Ricerca sul movimento cooperativo di Reggio Emilia.

Nessuna voce trovata per il sommario.

Nel documento, selezionare le parole da includere nel sommario, quindi nella scheda Home, in Stili, scegliere uno stile intestazione. Ripetere la procedura per ogni intestazione che si desidera includere, quindi inserire il sommario nel documento. Per creare un sommario manualmente, nella scheda Elementi documento, in Sommario, scegliere uno stile e fare clic sul pulsante con la freccia giù. Fare clic su uno degli stili in Sommario manuale e digitare le voci manualmente.

Introduzione.

Sommario.

Organizzazione del rapporto.

Il rapporto che segue è articolato in tre capitoli: il ruolo economico del movimento cooperativo a Reggio Emilia; Il quadro legislativo e normativo; la ricerca sul campo. L'ultimo capitolo riporta la sintesi di ogni intervista e di ogni gruppo di discussione.

Le interviste effettuate e i gruppi di discussione svolti, sono organizzati per settori di attività del movimento cooperativo, secondo il seguente schema:

le cooperative edili e il CCPL, le cooperative di logistica e facchinaggio, le cooperative di pulizia – COOPSERVICE -, le cooperative di ristorazione – la CIR -, le cooperative della grande distribuzione: COOP e CONAD, le cooperative sociali, le cooperative di macellazione – l'UNIPEG.

Per ogni settore sono raccolte le sintesi delle interviste e dei gruppi di discussione sia dei lavoratori e delle lavoratrici sia le interviste dei presidenti e/o dei manager. Ciò consente di avere una visone d'assieme di come si percepiscono i problemi da parte del management e di chi vi lavora.

Criteri di lettura.

Vi è una naturale diversità di focalizzazione tra quanto dicono coloro che hanno una posizione di lavoro dipendente e chi di dirigente; i primi mettono a fuoco, anche se non esclusivamente, i problemi della condizione lavorativa e, viceversa, gli altri insistono, anche se non in modo esclusivo, sugli aspetti di sviluppo e gestione delle attività economiche di quel settore.

L'organizzazione del materiale favorisce, quindi, una lettura comparativa tra management e lavoro dipendente, consentendo di cogliere divergenze e convergenze dei punti di vista. I temi sui quali è possibile cogliere tali aspetti

sono la natura del carattere cooperativo della attività economiche svolte in quel settore, la vita associativa interna alla cooperativa, lo status del lavoro dipendente rispetto a quanto accade in quello non cooperativo, la "distanza" tra il management e dipendenti, vista dalla parte dei dipendenti e una valutazione strategica sulle potenzialità di quello specifico settore cooperativo, viste dalla parte del management.

Tale lettura non è l'unica possibile del materiale riportato. È, infatti, possibile leggere comparativamente le interviste dei manager; esse ci consegnano visioni diverse, talvolta molto diverse, di che cosa sia e possa essere il movimento cooperativo. Particolarmente significativa è la diversità di valutazione sull'espansione realizzata nel settore dei servizi sociali.

Vi è inoltre la possibilità di leggere comparativamente il materiale concernente il lavoro dipendente; in esso appaiono con evidenza, ad esempio, diversità nell'adesione al modello cooperativo anche tra soci, oltre che tra soci e non soci.

Vi è, infine, un livello di lettura riferito alla condizione di lavoro denunciata dai lavoratori e dalle lavoratrici; vi sono evidenti differenze tra i settori e spiccano gli aspetti negativi sia del settore dei servizi di pulizia sia di quelle sociali. Il caso è particolarmente rilevante perché la condizione negativa denunciata avviene in aziende che, a differenza di molte della concorrenza, applicano un "vero"[1] contratto nazionale.

Il terzo capitolo termina con le considerazioni conclusive sulle interviste e sui gruppi di discussione. È utile riportare qui, in modo parziale, tali considerazioni conclusive perché si possono cogliere gli elementi essenziali degli aspetti prima elencati.

I contenuti.

Le interviste.

Alla luce del materiale raccolto è a mio avviso utile fare due considerazioni iniziali. La prima riguarda una chiara assenza di sintonia tra il quadro generale delineato dai cooperatori e quelli tratteggiati dai lavoratori. Ossia l'emergere di distanze tra mondi che sembra non vivano la stessa esperienza, lo stesso progetto, da due punti di vista diversi, ma che in definitiva appaiono protagonisti di dimensioni lavorative e sociali completamente differenti. La cosa accade in tutti i contesti sondati, ad eccezione di quelle cooperative più piccole dove invece le esperienze di dirigenti e lavoratori si assomigliano. La seconda considerazione riguarda l'approccio comune che pressoché tutti i lavoratori coinvolti hanno avuto all'intervista. Hanno cioè manifestato come inevasa e frustrata la necessità di dar voce alla propria opinione riguardo alle condizioni

[1] Vi è, infatti, un contratto nazionale, di un sindacato finto, prima che giallo, costruito sulla sistematica riduzione delle normative dei contratti nazionali firmati da sindacati aderenti alle principali confederazioni nazionali.

di lavoro vissute. Condizioni imprescindibili dal riconoscimento di sé e dalla strutturazione della propria identità personale e collettiva. D'altronde, l'analisi che maggiormente ha accomunato i lavoratori riguarda la democrazia cooperativa e la partecipazione. Laddove queste vengono percepite, anche attraverso un deterioramento temporale (chi ha una lunga esperienza di lavoro testimonia infatti un progressivo abbandono dell'interesse dei vertici verso i lavoratori e il loro punto di vista), come sostanzialmente di facciata, soprattutto in relazione a scelte o problematiche che vengono considerate troppo "difficili" o "importanti" per potere essere realmente sul tavolo di una decisione condivisa. I temi dunque dell'espressione di sé e della partecipazione attiva alle scelte della cooperativa, temi che passano dalla comunicazione e dalla valorizzazione del pensiero, vengono avvertiti e lamentati come carenti e/o ipocriti.

Entrando nel merito di considerazioni più approfondite, gli sguardi possibili sono diversi.

Ma, una prima suddivisione d'analisi deve riguardare il tipo di rapporto tra lavoratore e cooperativa che da solo ne determina in parte la qualità.

Si può distinguere tra due differenti condizioni di soci-lavoratori:

Coloro che appaiono abbastanza soddisfatti del proprio lavoro, senza per questo negare gli elementi di criticità, per lo più i lavoratori delle cooperative edili e della ristorazione. Due settori in cui hanno un approccio simile anche i lavoratori che non sono soci e la linea di confine tra le due condizioni non è, sul piano dell'organizzazione del lavoro, fortemente marcata. E coloro che invece dichiarano una condizione sfavorevole, non premiante, che non li valorizza attraverso il lavoro e la sua remunerazione e non li rende partecipi di un progetto di senso. Che non esercitano una scelta razionale ma sono meramente chiamati a diventar soci al momento dell'assunzione. Questi sono principalmente i lavoratori delle cooperative di servizi, pulizie e facchinaggio. I lavoratori delle cooperative sociali si muovono invece su dinamiche più complesse dove la divaricazione tra "missione sociale" e trattamento lavorativo complessivo, sia dei singoli che dei gruppi professionali, è il principale elemento di contraddizione.

Infine, ci sono i lavoratori delle cooperative di consumo e quelli delle cooperative con soci conferitori dove i dipendenti sono esclusivamente tali e non possono essere soci. Anche in questi casi non manca la consapevolezza di far parte di un'azienda cooperativa, quindi con un progetto di sviluppo economico e sociale diverso da quello di un'azienda privata, e perciò viene lasciata trasparire una sorta di delusione, di indignazione, per la distanza che si coglie tra l'idea che si ha del fare cooperazione, che è un'idea fondata sui concetti di solidarietà e mutualità, e la sua realizzazione pratica. In particolare viene contestata, risultando piuttosto indigesta, la logica degli appalti, che frammenta il ciclo produttivo e mette in relazione asimmetrica lavoratori che spesso sul piano

professionale, sempre sul piano umano, si presumono essere allo stesso livello di partenza e appartenenza. Anche in questo caso i lavoratori eleggono il tempo a testimone di una trasformazione del sistema che abbandona sempre più logiche cooperative per orientarsi verso il modello aziendalista privato.

Una seconda suddivisione di analisi si può tracciare scendendo nello specifico dei settori di appartenenza.

La condizione peggiore risulta essere quella vissuta dai soci-lavoratori delle cooperative di pulizie e facchinaggio, ma anche di chi con contratti di logistica fa il macellaio. Qui troviamo un'alta percentuale di lavoratori immigrati e livelli di istruzione tendenzialmente bassi. Se esistono sempre, come punto di partenza di un ragionamento, un livello di amor proprio e un grado di consapevolezza razionale assolutamente soggettivi, capaci di modificare e di rendere unica la forma, la qualità dei contenuti e la spontaneità dei pensieri espressi, si può notare che in tutte le interviste, e nella discussione emersa nei gruppi, l'amor proprio e la consapevolezza dimostrate convergono nell'identificare come oggettivamente deprimenti gli standard qualitativi a cui essi stessi sono sottoposti sul luogo di lavoro. Deprimenti sia per lo sviluppo morale dell'individuo, sia per quelle che sono le aspettative di consumo, quindi esaudibili principalmente attraverso possibilità economiche, che questa società produce e richiede. Il lavoro degli addetti alle pulizie, dagli ospedali ai comuni; il lavoro dei facchini, che caricano, scaricano e movimentano le merci che noi acquistiamo al dettaglio. Dunque il lavoro fornito dalle cooperative di servizio, pur facendo i doverosi distinguo tra chi applica il contratto nazionale di lavoro e chi lo aggira con azioni di dumping normativo e salariale, è raccontato non come di per sé "faticoso", "brutto" "insoddisfacente", o meglio anche così, ma soprattutto come privo di quell'equilibrio necessario tra prestazione d'opera, retribuzione e riconoscimento individuale e sociale del lavoro che si svolge. "Quando vai a lavorare ti senti un numero e basta" dice una lavoratrice delle pulizie, ma la stessa frase può appartenere anche ad una facchina della Gfe. Sembra mancare quell'equilibrio minimo che spiega a se stessi e agli altri i perché delle azioni compiute, e a restare sembra essere la sola ragione della sopravvivenza materiale. Ora, se liberarsi dal bisogno materiale è la prima libertà e se allo stesso tempo "tu servi ma non sei un servo" la domanda è: quanto è bassa la soglia di accettazione possibile, quella che la collettività ritiene socialmente opportuna, che mantiene tale distinzione evidente? Visto che l'idea di dignità dell'esistenza varia a seconda di come ogni società la concepisce, si tratta esclusivamente di dignità individuali?

Parallelamente, emerge la condizione delle lavoratrici (userò il femminile data la spiccata presenza di genere) delle cooperative sociali. Qui il livello di istruzione e professionalità è generalmente più alto, il lavoro stesso consente spazi di maggiore autonomia organizzativa e viene avvertito come volano di sviluppo sociale e quindi anche di se stessi. Da questa condizione muove da un lato la

contraddizione insoluta tra la soddisfazione per il contributo che il proprio lavoro porta al benessere della comunità, e dall'altro la differenza retributiva a parità di mansione tra chi lavora nel privato sociale e chi lavora nel pubblico. Sia per le operatrici socio sanitarie e le lavoratrici nei centri per anziani, che fanno un lavoro fisicamente e psicologicamente complicato interfacciandosi con la vecchiaia e la malattia da un punto di vista assistenziale; sia per le educatrici nelle scuole, che a loro volta sono impegnate nella costruzione didattica del mondo dell'infanzia, i punti critici sono diversi. A partire da stati di subordinazione professionale e doppi binari normativi e salariali rispetto al pubblico impiego, questi sono: mancanza di riconoscimento, di nuovo anche attraverso la retribuzione, ("siamo educatrici di serie B ?"si chiede una lavoratrice) di formazione e, a seconda della cooperativa e delle sue dimensioni, di effettiva partecipazione ai meccanismi di gestione.

Migliori sono invece le condizioni riportate dai soci-lavoratori di quelle cooperative storicamente radicate sul territorio, che hanno capitali importanti e che hanno mantenuto un atteggiamento maggiormente inclusivo nei confronti dei soci. Così è ad esempio nella ristorazione. Nelle cooperative edili, dove le quote associative possono superare i diecimila euro, ci sono solitamente buoni dividendi e il lavoro è inserito in una logica di reciproca disponibilità, i lavoratori si sono espressi mantenendo maggiori freni verbali e maggiori remore. E' risultata evidente infatti la ricerca di un equilibrio tra senso di appartenenza alla cooperativa, soddisfatto da criteri ambientali (assemblee, cene, gite) ed economici (retribuzioni, ristorni annuali, servizi) e spirito critico nei confronti delle problematiche relative al proprio lavoro e ai cambiamenti avvenuti nel tempo. Viceversa, riguardo alla partecipazione attiva ai meccanismi democratici, è con nettezza che il rituale assembleare e la possibilità di votare risultano simbolicamente e concettualmente strumenti importanti, salvo il fatto che il loro esercizio viene dichiarato, specie in caso di scelte decisive (elezioni, ricapitalizzazioni, investimenti), insufficientemente consapevole e preparato.

Nei casi di consorzi dalla muscolatura finanziaria del CCPL risulta invece interessante notare come si dichiari crescente la distanza e la freddezza tra i vertici e la base. Il lusso delle sedi, la doppia catena dell'immagine, contrapposti ai luoghi di produzione e al rapporto con la base operaia.

Infine, i lavoratori delle cooperative di consumo, dove i soci sono i consumatori e non i lavoratori, dove le politiche di mercato pubblicizzate sono "eticamente sensibili" e politically correct, vivono una condizione in cui i dettati concettuali sono forti e fonti di contraddizione. Infatti, proprio perché cooperativa si ritiene in se stessa più affidabile, più aperta alla discussione e al confronto sindacale. Si ritiene cioè di lavorare in condizioni migliori rispetto a quelle che si avrebbero in aziende private. Ibrida appare invece essere la condizione dei lavoratori delle cooperative con soci conferitori dove la conciliazione degli interessi tra le parti e la rispondenza tra immagine e realtà viene descritta con preoccupazione. Cosa

che emerge in particolar modo a fronte dell'utilizzo di appalti che frantumano il processo produttivo e pongono i lavoratori su piani contrattuali profondamente diversi e ingiusti. Da questo punto di vista la contrattazione di sito appare come obiettivo e canale potenzialmente sfruttabile per l'iniziativa sindacale.

I gruppi.

Per i gruppi il tema comune a tutti i gruppi è la percezione di un peggioramento avvenuto nel corso degli anni; il peggioramento, per tutti, riguarda la natura della cooperazione.

Vi è stato, a loro giudizio, un allontanamento dai principi cooperativi verso criteri aziendalistici più vicini a quelli di un'azienda capitalistica; le differenze riguardano la partecipazione, non solo e non tanto per approvare scelte come i bilanci o le acquisizioni di altre imprese, ma la capacità effettiva dei soci di avere un controllo e una direzione della loro cooperativa, e il rapporto tra il valore del lavoro e la ricerca di margini di guadagno.

Vi sono poi differenze rilevanti tra chi vive in cooperative basate su soci conferitori, quali Cantine Riunite, UNIPEG, Progeo; in queste, infatti, i lavoratori che hanno partecipato ai gruppi non sono soci, perché non possono esserlo, e quindi giudicano la loro condizione lavorativa e lo stile di management. Diversa è ovviamente la percezione di chi, indipendentemente dall'essere socio, lavora in cooperative di soci-lavoratori; è in quei casi, infatti, che il problema della partecipazione s'intreccia con una valutazione della condizione lavorativa.

Le differenze sono poi altrettanto significative per quanto concerne la condizione lavorativa. Vi sono cooperative, quelle "storiche", dove, pur denunciando gli aspetti della condizione lavorativa che non li soddisfa e che giudicano in peggioramento da anni, vi è la netta valutazione, da parte dei lavoratori, di un di più a favore della cooperazione in termini di relazioni sindacali e istituti contrattuali.

Completamente diversa è la situazione delle cooperative di facchinaggio e sociali; vi sono realtà con condizioni inaccettabili e quando si può marcare una differenza tra le altre cooperative o aziende private e quelle che sono affiliate alla Lega, la differenza avviene pur sempre in un ambito di condizioni di lavoro giudicate non accettabili. Il tema che emerge come un filo rosso che lega le diverse condizioni di lavoro, in queste nuove realtà di servizio, è il carattere, percepito come quasi strutturalmente necessario, del rapporto tra condizioni di lavoro molto basse, talvolta non protette da un punto divista della salute e sicurezza, e la flessibilità ricercata dai committenti. In poche parole i lavoratori si chiedono se l'esistenza stessa di queste cooperative dipenda da quelle condizioni di lavoro. Vi sarebbe insomma una spinta verso il basso, alimentata, da un lato, dalla presenza di aziende cooperative finte che inquinano il mercato e, dall'altro lato, dalla ricerca esasperata da parte dei committenti di una

combinazione micidiale di taglio dei costi e estrema flessibilità; tale spinta è talmente forte che anche chi volesse mantenere un profilo diverso viene travolto.

L'interrogativo che emerge da questi gruppi di discussione, almeno per questa parte, è se questo sia un problema risolvibile per via contrattuale, quindi nelle mani delle parti sociali, o non ponga interrogativi che riguardano tutta la società reggiana, in primo luogo le Istituzioni.

Nelle cooperative "storiche" il problema della flessibilità e della condizione lavorativa esiste ed è il punto su cui si accentrano le critiche. In questi casi il problema sembra essere più di natura sindacale e contrattuale.

Il ruolo economico del movimento cooperativo a Reggio Emilia.

Il quadro legislativo e normativo.
La ricerca sul campo.

Presentazione.

La ricerca si è sviluppata tra Settembre e Dicembre 2010 e si è tradotta nella realizzazione di sei gruppi di discussione e di diciannove interviste con lavoratori e lavoratrici delle aziende cooperative di diversi settori, e di dieci tra presidenti e manager cooperativi. Le interviste, a parte una, hanno riguardato il mondo cooperativo che fa capo alla Lega.

