una lunghissima trattativa, durata circa tre anni, ed è ora sottoposto all'approvazione dei lavoratori. Esso si segnala per aver affrontato in modo dirompente alcuni elementi che, da tempo, occupano il dibattito nazionale, in presenza di una crisi economica e finanziaria senza precedenti.

Innanzitutto vi è l'impegno a trasformare 250 contratti di lavoro part-time in contratti a tempo pieno. A dispetto di quanti hanno ritenuto che la flessibilità nell'orario di lavoro possa rappresentare un vantaggio competitivo e organizzativo per le imprese, si è riscontrato che il ricorso eccessivo al lavoro part-time riduce i livelli di produttività. La scelta dell'accordo Unicoop va dunque nella giusta direzione, quella che mira a incrementare la produttività, come risposta alla crisi, affermando il valore della continuità delle prestazioni di lavoro.

Questa scelta è confermata dall'introduzione di incentivi retributivi, consistenti nel 25% dell'utile netto

SILVANA SCIARRA CONTRATTO AZIENDALE UNICOOP FIRENZE UN ESEMPIO DA SEGUIRE

Professore di diritto del lavoro
Università di Firenze

commerciale da distribuire ai lavoratori. Il 60% di tale percentuale è legato alla produttività dei punti vendita. Inoltre a questo 25% si aggiunge complessivamente un 25% che sarà elargito sulle base del recupero degli sprechi, ad esempio somme recuperate su ammanchi inventariali, avarie e rotture recuperate attraverso una più intensa presenza sui luoghi di lavoro.

È comprensibile che un incremento di produttività sia auspicato in tempi di crisi. Assillati dalla disciplina della riforma della disciplina dei licenziamenti, non si è ricordato con la dovuta attenzione che la ben nota lettera inviata dalla BCE al governo italiano (allora guidato da Berlusconi) faceva espresso riferimento all'introduzione, attraverso la contrattazione decentrata, di voci incentivanti della retribuzione legate a aumenti di produttività. Lo stesso invito si trova nelle indicazioni agli Stati membri predisposte dal Consiglio europeo che ha varato il così detto Patto Europlus. Quell'invito si è fatto più pressante negli ultimi tempi e il governo Monti studia, con qualche ritardo, formule di detassazione della parte incentivante delle retribuzioni, nel quadro di misure che dovrebbe-

ro rilanciare la produttività e con essa l'economia.

Molti hanno intravisto nelle indicazioni del Consiglio europeo un'invasione eccessiva nella sfera dell'autonomia negoziale. L'esempio Unicoop Firenze conferma, tuttavia, che a queste soluzioni si accede solo se si crea un clima partecipativo nelle trattative e nello schema complessivo delle intese.

Utile pertanto appare il riferimento agli obblighi di informazione, da assolvere nei confronti delle organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori. L'informazione è uno straordinario strumento partecipativo. Non si deve temere che queste scelte creino una marginalizzazione del conflitto, quanto piuttosto auspicare che siano introdotte formule che espandono i poteri di contrattazione.

È dunque apprezzabile che l'accordo favorisca, proprio in un clima partecipativo, forme di rotazione del personale nelle aperture domenicali.

Questa soluzione si accompagna alla garanzia di sette festività escluse dal novero delle aperture, in controtendenza rispetto agli inviti



pressanti verso le liberalizzazioni degli orari di apertura.

Gli accordi decentrati hanno avuto nella tradizione italiana degli anni Sessanta una funzione integrativa e accrescitiva delle condizioni economiche e normative. Così nacque la contrattazione articolata, vincolata ai contratti nazionali in modo funzionale al raggiungimento di obiettivi specifici nelle singole realtà aziendali. Quel modello è oggi proposto intelligentemente per controbilanciare gli effetti della crisi. È una prospettiva lungimirante da non abbandonare e da diffondere. Una maggiore efficienza dei sistemi produttivi, se governata da soggetti collettivi capaci e rappresentativi, rappresenta una risorsa contro le derive di una flessibilità non regolamentata e dunque potenzialmente rischiosa per la garanzia dei diritti fondamentali dei lavoratori.

“



”

PIPPO RUSSO SU ACCORDO INTEGRATIVO DOMANDE E RISPOSTE

Professore di Sociologia Università di Firenze
e Università degli Studi Roma IV - Foro Italico
Giornalista e Scrittore

Centralità del lavoro a tempo pieno, diritto al riposo, partecipazione: sono i tre concetti chiave dell'accordo fra Unicoop Firenze e sindacati sul rinnovo del contratto integrativo aziendale. Abbiamo chiesto a Pippo Russo, sociologo e giornalista, di commentarlo.

Punto fondamentale dell'accordo è la centralità del lavoro con un forte impegno nei confronti dell'occupazione, attraverso il mantenimento dell'orario di lavoro settimanale alle attuali 36 ore e il lavoro a tempo pieno, con la trasformazione da part-time a tempo pieno di 250 persone. La Toscana dell'utopia possibile?

«Preferisco parlare di una Toscana della civiltà del lavoro. Una terra dove l'attività lavorativa possa continuare (o tornare a essere) un mezzo per l'auto-realizzazione della persona anziché il giogo della sua alienazione. Il fatto che accordi come questo vengano visti come un'eccezione dà la misura di quale arretramento sia stato compiuto in materia di diritti durante gli ultimi anni. Ma dice pure che la china diretta verso il peggioramento dei diritti e delle condizioni di lavoro non è irreversibile. Prendiamolo come un buon segnale, una lezione da diffondere».

Buona occupazione ma anche diritto al riposo e alla festa: salvaguardate almeno sette festività (e tra queste 25 aprile e 1° maggio), e prosecuzione dell'impegno della Cooperativa a contenere la spinta verso le aperture domenicali.

«La salvaguardia dei riti sociali, che si esprime anche attraverso il rispetto delle feste laiche e religiose, è un valore al quale bisogna riservare la massima attenzione. La smania di modernizzazione porta con sé un malinteso convincimento che tutto sia manipolabile, e riconducibile a variabile dipendente rispetto a una coazione a produrre. Ma questo atteggiamento è miope, persino antisociale. Una società che perde i suoi riti, e che per di più lo fa per mezzo di decisioni amministrative, è una società condannata a perdere identità».

Partecipazione alla vita della Cooperativa (con il confronto su diversi temi come formazione, pari opportunità e sicurezza sul lavoro) e agli utili (aumento del salario variabile con la destinazione ai lavoratori del 25% degli utili netti della Cooperativa, con una quota che sarà uguale per tutti). Un po' di Germania in Toscana?

«Per fortuna la Toscana ha saputo sviluppare nel corso del tempo un modello socio-economico originale abbastanza da non necessitare d'essere paragonato ad altri. Forse i toscani sono talmente socializzati a questa realtà da aver perso la capacità di percepirla. L'accordo in questione dimostra una volta di più che questa terra ha una capacità di sperimentare formule condivise, che sa 'tenersi insieme'. Lo fa mostrando anche una notevole capacità di innovare le formule. E questo è segno di vitalità».