

Unes. Una procedura di riduzione di personale può superare il Contratto nazionale?

mariosassi.it/unes-una-procedura-di-riduzione-di-personale-puo-superare-il-contratto-nazionale/

Mario Sassi

7 ottobre 2023

Sulle problematiche che coinvolgono Unes e le sue prospettive ho già scritto a luglio (<https://bit.ly/3rWswcn>), così sull'annuncio dell'apertura della procedura (<https://bit.ly/3rN2Uit>). Se provo però a leggere nel merito la procedura di riduzione del personale (artt.4 e 24 legge 23 luglio 1991 n.223) promossa da Unes Maxi, con il distacco necessario e immaginandomi la reazione sindacale, non posso non manifestare le mie perplessità. E questo al di là dei numeri, dell'impatto economico che si propone di raggiungere e delle persone coinvolte. Ma, procediamo con ordine. Partiamo dalla classificazione prevista dal CCNL di categoria che, pur in ritardo di rinnovo, è tuttora valido.

Primo livello (ho estrapolato ciò che riguarda la GDO). A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:[...] 2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;

Secondo livello (ho estrapolato ciò che riguarda la GDO) . Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè: 1. ispettore; 2. cassiere principale che sovrintenda a più casse; [...] 5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi; 6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;

Un testo chiaro, difficile da interpretare diversamente. Una differenza tra i due livelli piuttosto marcata nelle declaratorie. E come si inserisce il cosiddetto "referente di punto vendita" citato nella procedura e il suo rapporto gerarchico con altri pari livello presenti nel PDV?

Aggiungo che chi è del mestiere credo sappia benissimo cosa fa un responsabile di punto vendita. Ed è molto di più di quello che prevede la declaratoria. È il garante del PDV, il volto dell'azienda che il cliente vede, la persona in grado di intervenire su ogni problema e di supportare tutto il team. A volte di sostituirla le attività. Leggendo la procedura, al contrario, parrebbe di capire che, per l'estensore della stessa, sarebbe possibile gestire un negozio di una certa dimensione, le attività commerciali, le

priorità, gli intoppi della logistica, il rapporto con i clienti e le risorse umane interne e le loro problematiche da parte di soggetti che opererebbero “al di fuori del punto vendita”, presumo nella Direzione Centrale, avvalendosi di un mero esecutore all’interno di ciascun punto vendita. Mi sembra molto improbabile.

Aggiungo che la decisione non mi sembra tenga conto di una serie di questioni, tutt’altro che semplici:

- **Responsabilità e ruolo – insopprimibile – legato alla gestione day by day e in loco della filiale, al rapporto con i pari grado e con l’insieme degli addetti;**
- **Presenza di una figura di responsabile in loco anche per il profili di rispetto della normativa in tema di 81/2008 – Hccp – regole e procedure, gestione situazioni di emergenza ecc.**
- **Possibile violazione dell’obbligo fondamentale dell’art. 2087 c.c., che pone in capo al datore di lavoro l’obbligo di attuare tutte le misure più performanti per garantire la tutela dell’integrità psicofisica dei lavoratori (eliminare il direttore di filiale pare andare in senso opposto)**
- **Problematica legata allo straordinario e orario di lavoro delle figure di referente di punto vendita (non più applicabili le limitazioni e disciplina prevista per il personale direttivo a cui dovrebbero essere riconosciute interamente le ore prestate che nel caso in questione supererebbero l’orario tradizionale vanificando buona parte del risparmio ipotizzato)**

In altre parole questa procedura propone una sostanziale modifica del CCNL in essere del ruolo del direttore di punto vendita bypassando i soggetti preposti al confronto sul tema cioè i sindacati nazionali firmatari del contratto stesso. Come ho già scritto questa è materia delicata di confronto a livello contrattuale tra le parti e non certo a disposizione di una singola azienda. Soprattutto attraverso una procedura di riduzione di personale. Se così fosse ogni azienda potrebbe ottenere qualsiasi deroga alla legge o al CCNL semplicemente minacciando licenziamenti a destra e a manca. Non è così che si può fare.

È chiaro che UNES ha il diritto di ricercare tutte le soluzioni possibili per ridurre i costi del personale, in un momento di difficoltà, ma non può farlo, per come leggo, bypassando codice civile e contratto nazionale soprattutto se, l’operazione che ha in mente, demansiona formalmente il lavoratore lasciando però, di fatto, inalterate le attività richieste allo stesso. O paventandone una loro riduzione sulla carta tutta da dimostrare nella messa a terra della nuova figura di referente del PDV. E scegliendo le nuove figure attraverso “un’assessment da affidare ad una società esterna” senza rispettare i criteri di legge che sono molto chiari. Soprattutto in assenza di un accordo.

Il secondo aspetto, altrettanto incomprensibile è come sia possibile pensare ad un rilancio del clima e dell'impegno aziendale necessario all'insegna per competere colpendo la figura di riferimento dell'azienda nel punto vendita. Addirittura riducendogli lo stipendio. Quindi, se ho capito bene, una parte dei direttori verrebbe messa fuori dall'azienda alla fine della procedura e un'altra, credo, particolarmente demotivata per il trattamento ricevuto, rimessa nella funzione sostanzialmente simile a quella in essere ma con un trattamento retributivo inferiore. Un capolavoro di sensibilità sociale. Aggiungo che, proprio in forza dell'attuale CCNL le insegne di pari dimensione hanno i responsabili di punto vendita inquadrati nel primo livello. Soprattutto i più anziani di funzione. Diversa può essere la situazione nei discount o dove il ruolo e le funzioni del responsabile sono effettivamente ridotte rispetto a quelle richieste in un supermercato di una certa dimensione. O rappresentano, per la persona individuata, una fase di crescita del percorso di avvicinamento al ruolo di responsabile.

Una simile decisione formale, a mio parere, rischia di aprire due tipi di conflitto. Uno di carattere sindacale. Pretendere che le organizzazioni sindacali locali derogino dal CCNL soprattutto in fase di rinnovo dello stesso mi sembra poco credibile. Anzi. Credo che questa sortita non aiuti i negozianti a livello nazionale del CCNL sul tema semmai dovesse ancora essere sul tavolo. Addirittura i sindacalisti potrebbero ravvisare, da parte dell'azienda un comportamento antisindacale teso a delegittimarne immagine e ruolo presso i lavoratori. Il secondo conflitto è di carattere legale. Chiunque si dovesse trovare a fare lo stesso lavoro di prima avendo subito una semplice riduzione dello stipendio potrebbe richiederne la reintegrazione davanti al giudice. Come si dice in questi casi: "non è sufficiente chiamare "zampa" la coda del cane per poter sostenere che il cane abbia cinque zampe."...

Per questi motivi domandarsi cosa spinge l'azienda ad aprire un contenzioso di questo tipo non mi sembra un quesito da poco. Soprattutto mi domando cosa possa spingere il patron Marco Brunelli a scegliere una strada così di rottura che rischia di lambirne l'immagine personale. Si fa tanto parlare di gestione delle risorse umane e della loro importanza, soprattutto nel rapporto con il cliente. Diventa difficile pensare che questa operazione, anche in termini di costo e di rischio per l'impresa, abbia un senso. A meno che non precluda ad altro. Cosa che noi cercheremo di capire....