Sono state realizzate anche quattordici interviste a sindacalisti della Camera del Lavoro. Queste ultime sono state propedeutiche al lavoro sul campo e di aiuto nell'inquadramento della situazione provinciale, per il momento non sono presentate; si suggerisce, infatti, di riassumerle in blocco per le parti che riguardano specificatamente la vita sindacale. Il racconto, infatti, delle condizioni di lavoro, da un lato, e della situazione delle imprese, dall'altro, consentono una più viva rappresentazione della situazione esistente attraverso la viva voce dei protagonisti diretti.

Ecco il quadro delle attività svolte:

Tabella 1 - interviste ai presidenti e manager effettuate da Berselli, Garibaldo,

Scardamaglia.

MANAGER	COOPERATIVE
1 Lusetti, presidente	CIRFOOD
2 Pataccini, presidente	CCFS
3 Soncini, amm.re delegato	CCPL
4 Testi, ex presidente	CoopNordest
5 Pedroni, presidente	CoopNordest
6 Manuela Grossi, resp. relazioni sindacali	CoopNordest
7 Olindo Cervi, ex responsabile personale	Coopselios
8 Mauro Ponzi, presidente	Consorzio "O. Romero" e Cooperlavoro
9 Adriano Nicola, amm.re delegato	Coopservice
10 Fabrizio Guidetti, presidente	Unipeg

Tabella 2 gruppi di discussione realizzati da Garibaldo e Rebecchi.

1	Cantine Riunite, Unipeg, Progeo
2	CIR
3	Coopservice
4	Cooperative Edili (Coopsette, Tecton, Cormo)
5	Facchinaggio (GFE e Coopservice)
6	Sociali (Coopselios, Cisa, Ancora)

Tabella 3 - interviste ai lavoratori e alle lavoratrici effettuate da Maria Scardamaglia.

1	Operaio Tecton
2	Impiegata Coopsette
3	Operario armamento ferroviario Coopsette
4	Operaia Cormo
5	Operaio Coopbox
6	Operaia GFE
7	Operaia GFE

8	Operaio notturno Coopservice Logistica
9	Operaia part time Coopservice Pulizie
10	Cuoco CIR
11	Commessa CIR
12	Lavoratrice part time COOP
13	Lavoratore full time IPERCOOP
14	Magazziniere CONAD
15	Impiegata coop sociale Stradello
16	OSS casa protetta Coopselios
17	Educatrice Coopselios e Solidarietà 90
18	Operaio tecnico Unipeg
19	Addetto al macello Unipeg

L'insieme del materiale così raccolto è stato organizzato per settori secondo il seguente schema:

LE COOPERATIVE EDILI E IL CCPL

Il punto di vista del presidente del gruppo industriale cooperativo CCPL

Il punto di vista di un'impiegata in Coopsette – socia -

Il punto di vista di un operaio in Coopsette – non socio-

Il punto di vista di un'operaia della Cormo – non socio -

Il punto di vista di un operaio della Tecton – socio -

Il punto di vista di un operaio della CoopBox CCPL

Gruppo di discussione lavoratori cooperative edili.

LE COOPERATIVE DI LOGISTICA E FACCHINAGGIO

Il punto di vista del presidente della Coopservice

Il punto di vista di due giovani operaie GFE

Il punto di vista di due giovani operaie GFE

Il punto di vista di un lavoratore di Coopservice logistica

Gruppo di discussione lavoratrici facchinaggio

LE COOPERATIVE DI PULIZIA – Coopservice -

Il punto di vista di una lavoratrice delle pulizie

Gruppo di discussione lavoratori e lavoratrici coopservice.

LE COOPERATIVE DI RISTORAZIONE – LA CIR -

II punto di vista del presidente della CIRFOOD.

Il punto di vista di un cuoco

Il punto di vista di una cassiera full time

Gruppo di discussione lavoratori e lavoratrici CIR.

LE COOPERATIVE DELLA GRANDE DISTRIBUZIONE: COOP e CONAD

Il punto di vista di un presidente in pensione della Coop Nordest

Il punto di vista dell'attuale presidente della Coop Nordest

Il punto di vista della responsabile del personale della Coop Nordest

Il punto di vista di una lavoratrice part time in un supermercato della Coop Nordest

Il punto di vista di un lavoratore full time in Ipercoop della Coop Nordest

Il punto di vista di un magazziniere del Conad

LE COOPERATIVE SOCIALI

Il punto di vista del presidente della coopselios

Il punto di vista di una lavoratrice in casa protetta Coopselios

Il punto di vista di un'educatrice prima Solidarietà 90 ora Coopselios

Il punto di vista di un' impiegata in cooperativa Stradello

Gruppo di discussione lavoratrici cooperative sociali.

LE COOPERATIVE DI MACELLAZIONE – L'UNIPEG -

Il punto di vista del presidente Unipeg

Il punto di vista di un dipendente Unipeg

Il punto di vista di un cottimista addetto al macello

Le Cooperative Edili e il CCPL.

Il punto di vista del presidente del gruppo industriale cooperativo CCPL.

Un profilo dell'azienda.

CCPL nasce a Reggio Emilia nel 1904 come consorzio di piccole cooperative edili, negli anni 90 prende avvio il processo di trasformazione da General Contractor delle costruzioni a grande Gruppo industriale ampiamente diversificato di dimensione europea.
Il portafoglio business di CCPL si articola oggi nelle seguenti Aree di Attività:

Food Packaging, ad esempio la Coopbox;

Costruzioni, ad esempio la CCPL inerti;

Energia, ad esempio l' Energy group;

Facility Management, ad esempio Gesta che si occupa anche di impianti fotovoltaici.;

Servizi alle Imprese, ad esempio "Obiettivo Lavoro" e una società di gestione patrimoniale di servizio al gruppo.

Dal 1994 sono una cooperativa di cooperative. La loro evoluzione nasce quasi casualmente da una crisi aziendale degli anni '70, quella della fornace di Bibiano. Volendo mantenere i posti di lavoro, si inventò una nuova attività nel settore del Food Packaging; si iniziò con i bicchieri di plastica per poi passare ai vassoi in polistirolo espanso per alimenti freschi. L'attività è tuttora viva e vegeta.

Così facendo hanno costruito una realtà industriale che , con qualche eccezione, non ha più alcuna relazione di servizio con l'attività dei soci che sono un gruppo di 16 -17 cooperative di costruzione, reggiane.

La CCPL coop possiede al 90%, il restante 10% è di proprietà delle cooperative di costruzione socie della CCPL coop, la CCPL S.p.A. che, a sua volta controlla le singole società industriali, ognuna delle quali è una società di capitali. Ognuna ha il suo sistema autonomo di governance societaria.

Il gruppo è presente in Italia, Francia, Spagna e Slovacchia e fattura più di un miliardo di euro/anno.

Stanno pensando alla possibilità di costruire una cooperativa europea di cui i dipendenti dei vari stabilimenti possano diventare soci. Si tratterrebbe di una struttura parallela che si rapporta alla società controllante.

La struttura di governance della CCPL S.p.A. è stata pensata funzionalmente allo

scopo di garantire al consiglio di amministrazione, della cooperativa CCPL, di avere un effettivo controllo.

Le aree di attività hanno avuto andamenti diversi. L'area Food Packaging e quella di Facility Management vanno bene, così come la società di gestione del patrimonio immobiliare della CCPL; la loro politica è che tutte le unità produttive siano in affitto, in tal modo c'è il massimo di utilizzo razionale del patrimonio immobiliare. L'area più critica è quella degli inerti, mentre si sta sviluppando positivamente quello Energy che si occupa della distribuzione di carburanti.

I prossimi cinque anni.

La crisi ha colpito l'Italia duramente e una delle conseguenze è un cambiamento dei modelli competitivi. Mentre sino a tre anni fa la finanza e i costi, cioè l'efficienza, era il tema dominante, ora si entra nella fase dell'innovazione sia dei modelli di business che dei prodotti; comprimere i costi non serve più. La distintività della propria attività diventa il fattore chiave; bisogna sapere capire o sapere seguire l'innovazione, quando si è superati e meglio andarsene da quell'attività.

Cosa sta facendo CCPL per seguire questa "filosofia"? Una politica culturale e una riorganizzazione organizzativa.

Sul piano culturale da un anno si trovano una volta al mese in dei "breakfast meeting", che durano dalle 9 alle 12, con una discussione libera, con degli esperti esterni, su argomenti non operativi; ad esempio sulla situazione economica e industriale con Patrizio Bianchi.

Sul piano organizzativo si è creata, a livello dello staff centrale della capogruppo in modo da garantire una visione unitaria, una nuova struttura: la divisione dell'innovazione tecnologica e di sistema. Si lavora per gruppi di lavoro, che sono organizzati in modo tale da lavorare anche a distanza, per evitare problemi organizzativi; si lavora con modalità trasversali tra le aree e in modo tale che in queste interazioni la gerarchia non gioca alcun ruolo. Hanno organizzato un sistema di Knowledge management, in modo tale da creare le condizioni per un'utilizzazione massima delle conoscenze interne in grado di sostenere il cambiamento; usano inoltre anche competenze esterne con forme originali di cooperazione che vanno oltre la consulenza tradizionale.

L'altro grande tema strategico è quello del rapporto tra volumi produttivi e profittabilità.

Per loro il problema dei volumi è un problema strutturale da sempre. In alcuni casi il vincoli esterni sono tali che occorrono contemporaneamente innovazione di prodotto ma anche delle modalità operative. Ad esempio nella produzione di vassoi l'innovazione è la possibilità di usare materiali biodegradabili che hanno costi elevatissimi e, contemporaneamente, in quelli tradizionali il costo delle materie prime dipende dai prodotti petroliferi e vi è un potere di mercato estremamente rilevante della grande distribuzione che pretende, oltra agli

sconti, sempre nuovi servizi aggiuntivi. In un contesto siffatto c'è un evidente problema di utilizzo degli impianti che ha incontrato grandi problemi nei rapporti con il sindacato. La nostra impostazione a favore del ciclo continuo per esempio nell'attività di estrusione, come abbiamo all'estero, si basa sull'idea che così facendo produrremmo più ricchezza e quindi avremmo più margini distributivi sul salario.

Nel settore della distribuzione petrolifera l'innovazione ha riguardato il modello distributivo con la creazione, ad esempio, di stazioni di servizio ad alta prestazione, cioè automatizzate. Così facendo si possono fare forti sconti.

Al livello della capogruppo i problemi di relazioni industriali non arrivano; sono di competenza delle singole società.

Il punto di vista di un'impiegata, socia, in Coopsette.

«Sono impiegata nell'ufficio clienti, faccio amministrazione e fatturazione per Coopsette, da 24 anni. La Coopsette nasce alla fine degli anni '70 dalla fusione di quelle che dovevano essere sette cooperative, che poi erano solo sei, ma il nome è rimasto comunque cosi. Si è sviluppata parecchio negli anni, tanto che nel settore siamo una delle più grandi. Abbiamo diversi settori, differenti tra loro: nelle costruzioni magari siamo ai vertici, per i mobili magari no. C'è il settore infissi, quello metalli, arredi e strutture prefabbricati, armamento ferroviario, costruttori e il settore iniziative auto-promosse, che racchiude tutti gli altri settori tipo terme, centri commerciali, progetti grandi dove si impiegano tutti i settori. A Reggio ad esempio il mercato coperto o il centro commerciale "Ariosto".

La forza lavoro di Coopsette è fatta più d'impiegati che di operai, questo perché c'è un'intera fase dei lavori che si serve di manodopera esterna. Ci sono tre stabilimenti fissi con spiccata presenza maschile e c'è una buona componente di lavoratori stranieri, ci sono anche lavori non appetibili come quelli che fanno i dipendenti di stabilimento prefabbricati cemento, e travi e traversine ferroviarie che sono lavori pesanti con componenti. Mentre a Methis e Teleya - arredamenti e infissi - ci sono più donne, lo stabilimento è chiuso non è polveroso».

Essere soci: meccanismi di partecipazione.

«Sono socia lavoratrice, oggi è una condizione per cui è difficile vedere la differenza. Dobbiamo scindere quando siamo lavoratori, soci, io addirittura anche quando sono rappresentante sindacale, anche perché certe cose possiamo farle o dirle solo nelle sedi opportune, tipo le assemblee e a volte ti viene da mescolare e fare un appunto per qualcosa mentre sei a lavorare. Dal punto di vista economico il socio prende i dividendi, c'è una percentuale fissa da ripartire

e il resto va in fondi di tutela per la cooperativa stessa. Il socio decide le sorti della propria cooperativa nelle assemblee, decide le linee guida e i cambiamenti che si possono fare. Tutto ciò che è deciso passa dall'assemblea e dal voto dei soci. Da qui a dire che è vero ce ne passa, quando una cooperativa è cosi grossa, ha investimenti cosi grandi al di sopra di noi con esperienze limitate, è chiaro che uno vota in base a ciò che è presentato dalla direzione. Come si fa a entrare nel merito di investimenti da 300milioni, si va un po' a fiducia. Però formalmente noi possiamo decidere.

Io sono socia da 19 anni. Per diventare socio devi versare 15mila euro, essere dipendente da almeno 3 anni e seguire un corso di qualche mese dove ti fanno la storia della cooperativa, perché in passato diventavano soci tutti senza sapere nulla. Facciamo un'assemblea a trimestre per presentazione budget e pre-consuntivo, riunioni per l'anno successivo e in casi particolari. Poi c'è l'assemblea annuale, dove viene votato il bilancio, le variazioni di statuto o si discute di cose attuali, ad esempio come sta andando nella crisi. Le assemblee ora sono partecipate altrimenti non prendi i dividendi. Hanno legato partecipazione e dividendi che possono essere diminuiti se non ci vai, la stessa cosa può succedere se prendi provvedimenti disciplinari. I dipendenti part time hanno meno ore lavorate e l'utile viene ripartito in proporzione, perché in teoria ha influito meno, anche l'anzianità conta. Il regolamento della cooperativa dà delle linee guida sull'essere socio, ma non deroga al contratto nazionale o stabilisce diritti doveri del lavoratore.

I subappalti.

«C'è stato un tempo in cui il settore costruzioni aveva molti dipendenti, il subappalto riguarda i cantieri edili, nelle altre cose non esiste questa realtà, lì ci sono parecchi subappalti. Il punto è che non usufruendo di questo strumento non riusciremo a essere competitivi, già abbiamo una struttura molto pesante, una struttura di costi generici, servizi centrali a livello di amministrazione, ufficio personale, finanza e servizi amministrativi di personale e di dirigenza molto grande rispetto a un privato. Ci confrontiamo con imprese private, dove invece ci sono pochi responsabili e il resto è manodopera esterna: è difficile riuscire a competere con strutture cosi pesanti. Perlomeno riguardo ad attività di cantiere, come le carpenterie, andiamo sul subappalto. E' una cosa abbastanza tollerata cosi, se fosse negli stabilimenti no, non ci sono pesanti esternalizzazioni di semi-lavorazioni, si comprano dei prodotti fuori ma qualcosa, difficilmente si dà fuori parte del lavoro, invece nei cantieri diventa inevitabile. I cantieri sono cosi diversi uno dall'altro anche perché avere manodopera specializzata in cose cosi diverse è difficile».

Gerarchia aziendale e appartenenza.

«In Coopsette c'è un presidente, che rappresenta la proprietà di tutti i soci e comanda la tecno struttura, che a sua volta è diretta dal direttore generale. Poi ogni settore ha un suo direttore. Il rapporto del lavoratore col dirigente è quello

da subordinato. Se io sono un socio e vedo una cosa che non va bene, mica posso andare a dirlo. Io mi sento di lavorare in una cooperativa ma questa deve essere per forza gestita come un'azienda per sopravvivere. La cooperativa non ha un padrone che si aggira su tutti i dipendenti, il presidente non è visto con un'aurea di potenza, diciamo che la gerarchia c'è ma è meno pressante o categorica, ma e ovvio che ci deve essere se uno vuole gestire una cooperativa in modo che funzioni. Ogni tanto qualcuno parte per la tangente e in quanto socio fa dei casini. Bisogna parlare nei luoghi deputati dove ci sono discussioni vere, poi più la coop diventa grande più il socio più fatica a seguire tutte le cose. E seguire una cooperativa che ha 600 soci, i dipendenti sono circa 800, diventa difficile».

Il sindacato.

«I rapporti con il sindacato sono abbastanza buoni, è difficile che l'azienda intraprenda grosse decisioni senza interpellare il sindacato. Non ci sono persone guardate male o discriminate perché sono iscritte al sindacato. Molti dei nostri dirigenti sono iscritti al sindacato, direi che i rapporti sono buoni. Questo è un momento abbastanza triste, siamo riusciti a traguardare in questi anni restando in piedi abbastanza bene nonostante il periodo nefasto speriamo che, finendo la crisi, riusciamo a riprenderci un po'. Quando va bene, si riescono a fare tante cose, nei momenti di crisi si riesce ad ottenere poco, sia in termini economici sia di soddisfazioni lavorative. In un momento di ripresa cercheremo di far ripartire la macchina».

Presenza di malavita.
«Difficile dirlo. Al nostro interno non credo. Potrebbe essere successo che una qualche impresa di subappalto non fosse apposto, noi ci guardiamo molto perché pretendiamo i certificati delle regolarità contributive, casellari giudiziari, stiamo attenti che le aziende con cui lavoriamo siano a posto, però delle volte non è sufficiente e una qualche infiltrazione può succedere.

Il settore delle costruzioni è terribile, credo sia uno dei peggiori, ci sono tantissime imprese artigiane, magari provenienti da luoghi dove questo fenomeno è importante che magari ramificano qui, perché controllare un cantiere aperto un giorno qui e uno là è difficile, non è come un impianto fisso».

Il punto di vista di un operaio, non socio, in Coopsette.

«Lavoro in Coopsette come operaio da circa 20 anni, sono nel ramo armamento ferroviario, dove facciamo traversine in calcestruzzo per i treni, principalmente per Ferrovie dello Stato. Lavoro in laboratorio dove mi occupo dei collaudi del prodotto finito, cioè che sia conforme ai parametri di riferimento».

La mia idea di cooperativa.
«Sono dipendente e per scelta non socio. Mi è sembrato che l'idea di cooperativa

che avevo io fosse legata al modo di cooperare di una volta, anche se penso che oggigiorno anche le coop se vogliono stare al pari con gli altri qualcosa devono lasciarla da parte. C'è stato un periodo in cui c'erano degli utili molto alti, ma io non volevo diventar socio solo per una questione d'interesse ma anche per una questione di appartenenza, volevo crederci, ma in questa non ci ho mai creduto veramente e allora non mi sono fatto socio. Non volevo avere né agevolazioni né essere penalizzato e ho fatto il mio percorso lavorativo così».

