

**COMUNICAZIONE DI COOP ESTENSE ALLE OOSS, SULLE LINEE DI POLITICA COMMERCIALE E DEL PERSONALE
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE.**

Il 24 dicembre 2010, la cooperativa ha incontrato le OOSS per ufficializzare che le proposte e la linea negoziale sin qui sviluppate per il rinnovo del contratto integrativo aziendale non sono più sul tavolo della trattativa, ma nello stesso tempo per proporre un confronto alto per un nuovo contratto, profondamente ristrutturato e rinnovato. Le ragioni di questa scelta stanno in primo luogo nella constatazione che in questi due anni la crisi dei consumi si è aggravata e la competizione con i concorrenti si è fatta molto più dura. Perciò si è reso necessario mettere a punto nuove strategie aziendali, nuove politiche commerciali e del personale che cambiano di molto i riferimenti per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

Ridotta ad estrema sintesi, la politica commerciale di Coop Estense dei prossimi anni rilancia la centralità del negozio, puntando sulla qualità (prodotti e servizio) e sulla motivazione e professionalità del personale. I suoi elementi principali sono i seguenti:

- la politica di convenienza è fondamentale per la missione della cooperativa, ma per recuperare quote di mercato bisogna accompagnarla con una forte politica della qualità;
- è necessario orientare fortemente capi e lavoratori alla realizzazione della vendita e alla cura individuale del consumatore;
- è necessario ridurre, in particolare, i costi della gestione degli stock, degli scarichi, degli ammanchi inventariali e delle svalorizzazioni;
- bisogna collegare il costo del lavoro all'andamento reale della gestione, perché la crescita quasi automatica dell'incidenza del costo del lavoro sulle vendite sta mettendo in pericolo l'equilibrio dei conti economici;
- occorre sviluppare lo spirito di iniziativa a tutti i livelli, affinché il negozio sia al meglio delle sue possibilità in ogni momento, e migliorare la reattività sui dati gestionali.

La struttura dell'attuale contratto integrativo aziendale è stata concepita in un'epoca, ormai lontana, in cui i consumi crescevano costantemente, la concorrenza era meno forte e i ritmi di sviluppo delle cooperative erano elevati. La crescita fortissima della tensione competitiva, la consapevolezza che la crisi economica continuerà a lungo a produrre effetti negativi sull'occupazione e sui consumi, la necessità per la cooperativa di adottare rapidamente le misure sopra riassunte richiedono un cambiamento profondo della stessa struttura del contratto integrativo aziendale. Le direttrici principali di questo cambiamento sono le seguenti:

1. I costi del contratto devono essere proporzionati all'andamento economico della cooperativa. Oggi non è così: su circa 13 milioni di costo annuo del CIA, 11 milioni sono costi fissi; non dipendono cioè dai risultati della gestione. Occorre perciò una nuova struttura contrattuale, che può essere realizzata con gradualità: salvaguardando le condizioni già acquisite dai lavoratori attualmente in forza e dando ai nuovi assunti stabilità e uguali opportunità di guadagno, ma in forme nuove.
2. La politica aziendale dei prossimi anni richiede scelte e investimenti coerenti sul versante della professionalità e sulla qualità complessiva dell'organico, valorizzando innanzitutto la motivazione e lo sviluppo delle risorse interne. Bisogna creare le condizioni di costo e di redditività gestionale per un'organizzazione che consenta più ore ai part time, anche attraverso una maggiore quota di full time. La cooperativa propone alle OOSS di lavorare insieme perché, nell'arco dei prossimi quattro anni, si possa incrementare di almeno duecento ore annue il contratto di 600 lavoratori part time e per realizzare 400 nuovi passaggi a full time.
3. L'efficienza dell'organizzazione si fonda tanto sul valore del collettivo, quanto sulla motivazione e sulla professionalità dei singoli individui. Occorre perciò costruire un nuovo impianto di sistema retributivo, maggiormente legato all'andamento della gestione e al contributo individuale. Per questo la cooperativa è disponibile a definire insieme alle OOSS metodo e strumenti per la valutazione del merito, purché centrati sui singoli individui, pratici nell'uso e con differenziazioni retributive apprezzabili.

4. Reddittività, motivazione e buone condizioni di lavoro devono essere perseguite congiuntamente. Per questo, la cooperativa propone alle OOSS un confronto approfondito e costruttivo su:
 - formazione, per alzare la qualità professionale complessiva e per riconoscere il diritto di tutti alla formazione, per migliorare le proprie prestazioni;
 - ricerca e sperimentazione di forme di organizzazione che facilitino la conciliazione tra lavoro e esigenze familiari e personali;
 - definizione di progetti per ridurre ulteriormente la frequenza degli infortuni sul lavoro;
 - criteri di organizzazione del lavoro più rispondenti alle diverse realtà aziendali.
5. Devono essere ricercati strumenti e norme contrattuali per affrontare le situazioni di maggiore criticità aziendale, riducendo l'incidenza dei costi aziendali e salvaguardando l'occupazione.

Roma, 10 gennaio 2011