



Documento finale della riunione dei Rappresentanti Sindacali e delle Strutture della UILTuCS

Il coordinamento nazionale dei rappresentanti sindacali e delle strutture della Uiltucs riuniti in Firenze il 26 Settembre 2014 per dibattere il tema della distintività cooperativa, tenuto conto della relazione introduttiva, del dibattito che ne è seguito e delle conclusioni del Segretario Generale Brunetto Boco condivide i contenuti del seguente documento. Il coordinamento, nel momento in cui la concertazione e la contrattazione collettiva, sono messe in discussione nella loro efficacia dagli avvenimenti in atto, ritiene che la partecipazione, nei suoi diversi aspetti, possa svolgere un ruolo positivo per ridare forza alle relazioni sindacali. Il discutibile ruolo svolto dalla politica nel rapporto con il sindacato e lo sfaldamento della rappresentanza associativa imprenditoriale nel terziario valorizza l'importanza delle relazioni sindacali nell'ambito della distribuzione cooperativa. In questa ottica la Uiltucs è chiamata a partecipare attivamente al confronto con le Associazioni cooperative sul tema della "distintività", perseguendo la strada della condivisione di valori coerenti con la responsabilità sociale d'impresa e della definizione di politiche e pratiche contrattuali atte ad assicurare valore al lavoro, nella convinzione che ciò possa concorrere a favorire un equilibrato accordo di rinnovo del CCNL di settore. Il coordinamento ritiene che forme condivise ed iniziative sperimentali, di "partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa cooperativa", possono far progredire positivamente il significato della distintività cooperativa. Le caratteristiche proprie delle cooperative di consumo rendono infatti possibile "la partecipazione" dei lavoratori tramite la presenza di loro rappresentanti nei "consigli di sorveglianza".

La scelta della UIL, condivisa e sostenuta dal coordinamento, è quella di orientare la partecipazione non alla vocazione della "co-gestione" e della "co-decisione", ma alla prerogativa del "controllo" e della "Vigilanza" ciò senza escludere altre sperimentazioni. Il sindacalismo confederale forte della certificazione della rappresentanza in ragione dell'accordo interconfederale recentemente sottoscritto tra le associazioni cooperative che si riconoscono nell'Alleanza delle Cooperative Italiane è legittimato ad indicare nelle sedi utili, alte personalità in grado di rappresentare l'interesse del lavoro. Il coordinamento ribadisce altresì la centralità del ruolo del CCNL, indipendentemente dalla sua "veste settoriale". Salario, orario di lavoro e welfare contrattuale (previdenza e assistenza integrativa) rappresentano temi da valorizzare nella dimensione nazionale per lasciare alla contrattazione collettiva aziendale, il protagonismo necessario ad affrontare le specificità, le opportunità e le problematiche territoriali. Un protagonismo che dovrà valorizzare e potenziare

il ruolo dei rappresentanti sindacali e delle strutture territoriali. La contrattazione collettiva aziendale diffusa e praticata e le esperienze di partecipazione realizzate a tali livelli, rappresentano un patrimonio da salvaguardare e far evolvere, in quanto espressione di distintività cooperativa.

La salute, la sicurezza e l'organizzazione del lavoro, la formazione continua e le pari opportunità, le esperienze di welfare aziendale, la flessibilità concertata dell'orario di lavoro in correlazione all'utilizzo delle strutture commerciali, rappresentano il terreno concreto sul quale fare accordi, anche al fine di stabilizzare e aumentare l'occupazione, innalzare l'orario contrattuale dei part-time e distribuire "salario di partecipazione". Il coordinamento ritiene necessario altresì, potenziare la pratica dell'informazione e del confronto per assicurare forza al ruolo di rappresentanza dei lavoratori nel mutamento dei processi aziendali, siano essi produttivi, organizzativi o di servizio anche attraverso la sperimentazione e l'attuazione di strutturati sistemi di partecipazione a livello di unità produttiva. Le esperienze aziendali vanno supportate, monitorate e, se ritenute utili, promosse e diffuse. Nell'ambito di un rivisto assetto contrattuale, nell'articolazione del salario aziendale, potrebbe trovare posto una soluzione condivisa sul "salario di merito in quanto incentivazione al cambiamento", in quanto risultato di partecipazione collettiva ed individuale al miglioramento dei risultati aziendali. A tale proposito, si ritiene necessario realizzare un confronto anche di livello nazionale finalizzato a definire alcuni indicatori e criteri di misurazione condivisi e riscontrabili da assegnare alla dimensione aziendale per modificare un'impostazione "a senso unico" dell'impresa cooperativa che valorizza il merito in ragione di una "visione di parte" attraverso erogazioni economiche unilaterali.