I cambiamenti.
«La cooperativa è un insieme di persone che si unisce per cercare di lavorare insieme e creare lavoro senza specularci sopra. Ma questa è un'utopia oggigiorno. Direi che i guadagni di una cooperativa dovrebbero essere investiti al livello sociale, cioè non solo per chi è socio ma più in generale. Poi si può cadere anche nel discorso che non dovrebbero alimentare forme di lavoro irregolare, ma c'è chi invece dice che se lo facesse non esisterebbe. A livello sociale 20 anni fa la cooperativa investiva un po' di più all'interno della fabbrica, dove lavoravo e lavoro oggi, anche nel rapporto con le persone. Si cercavano momenti di socialità, poi, man mano che siamo andati avanti, il lavoro è diventato sempre più frenetico, e bisogna fare numeri».

Essere socio per chi non lo è.
«Un socio lavoratore è agevolato di più per alcune iniziative sociali che ci sono, ha degli sconti, ad esempio sui libri di scuola per i figli o per fare dei viaggi organizzati. Il socio prende i dividendi alla fine dell'anno. Ma bisogna contare che negli anni è cresciuta anche la quota associativa, ora sono 15.000 euro, e puoi usare il Tfr, ma è una cifra che crea disparità».

I subappalti.
«Il subappalto si fa per ragioni economiche, dovrebbe essere un lavoro che non riesco a fare io e allora lo faccio fare a degli altri, ma secondo me si subappalta per il risparmio economico, è un nascondersi. Io sono una ditta che voglio fare le cose in regola, ma se lo faccio fare ai miei dipendenti, mi costa di più e allora lo subappalto a una ditta che probabilmente per compiere il lavoro usa dei lavoratori che non sono inquadrati correttamente e li paga di meno. Quindi la ditta riesce a farti il lavoro a un costo più basso di quello che riusciresti a far tu. Non sono mai andato in giro per cantieri, ma penso che le condizioni dei lavoratori in subappalto siano molto peggiori a livello di sicurezza e di retribuzione. La maggior parte è gente che subisce il ricatto del lavoro e per lavorare accetta di guadagnare di meno. Poi magari una parte la pagano anche in nero, e all'inizio viene accettato, anche se penso che sia una condizione sbagliata e bisognerebbe cercare di fare qualcosa perché questo non accada. Aziende grandi come Coopsette dovrebbero verificare che i lavori dati in subappalto siano fatti da lavoratori correttamente inquadrati. Di solito controllano le iscrizioni alle casse edili ma penso che sia una cosa che si può aggirare. Gli appalti oramai ci sono a tutti i livelli, anche negli asili gestiti da cooperative con

dipendenti che guadagnano un terzo in meno rispetto ai dipendenti statali o comunali. Com'è possibile che i lavoratori abbiano trattamenti così diversi? Sono differenze che creano anche invidie tra i lavoratori. C'è un senso di ingiustizia e ineguaglianza tra persone che fanno lo stesso lavoro, ed è una cosa molto deleteria».

La Coop e le pari opportunità.

«Siamo in 75, tutti a tempo indeterminato. Due terzi uomini e un terzo donne. Quando sono entrato le donne erano quasi la metà, oggi sono diminuite. Questo è un altro punto perché il lavoro più che pesante, anche se c'è un ritmo da tenere, è stressante, ma le donne non le assumono più come prima perché da noi è considerato un lavoro a rischio e se la donna rimane incinta sta a casa per tutta la gravidanza e poi anche dopo. Insomma, se rimane incinta sta via quasi due anni e quindi è un problema. Mi ricordo un periodo in cui si assumeva a tempo determinato e poi si veniva assunti a tempo indeterminato, invece poi molte donne non sono state riconfermate proprio per ragioni di questo tipo. Il responsabile mi diceva che la ragione era anche che se poi il figlio sta male allora a casa ci sta lei e non suo marito, e cose di questo tipo. Non si pensa mai che magari sia perché il marito ha un lavoro migliore. Insomma, c'è il pensiero che le donne diano più problemi degli uomini, ed è frutto di una mentalità diffusa».

Il sindacato.

«Io faccio parte delle Rsu e mi relaziono con l'azienda, ma la maggior parte non si relaziona affatto perché il lavoratore vede il responsabile di produzione e basta. I rapporti sindacali sono abbastanza buoni, anche a livello costruttivo e quando chiediamo delle cose facciamo un confronto e concertiamo. L'azienda ci tiene, cerchiamo una mediazione. Insomma, non prendiamo atto delle loro decisioni. Di cosa da fare ce ne sono un milione, bisognerebbe creare più socialità e responsabilità. Ci vorrebbe un'organizzazione migliore tra i lavoratori, lavorare di più per raggiungere un obiettivo.Diciamo che la presenza del sindacato è una delle differenze. Sarebbe stato uguale anche lavorare in un'azienda però la differenza è che il sindacato qua dentro è radicato abbastanza, forse se fosse un posto non sindacalizzato mi darebbe da fare».

Malavita.

«Nella fabbrica in cui lavoro io non c'è malavita, non so se a livello di cantieri. Lì può darsi e avrei il dubbio di sì, perché ormai è così al 90%».

Il punto di vista di un'operaia, non socia, in Cormo.

«La Cormo è una cooperativa che fa infissi, ci sono credo 200 soci su 400 lavoratori. Io lavoro da cinque anni nell'assemblaggio porte, finestre e telai. E' la mia prima esperienza a livello di fabbrica e di cooperativa, non mi posso lamentare perché sentendo le voci di chi sta fuori, e non sta in cooperativa, mi

sembra ci siano situazioni più negative. Nel mio reparto siamo 35, quasi tutte donne perché oltre a mani più piccole ci vuole più occhio e più metodo. Ci sono anche tanti stranieri. Non sono socia, anche se mi è stato proposto di diventarlo. Non ho accettato perché volevo pensarci, ora con la crisi ci pensi su, anche perché diventare soci richiede responsabilità. Ho fatto 3 anni di apprendistato, poi mi hanno chiesto se volevo associarmi ma dovevi dare una quota che allora era di 6.000 euro, oggi forse sono 10.000.

I soci hanno benefici economici, ma anche soddisfazioni personali. Ciò che mi aveva fatto pensare era stato che non sapevo se fossi rimasta a far questo lavoro, le mie colleghe dicono che essere soci è positivo, a fine anno hai gli utili, partecipi alle assemblee, sai come sta andando e ti senti anche più tutelato perché sei socio e i soci votano. Però la mia scelta è stata condizionata dal fatto che pensavo di andare via, poi invece sono rimasta. Per diventare socio devi fare anche un corso di formazione, sei seguito poi vogliono vedere come ti comporti perché entrando a far parte di una società devi dare l'esempio a livello lavorativo e disciplinare».

Azienda o cooperativa?
«Penso che ci siano delle differenze tra un'azienda normale, dove è a capo un unico proprietario che può più facilmente cambiare le regole e lasciare a casa delle persone e una cooperativa dove invece i lavoratori possono votare. E' diverso. In una azienda non puoi sapere gli investimenti che fanno, invece in Cormo, ad esempio, abbiamo investito in Croazia e io lo so. C'è una crisi e bisogna venire a lavorare anche il sabato, lo accetti. I soci poi magari sono i primi perché vogliono mantenere in piedi la cooperativa e credo che più si è uniti meglio è. I valori della cooperativa ci sono, il fatto che io non sia diventata socia è una scelta personale ed economica. 10.000 euro sono troppi anche perché con la crisi non vai a guadagnarci più di tanto, ma magari fino a qualche anno fa era diverso».

I subappalti.
«Non so cosa dire a proposito, non ho un'idea e non so se la Cormo ne utilizza».

La gerarchia.
«Mi interfaccio con il caporeparto, che gestisce i problemi lavorativi, poi ci sono il capo del personale e il capo fabbrica con cui i rapporti sono abbastanza tranquilli. Essendo una cooperativa non c'è l'atteggiamento "io sono il capo e comando io" almeno rispetto a quello che ho sentito in giro».

I rapporti con il sindacato.
«Sono molto presenti, siamo in un momento un po' difficile e c'è un senso di sfiducia perché se ti guardi intorno è così. Nella nostra cooperativa si sta molto bene e si perde il senso della crisi e dei problemi che ci sono fuori e quindi è difficile far capire che magari potrebbe toccare anche a noi. Senza voler fare il lupo cattivo bisognerebbe prevenire invece di curare. Parlare delle

manifestazioni e degli scioperi quando hai un'azienda che lavora anche il sabato e ti chiede la flessibilità è difficile, forse è più facile andare dai lavoratori in cassa integrazione a dirgli “facciamo sciopero”. Poi ci sono anche persone che vengono, si interessano fanno domande e altri che dicono “la situazione non mi tocca”; ma come in tutti i posti. L'azienda cerca di cooperare con il sindacato e di arrivare a una mediazione».

Il punto di vista di un lavoratore della Tecton.

« La mia azienda, in cui ho l'onore di essere stato assunto nel 1978, era la Coop reggiana pittori considerata una delle tre cooperative più vecchie d'Italia, essendo stata fondata nel 1890. Sono entrato dopo aver fatto esperienze con privati che non mi gratificavano dal punto di vista della formazione. Ma soprattutto volevo trovare un'azienda che mi stimolasse nel lavoro di gruppo e nel lavoro di crescita professionale e umana. Sono ormai 30 anni che lavoro qui, dove ho avuto un periodo fortunato fino agli anni '90. Sono nato come imbianchino, facevo pittura e manutenzione nel privato e nel pubblico.».

Un'esperienza trentennale.
Mi sono formato stando vicino a persone più anziane e professionalmente più capaci, da loro ho appreso tecniche e segreti del lavoro di finitura, ma anche di comportamenti Negli anni poi ho pensato di dover esser io ad imparare ad organizzarmi per accrescere la mia soddisfazione morale ed economica e questo era un atteggiamento diffuso: nel gruppo si convive tutti perché c'è possibilità per tutti. Non esisteva la figura del dirigente, del capo. C'erano delle mansioni, ma eravamo trattati tutti allo stesso modo. Siamo in ottanta divisi in vari settori (edile, restauro e lineolum, arredamenti) di questi circa 50 sono soci. Sono socio anch'io da 30 anni e capocantiere del settore restauro grazie alle possibilità che ci ha dato il mercato, ma anche al mio modo di non sentirmi mai realizzato: come imbianchino si è sempre in concorrenza e l'azienda negli anni '80 ha speso molto in formazione e questo era un altro segnale di un voler dare un futuro. Quello è stato un bel periodo, considerando questo presente, dove mi sembra di essere precipitato in una situazione dove non c'è più un riferimento di gruppo e di continuità come ho avuto nei precedenti decenni.

Lo dico a malincuore perché nel lavoro c'è la nostra vita, ma trovo il malcontento a tutti i livelli e soprattutto poca volontà di mettersi in discussione e di fare un mea culpa o una retromarcia sulle proprie posizioni. Un atteggiamento che non porta a niente, anzi porta all'individualismo esasperato. Credo sia legato alle nuove generazioni, ma anche le vecchie leve che si sono inserite in questa mentalità».

Il subappalto.
«Finché è controllato, rispettando anche i diritti dei subappaltatori, mettendoli in condizione di avere una degna restituzione di quello che fanno, può anche funzionare ma sta prendendo la direzione dello sfruttamento delle persone e del non considerarle e del condizionarle. Sono molto contrariato perché non c'è rispetto e c'è una filosofia aziendale che sta cambiando e che non tutela queste persone. Mi sono trovato a lavorare con lavoratori di subappalti e ciò che ci distingue è che pensavo di avere diritti che hanno tutti invece mi sembra di essere un privilegiato, a malincuore perché parliamo di diritti, ferie, malattia mensa o spese di spostamento o gli indumenti di lavoro che tutti dovrebbero avere e di una paga equa. Secondo me porti le persone all'esasperazione, è molto negativo».

Socio e non socio.
«Non sono condizioni molto diverse, perché lavoriamo insieme. Ci sono i benefici del socio che sono le gite sociali o cose così, puoi mettere i soldi nel prestito sociale e prendi un po' di interessi. Ma non ci sono molte differenze. Il valore non è di tipo economico, è la votazione in assemblea. Noi ne facciamo circa 6 o 7 l'anno. Lì hai diritto al voto, puoi decidere ed essere anche determinante su cose importanti. Oggi sono rimasti questi i valori della cooperazione, ma io avevo conosciuto anche altro come l'essere informato, il dialogare di tutte le cose, mentre ora vieni a conoscenza delle cose a stato già avanzato. Le decisioni sono prese da pochi con modalità e modo di pensare da privato e non più da cooperativa e c'è uno scontro su questo perché dopo devi votare e non tutti sono informati e allora se si danno le cose per scontate non va bene. Questo è un cambiamento negativo che crea tensione, non si è più sereni e c'è il rischio di perdere la fiducia».

Il contratto e i diritti: più individui meno collettività.
«Il riferimento che abbiamo a lavoro è anche ad un contratto interno che è migliorativo del contratto nazionale, questo fin ora. Sta però accadendo per i nuovi assunti di fare discorsi di tipo individuale e non più collettivo. Si è più deboli così. I giovani che sono entrati negli ultimi anni non sanno neanche di avere dei diritti, hanno visto che hanno solo dei doveri: sono condizioni dittatoriali che non mi piacciono. Io sono portavoce di persone che non hanno coraggio di parlar, sono terrorizzate. Ho visto cambiamenti pericolosi dal punto di vista della sicurezza, della continuità e dei diritti della persona. Negli anni '70 se c'era un problema di lavoro lo si risolveva insieme, ora si va a parlare col singolo lavoratore e a lui si chiede soltanto, gli si dice solo “devi fare di più” e basta. Una cooperativa non si può comportare da privato sennò è doppiamente ingannevole nei confronti di chi ci ha creduto e di chi ci crede. Manca il dialogo e il confronto che ci sono sempre stati, anche da parte di qualcuno della vecchia generazione».

Composizione del lavoro.
«Ci sono donne nell'amministrazione ma alla dirigenza ci sono uomini, alcuni anche anziani che non vogliono mollare. Tra i lavoratori ci sono diplomati e laureati, che hanno formazioni teoriche mentre quelli un po' stagionati come me siamo cresciuti sul campo e siamo diventati memoria storica, siamo una forma di consegna a questi ragazzi che si inseriscono. Tra i dipendenti solo due sono extra-comunitari, gli altri sono collaboratori, cioè artigiani. Perché con la nostra forza lavoro non riusciremmo neanche a fare il 50% del fatturato. Su un cantiere dove ad esempio c'è bisogno di 10 unità c'è un capo cantiere, dipendente e/o socio Tecton che tiene i rapporti con l'azienda e poi uno o due lavoratori Tecton e il 50% o 60% sono artigiani che collaborano con noi da anni, si sono formati con noi. Fanno lavori meno fini in termini di restauro. Sono extra-comunitari o ragazzi del sud Italia, io sono l'unico reggiano. Lavorano come esterni e sono pagati ad ore. A parità di mansione vengono pagati diversamente, la paga è ingannevole perché gli sembra che prendono di più in busta ma non è così, in realtà è una paga inferiore. Vengono premiati quelli che sono da più anni con noi».

Malavita.
«Non ho mai avuto avvisaglie».

Che fare?
« Penso che dovremmo fare tutti un passo indietro sapendo che individualmente non possiamo fare niente, ma è il gruppo, in cui devono convivere tutti, che può fare. Non pretendere che l'altro ti dia quello che tu pensi, ma lo devi utilizzare per ciò che ti può dare. Vedo prepotenza invece di collaborazione».

Il sindacato.

«Il sindacato viene visto come una cosa troppo esterna e non come un diritto che ti aiuta a raggiungere o a capire le cose. C'è diffidenza, ma soprattutto c'è un modo di pensare non corretto perché è visto come esterno ed è gravissimo. Vuol dire che qualcosa non ha funzionato e secondo me si cercano le cose che si hanno ma non si riescono a vedere».

Il punto di vista di un lavoratore della CoopBox CCPL.

«Lavoro in una cooperativa collegata al CCPL, si chiama Coopbox Group e fa parte di un insieme di aziende che fanno imballaggi per alimenti in polistirolo, polistirolo espanso e pvc. Coopbox Bibbiano ha 140 dipendenti fra operai ed impiegati, è collegata con un'azienda di Ferrandina, che ha altri 45 dipendenti, poi il CCPL gestisce anche altre aziende che fanno la stessa produzione, ma in

Spagna, Slovacchia e poi, non so se in società meno, anche a Senigallia. E ha magazzini anche in Francia e in Germania. Per questo comparto, perché il CCPL è un multi comparto, si connota sostanzialmente come azienda multinazionale.

Lavoro a tempo indeterminato dal 1996, e avevo fatto i due anni precedenti a tempo determinato. Sono addetto al magazzino spedizioni, ora mi occupo della rivendita, perché oltre a spedire i manufatti c'è un reparto rivendita: c'è la politica di offrire al cliente tutto l'insieme dell'imballaggio quindi le vaschette, trasparenti e non, e tutto il necessario per il confezionamento degli alimenti che sia frutta, verdura, o carne».

Crisi o non Crisi di un comparto stabile.

«Le versioni sull'andamento del nostro comparto sono contraddittorie, la crisi noi non l'abbiamo avvertita perché sono due anni che, per vari motivi, non solo di produzione ma secondo me anche di inefficienza e organizzazione del lavoro, facciamo anche degli straordinari al sabato. Abbiamo una ventina di interinali, che in questi anni sono rimasti sempre costanti, e poi abbiamo 6 o 7 lavoratori a tempo determinato. C'è stato poco turn over per quanto riguarda i pensionamenti, non tutti sono stati sostituiti a tempo determinato anche se adesso qualche assunzione è stata fatta.

