

L'accordo McDonald's che coinvolge il franchising è estendibile in GDO?



mariosassi.it/laccordo-mcdonalds-che-coinvolge-il-franchising-e-estendibile-in-gdo

A poco più di due mesi dalla firma del primo Contratto integrativo aziendale di McDonald's Italia Srl applicato ai circa 4mila dipendenti diretti della Company, l'accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e UGL Terziario, troverà applicazione anche per le lavoratrici e i lavoratori alle dipendenze dei licenziatari che hanno firmato il Cia per adesione ([leggi qui](#)). L'accordo per ora riguarda circa 14.000 lavoratrici e lavoratori impiegati dai 50 licenziatari aderenti, su un bacino complessivo di circa 38.000 addetti occupati nel sistema McDonald's in Italia. Non è quindi per tutti ma solo per chi, tra i licenziatari, lo ha firmato per adesione. Ad oggi, circa un terzo. Sono evidentemente spaccati tra di loro in base al mercato del lavoro e ai costi diversi sul territorio nazionale. Comprensibile quindi, l'obiettivo delle organizzazioni sindacali, di estendere, entro il 2026, l'applicazione del Contratto integrativo anche alle lavoratrici e ai lavoratori dei licenziatari che non hanno ancora aderito. Quello raggiunto – concludono le tre sigle – è un primo risultato che potrà rappresentare un esempio per la diffusione della contrattazione integrativa nel sistema del franchising". Questo almeno è il loro auspicio.

Ma è possibile ipotizzare in futuro un passaggio simile nel franchising della GDO? Personalmente credo di no. In Belgio il franchising in GDO (e non solo) gode di diversi privilegi. Aprire la domenica, ad esempio, costa meno e i lavoratori in generale percepiscono retribuzioni derivate da tariffe inferiori rispetto alle insegne nazionali. In Francia è in espansione e spesso in polemica con le insegne da cui è affiliato. La stessa Auchan in Francia, nei supermercati, è diventata essa stessa franchisee di Intermarché. Questo a testimoniare che gestire ciò che sta a monte (la strategia) e ciò che sta a valle (la tattica) sono mestieri diversi. Con costi diversi. È comunque un fenomeno, quello del franchising, destinato ad espandersi nella GDO di tutta Europa e non solo. Così come da noi. Il recente accordo sottoscritto da McDonald's potrebbe illudere che sia un modello esportabile ovunque.

Sul piano sindacale il comparto della Grande Distribuzione avrebbe bisogno di tre passaggi fondamentali. Innanzitutto riunire sotto un'unico cappello i CCNL presenti in modo da definire la base comune dell'intero terziario di mercato e il welfare che ne discende mettendo così fuori gioco i contratti pirata. Senza questo passaggio prolifererebbero ancora di più mettendo in discussione gli stessi CCNL principali. In secondo luogo andrebbe definito un CCNL unico e specifico per la GDO che discende dal primo e comprende tutte le insegne nazionali, locali e i rispettivi franchisee. Infine laddove le singole insegne lo ritengano nessuno impedisce che vengano negoziate condizioni specifiche. Questi tre livelli risolverebbero il problema inevitabile della concorrenza al ribasso tra CCNL simili, quindi del disallineamento con la realtà, rafforzando innanzitutto il welfare che ne discende, e mettendo in mora tutta la contrattazione opportunistica.

Stabilite regole e costi comuni occorre dire che il franchising in GDO è ormai parte di un lungo processo di scomposizione e ricomposizione organizzativa in corso che, per ora, ha coinvolto solo la gestione della parte finale: il negozio. Il modello di impresa che ha tutto al proprio interno è in discussione ovunque. Si stanno ormai affermando modelli basati su efficienza operativa, logistica avanzata e discount di grandi dimensioni ad alta intensità manageriale i cui dirigenti non necessariamente fanno capo alla distribuzione moderna come intesa tradizionalmente. La GDO, rispetto al passato sta diventando “diversamente manageriale”. Il fabbisogno complessivo del management si sta spostando in aziende fuori dal perimetro tradizionale, più verticalizzata sulla logistica e sulla supply chain, strutturata in forme organizzative ibride o appartenenti ad altri comparti del terziario. A questo seguiranno inevitabilmente scomposizioni e ricomposizione delle strutture dentro o a lato delle organizzazioni tradizionali.

Grazie anche all'innovazione tecnologica che da un lato è destinata a comprimere i costi (compreso quello del lavoro) ma, dall'altro, produce un modello diverso da McDonald's che tenderà, in prospettiva, a concentrare quello che le insegne definiranno “core business” terziarizzando tutto il resto, a monte e a valle. Internalizzare la logistica come hanno fatto alcune realtà, gestire l'ultimo miglio all'interno delle insegne, comprimere i costi attraverso i franchisee, ipotizzare le chiusure domenicali, omologare l'offerta ovunque e moltiplicare, tra aziende che fanno capo alla stessa centrale, i costi di sede è l'esatto opposto di ciò che attende il settore nei prossimi dieci anni. Certo si può scegliere di rallentare le traiettorie preferendo guidare guardando nello specchietto retrovisore, ma chi lo farà è destinato a soccombere o a cedere.

La moltiplicazione dei punti vendita in feroce concorrenza tra loro, l'immigrazione anche imprenditoriale che tenderà a modificare, come altrove sta avvenendo, il volto del comparto, i nuovi formati phygital che si affermeranno, le modificazioni a monte e a valle della filiera, la pressione sui prezzi, spingeranno a spostare e suddividere con altri soggetti imprenditoriali parte del rischio di impresa. Per McDonald's, al contrario, è l'omologazione, la replicabilità assoluta del modello interno o in franchising, il vero punto di forza. La parte strategica è comunque fuori da sempre. E quindi una differenza di trattamento economico, magari nella stessa città, in una fase di difficoltà di reperimento di personale e di alto turn over non è giustificata.

Il sindacato fa bene a “cantare vittoria” ma difficilmente troverà orecchie sensibili nel comparto della GDO. Il franchising, oggi è, in alcuni casi, addirittura l'ultima frontiera prima della chiusura. Uno spauracchio per i sindacati. Ma è un mondo in piena evoluzione. L'errore che possono fare i sindacati è tirare anch'essi il freno a mano puntando sulla paura di cambiare che serpeggia tra le piccole imprese nel comparto. Quando la produttività ristagna, i salari sono destinati a rimanere bassi. E i salari bassi sono la scorciatoia inevitabile che scoraggia gli investimenti necessari ad aumentare la produttività. Oggi siamo qui e osserviamo il cane che si morde la coda. Ma non ci resteremo a lungo.