

Nella più grande catena italiana di distribuzione, i lavoratori vivono in una condizione simile a quella degli anni Cinquanta

All'Esselunga c'è di tutto, tranne i diritti

Nei supermarket di Caprotti, sostenitore di Berlusconi, solo il sito Internet è al passo coi tempi

Giampiero Rossi

MILANO «Vincenzo, cambio moneta alla cassa 8». «Vincenzo, un cambio alla 11». «Per cortesia, Vincenzo, urgente alla 6». In poco più di due minuti il nome del povero Vincenzo tracima dagli altoparlanti e diffonde un impercettibile velo d'ansia all'interno dell'Esselunga di viale Piave, a Milano. Il giovane direttore del supermarket, tra l'altro, ha iniziato a fare su è giù tra i banconi cercando con gli occhi quel dipendente che si fa chiamare e richiamare. Eppure lui, Vincenzo, è lì che fa una frenetica spola tra la cassa centrale e le colleghe che chiedono spiccioli. Sta lavorando, eccome: solo che più veloce di così non può. Ma questa è l'Esselunga, bellezza: se ti chiamano devi rispondere, quello che viene chiesto deve essere eseguito, subito e perfettamente; qualità totale per il cliente, qualità della vita terribile per i lavoratori. E non solo per Vincenzo.

Tredicimila dipendenti, 116 punti vendita, un fatturato di 3,7 miliardi di euro nel 2002, prima azienda italiana della grande distribuzione e seconda in Europa per vendite al metro quadro: Esselunga è un'impresa sana, da sempre in crescita, ritenuta un autentico gioiello del settore, saldamente nelle mani della famiglia Caprotti: il capostipite, Bernardino Caprotti, grande sostenitore di Berlusconi, dirige le attività industriali, immobiliari e di sviluppo, mentre il figlio Giuseppe gli è subentrato nella carica di amministratore delegato, con responsabilità per le attività più strettamente commerciali e di marketing. «Le Risorse Umane sono il pilastro su cui basiamo il nostro successo», si legge sul sito aziendale, nel quale si sottolinea anche che «i rapporti fra le persone sono chiari e impostati al massimo rispetto reciproco».

Il ricatto del posto per i giovani in formazione. Il licenziamento di un operaio colpito da ictus

”



L'interno di un supermarket Esselunga a Milano

Tonino Sgro/TamTam

Ma il "gironi" Esselunga, nella realtà, è un ambiente di lavoro dove - almeno nei desiderata e negli atteggiamenti dell'azienda - i dipendenti non dovrebbero avere bisogni e limiti, ma soltanto doveri. Basti pensare, a proposito di "bisogni", al caso di quella cassiera che dopo aver chiesto il cambio perché doveva andare in bagno e averlo atteso dieci minuti, venti minuti, mezz'ora, quasi un'ora ha preso la temeraria iniziativa di chiudere la sua cassa e di andare a fare la pipì che non poteva attendere un altro carrello stracolmo. La reazione dell'azienda? Un lettera di richiamo e, nonostante l'intervento del sindacato ha proceduto con un biasimo scritto, cioè un provvedimento disciplinare che sta alla base dell'iter che conduce a una causa civile. Perché questo è il principale strumento di "contrattazione" della direzione del personale Esselunga: il tribunale del lavoro. «E se i sindacati provano compiere il proprio lavoro, l'azienda fa orecchie da mercante e non risponde nemmeno; di sicu-

ro è uno degli interlocutori con cui è più difficile contrattare», racconta Tina Coviello, combattiva sindacalista della Fisascat-Cisl, che da anni segue con incommensurabile tenacia e passione i lavoratori milanesi di questo ambiente dove un orecchino, un codino o una gomma da masticare possono diventare il pretesto per un'azione disciplinare.

Proprio a proposito dell'episodio della pipì negata, nel marzo 2002, la Fisascat diffuse tra i dipendenti Esselunga un volantino che la dice lunga sul clima che si respira tra i fornissimissimi banconi e le velocissime casse di questa catena della grande distribuzione italiana: «Succede spesso che i responsabili (e anche le responsabili, che qualcuno fino a qualche tempo fa chiamava ironicamente «kapò», n.d.r.) vietino alle lavoratrici di recarsi ai servizi, così come altri invecchiano rivolgendosi rimproveri contro le lavoratrici, anche in presenza di clienti, impedendo loro di allontanarsi dalla cassa per un malessere passeggero». Nello

stesso volantino si lancia un appello a «costruire un filo di solidarietà» tra lavoratori, «senza peraltro dimenticare che tali comportamenti violano le leggi e i contratti». Ma la stessa Tina Coviello, con rammarico, spiega come i meccanismi aziendali scoraggino i dipendenti dalla ricerca di quella solidarietà: «Se una lavoratrice, per esempio, ha un figlio malato e ha bisogno di cambiare i suoi turni, ha "forse" la speranza di ottenere qualcosa se si rivolge direttamente all'azienda, non certo tramite il sindacato, seguendo però tutta la trafila gerarchica che dalla vicecapocassiera porta fino al direttore, stando ben attenta a non saltare nessuno». E questo vale per tutto: congedi parentali, diritto allo studio, orari.