La crisi non si è sentita sostanzialmente perché per quanto riguarda il comparto alimentare della grande distribuzione ancora non c'è un calo di vendite, anche se probabilmente qualche ripercussione c'è stata. Ed anche perché la Coopbox è un'azienda storica, con rapporti molto buoni, direi preferenziali, con le altre cooperative di distribuzione a cui fin ora è riuscita ad offrire dei prezzi e dei servizi che gli hanno consentito di mantenere la quota di mercato, ha una situazione abbastanza privilegiata. Con Coop consumatori nordest ad esempio c'è un legame stretto. Chi ha sempre puntato solo sui bassi prezzi e non è riuscito a far quadrare i bilanci, come molti piccoli produttori o competitori, anche all'estero, oggi ha chiuso o è in forte difficoltà. Dunque questo è un comparto sul quale il CCPL punta molto perché negli anni non ha dato redditività elevatissime ma è quello che è rimasto più costante come vendite, e quindi anche come margini, anche se ultimamente sui margini ci dicono che c'è qualche difficoltà perché la materia prima ha dei costi molto variabili. Così ci sono anni, come l'anno scorso, che è andata abbastanza bene e abbiamo avuto un margine sul 9-9,2 % e anni come questo in cui ci dicono che il margine è basso, tant'è che rischiamo di non prendere il premio di risultato perché la redditività ci dicono che è sotto al 4% e noi abbiamo una soglia di sbarramento del 5% ».

L'organizzazione del lavoro: Sedi nuove e fabbriche vecchie per una multinazionale.

«Nessuno di noi è socio, la CoopBox è un ex cooperativa ma come formula di azienda è una spa e io sono un semplice dipendente. All'inizio c'era il mito della cooperazione, dell'appartenenza, con il tempo si è un po' stemperato, e volutamente secondo me l'azienda ne ha preso le distanze. Ha preso le distanze

soprattutto dalla parte operaia e tecnica della fabbrica. Lo spirito di appartenenza è rimasto più legato ai quadri, ai dirigenti e ad una parte della struttura impiegatizia: si è creata una sorta di divaricazione, soprattutto negli ultimi anni.

Questo succede per diversi motivi, per la politica industriale ed economica che fanno, perché sostanzialmente si comportano come una qualsiasi multinazionale, perché la logica oggi è quella di ridurre il più possibile i costi per mantenere i margini più elevati possibile. Atteggiamento che si traduce in un'organizzazione del lavoro che non sempre si riesce a capire bene dove porta, anche perché c'è sempre la richiesta di aumentare i ritmi di lavoro, la disponibilità, la flessibilità e dall'altra parte c'è la mancanza di investimenti. Innanzitutto sulla tecnologia e sui macchinari, ma anche sulle strutture. Noi abbiamo un'azienda che è stata ristrutturata negli anni diverse volte, ma è un'azienda storica, che avrà un'ottantina d'anni, e che era partita come fornace. Poi è stata riorganizzata e ci sono diversi problemi di qualità dell'ambiente di lavoro, ad esempio abbiamo un magazzino che non è chiuso, è aperto e quindi d'inverno fa freddo. Abbiamo attrezzature obsolete che però non riusciamo a far cambiare, tanto più che ora gli investimenti li stanno facendo soprattutto in Slovacchia dove evidentemente penseranno di avere dei margini più alti, che poi il problema che ci pongono sempre è quello del costo del lavoro».

L'importanza del lavoro e dei lavoratori: le contraddizioni dell'immagine.

«C'è stato un cambiamento nell'importanza che si dà al lavoro e ai lavoratori, ad esempio anni fa si faceva la cena aziendale, ci invitano ancora al bilancio ma è una pro forma. Con i dirigenti diventa sempre più difficile parlare, se non nel momento in cui c'è il rinnovo del contratto aziendale, altrimenti c'è sempre quest'atteggiamento di sufficienza nei confronti dee lavoratori. La complessità , la globalizzazione, il fatto che ci sono da seguire delle direttive sono cose che vengono affrontate anche con la volontà dell'azienda di sostituirsi alla rappresentanza sindacale, ad esempio con atteggiamenti del tipo: “adesso vengo io a spiegarvi i problemi che ci sono”. Ma i lavoratori conoscono i problemi che ci sono e non vorrebbero lavorare in condizioni dove nel giro di pochi anni si hanno dei problemi fisici o si rischia di ammalarsi spesso per le condizioni ambientali, tanto più in un azienda che fa dei vassoi per alimenti e che dovrebbe rispettare certe norme. In più il CCPL a livello reggiano è una potenza, ha dei rapporti con tutte le istituzioni, e a livello di immagine e pubblicità cerca di dimostrare la sua appartenenza ad un mondo di beneficenza, di solidarietà ma all'interno degli stabilimenti che ha questo non si vede».

Condizioni contrattuali.

«Lavorano in Coopbox due cooperative di facchinaggio che sono in appalto, ci sono circa dieci lavoratori al giorno che vengono qui da 7 o 8 anni. Questi ragazzi, in genere stranieri, prendono 6-6,5 euro all'ora. Ci sono i nostri carrellisti che preparano la roba e poi loro ci aiutano a caricare i camion,

qualcuno lo stanno inserendo, ma ce una disparità economica che è un problema. Loro in questo modo non hanno prospettive, sono presi per fare quel lavoro lì e non hanno possibilità di crescere. Ma non ci sono strumenti per dargli una mano».

Il sindacato, la crisi, gli investimenti.

«Le relazioni sindacali sono sempre state buone finché c'è stato un rapporto funzionale tra azienda e sindacato, ma quando si sono chieste delle cose l'atteggiamento è stato di sufficienza, di presa di distanze. Atteggiamento che non è passato perché per far approvare il contratto aziendale abbiamo fatto un'ora al giorno di sciopero per due settimane, cosa che non avevamo mai fatto, e quando abbiamo minacciato di andare davanti alla sede del Ccpl di Reggio ci hanno chiamato e ci han chiesto di trovare un accordo. Il contratto è stato firmato, però volevano metterci in guardia, cioè volevano che noi capissimo la situazione, e l'abbiamo capita adesso perché non prendiamo il premio di risultato. Siccome la redditività è sotto una certa soglia giustificano la cosa dicendo che non hanno potuto aumentare il prezzo dei vassoi, per far concorrenza agli altri, e poi c'è stato l'aumento della materia prima. Infine ci rinfacciano il costo del lavoro che da noi è aumentato rispetto ai competitori. Siamo un po' combattuti tra l'accettare questo spaccato, visto che la situazione di mercato non è proprio favorevole, e il fatto che c'è una tale necessità di lavorare, di fare straordinari e di flessibilità, in uno stabilimento che è già tirato all'osso, pur di produrre perché vogliono aumentare i volumi. Noi più di così non possiamo fare, se non ci sono interventi strutturali che riguardano la tecnologia e l'organizzazione del lavoro. Sono mesi poi che ci dicono che devono presentare un piano industriale, ma non si è ancora visto, mi sembra un po' la Fiat, mentre sappiamo che ad esempio che in Slovacchia alcuni investimenti sono stati fatti».

Il CCPL: tra luci e ombre.

«Conosco un po' la struttura del CCPL e so che è una struttura mastodontica, che ha un costo per certi versi ingiustificato, anche se ci dicono sempre che razionalizzano. Dall'altro lato ci si trova in fabbrica in condizioni dove non hai i muletti che funzionano, hai i bagni o degli spazi pubblici che sono indecenti. Tutte queste contraddizioni si riflettono anche sulla credibilità della struttura cooperativa anche perché poi i lavoratori non la vivono più come qualcosa a cui partecipare, anche se ci dicono: “dobbiamo far squadra, dobbiamo competere con gli altri” cioè dobbiamo essere un'azienda che dà la disponibilità. Di contro però non c'è una risposta alle nostre esigenze, loro si salvano dicendo “abbiamo garantito l'occupazione, guardate fuori”. Com'è fuori lo sappiamo, ma non è bello neanche dentro».

Gruppo di discussione lavoratori cooperative edili.

Svoltosi a Reggio Emilia il 7 dicembre 2010 presso la CdLt. Coordinatore: Francesco Garibaldo, Osservatore: Maria Scardamaglia. Partecipanti 3 uomini.

Dinamiche e dati formali.

Il gruppo si è svolto dalla seguente domanda letta dal coordinatore:

In origine il movimento cooperativo si basava solo su soci – lavoratori e/o produttori, poi sono entrati lavoratori che non sono soci, infine vi sono cooperative che sono di proprietà di un'altra cooperativa e cooperative che controllano aziende private. Quali conseguenze pensi si siano prodotte? Pensi si possa tornare alle origini?

Hanno partecipato tre persone che lavorano in tre diverse cooperative edili: Coopsette, Tecton, Cormo. Uno solo è socio.

Prevale un atteggiamento collaborativo e costruttivo. Per altro, ogni partecipante porta il suo contributo a livello individuale. Solo per brevi momenti si forma il lavoro di gruppo.

Contenuti.

1. Il passato e il presente.

La partecipazione di un socio e di due lavoratori non soci determina un dialogo ma anche una dialettica di posizioni derivante dalla diversa condizione; inoltre mentre uno dei partecipanti lavora nei cantieri gli altri lavorano in realtà produttive organizzate come fabbriche, quindi con una realtà lavorativa molto diversa.

In chi è socio vi è la percezione di un cambiamento in negativo nel corso degli anni:

“ un grande cambiamento che porta il lavoratore a perdere il suo ruolo decisionale” e a interrogarsi su cosa vuol dire “essere partecipi”, è accompagnato da un forte desiderio di tornare ai valori del passato, infatti le cooperative: erano “il fulcro, la parte buona di Reggio Emilia” e oggi “sta ballando questo sistema”.

Ciò che manca in primo luogo è l’informazione, vi è “ una mancanza d’informazione su cosa è una cooperativa” cosa ritenuta invece essenziale perché “ se uno lo sa allora sa dei doveri e dei diritti” nell’essere soci. La mancanza d’informazione non è per caso giacché vi sono “ persone, tra chi decide, cui fa comodo che ci sia chi non sa”. Vi sono scelte importanti, ”cambiamenti epocali” quali, ad esempio, “il riassetto di aziende, l’acquisto di altre aziende” di cui non si sa nulla preventivamente e “ si viene a sapere a fatto compiuto”, giocando sul fatto che “ quando ci sono gli utili tutti stanno zitti” ma succede poi che “ quando le cose non vanno bene, allora vieni chiamato in causa”. La differenza è importante perché “ se si decide insieme” e poi le cose vanno male “si può anche perdonare una scelta sbagliata”, altrimenti no.

Questa tendenza ci porta in una direzione sbagliata: “ chi oggi prende le decisioni non è un cooperatore”, non ne ha cioè i valori caratteristici; si può dire che “l’etichetta è di cooperativa ma ci si comporta come un’azienda privata”, il che per chi ci crede “ è anche peggio che farlo apertamente”.

Questo genera un timore per il futuro: “per il futuro niente di buono”, anche perché questo mondo è molto frammentato e gli uni “non sanno degli altri cantieri, non sanno delle decisioni dell’impresa”.

I non soci confermano i cambiamenti e sono convinti che nessuna delle loro aziende sia più una “vera cooperativa” ma, probabilmente a differenza dei cantieri, le loro realtà lavorative non sono peggiorate, se non che per un aumento dei ritmi di lavoro, e la loro condizione, confrontata con quella di aziende simili private è migliore: vengono “onorati i contratti” e sono “ messi meglio” nel confronto con altre aziende dato che, ad esempio, sono “presi più in considerazione nelle relazioni sindacali”.

I problemi, quindi, non sembrano tanto quelli della condizione lavorativa diretta, almeno per ora, ma nel fatto che non si guarda più a “ un prodotto qualitativamente importante, ma la battaglia la fai sui prezzi” questo genera, ad esempio, ” un’attenzione minore sulla sicurezza” anche se migliore di altre aziende private.

Vi è una situazione di “ troppo assenteismo” ed è “un problema che il sindacato si deve porre”. Su questo si apre un dibattito che mette da un lato in evidenza che “ come in tutti i lavori c’è chi se ne approfitta” di vivere in una realtà in cui sei più tutelato. D’altra parte tutti concordano che c’è un problema che riporta al tema della partecipazione. Dice un non socio che bisognerebbe che i dirigenti avessero una gestione tesa a “ fare innamorare il proprio dipendente” del lavoro che fa, che consideri che “ il primo cliente è il dipendente”. Invece

“ questo non si fa, si creano divisioni tra i lavoratori”.

Ecco perché i non soci dicono che la loro è una scelta deliberata e consapevole di non adesione:

sia per chi dice che“ non sono socio perché non ci credo”, in realtà “tante volte si diventa soci perché è un buon investimento” e questo non ha senso dato che “ quando entrano interessi economici il gioco è già perso”; sia per chi afferma “non sono socio proprio perché credo tantissimo nei valori della cooperativa” e questa, riferendosi alla sua cooperativa, non è “ una vera cooperativa poiché i soci lo fanno solo per interesse” e “ le decisioni le prendono a livello di direttori generali” e “ il tuo voto vale meno di niente”.

Si ricorda che il ritorno economico per i soci “è andato diminuendo” ma resta molto significativo, dato che tra il ristorno e gli interessi maturati sulla quota sociale si raggiungono sino a due mensilità in più all’anno.

Infatti si dice “ anche i soci non pensano che la cooperativa sia anche loro” e forse nell’azienda “ ci credono meno di me, io sono più innamorato di loro”.

2. Tornare alle origini? Tornare a cosa?

I non soci sono scettici sulla possibilità di tornare alle origini, chi più chi meno; si va da chi dice " io penso di no" a chi ragiona in questo modo: " sono un po' più scettico perché il mercato è cambiato e quindi per forza di cose va cambiato anche il ruolo delle cooperative".

Per spiegare meglio perché è praticamente impossibile si dice:" tornare indietro ai vecchi valori si potrebbe se tutto il mondo del lavoro tornasse indietro, è utopia", vorrebbe dire ad esempio cancellare la precarietà e la tendenza a esternalizzare le funzioni aziendali, ad esempio:

"Come facciamo con la mensa? Assumiamo i cuochi nell'azienda?

Dal punto di vista del socio il problema non è quello di riportare il mondo indietro nel passato ma di ripristinare i valori fondamentali che sono: " il rispetto della persona" e "l'informazione e il coinvolgimento di chi lavora"; realizzare questo obiettivo non è possibile "senza uno sforzo di tutti", uno sforzo comune di "sindacato, dirigenti e Lega delle cooperative". La Lega, in particolare, deve chiarire dove vuole andare, " vuole creare solo delle megastrutture? O delle vere aziende cooperative?". La sua critica quindi è " di rammarico ma non vedo tutto nero; è un lanciare un allarme", per lui " non è morta la cooperativa".

3. Le conseguenze.

Tutti concordano nell'indicare i punti critici generati da questi cambiamenti.

Vi è " meno socialità" e le persone sono " in competizione". Di conseguenza " non si è più uniti" e nei cantieri " c'è molta invidia tra i lavoratori, con tensioni, per i trattamenti diversi" tra chi appartiene ad un'azienda e chi ad un'altra con trattamenti migliori.

Se " facessero un cantiere tutto di persone con lo stesso trattamento perché appartenenti alla stessa azienda, la situazione migliorerebbe."

Si dice che " prima si ragionava di più in termini di comunità", riferendosi anche alla società esterna che ha bisogno di scelte ambientali sostenibili, mentre negli ultimi anni " chi faceva le strategie ragionava solo in termini di mercato". Si dice anche che " negli anni d'oro il management si è fatto coinvolgere dall'andamento dei patrimoni, a discapito dei valori sociali e dell'ambiente"; " le cooperative dovrebbero tutelare l'ambiente".

Questi fatti sono negativi non solo per chi lavora, socio o non socio, ma anche per l'azienda; si dice che " il non coinvolgimento è negativo anche per le aziende" dato che non valorizzare il lavoro significa tra le altre cose non comprendere che" chi ha l'esperienza deve metterla a disposizione di chi entra e l'azienda deve organizzare questo processo", infatti "l'esperienza la si fa sul posto di lavoro". Questo orientamento non viene sufficientemente sostenuto e allora " ci mancano delle professionalità" per i lavori che dobbiamo fare; e " la perdita di professionalità si determina quando, ad esempio, si da la manutenzione delle macchine a officine esterne". Per lavori di meccanica, come nel caso di questa

cooperativa, questo vuol dire " perdere la professionalità specifica di quel lavoro".

Queste scelte di scarso coinvolgimento dei lavoratori, soci e non soci, cioè del maggior patrimonio di cui dispone la cooperativa nasce, nell'opinione di chi è socio, " dal ricambio generazionale" del management. Adesso " vengono persone con esperienze esterne ispirate ad una cultura diversa, più aggressiva"; un tempo " il fulcro era la carriera interna; il socio bravo partiva da apprendista diventava capo cantiere e poi consigliere; infine, se era bravo e stimato poteva diventare presidente", il che voleva dire che il management conosceva l'azienda dall'interno cioè " la conosceva perfettamente".

Difendere la Cooperazione.

Malgrado tutte le critiche svolte anche i non soci sostengono che negli " ultimi quindici anni a livello politico le cooperative sono state attaccate moltissimo, talvolta ingiustamente, anche dal sindacato e questo non aiuta". Si dice che il governo Berlusconi ha guidato un attacco al movimento cooperativo e si considera questo un fatto negativo da combattere.

La preoccupazione del futuro viene ribadita anche a conclusione; infatti, nella prospettiva del socio lavoratore, lavorare in una cooperativa " è il miglio modo di lavorare, purché si torni alle origini", ma se, viceversa " prende piede ciò che temo, allora non c'è prospettiva".

Le Cooperative di Logistica e Facchinaggio.

Il punto di vista del presidente della Coopservice.

Un profilo della cooperativa.

Nel mondo delle cooperative ve ne sono di quelle sviluppatesi in determinati settori grazie processi di esternalizzazione di funzioni prima rigorosamente interne. Tra queste spicca la coopservice; essa occupa direttamente, nella capogruppo cioè, 12.500 lavoratori, e altri 2.500 in aziende controllate. Di questi circa 2000 lavorano a Reggio Emilia. La cooperativa è presente in tutta Italia con l'eccezione della Calabria e della Basilicata. I settori d'intervento, organizzati in divisioni, sono, in ordine di importanza, i seguenti tre: la pulizia, igiene e sanificazione; la vigilanza, trasporto valori, portierato e guardia armata; la logistica.

A parte le notevoli dimensioni, la cooperativa è forte sul mercato in alcune attività come quelle sanitarie, dove, oltre a fornire i servizi di pulizia, igiene e sanificazione, controllano una società, quotata in borsa, che sterilizza i ferri chirurgici. Sono ben posizionati nella vigilanza, trasporto valori, portierato e guardia armata. Stanno invece valutando di uscire dalle attività di logistica poiché il mercato è "molto sporco", un mondo con "involuzioni pericolose", dove i clienti non hanno una logica industriale, vogliono solo dei facchini poco pagati.

La cooperativa è a mutualità prevalente con una base sociale diffusa di 5400 soci che, non considerando quelli in deroga perché assunti per appalti, sono il 50% dei dipendenti e rappresentano il 55-60% del monte salari. La cooperativa applica 13 contratti differenti, senza deroghe.

Mentre alcune attività sono tradizionalmente esterne al processo lavorativo dei clienti, come per esempio la vigilanza, il trasporto valori, il portierato e la guardia armata, altre come quelle del settore sanitario nascono da recenti processi di esternalizzazione nati dalla manageralizzazione della gestione degli Ospedali. Da un punto di vista, quindi, comparativo è possibile valutare sia la ragionevolezza delle esternalizzazioni ospedaliere, sia le condizioni lavorative, prima e dopo. La domanda, infatti, che viene spontanea e il perché dell'esternalizzazione, sia in questo specifico settore, che più in generale

nell'industria e nei servizi.

Le ragioni ovvie sono i costi e/o la flessibilità; per un committente infatti l'esternalizzazione dovrebbe rendere possibile o definire un prezzo complessivo minore del costo precedentemente sopportato o il dimensionamento del servizio in modo "fine" e flessibile, oppure entrambi.

I prossimi cinque anni.

Secondo il management della cooperativa, se si valuta complessivamente la loro attività, essi si trovano sempre più spesso di fronte a un dilemma: volume d'affari contro redditività. Essi dichiarano di non voler essere schiavi del fatturato e quindi del volume d'affari, anche a costo di dover dimagrire, cioè ridurre i livelli occupazionali. In parole chiare preferiscono uscire da alcune attività o rinunciare a partecipare ad alcune gare d'appalto, quando è evidente che i loro concorrenti stanno determinando con successo un abnorme ribasso. Abnorme, secondo loro, perché legato al mancato rispetto dei contratti sindacali, e a un disequilibrio tra le opposte pressioni del vincolo economico e della qualità del servizio. Loro vogliono posizionarsi in modo tale da potere tenere in equilibrio i due termini; sotto un certo margine di utile non conviene stare. Ad esempio sono in scadenza nel 2011una serie di appalti pubblici e le amministrazioni chiedono i costi del 2001 mentre vogliono aggiungere ulteriori servizi. Un'ipotesi che il management considera importante per il futuro è la possibilità del global service; si potrebbe ad esempio pensare alla logistica specializzata nel settore auto. È un ipotesi interessante che ritengono di potere affrontare anche se al momento al domanda italiana di global service è modesta e va quindi costruita.

Tutto ciò entrerà a far parte del piano triennale 2011-2013 che verrà presentato a Marzo.

Nel caso specifico degli appalti pubblici loro ritengono che, a parte il desiderio di scaricare a valle alcuni problemi, le amministrazioni non abbiano chiaro il perché esternalizzano; ciò crea continui problemi.

Il lavoro.

Rispetto al rapporto con i lavoratori, soci e dipendenti, il management ritiene necessario una rifocalizzazione della missione della cooperativa. Essa è impresa e cooperativa; bisogna rilanciare il significato del termine "cooperativa" rispetto a quello di "impresa". Ciò implica una politica di qualità e metter al centro il lavoratore; in specifico la sicurezza sul lavoro, che non è solo di tutela fisica ma anche di stabilità e di trattamento economico e normativo Lo slogan è: dal cliente al lavoratore.

Per esemplificare cosa ciò potrebbe significare viene fatto un esempio particolarmente interessante perché il tema è presente nelle discussioni coi lavoratori (interviste e gruppi di discussione), si tratta degli infortuni e del periodo di comporto per assenze legate alla malattia. Nella cooperativa vi sono

molti infortuni di piccole dimensioni; come affrontarli? Secondo loro con una migliore qualità del lavoro che ha al suo centro le politiche retributive. Non è facile perché, secondo loro, se si aumentasse anche solo di 1 euro/ora le paghe ciò comporterebbe, a fronte di 15 milioni di ore lavorate, un aumento di costo che farebbe automaticamente passare il bilancio dal nero al rosso. I miglioramenti retributivi dovrebbero essere legati alla qualità e non alla produttività.

Per il periodo di comporto si vorrebbe uscire dai meccanismi automatici di calcolo a favore di una discussione aperta che risalga alle cause.

Metter al centro i lavoratori vuol dire anche investire in formazione; devono investire molto per recuperare i passati bassi investimenti. Hanno programmato di investire mezzo milione di euro, al netto del costo del lavoro, nel 2001 su 12.000 lavoratori; cioè un po' meno di 50 euro per lavoratore.

La partecipazione.

Per quanto riguarda la partecipazione dei soci vi sono delle sezioni per ogni realtà che superi i 100 membri. Le sezioni, oltre a eleggere il proprio comitato, eleggono i delegati per il secondo livello che ha poi il compito di eleggere il Consiglio di Amministrazione che, a sua volta, elegge il comitato esecutivo composto da Presidente, Consigliere delegato commerciale, Amministratore delegato.

Vi sono due cicli di assemblee, una consuntiva alla fine dell'anno, che valuta il consuntivo di agosto e il budget previsionale, e una di bilancio a Giugno.

Vi è consapevolezza che oltre una certa dimensione "la partecipazione è finta"; il problema quindi è quello di ridurre il carattere fittizio di questa partecipazione. I comitati soci hanno un loro budget e svolgono molte attività sociali nel territorio ma bisogna fare di più.

Problemi generali.

Infine esprimono la loro opinione sull'uso delle partecipate non cooperative e sull'espansione di attività quali il facchinaggio.

Le partecipate non cooperative devono essere strumenti di scopo e non aree di business autonomo, anche se la legge lo permette. Ad esempio la Manutencoop ha 648 soci che controllano la S.p.a. con 16.000 dipendenti; è perfettamente legale ma, a loro giudizio, non va nella giusta direzione.

Analogamente ritengono che mentre nulla formalmente impedisce l'espansione delle cooperative di facchinaggio quando esse divengono strumento di elusione dei vincoli che gli altri affrontano allora si sta andando nella direzione sbagliata.

Il punto di vista di due giovani operaie della GFE.

L'organizzazione del lavoro nella mia esperienza.

«Lavoro per la cooperativa Gfe da 10 anni, cooperativa che opera nel settore logistica dell'abbigliamento e ho fatto quasi tutti i tipi di mansione: dall'accettazione al versamento nel magazzino, al facchinaggio. Lavori sia leggeri che pesanti. Adesso sono all'accettazione nel magazzino di D&G: arriva il materiale già imbustato e noi dobbiamo con una pistola radio frequenza sparare il codice a barre, dopo di che lo immagazziniamo e aspettiamo gli ordini dei negozi. A quel punto si prelevano e si spediscono. L'orario dipende dal periodo: se sei in alta stagione puoi lavorare anche 10 -12 ore al giorno, si arriva fino a 14 ore. Abbiamo due pause al giorno di 10 minuti, alle 10 e alle 16 e la pausa pranzo di un ora. Si inizia alle 8.30 del mattino ma anche alle 6.30 se è urgente, invece quando non c'è lavoro ti lasciano a casa, ti dicono che ti chiamano loro quando arriva il lavoro e a volte stai a casa due settimane, un mese, due o anche tre. Senza busta paga e senza la certezza di essere richiamata. Sei tu che devi chiamare, insistere andare a vedere se c'è lavoro. Secondo loro devono vedere chi sei, quanto vali, cioè devi lavorare come dicono loro, devi fare i pezzi, le medie, vogliono vedere che tu lavori e stai li».

Subordinati ai numeri.

«Fare le medie significa fare una quantità di pezzi in un certo tempo, ma la media non te la dicono, tu non sai quanti ne devi fare, ti dicono "quella persona ha fatto più di te e tu devi arrivare a fare quanto ha fatto lei". Parliamo di almeno 3000/3500 pezzi al giorno. Un numero che si può anche fare però con l'ansia addosso che quando sono le 4emezza del pomeriggio cominci a dire "quanto ho fatto? Farò la media alle 5 mezza?". Altrimenti chi vede i tuoi numeri il giorno dopo ti richiama e ti chiede cosa hai fatto, perché non hai abbastanza pezzi, ma 3000 pezzi vuol dire andare senza fermarti in chiacchiere neanche un minuto. Non ti puoi girare un attimo a dire una cosa con la tua collega, devi andare "lavorare, lavorare". Io la media la supero per fortuna ma sono stata in un altro settore dove non l'ho fatta».

Essere soci senza partecipazione.

«Sono socia perchè bisogna esserlo. Quando ti assumono ti dicono che devi dare una quota sociale di 2500 euro con rata mensile di 25 euro che ti trattengono in busta paga. Io non mi sento socia perché esser soci vuol dire decidere una cosa tutti insieme, confrontarsi con il datore di lavoro, che ti tutela. La cooperativa è un gruppo di persone dove sono tutti padroni, bisogna confrontarsi con tutti anche ogni mese, invece alle assemblee ci va solo chi gli pare alla cooperativa. Decidevano sempre loro e noi non andavamo mai, poi però quando abbiamo capito che ci stavano prendendo in giro abbiamo cominciato ad andare» .

"Mi sento sfruttata".

«Siamo 500 operai, pochi italiani, molti stranieri e molti indiani. Io mi sento sfruttata. Penso di non avere il diritto di parlare e di esprimere la mia opinione

perché se lo faccio c'è sempre chi ti dice “qui comando io e decido io, hai detto la tua opinione poi ci penserò”. Basta, solo questo ti dicono. Inoltre tutto viene detto a voce, senza niente di scritto. Il presidente della cooperativa ci diceva sempre che c'era lo stato di crisi senza mai farci vedere un bilancio o qualcosa di scritto. Ci chiedevano di votare lo stato di crisi dicendoci “o votate per andare avanti o non si va avanti e chiudiamo e basta”».

Lottare per i propri diritti: dieci anni di lavoro a 900 euro al mese.

«Penso che grazie agli indiani siamo riusciti a ribellarci un po', grazie a loro che sono molto uniti perché se dovevamo basarci sugli italiani non andavamo da nessuna parte. Gli italiani danno subito per scontato che non vinceremo mai e non che l'unione fa la forza e non combattono, gli indiani invece ci hanno fatto capire che stando uniti si può ottenere qualcosa. Dopo 10 anni prendo 7,42 euro all'ora, e la mia busta paga è sui 900 euro. Le ferie ce le abbiamo, la malattia invece solo dopo il terzo giorno. Con l'applicazione del contratto nazionale avremmo anche i primi 3 giorni pagati. I contributi ce li versano solo 6 mesi all'anno e quindi per la meta che ci spetterebbe. I permessi non ti vengono pagati e per le festività ti prendono 4 ore dalle ferie e le altre 4 ce le mette la cooperativa. Ti senti un po' un lavoratore a meta. Con il sindacato si sta riuscendo a far qualcosa e il rapporto con l'azienda è cambiato: mi guardano diversamente sapendo che sto lottando per i miei diritti. C'è chi non mi saluta più anche tra quei colleghi che sono i preferiti dei capi e prendono anche i premi. A loro la cosa da fastidio, pensano che potrebbero avere meno premi. C'è una divisione tra noi, abbiamo fatto sciopero e ci dicono di stare a casa, i responsabili con ruoli di comando ti fanno capire che lasciano a casa chi fa sciopero».

GFE o Snatt?

«La nostra cooperativa è tutta finalizzata alla Snatt, che è l'azienda committente. Noi lavoriamo lì da 10 anni, prima era Coop Europa poi non so cosa sia successo ed è diventata GFE con un altro presidente e da li è stata comandata direttamente da Snatt, fatta su misura. La GFE lavora solo per la Snatt e quando la Snatt non ci ha attivato più l'appalto io ho chiesto di trovarne un altro: possiamo andare ovunque a far facchinaggio, ma la GFE muore con Snatt, cosi hanno risposto».

La vertenza (novembre 2010).

«Duecentotto lavoratori si sono già licenziati con promessa, e non con certezza, di assunzione in una nuova cooperativa. La situazione adesso è un po' critica perché dobbiamo lavorare con meno personale e sappiamo già che arriverà una nuova cooperativa con queste persone. La logica è di eliminare la Cgil, cioè di essere senza un sindacato dentro lo stabilimento e così poter fare assunzioni come stagionali. Hanno pensato che per loro era meglio non assumere dall'inizio ma fare un mese di prova e poi ti prendono o ti lasciano a casa».

Il futuro.
«Penso che non c'è futuro, ho due figli e non vedo un futuro per chi non ha studiato. Io ho fatto la terza media e spero che loro trovino una strada, anche se li porta all'estero. Qui non vedo un gran futuro, gli operai sono sottomessi e non hanno diritto di dire le cose, così l'operaio non va avanti. Credo in quello che faccio e che stiamo facendo e spero di vincere, anzi lo sento ma bisogna lottare tanto perché ti mettono i bastoni tra le ruote. Io lo faccio anche per i miei figli, per un futuro dove possano trovare quello per cui abbiamo lottato noi. Spero che la legge e i diritti vadano avanti più per gli operai che per altri che non se lo meritano».

L'Organizzazione del lavoro nella mia esperienza.
«Faccio la magazziniera facchina per la cooperativa GFE. Qui dal 2003 ho fatto un po' di tutto, ho lavorato in vari magazzini per la Chicco, la Polo, la Cisalfa. Attualmente sono nel magazzino D&G, ho fatto anche la responsabile di settore. Lavoro nel magazzino di Castelnovo Sotto dove per D&G distribuiamo in tutta Italia. Siamo 500 facchini magazzinieri (di Gfe), i dipendenti Snatt sono in ufficio e fanno la parte amministrativa e poi ci sono altre 30 persone della Csl. La cooperativa lavora per il committente Snatt che ci gestisce in tutto e per tutto. Arriva la roba allo scarico, da li viene accettata, versata, prelevata e poi imballata. Tutte queste operazioni vengono seguite dalla Snatt, il nostro è solo lavoro manuale, tutte le direttive ce le danno i dipendenti Snatt e noi facciamo quello che ci dicono. Ad esempio, D&G manda la roba e noi dobbiamo distribuirla dovunque, ma il modo in cui si fanno le bolle, come va gestita la roba dipende da Snatt, noi facciamo solo il lavoro manuale. Ogni minimo cambiamento, anche se per esempio un modo di lavorare non funziona, non può essere fatto ma va chiesto a Snatt: non facciamo niente senza il suo permesso. Ci sono 5 o 6 magazzini, per D&G siamo una cinquantina, per la Polo che è un cliente più grosso, ci sono cento dipendenti. La roba arriva dalle stirerie già impacchettata, c'è "l'appeso" e "lo steso", ogni magazzino poi ha delle particolarità, in alcuni la roba va etichettata, in altri arriva già pronta e dobbiamo manovrarla per farla arrivare nel negozio. La roba arriva già nei cartoni, noi dobbiamo aprirla, contarla, controllare che corrisponda con le bolle e quando è tutto a posto viene messa nei vari scomparti numerati da Snatt. Noi la depositiamo e la segniamo con la pistola che manda i dati nei computer degli uffici da dove possono rintracciarla. Poi quando arriva l'ordine andiamo a prenderla, la imballiamo e in ultimo la spediamo».

Flessibilità e simpatie: orario, stagionalità e totale disponibilità.
«Sono assunta a tempo indeterminato per 40 ore settimanali da lunedì a venerdì. Faccio dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 13.30 alle 17.30. Poi però l'orario non è mai questo perché quando c'è l'alta stagione sai quando entri ma non sai mai quando esci, facciamo straordinari a volontà, noi possiamo iniziare a lavorare alle 6.30 del mattino con orario continuato e finire alle 7.30/8.30 di sera. Non c'è un orario. Quando c'è l'alta stagione bisogna dare la propria

disponibilità e rimanere a lavorare finché non abbiamo esaurito l'ordine per il cliente.

Siamo tutti lavoratori con contratti a tempo indeterminato, siamo in 500 e siamo in troppi perché poi in bassa stagione la gente rimane a casa senza stipendio. Questo succede perché abbiamo la ferma lavorativa. Siamo un mondo a parte con il nostro contratto, anni luce lontani dal contratto nazionale. La cooperativa se non ha lavoro ti fa rimanere a casa, anche un mese, due o tre senza stipendio. C'è un responsabile della Snatt che decide il tuo destino non in base alla capacità, ma al fatto che magari una volta non hai fatto un ora in più di straordinario o un giorno hai alzato la testa. Così è capitato che ti facevano stare a casa perché dire "no" non esiste. Ho visto gente minacciata con dei "ti lascio a casa" e stiamo parlando di casi in cui uno magari rifiutava di fare la quarta o la quinta ora di straordinario, non parliamo di un ora o due in più».

Lo straordinario: la persona non esiste più.

«Lo straordinario ha una maggiorazione del 25 % ma il punto è che in alta stagione per loro era come se tu non esistessi più come persona, ma fossi una macchina che deve stare a piacimento ai loro tempi. Se tu hai una famiglia, dei figli a loro non importa, ti dicono: "Siamo in alta stagione, tu mi servi e devi rimanere". Una volta finita l'alta stagione, che è in estate quando prepari la roba invernale e in inverno quando prepari la roba estiva, in modo che in negozi l'abbiano pronta, arriva la bassa stagione che va più o meno da febbraio a maggio. Prima quando si rimaneva a casa almeno ferie e tfr li maturavi invece poi con il regolamento introdotto nel 2009, quando con la crisi il lavoro era un po' calato, avevano deciso che se non lavoravi almeno 16 giorni non maturavi niente».

La logica Snatt: un potere discrezionale.

«La Snatt ha sempre ragionato sfruttando il lavoro in forza senza dividere il lavoro equamente. Con una logica per cui c'era chi faceva 12 o 13 ore al giorno e chi era a casa senza stipendio. In più se non vai bene alla Snatt, che ti monitora sempre, stai a casa. Per me il capo a tutti gli effetti è la Snatt, non la Gfe perché non ha nessun potere su di me. Quando vado dal referente di magazzino, lui mi risponde: "E' Snatt che ha deciso", "E' alla Snatt che non vai bene". Anche al contrario, quando si tratta di elogi: "La Snatt è felice di te". Anche i premi che vengono dati fuori busta, poi messi come trasferta, sono a simpatia: c'è la gente che è "leccaculo" e poi ci sono gli indiani che sono la maggioranza, circa l'80%, che lavorano a testa bassa e loro avrebbero dovuto prendere il primi ma non va così. Anche donne indiane facevano orari da uomini, magari un italiano diceva un po' più di "no", loro hanno sempre detto "si". Ma c'è chi si è sentito dire "Tu rimani a casa", senza umanità e senza contare tante ore di ferie accumulate, o il fatto che invece c'era gente che non faceva niente a cui non veniva neanche chiesta una media dei pezzi. La media, e tutti ce l'hanno, è il numero di pezzi lavorati al giorno, sono tipo 3000 pezzi al settore e se sei sotto non vai bene.

Questo vuol dire lavorare a ritmo sostenuto e non sbagliare. Se sei sotto la media sei la prima persona a rimanere a casa. A meno che non ci siano simpatie particolari, perciò la tua vita dipende da un pezzo o due in meno al giorno mentre vedi che c'è anche chi non deve nemmeno fare la media perché sta con l'azienda».

Soci: il risveglio.

«Siamo tutti obbligatoriamente soci, lo diventi dopo 3 mesi versando 25 euro al mese fino ad arrivare a 2.500 euro. Finora se le cose sono andate così è stata colpa anche un po' nostra che per ignoranza, per pigrizia o per paura non ci siamo mai informati, non sapevamo neanche quali fossero in nostri diritti, abbiamo sempre lavorato e accettato tutte le condizioni. Noi non pensavamo neanche di essere una cooperativa ma dei semplici dipendenti con un padrone, non sapevamo neanche chi fosse il nostro presidente. Ci hanno detto che dovevamo diventar soci, ma non hanno mai spiegato cosa significasse. Credo abbiano scelto degli stranieri anche perché sono più deboli, non fanno domande, poi la comunità indiana e meno integrata delle altre e molti indiani quando prendevano la busta guardavano lo stipendio e basta.

Inutile dire che non mi sento affatto socia e se lavorassi da un'altra parte non cambierebbe nulla, io ho un padrone. Si fanno delle assemblee, ad esempio quella di bilancio a maggio dove ci hanno sempre detto che era poco importante andare. In più le facevano a Reggio sapendo che la maggior parte di noi non ha neanche la macchina. Invece quando abbiamo dovuto votare lo stato di crisi hanno voluto ci fossimo tutti e le assemblee sono state fatte a Sant'Ilario o in azienda. Poi tu andavi lì e sentivi la pappardella sulla perdita del lavoro, e noi non sapendo cosa volesse dire tutto ciò abbiamo deciso di votare per il posto di lavoro e di andare avanti».

La lotta dei facchini (novembre 2010).

«Adesso stiamo cercando di raggiungere i nostri diritti, anche se l'azienda tutte le volte tenta di distruggerli. La Gfe ha chiesto ad alcuni lavoratori di licenziarsi , perché stanno per aprire un'altra cooperativa. Nell'ultimo incontro fatto con l'azienda io mi vergognavo di fare parte della Gfe perché la Snatt aveva mille cose da dire mentre il presidente di Gfe senza un foglio davanti non aveva parole. Poi la Snatt ci ha aggrediti dicendo che non lavoriamo e il nostro presidente non ci ha difesi, è stato dalla parte di Snatt. In questa fase i lavoratori hanno molta fiducia nel sindacato, anche se hanno paura perché sono scottati. Ma almeno c'è una speranza d' aiuto nella Cgil, anche perché se fosse come dice il consulente di Gfe “ci darebbe fuoco”: ci siamo sentiti dire anche questo».

Il punto di vista di un lavoratore Coopservice della logistica.

«Lavoro da 3/4 anni per Coopservice nelle spedizioni di materiali, in

preparazione dei carichi. Al mattino si riceve il materiale in magazzino, il pomeriggio si distribuisce e la sera si fanno le spedizioni con i camion che vanno nei negozi. Si tratta di ortofrutta, pesce e latticini che vanno a finire nei supermercati Coop dell'Emilia Romagna. A volte la roba arriva anche al pomeriggio. Ci sono tre turni, quelli del mattino fanno scarico, il pomeriggio distribuzione, alla sera spedizione cioè si preparano i bancali. Faccio 7-8 o 9-10 ore di lavoro, il sabato è giorno di riposo per tutti, il giovedì arrivo anche a 11 ore. Io faccio il turno di notte dalle 22 fino a quando si finisce e puoi finire anche alle 9 del mattino dopo. Nel mio turno notturno siamo in 12, metà italiani e metà stranieri. Se applicassero bene il contratto sarebbe pagato di più ma per loro se fai più di 39 ore viene pagata la maggiorazione. Faccio sempre la notte sia perché sono delegato, sia perché un po' mi piace e sia perché magari riesco ad andare prima in pensione. Per raggiungere un buono stipendio, abbiamo chiesto l'applicazione del contratto nazionale, ma hanno detto che dove conviene si applica e dove non conviene no».

Il socio che non si sente socio.

«Sono socio di Coopservice da quando sono entrato e ho cominciato a versare una quota sociale che era di 4milioni di lire. A fine anno hai un dividendo ma dipende quanto è la quota. Si fanno le assemblee ma quando si deve votare o ci si astiene o si vota quello che dicono loro, molti sono impegnati nel lavoro e neanche ci vanno perché gli orari di lavoro non combinano con quelli delle assemblee e non puoi uscire per andarci, se lo fai devi chiedere un permesso. Io non mi sento socio, essere socio vuole dire applicare il contratto nazionale e che il lavoratore fa le 8 o 9 ore che deve fare. Il governo dovrebbe tassarle fino a quella cifra e se il lavoratore fa qualche ore in più deve andare alla cooperativa perché investa. Ad esempio, ci sono lavoratori che non possiedono la macchina per andare a lavorare, si potrebbe comprare un pulmino. Sono idee che mi passano per la testa, ma il problema è che le cose non si riescono a fare e questo sarebbe essere una cooperativa? Oggi come oggi molti lavoratori fanno anche 250 ore ma non sono pagati per quelle ore che sono tassate di più».

Qualità del lavoro e retribuzioni.

«L'azienda fa una politica come la fa il governo, cioè non c'è una distribuzione logica, non può essere che nel consiglio d'amministrazione abbiano preso gettoni da 500 euro, ne prendevano 200, e poi a me che sono un lavoratore non mi pagano, per esempio, i 3 giorni di malattia? Allora è questa una cooperativa? Ci sono cose che scappano al ragionamento di una cooperativa, e allora si faccia un'azienda. Io come delegato sono stato tutelato quando ho avuto dei problemi, ma molti ragazzi hanno paura. In generale penso che la prima sia che ad un lavoratore non manchino i soldi per vivere, non dico per i vizi, dico per vivere. Poi ognuno se vuole lavorare di più lo fa, ma un minimo chi lavora lo deve avere e questo non succede. Forse il contratto nazionale è l'uscita da questo sistema, ma il problema è che la tariffa è tanto bassa che neanche così. Si potrebbe obiettare che se l'azienda mi deve pagare 3.000 euro non è in grado di farlo, ma il punto è

che l'azienda deve trovare il modo. Io non credo che l'azienda non abbia i soldi, dicevano che avevano risparmiato 300.000 euro di malattia. Io prendo 9.50 euro lorde e lavorando di notte con la maggiorazione arrivo a prendere 1600 euro al mese».

Individualismo e solitudine.
«Il problema è che ognuno pensa a se stesso. E' un problema della cooperativa e del Paese. A volte uno vorrebbe prendere l'iniziativa ma poi si trattiene per mille motivi. Dovrebbe esserci un meccanismo perché non andasse così, non ci fosse il ricatto, perché se io faccio sciopero mi minacciano. Io ho lavorato tanto e non vorrei che mio figlio mi dicesse: "quando ero piccolo non siamo andati in ferie insieme" e vorrei che non succedesse perché ho fatto in modo che stessero bene ma queste cose, stare con i figli, un lavoratore se le merita e un figlio non dovrebbe mai dirti queste cose».

La gerarchia.
«C'è un rapporto gerarchico marcato, io sono arrivato in Italia nel '90 dall'Argentina dove succedeva quello che succede ora qui. Mentre in Italia nel '90 non succedeva così, c'era più vicinanza tra dirigente o operaio».

I rapporti sindacali.
«Credo che il sindacato debba essere più vicino ai lavoratori, penso che la cooperativa abbia molti cantieri dove ci sono singoli che ci vuole tempo per raggiungere, bisognerebbe trovare un luogo d'incontro come la Camera del Lavoro dove chiamarli tutti. Bisogna provare e fare in modo, magari con un premio o non lo so, che il lavoratore impari le cose che non sa, come lo Statuto dei lavoratori e che conosca i diritti che ha. Un'assemblea non basta».

Gruppo di discussione lavoratrici facchinaggio.
Svoltosi a Reggio Emilia il 12 Dicembre 2010 presso la CdLt. Coordinatore: Emilio Rebecchi, Osservatore: Francesco Garibaldo .Partecipanti 5 donne.

Dinamiche e dati formali.
Il gruppo si è svolto dalla seguente domanda letta dal coordinatore:

In origine il movimento cooperativo si basava solo su soci – lavoratori e/o produttori, poi sono entrati lavoratori che non sono soci, infine vi sono cooperative che sono di proprietà di un'altra cooperativa e cooperative che controllano aziende private. Quali conseguenze pensi si siano prodotte? Pensi si possa tornare alle origini?

Hanno partecipato cinque donne. Sono tutte socie: quattro sono della GFE e una della Coopservice. Tra le partecipanti vi sono anche alcune non italiane. I

partecipanti discutono in modo vivace e libero. Si forma rapidamente un gruppo di discussione, che prosegue per tutta la durata dell'incontro. Il clima è disteso, pur nella drammaticità della situazione riferita.

Contenuti.

Il passato e il presente.

Tornare alle origini? Parlano quelle della GFE. Qualcuna le origini le conosce anche per ragioni famigliari e quindi dice" me lo auguro" giacché il "fine è la cooperazione e non certo farsi del male l'una con l'altra"; purtroppo mentre storicamente " la cooperativa è nata a qui", " c'è gente che ci ha marciato sopra". Vi è chi invece dice " io non so com'era prima" e quindi non posso pronunciarmi; un'altra riporta la discussione sul presente: "ognuno ha pensato al proprio interesse" e, tutte assieme, sostengono che "non c'è nessun vantaggio a essere socie; c'è solo da lavorare e lavorare." Non "c'è giustizia", ad esempio "il premio di produzione va al capo cantiere e a una parte dei responsabili" e " noi, le formiche, lavoriamo e basta", inoltre quando ti assumono ti fanno delle promesse e, dice una: " mai visto quanto promesso all'assunzione".

Alla coopservice " la situazione è migliore ma anche da noi ci sono dei problemi", il tuo trattamento, infatti, " dipende dalle simpatie", " non siamo tutte eguali" e, in tutte queste cooperative "la tua valutazione avviene sulla base della media", un rendimento che devi raggiungere e, "se non la fai ti mettono a casa";" io nel 2009 sono stata lasciata a casa senza stipendio per 4 mesi".

Si dice che "La colpa è anche di chi lavora" perché tutti "vogliono dimostrare che lavorano di più degli altri", anche perché sanno che " ti mettono dove hanno bisogno, ma se non rendi ti cacciano"; è "schiavitù in tutti i sensi".

Alla coopservice dove si applica il contratto nazionale, l'applicazione "è per ora al 70%" e comunque mentre un tempo si pagavano i tre giorni di malattia adesso " l'hanno tolta" e quindi uno si può chiedere se " esista una cooperativa dove si applica, per il contratto al 100%". Si racconta che " alle 12,25 ti chiedono il continuato, anche se c'è la pausa pranzo, e ti dicono che se no le prime che staranno a casa sarete voi". La situazione tra le lavoratrici è difficile perché ogni qualvolta vai in un posto nuovo " trovi un muro, perché le altre pensano che le si possa portare via il posto", ciò è reso ancora peggiore dal fatto che il cliente spesso chiede nominativamente delle lavoratrici e quindi" si determinano tensioni e gelosie tra di loro".

Si fa notare che alla GFE " voi fate qualcosa", mentre in altre realtà "la gente si piega" e " da noi si lamentano solo per il pacco natalizio".

Ecco perché, a proposito del tornare indietro, si dice che " non si torna" e " non si va da nessuna parte"; una vera cooperativa è difficile perché " ci sono troppe possibilità di profitto"; e poi " è lo Stato in primis che non ci protegge" e se " lo Stato, le Province e le Regioni permettono tutto questo" allora non si va da

nessuna parte.

4. La vita quotidiana.

D'altronde si racconta in dettaglio come sia distorta la concorrenza tra le cooperative del settore: vengono, infatti, continuamente create nuove cooperative che operano sotto costo a spese dei lavoratori e, quindi, chi applica il contratto nazionale, anche se solo al 70%, si sente dire che costa troppo e il lavoro va agli altri, ragione per la quale " tutti dovrebbero avere il contratto". Si adopera poi la possibilità di dichiarare lo stato di crisi per sospendere norme del contratto e pagare meno, magari mentre contemporaneamente "si assumono degli stagionali".

La situazione è tale che ormai " sono tutte cooperative e sono tutti interinali".

Vi sono poi evidenti elusioni, se non vere e proprie evasioni, degli obblighi di legge.

Si dice infatti:

"quando stavo a casa in maternità percepivo come previsto l'80%, e esso corrispondeva al mio stipendio pieno di quando ero a lavorare", qui " c'è qualcosa che non va"; si dedurrebbe, infatti, che " l'INPS pensa che noi prendiamo uno stipendio superiore".

In un altro caso si dice che " quando lavoravo con gli americani della Ralph Lauren e l'azienda sapeva che sarebbero venuti a ispezionare allora ci facevano indossare le magliette della SNATT come se noi fossimo loro dipendenti, invece che della cooperativa"; viene naturale " chiedersi il perché gli americano dovevano essere indotti a pensare che eravamo dipendenti SNATT".

A proposito di giustizia si chiedono perché si "canta miseria" quando si è passati "da un capannone a otto capannoni" e quando ogni sei mesi qualcuno "si fa una macchina nuova".

I capi hanno solo la funzione che " più ci facevano lavorare a noi e più prendevano loro"

5. La vertenza GFE-SNATT.

La presenza delle socie lavoratrici della GFE porta naturalmente la discussione su quanto sta accadendo. La vertenza è raccontata dalle socie lavoratrici.

Loro hanno chiesto e ottenuto nel Luglio del 2010 l'applicazione graduale del contratto nazionale, da completarsi entro l'Aprile 2011, e a Ottobre hanno finalmente visto in busta paga il risultato: "quando ho visto una cifra che superava i mille euro mi sembrava di svenire". Poi è venuta l'amara sorpresa, a Novembre, infatti, il C.d.A. della cooperativa ha fatto sapere di non avere più il contratto con la SNATT e che quindi i soci non dovevano presentarsi al lavoro,

erano “ in fermo lavorativo” sino al 31 Dicembre, data di conclusione del contratto d’appalto. In realtà “hanno fatto sapere che chi si fosse licenziato sarebbe stato assunto da una delle due nuove cooperative entrate al posto loro”. Naturalmente per essere assunte “bisognava rinunciare al contratto nazionale e accettare quello UNCI”; si tratta di un contratto fatto apposta per coprire coloro che non vogliono applicare il contratto nazionale firmato dalle principali associazioni.

Di fronte al ricatto 260 dei 480 soci si sono licenziati e la maggior parte di loro è stata assunta, mentre gli altri 220 stanno presidiando l’azienda e stanno lottando contro questa decisione.

Raccontano di come dalla direzione si fa sapere che “ avete alzato la testa” e quindi ora pagate; si racconta degli insulti inviati loro tipo “ mandate tutte quelle disgraziate a cagare” o dell’insensibilità di chi di fronte a buste paga vuote dice: “ non posso mica sfamare il terzo mondo”, e della insensibilità di latri lavoratori, ex colleghi, che dicono “ la vostra stupidaggine ha fatto la nostra fortuna”.

Si chiedono come mai la cooperativa che lavorava assieme a loro ha ottenuto con un solo giorno di sciopero il contratto nazionale, come loro, ma a loro l’hanno lascato in vigore. Si dice “ la cooperativa CSL ha ottenuto il contratto stabilmente perché lavora per molti clienti” mentre a “ noi ci hanno buttato fuori”.

Prima, pur essendolo, non eravamo di fatto socie “ perché non avevamo di fatto il diritto a partecipare alle assemblee”; le assemblee venivano convocate in modo tale che fosse impossibile partecipare, infatti “ hanno violato lo statuto della Cooperativa” per fare quello che hanno fatto. Adesso però “ abbiamo convocato l’assemblea” anche se il C.d.A. l’ha fissata il 21 Dicembre per scoraggiare la partecipazione, infatti molti soci sono meridionali o stranieri e per Natale programmano di andare a casa. “Abbiamo chiesto al nostro C.d.A. cosa vuol dire essere soci e non ci ha risposto nessuno”.

Loro non hanno intenzione di arrendersi “ io comunque non mi piego”, anche se ci minacciano: “ meglio che vi licenziate perché se no vi mangiano anche la casa” e “ è inutile che vi mettiate contro Fagioli, non sapete con chi vi dovete scontrare”.

Ma dicono “ finché la legge non gli taglia le gambe fanno quello che vogliono”, “ Noi vorremmo un po’ di solidarietà”.

Poi confrontano la loro posizione, fuori dai cancelli a presidiare senza sapere come finirà con quella di chi ha accettato e dicono: “loro sono nell’inferno, noi siamo nel paradiso” anche perché “ siamo più serene oggi che siamo fuori”; “ ci sono i soldi ma c’è anche la dignità, io non voglio fare la schiava per quattro euro.”

Le Cooperative di Pulizia: Coopservice.

Il punto di vista di una lavoratrice.

«Lavoro da 23 anni in Coopservice pulizie. Da circa otto anni pulisco due cantieri: al mattino in una casa di riposo e al pomeriggio negli uffici di una parte del Comune, prima ne facevo di più. Nel mio cantiere sono sola tutti i giorni, meno il martedì e il venerdì e ho un riposo settimanale. Faccio 28 ore settimanali, il pomeriggio devo essere a casa per tenere mia nipote: faccio la mattina, poi torno a casa e rivado alle 18. Non ho chiesto il part time, ma ho chiesto meno ore, cosa che è andata bene sia a me sia a loro. Ho ceduto un cantiere che avevo al pomeriggio e ne ho preso uno di sera alle 6, sono stata aiutata ma se non ci fosse stata la possibilità o se avessero avuto delle difficoltà mi sarei dovuta arrangiare: è andata bene per tutti e due».

Essere soci: un rapporto freddo.

«In Coopservice il rapporto tra l'operaio e l'azienda era ben diverso da quello di adesso in cui siamo staccati, in cui ti senti un numero e basta. Anche se credo che Coopservice almeno lasci lavorare di più il sindacato, dia più possibilità delle altre aziende. Cosi mi ha detto il sindacalista. Insomma non penso che siano proprio il peggio, ma come persona e socia io non ho nessun valore. Nessuno di noi ne ha. Quando ho iniziato, dovevi essere socio se no te lo facevano pesare, 23 anni fa era un brutto momento, non come adesso: non si era obbligati ma che se c'era qualche problema passava prima il socio. Ho versato 500 mila lire, poi si è passati ad un milione, ora credo siano 2mila euro».

I meccanismi di partecipazione: siamo solo un numero.

«I soci hanno delle riunioni, tipo quando chiamano il comitato soci per deliberare delle cose, fare i viaggi o cose così, allora ti chiamano ma hanno deciso tutto. Ad esempio quando c'è stato il putiferio sul tesoretto noi non abbiamo saputo niente, anzi non puoi neanche tirare fuori la questione. Non ho dei gran contatti, ma dicono che non ne puoi neanche parlare, allora io da socio non posso neanche chiedere? Quando ai vertici ci sono state dimissioni e sostituzioni

si è parlato di liquidazioni con 3 anni di stipendi pagati e cose che non andavano e io non so quale sia la verità neanche quanti soldi siano stati usati ma, non sono anche dei soci, o no? Noi dovremmo avere un po' più di informazioni come soci, ma non abbiamo potere su niente. Anni fa che lavoravo in ospedale con delle colleghe abbiamo pensato di organizzarci per andare a Reggio ad un'assemblea, siamo arrivate ed era già tutto deciso. Fanno quello che gli pare.

Non solo io mi sento così, posso parlare anche per altre mie colleghe: dovrebbero dare più informazioni e invece i valori della cooperazione sono spariti, è vero che tu non hai il padrone alle spalle, ma loro ti hanno organizzato tutto ed è come se fosse lì presente.

Non hai nessun rapporto: il socio non esiste noi siamo solo un numero il mio è 436.

E come lo sono io anche gli altri. Al massimo hai un po' di rapporto con la capo zona e chi ti fa la movimentazione, per il resto non esiste nessuno».

«Se a Reggio hanno deciso di fare un cambiamento ci devono dare alcune informazioni. Ad esempio con il consiglio deciso da loro o il presidente: tu andavi a votare ma era tutto deciso. Avevano mandato dei fogli in giro per i cantieri, mentre un foglio per una manifestazione sindacale viene strappato via in un minuto. Quando siamo andate a votare per il presidente con le mie colleghe non eravamo d'accordo, ma la capo zona si è voltata a guardare e loro si son sentite obbligate ad alzare la mano. Poi se volevi dire qualcosa potevi andare a parlare sul palco ma non ci va nessuno. Tutti hanno alzato la mano come un branco di pecoroni e nessuno era d'accordo».

Lavoro e diritti.

«Quando sono incerta mi rivolgo alla Cgil anche se in Coopservice i diritti li tutelano abbastanza. Ho visto gente però che ha avuto dei problemi ed è stata penalizzata, ad esempio con le ferie o i trasferimenti. Ci sono cantieri dove c'è gente ammalata ed è difficile stare: c'è una differenza tra un asilo e una casa di riposo. Moralmente dopo un po' di tempo ti pesa. Non tutti riescono a pulire nelle strutture dove sai che la gente non esce più, ma magari non ti spostano perché sanno che lavori bene. Anch'io ad esempio ho fatto anni nel reparto medicina, io ci riuscivo ma altri, ad esempio dove vanno i terminali, non riescono a starci. Una collega che non è stata spostata e si è dovuta licenziare. Per la mia esperienza è andata bene, quando ho avuto bisogno di fare meno ore ci siamo accordati e anche quando ho chiesto un'aspettativa me l'hanno data. Ma c'è della gente che non è stata trattata bene».

Composizione.

«Sui cantieri delle pulizie siamo quasi tutte donne, ma nelle sgrassature, nella pulitura di vetri e pavimenti con macchine o all'esterno ci sono gli uomini. Ci sono anche molti stranieri».

Organizzazione del lavoro.

«Chi è giovane non credo ci rimanga molto a lavorare in Coopservice perché a fine mese hai corso tanto ma nella busta non c'è gran ché. Io faccio 28 ore e prendo circa 650 euro, quando faccio ore in più arrivo al massimo 700 euro. Gli orari di Coopservice in realtà non li ho mai capiti, c'è gente che fa 11 ore o 38 ore e in ogni caso se non c'è da lavorare ti lasciano a casa. Non c'è una buona organizzazione perché se ci sono 50 ore e dieci donne, non dividono mai il lavoro. Non tengono conto di persone meno giovani che si stancano, anche perché i cantieri non sono tutti nello stesso posto o di chi ha bisogno di far più ore per arrivare fine mese. Non sei considerato, ad esempio se una mattina non ti senti bene devi comunque andare a lavorare perché altrimenti il cantiere rimane scoperto. Devi chiamare la signora della movimentazione, ma puoi farlo alle 6 di mattina. Oppure, succede che se devi pulire un cantiere con una collega che non viene non ti dicono nient e devi fare nello stesso tempo un lavoro che si faceva in due.»

Le cooperative di ristorazione: La Cir.

II punto di vista del presidente della CIRFOOD.

Un profilo aziendale.

La cooperativa nasce in riferimento alle lotte sindacali degli anni ’70 e ’80 sul diritto alla mensa. C’è un parallelismo tra l’esistenza dell’allora FLM, Il sindacato unitario dei metalmeccanici, e la pressione del sindaco e del vescovo di Modena che spinse a creare una cooperativa di ristorazione comune tra le due centrali cooperative maggioritarie. La soluzione ha tenuto nel tempo e non ci sono mai stati liti; infatti così sono più indipendenti nel perseguire i loro obiettivi di occupazione e qualità del servizio. In un epoca in cui si irride talvolta alle cosiddette “cooperative dell’assessore”, questa non è una condizione da sottovalutare.

Loro hanno sin dal 1980 con un convegno sulla corretta alimentazione per chi lavora, che fece scuola, sviluppato in modo serio un concetto di qualità del servizio in senso ampio. Questo gli crea talvolta dei problemi perché quando si è troppo scrupolosi: “non ti vogliono più”.

Uscire dalla provincia di Reggio non fu facile, ”sembrava di andare all’estero”, ma il successo è stato notevole, infatti è presente in 15 regioni italiane e in 65 province. All’estero si trova in Belgio, Bulgaria, Stati Uniti d’America e Vietnam. Non è presente nell’estremo sud per la situazione ambientale. Alla CIR lavorano 8.500 persone.

Ciò che li distingue sono due cose. La prima è di essere integralmente una cooperativa di lavoro; i soldi vengono dai soci e non hanno alcuna partecipata, o altri accorgimenti finanziari che negli ultimi anni sono entrati a far parte del mondo cooperativo. La seconda è ciò che concerne il cibo. Loro valorizzano le distinzioni locali, utilizzano una catena di fornitura corta e acquistano solo il prodotto italiano; inoltre non usano né la chimica né tecnologie snaturanti il cibo.

I loro segmenti di mercato sono la Ristorazione Collettiva, la Ristorazione Commerciale (ristoranti e self-service), i Buoni Pasto con la Divisione Bluticket, il Banqueting con il marchio Gargantuà, e la Progettazione di Servizi Educativi con la società Progettare Zerosei. Opera direttamente o concedendo i propri marchi e il proprio know-how in franchising.

I due caratteri distintivi, prima delineati, li caratterizzano nel loro mondo, dove i principali concorrenti sono: la CAMST, azienda cooperativa, il gruppo Pellegrini e le grandi multinazionali del settore, come il gruppo Compass che è presente in oltre 65 paesi con circa 400.000 dipendenti e un fatturato annuo superiore ai 19 miliardi di euro.

La presenza all’estero era nata con degli obiettivi che si sono rivelati velleitari. Si voleva, infatti, portare la cucina italiana all’estero assieme alla filiera dei

prodotti.

L'obiettivo si è rivelato al di sopra delle capacità del "sistema Italia"; ad esempio alla fiera di Shangai il parmigiano Reggiano è arrivato una settimana dopo la chiusura del ristorante. In Cina hanno ceduto i due locali che avevamo aperto, troppo diversa la cultura del lavoro e i loro manager non sapevano come affrontarla. Ora ci stanno riprovando, mentre sono già presenti in Vietnam.

Il sistema di governance è basato su uno statuto federale, non esiste, quindi, una lista del presidente. Ogni realtà nomina il proprio rappresentante poi il consiglio così formato nomina il presidente; se il presidente è in carica da più mandati è richiesta una maggioranza qualificata. C'è incompatibilità tra essere membri della Direzione e del Consiglio di Amministrazione. Con l'entrata in vigore, nel 2004, del nuovo diritto societario hanno scelto la mutualità prevalente e quindi hanno deciso di eliminare i soci esterni e hanno creato la figura del socio sostenitore. In tal modo i soci indipendenti possono costituire il terzo elemento.

IL monte lavoro dei soci, calcolato "come teste", copre il 63% del monte ore complessivo.

IL C.d.A. si riunisce 15 -16 volte l'anno e sviluppa delle discussione che durano anche 4-5 ore.

I prossimi cinque anni.

Il primo problema riguarda i legami con la provincia di Reggio Emlia. La dimensione nazionale è infatti un punto di forza ma indebolisce i legami locali; ci vorrebbe una visione regionale di tipo distrettuale che ora manca.

Il secondo problema riguarda le figure tecniche in grado di fare i conti con la grande dimensione. C'è un problema di ricambio generazionale al vertice.

Vi sono poi problemi di natura più generale che riguardano tutte le "attività mature" quali le costruzioni e le grandi cooperative di consumo. Il rischio è quello di "costruire grandi macchine costose" nel mentre , ad esempio c'è un ritorno del negozio di vicinato. Dall'altro lato, servizi come quello delle pulizie garantiscono alti livelli di occupazione ma hanno subito una trasformazione profonda; un conto erano le pulizie industriali di un tempo, oggi c'è un illegalità profonda che spinge o a adeguarsi o a lasciare il campo.

Si potrebbe innovare, ad esempio loro avevano pensato a costruire un'offerta qualificata assieme alla coopservice; si sarebbe potuto costruire una grande impresa europea, ma quelli della coopservice hanno "la cultura dell'appalto", e non se ne è fatto nulla.

La CIR non crede in culture come quella di Marchionne; non si tratta di adeguarsi a quella cultura ma viceversa costringerla a venire sul terreno della esperienza CIR della qualità e del rispetto del valore del lavoro; così facendo è sempre stata premiata.

I bandi ovviamente li condizionano ma ciò non impedisce di fare le proprie

scelte; loro ad esempio sono per la qualità, la sicurezza alimentare e l'igiene del lavoro che, nei prossimi anni, devono combinarsi con sobrietà ed essenzialità dell'offerta. Bisogna anche dire che chi deprime il mercato non è il bando in sé stesso, attraverso la determinazione della base d'asta, ma i concorrenti che fanno ribassi a spese della qualità e del trattamento dei lavoratori. Il massimo ribasso formalmente non esiste ma quando le offerte sembrano equivalersi su altre cose, allora viene premiato il più basso

Il loro settore ha ancora margini di crescita significativi perché il mangiare fuori casa, legato al lavoro, mentre in Europa riguarda il 38% degli interessati, negli USA raggiunge il 51%. Il settore è importante dal punto di vista lavorativo visto che ci lavorano 70.000 persone.

Vi è molta corruzione perché mancano i controlli.

Il Lavoro.

Nel 1980 non c'era nell'azienda una cultura del cibo adeguata; da allora molto è cambiato e ora impiegano non solo le persone nei lavori tradizionali, ma occupano anche tecnologi, biologi, dietisti, ecc. Oggi hanno 200-300 laureati occupati sui temi della loro specializzazione. Il reclutamento delle persone per i lavori più faticosi è certamente difficile ma solo il 5% della loro forza lavoro è fatta di immigrati, prevalentemente donne dell'Est europeo che si integrano molto bene; alcune sono già in ruoli gerarchici. La situazione italiana è molto diversa, sotto questo profilo, da quella ad esempio degli USA. Loro servono 12 scuole a Washington, tramite una società di capitali; il 92%sono latino americani e i capi parlano con loro attraverso l'interprete.

Il 90% dei loro lavoratori in Italia sono donne.

Le tecniche di comunicazione interna sono importanti, assieme alla formazione. Lui è diffidente verso le aziende esterne che intervengono su queste materie con la formula "chiavi in mano". Ritiene che sia decisiva l'esperienza sul campo e su questa base hanno costruito la loro scuola di formazione; formazione che costa un milione di euro/anno. L'uso degli esperti esterni non è abituale e comunque non è fornita nessuna delega in bianco.

Per loro essere una cooperativa di soci lavoratori significa anche avere meno gerarchia è più autogestione degli obiettivi produttivi; questa cultura fuori dalla regione è poco diffusa e crea disagio, ad esempio in Lombardia. Loro lavorano per conquistare tutte le struttura a questa filosofia.

Il contratto è applicato direttamente; hanno nel multiservizio la presenza di più contratti, ad esempio un cuoco con il contratto delle pulizie.

Il sindacato è molto forte, ci sono, infatti, 3.800 iscritti al sindacato. I rapporti migliori con il sindacato sono quelli con i delegati.

Considerazioni generali.

Come e perché ricorrere a società di capitali per una cooperativa?

Loro sono contrari. La tendenza è quella anche perché, ad esempio nelle costruzioni, basta spostare sul bilancio consolidato il guadagno per rientrare nello scopo mutualistico prevalente; il che non è corretto.

Il punto di vista di un cuoco in CIR.

«Faccio il cuoco da 9 anni in un centro pasti della Cir. A livello organizzativo conosco ben poco della cooperativa per cui lavoro perché chi la gestisce ha poco contatto con noi che ci lavoriamo. I nostri tramiti sono i capi struttura dei self o dei centri pasti della Cir. Facciamo da mangiare per scuole, ospedale e aziende: tutto in asporto. Inizio alle 5.15 e finisco alle 13.30, cucino sughi, brodi e glasse per secondi, poi passo alla pre-produzione del giorno dopo, taglio carni e scongelamento. In più faccio lavori da magazziniere per completare il monte orario giornaliero di 8 ore. Non è un compito mio, ma c'è bisogno di fare cose come sistemare le scadenze, spacchettare i colli (..) sistemare un po' di roba che arriva. C'è un freezer dove sistemiamo due o tre quintali di roba che arriva due volte a settimana, e c'è un magazziniere che fa da autista e poi sistema il magazzino del secco degli alimenti».

I contratti e l'organizzazione del lavoro: il ruolo dei capi-struttura.

«La maggior parte di noi è assunta a tempo indeterminato, essendo una grossa cooperativa la Cir riesce a spostare la gente a seconda delle esigenze, ma negli ultimi anni hanno iniziato ad assumere a tempo determinato. Io sono entrato con contratto a termine, ma era premesso che lo sarebbe stato per un breve periodo. Penso che la scelta dei tempi determinati sia dovuta al fatto che si ha un controllo più diretto sul lavoratore. La Cir prende appalti sulle scuole, ma ad esempio quando ci sono degli scioperi garantisce il pasto perché è sottinteso che un lavoratore a tempo determinato avrà più paura di contestare o rivendicare un diritto. Nella mia struttura siamo meno di 40. Quando finiscono le scuole c'è meno lavoro e arriviamo anche a 30. C'è un capo struttura, che dovrebbe organizzare il lavoro, orari e altro, e lo fa secondo canoni che non sono legati alla produttività o efficienza ma sono più riferibili a stati di simpatia o antipatia. La gente si sente col fiato sul collo e poi abbiamo la dignità schiacciata sotto i piedi: se si lascia tutta la gestione in mano al capo struttura che vive dei suoi stati emozionali succede che la gente manca di rispetto. Voglio dire che i capi struttura hanno tutto il potere, anche di minacciare, perché è difficile tenere il controllo di certe esagerazioni. Non si valuta il vero valore del lavoratore, spesso lo si disincentiva. Io metto l'accento su questo: bisognerebbe prepararle queste persone al rapporto con gli altri, non dico con il sorriso, ma il senso è quello. Basterebbe poco».

Essere socio.

«Io sono socio e anche convinto. La Cir due anni fa ha fatto una campagna per fare soci tutti i lavoratori, una scelta che io avevo già fatto in modo convinto perché ritengo che il termine “cooperativa” significhi ben oltre quello che ho trovato io, significhi cioè quello che mi hanno raccontato sullo sviluppo del territorio che e stato molto legato a gente che aveva voglia di fare e di emergere.

La cooperativa come concetto è l'unione delle forze per migliorare le condizioni di tutti, ha uno scopo sociale, mentre oggi è più imprenditoriale. Per me ha un valore importante. Non sono un socio pentito, sono un socio consapevole della situazione ma convinto di farne parte perché penso che posso fare tanto per cambiare le cose. Sono anche delegato sindacale e credo di mandare delle sollecitazioni con spirito collaborativo, non lo faccio per dire "siete in difetto". Per diventare socio si fa domanda e c'è una quota sociale di 1000 euro da versare. Il socio lavoratore ha diritti e doveri di un normale lavoratore. Nella mia struttura siamo tutti soci, in generale lo sono tutti tranne i contratti a termine, c'è anche chi non ha voluto farsi socio, ma ci hanno detto che la Cir in caso di crisi, se si dovessero fare delle scelte, avrebbe prediletto i non soci».

Partecipazione.
«Ci sono due assemblee all'anno, sono partecipate a livello numerico, ma non a livello di consapevolezza di quello che si fa. L'azienda non ha contatto con noi, le uniche volte è in caso di esigenze, ma a volte ti dicono "arrangiati". Abbiamo contatto con la dirigenza solo nell'assemblea di bilancio o nei momenti formali».

Le relazioni sindacali.
«I lavoratori sono incazzati con il sindacato ma non ne hanno una ragione precisa. Sono incazzati col sindacato, e non con l'azienda, perché prendono poco o perché non si occupa dei loro problemi personali, ma allo stesso tempo sono intimoriti dall'azienda quando quella rabbia deve venir fuori tipo in contestazioni o scioperi. Nella testa dei lavoratori si è capovolto il ruolo, perché se voglio prendere di più contesto e partecipo. Ritengo che anche il sindacato ha perso il contatto, forse per i vari cambiamenti sociali, una volta si partecipava alle assemblee oggi invece la chiave per raggiungere un lavoratore deve essere diversa. Io per esempio prendo le piccole cose che non vanno in azienda, che toccano da vicino e comincio a fomentare la gente per portarmela dalla mia. Il problema è riuscire a convincere l'azienda, io dico anzitutto che non sono un funzionario, che è visto come un burocrate che si siede al tavolino ed è tutto un "magna magna". Io parto cosi per attirare la loro attenzione, se parto con un discorso loro guardano in aria e allora io inizio mettendo le mani avanti, dicendo che sono un collega e che faccio il cuoco. Nel luogo comune non c'è la differenza tra il sindacalista bravo o no, la gente neanche in un tg distingue le sigle sindacali».

Il punto di vista di una cassiera full time in CIR.

«Lavoro in Cir da 27 anni, ne ho passati 3 nella prima cooperativa che si chiamava Crr, eravamo 90 persone ed era appena nata dalla Cooperativa Gramsci. Lì si lavorava tanto anche 10-11 ore al giorno, si lavorava forse anche peggio, però c'era un aspetto davvero cooperativo che ora non c'è più. Faccio la

cassiera e sono assunta full time. Arrivo la mattina accendo i fuochi, preparo il pasto freddo dell'asporto per nidi, scuole e i domiciliari, con la dovuta attenzione per le diete, poi a turno si fa la cassa con il versamento dei soldi, i ticket, le fatture dei clienti, la nota della carta e delle bevande. Insomma c'è tanto da fare».

Cooperativa e Organizzazione: cos'è cambiato.

«Anche se si chiamano cooperative sono sempre aziende, la Cir forse potrebbe essere un po' più attenta ai problemi del personale perché c'è ancora una vecchia dirigenza che qualche attenzione l'ha mantenuta. Le cose sono comunque peggiorate nel tempo sotto l'aspetto umano. A livello manageriale non esistono più le cooperative di una volta: è un 80% ditta e un 20% coop. I rapporti sono cambiati molto: ci sono questi giovani che si sentono dei manager, vogliono le cose quadrate al millesimo quando devono avere qualcosa da te, ma quando sei tu a chiedere tendono a dare un colpo al cerchio e uno alla botte. Un atteggiamento del genere poteva andar bene negli anni '70, quando la cooperativa era appena nata ed c'era comunque un discorso politico dietro, del tipo: facciamo crescere la cooperativa invece che un privato. Oggi sono cambiati i dirigenti, il personale, il modo di pensare il lavoro e non ci sono più ideologie politiche da sostenere. Credo comunque che dovrebbero rivedere alcune posizioni perché un personale che è trattato bene lavora meglio. Il problema, anche se non per tutti, sono i capi struttura che da una parte hanno l'azienda che vuole una produttività ben precisa e dall'altra parte hanno il personale con le proprie esigenze. Insomma questa figura intermedia ha cambiato un po' le cose, poi ci sono dirigenti che sono entrati come grandi capitalisti».

Composizione e contratti.

«Siamo al 95% donne e ci sono pochissimi stranieri. I contratti di lavoro sono per la maggior parte a part-time a tempo indeterminato, ce ne sono tantissimi e ci sono quelli che hanno la sospensione estiva. Per diventare full time devi diventare un cuoco responsabile. Io che sono full time in qualche posto sono quasi un peso, perché i turni sono organizzati in part time, poi io mi sono trovata il mio spazio ma se io sono a 7 ore e le altre due persone in turno sono a 5 ore bisogna organizzarsi. Infine, non so se ci sono differenze tra aziende private e cooperative. Io non ho mai lavorato in un'azienda privata ma immagino che ci sia una gerarchia più pesante o forse in un'azienda non parlerei nemmeno, in cooperativa anche se non ti danno retta puoi esprimere il tuo pensiero».

Essere socio.

«Sono socia dal 2000, le cose negative che dico non le dico per ferire la cooperativa ma perché ci credo e penso che se aiuto a far crescere la cooperativa è un bene anche per il mio posto di lavoro. In Cir a Reggio Emilia siamo circa 1000 si fanno due o tre assemblee all'anno abbastanza partecipate. Io ci vado perché sono interessata ma su ciò che riguarda il budget o l'elezione di consiglieri non è che riesci ad addentrarti e poi ci vado perché la presenza serve per i dividendi, infatti, se non ci vai i ristorni di fine anno non sono pieni. Sono

socia ma non sento di poter incidere, e come me penso anche i soci di altre cooperative. Secondo me non è mai stato diverso. Faccio un esempio io sono socia in un'altra cooperativa più piccola, dove siamo 13, e non è che abbiano tenuto conto di ciò che avevo da dire. Se io intervengo e poi vanno avanti come se niente fosse allora credo che alla cooperativa il socio serva solo a livello giuridico».

Essere Socio a 15 ore Settimanali: una piaga.
«Quando divenni socia versai 1.000 euro ma era facoltativo, ora che si è obbligati ad essere soci se ne versano 500 per dare la possibilità a tutti. Perché la piaga che c'è in CIR non sono i tempi determinati ma i contratti a 2-3 ore con il contratto del turismo, arrivano a 15 ore a settimana quando iniziano gli appalti nelle scuole dove facciamo distribuzione e servono due persone. In sostanza se sono sei ore di lavoro cumulative, mettono due persone a tre ore. Fino a qualche anno fa poi venivano inglobate nelle strutture e si arrivava almeno a 5 ore, mentre chi prende 400 euro al mese è costretto a fare due lavori».

I rapporti sindacali.
«I lavoratori sono abbastanza "seduti", siccome è una cooperativa pensano che non ci sia bisogno di darsi da fare, ci sono un tot di iscritti al sindacato, su 1000 quasi 500, ma il sindacato è visto come cosa che funziona a livello individuale e non come strumento per risolvere un problema collettivo. I rapporti sindacali sono abbastanza puliti, c'è sempre stato l'intento della discussione e la Cir non ha mai negato incontri. Ultimamente invece stanno cambiando non so se è dovuto a risvolti politici o al modello così competitivo che viene avanti, tipo il modello Fiat e allora pensano "perché non posso farlo anche io?"».

Gruppo di discussione lavoratori e lavoratrici CIR.

Svoltosi a Reggio Emilia il 25 novembre 2010 presso la CdLt. Coordinatore: Emilio Rebecchi, Osservatore: Francesco Garibaldo. Partecipanti 3 di cui 2 donne.

Dinamiche e dati formali.

Il gruppo si è svolto a partire dalla seguente domanda letta dal coordinatore:

In origine il movimento cooperativo si basava solo su soci – lavoratori e/o produttori, poi sono entrati lavoratori che non sono soci, infine vi sono cooperative che sono di proprietà di un'altra cooperativa e cooperative che controllano aziende private. Quali conseguenze pensi si siano prodotte? Pensi si possa tornare alle origini?

Hanno partecipato tre persone che lavorano in diverse strutture del gruppo CIR. I partecipanti collaborano costruttivamente, interagiscono fra loro e sviluppano una effettiva discussione di gruppo, il tema è svolto in modo approfondito.

Contenuti.

Il passato e il presente.

Un partecipante afferma:

“La parola chiave è solidarietà” ma oggi ho “una grossa delusione perché lavorandoci riscontro una forte personalizzazione”, insomma si è “Perso il senso della parola cooperazione e cooperativa, ma si può tornare indietro”.

Gli altri partecipanti: “è impossibile”, “sarebbe ottimo ma è utopico”

Infatti, c’è chi può confrontare due periodi diversi: la metà degli anni ’70 contro la fine degli anni 80, e racconta che

“C’era una forza e un’armonia che ci legava, nonostante il lavoro fosse pesante e l’orario di lavoro lungo, sino a dieci ore” e “Ci credevo tanto che lasciavo sempre quell’ora quella mezz’ora per dare alla cooperativa la possibilità di crescere”, “Specialmente per l’occupazione femminile” di cui a Reggio c’era bisogno; “Poi invece si è diventati CIR, Cooperativa Italiana Ristorazione” cioè con un’ambizione nazionale e “dal contratto delle cooperative” si è passati “a quello del turismo e pian piano le cose sono andate cambiando”, e dice “ con dispiacere che tra loro sono abbastanza unite e c’è molta collaborazione, sembra di vivere in una cooperativa”, ma quando guardi l’azienda nel suo insieme, quando senti i racconti di come funziona il tutto allora mi “sembra di lavorare in una multinazionale”.

Il primo partecipante che ha preso la parola chiarisce che “non vede una contraddizione tra quello che lui dice e le altre opinioni”; “ anno chiave è il 1974” e lui “ pensa al paese e non solo alla CIR dove si sta tornando ai livelli del 1974” e lui pensa che questa sia un occasione da non perdere “per tornare a dei punti saldi del passato”. Su questo c’è accordo anche se scetticismo sulle possibilità di riuscirci.

Si dice: “ le persone non sono pronte”; si ribatte che “Le persone vanno coinvolte” e il sindacato è “mancato negli ultimi anni a livello territoriale”; si dice che “non è nostalgia del passato ma prendere del passato la parte buona, e portarla ai giorni nostri”, la solidarietà, infatti, non “ è un’idea utopica ma naturale”.

A dimostrazione di come le persone non siano pronte si racconta di posizioni di chiusura verso gli immigrati, magari da parte di meridionali che quando gli si dice: “ ma tu quando sei venuta su a Reggio Emilia non ti ricordi di com’era?” e ti viene risposto “ ma noi eravamo diversi”.

Come si fa a cambiare “Quando non hai la tua struttura dalla tua parte perché hanno paura” non di essere licenziate, che è impensabile ma “ che cambino la mansione o gli orari, che per chi ha dei figli è un problema fondamentale”.

Vi è insomma, almeno nel caso di chi parla una scarsa partecipazione alle assemblee “ non perché non credono nel sindacato”, infatti “singolarmente

vengono sempre a presentare i loro problemi e le loro lamentele" ma perché temono che "presentandosi insieme, il capostruttura prenda nota di loro."

Infortuni, testo unico e HACCP.

Si fa del "terrorismo", ad esempio terrorismo "sulle visite fiscali che sarebbero possibili anche nel caso dell'infortunio"; è sicuramente impossibile visto che l'infortunio dipende dall'INAIL ma " i capistruttura sono stati mobilitati", anche quelli più tranquilli, perché, dice un altro, è una strategia che viene dall'ufficio centrale " un vero e proprio lavaggio del cervello"; vogliono ridurre gli infortuni denunciati, " con ogni mezzo".

Malgrado gli infortuni siano calati ci sono molti infortuni, tagli coi coltelli e cadute.

La direzione è arrabbiata perché" molti infortuni risolvibili in 2-3 giorni si sono prolungati per un mese e un mese e mezzo" e questo " li fa inviperire".

Segue un chiarimento col coordinatore su cosa significa la diagnosi di un pronto soccorso e la differenza fondamentale tra malattia e infortunio.

I partecipanti contestano poi il nuovo testo unico su salute e sicurezza che "scarica tutto sul lavoratore".

Sulle contestazioni degli infortuni "i capistruttura stanno diventando tignosi".

Si fanno esempi concreti di casi nei quali si pretende di non riconoscere l'infortunio perché frutto di disattenzione o di non rispetto delle norme da parte del lavoratore.

Si dice peraltro che i capistruttura "si sono imbastarditi" perché l'azienda delega tantissimo le responsabilità sulle loro spalle. Loro "lavorano tantissimo in produzione", nonostante le responsabilità loro delegate e quindi fanno più fatica a fare da supervisori, sia del HACCP sia delle norme antiinfortunistiche.

Secondo i partecipanti il problema non è quello di fargli giocare il ruolo "di poliziotti" ma di consentirgli di "organizzare il lavoro in modo più veloce e più sicuro".

Il HACCP è un problema di organizzazione prima che di comportamenti individuali, ci vuole quindi una figura con " un ruolo costruttivo" per queste ragioni, secondo loro, i "Capistruttura dovrebbero, almeno parzialmente, essere fuori dalla produzione, organizzando e sorvegliando il processo lavorativo".

Lo scaricare sul lavoratore il problema fa sì che ne segua "una tensione altissima, un'ansia impressionante", ragione per la quale "si fanno errori con cadenza regolare, e si sbaglia molto di più".

Un'organizzazione siffatta" comporterebbe dei costi aggiuntivi".

6. La condizione lavorativa.

Si fa notare che è vero ma "Quante persone non stanno bene e vanno a lavorare lo stesso per non mettere in difficoltà la struttura?"

Si conferma che “Difficilmente per un raffreddore si sta a casa.”

Qualcuno dice che “non vede umanità” dai capistruttura; si ribatte che “non sono tutti così” e che comunque: “ hanno delle responsabilità e delle regole da rispettare, devono ad esempio sistemare l’organico quando mancano le persone” e che “anche loro sono intimoriti”, temono di “venire spostati e di perdere l’indennità di funzione”.

7. Dove sbaglia l’azienda, ci si chiede?

Nel non capire che “la cosa fondamentale sono i rapporti con le persone“, non si può pensare o lasciare che ci sia chi pensi che essere in un ruolo di responsabilità voglia dire “avere lo scettro del re”. Infatti, se ti senti poco rispettato, dai “il minimo sindacale”.

Bisognerebbe fare dei corsi per fare sì che il ruolo di capistruttura venga concepito nel rispetto del lavoratore; non risulta loro che questo investimento ci sia. I capi hanno fatto degli stage per rafforzare il senso di gruppo, del loro gruppo come capi; “andavano in canoa” insieme.

C’è chi dice: “Non hanno una formazione su come gestire i rapporti con la gente mentre il livello produttivo ne beneficerebbe”.

Mentre altri dicono che è “Utopico perché guardandosi in giro, si vede un individualismo così sfrenato che non gliene frega niente di niente, anche quando è in ballo il loro interesse, esempio il fondo Est.”

Si conviene sul fatto che “A forza di insistere è vero che si ottengono dei risultati, ma siamo in tanti e sparsi”.

Vi sono problemi dovuti alla mancanza di rispetto dei contratti “sia sui livelli professionali e sulle mansioni sia sulle sospensioni retribuite per le donne con i figli sotto i 6 anni”.

Si fa il caso del passaggio automatico, dopo l’assunzione in settima, sino alla 6 super, in due anni:” è, nel nostro piccolo, una soddisfazione”; oppure il cambio di mansione o il consolidamento delle ore di straordinario. Sono tutte circostanze nelle quali è chiarissimo cosa la cooperativa dovrebbe fare, invece bisogna “insistere molte volte, andare a porre il problema come sindacato”.

Non te lo aspetteresti da una cooperativa così come nella valutazione del merito: “Da una cooperativa non ti aspetteresti un certo clientelismo”.

Tra l’altro è contro producente perché metti “uno per simpatia a fare cose per le quali non ha la competenza”.

8. Perché allora si sopporta tutto questo?

“La gente sta zitta per paura”; la paura nasce dall’uso che si può fare della mobilità. Si ha “paura di essere spostati di sede” nell’ambito della Provincia. In realtà è una paura esagerata, chi “rompe le balle” non è tartassato più di altri.

Si fa notare che c’è molta responsabilità personale in questo lavoro; c’è, per

esempio, chi “prepara cinque menù per un totale di 2800 e 2900 pasti”, e con la presenza di utenti con allergie; ci vuole “molta accortezza e una capacità personale di gestire il problema”. In queste situazioni “il lavoratore deve essere motivato e non, come talvolta è capitato, di trovarsi con dei capi che offendono”.

Adesso sono tutti soci: “È un obbligo.” Si paga una quota che adesso “dovrebbe tornare a 1000 euro” pagabili con rate molto diluite nel tempo; comunque per molti “è un carico economico non indifferente”.

9. La Cooperativa cos’è?

Sono tutti d’accordo:

“Una multinazionale mascherata quindi, da un certo punto di vista, una situazione peggiore”.

Dopo di che si dice che c’è forse una differenza con il “lavorare sotto padrone: qui si parla ancora liberamente”. Si ribatte che “Ci lasciano parlare ma poi non fanno, spesso non si arriva a una conclusione”.

Poi comunque ci sono cose a favore e contro la situazione delle cooperative: a favore ci sono “gli stipendi e le agevolazioni in più rispetto alle multinazionali; ad esempio la pausa pranzo pagata e il contratto integrativo provinciale”. Contro c’è che negli altri territori la situazione è totalmente diversa. “È un esempio di federalismo che dovrebbe fare pensare”. Mentre “Il contratto integrativo dovrebbe essere nazionale”.

C’è chi dice che forse “è una scelta obbligata dalla concorrenza internazionale”.

C’è un peggioramento anche dovuto a nuovi dirigenti “con una cultura manageriale tutta numeri e statistiche”; a parte Lusetti, il presidente ed alcuni altri “dirigenti della vecchia scuola”, che “loro vedono come una garanzia per i lavoratori; lui nel passato ha spesso risolto le questioni spinose”. Li preoccupa che lui tra un anno vada via perché “lui è una persona trasparente”.

Discussione sulle elezioni e sul perché loro nelle assemblee non si fanno valere.

“Bisognerebbe dare un segnale, prendere in mano la situazione.” Oggi si potrebbe.