Il resto lo fa l'organizzazione interna, che rende difficilissima anche la minima attività di rappresentanza alle stesse Rsu e l'atteggiamento aziendale che privilegia il livello di contrattazione regionale, malsopportando i delegati sindacali di base,

con i quali gli incontri non sono quasi mai risolutivi, anche se si tratta soltanto di un banale problema legato a un permesso negato a un dipendente. Tanto, per queste cose c'è il tribunale. «E' stata proprio Esselunga - racconta Gianni Rodillosso, segretario nazionale della Uiltucs - a ostacolare l'applicazione dei diritti sindacali nel nuovo contratto, giocando sui cavilli formali, per esempio, sulla possibilità esclusiva di convocazione di un'assemblea da parte di un delegato della Rsu». E intanto, anche su questo fronte, la galleria di diritti negati si arricchisce: «Un lavoratore aveva chiesto una modifica ai suoi turni per poter andare alla scuola serale - racconta ancora Tina Coviello - e per un po' non ci sono stati problemi. Poi, all'improvviso, guarda caso dopo che si era candidato come delegato per la Rsu, hanno iniziato a mettergli i bastoni tra le ruote e addio scuola». E se a questo si aggiunge, «che nel 95% di dipendenti con contratto a tempo indeterminato dichiarati dal-

l'azienda figurano tantissimi giovani assunti come apprendisti o in formazione lavoro - sottolinea di nuovo Gianni Rodillosso - non stupisce che i delegati siano in prevalenza anziani, né che i più giovani siano difficili da coinvolgere in ruoli di rappresentanza». Il perché è evidente: «Perché quei ragazzi devono passare per due o tre anni attraverso le forche caudine di un contratto ancora da confermare. In quel periodo forgiano i lavoratori a loro piacimento e i ragazzi non parlano più».

Eppure, in passato, Esselunga è stata anche "pioniera" nell'organizzazione del lavoro: «E' stata la prima azienda a istituire i turni e a ridurre l'orario settimanale a 37 ore e mezzo», ricorda per esempio Rodillosso. E, secondo alcuni, dopo oltre tre lustri di linea dura, da un anno a questa parte qualcosa, lentamente, starebbe migliorando. Quanto meno per quanto riguarda l'atteggiamento dei "kapò", come sottolineano fonti vicine al management aziendale. «Ma resta il fatto che -

insiste il segretario della Uiltucs - mentre l'azienda costruisce la sua immagine anche impegnandosi contro i cibi transgenici, per l'ambiente e per i diritti dei campesinos nel terzo mondo continua a prendere a pesci in faccia ai suoi dipendenti qui in Italia». E in effetti, il bollettino dei "casi" Esselunga segnala anche il licenziamento di un lavoratore del magazzino di Limoto (Milano) dopo che è stato colpito da un ictus e il trasferimento di un suo collega; per quest'ultimo i sindacati chiedevano una nuova mansione, dopo che lo stesso medico aziendale aveva diagnosticato una accresciuta e pericolosa sordità, ma la direzione del personale ha preferito cambiargli sede di lavoro, scegliendone una che per il malcapitato comporta 120 chilometri al giorno di viaggio.

Intanto è aperta la trattativa per il contratto integrativo. Il nodo numero uno, come per l'intero settore del commercio, è la flessibilità. Che all'Esselunga riguarda in primo luogo la domenica lavorativa. Il rifiuto di un turno domenicale è teoricamente possibile, ma porta con sé conseguenze pesanti alla prima occasione, sebbene sul suo sito l'azienda «incoraggia il Personale (con la "P" maiuscola, n.d.r.) a parlare apertamente delle sue esigenze e delle sue attese». Ci si può consolare con i soldi? Esselunga, recita ancora il depliant ufficiale, «poiché crede fortemente nei risultati, premia i suoi Dipendenti con un sistema stimolante strettamente legato agli obiettivi raggiunti». Peccato che alla prova dei fatti i premi vengano distribuiti soprattutto tra i direttori, mentre le cassiere, cioè la stragrande maggioranza, restino inchiodate al quarto livello di inquadramento professionale, con un lordo mensile di 1.156 euro. Ma con le domeniche "facoltative" possono arrotondare. Non ci si può mica sempre lamentare, no?

I rapporti sono regolati dalle cause di lavoro. Tra i problemi delle cassiere: come si può andare al bagno?

”

Fiom, Rinaldini chiede una consultazione straordinaria

Nella notte la decisione sulla proposta del segretario. «Conquistiamo in fabbrica il contratto che ci è stato negato»

MILANO Il dopo-contratto della Fiom potrebbe condurre a una consultazione straordinaria. Non solo: la battaglia per il contratto potrebbe trasformarsi in tanti accordi aziendali, con l'obiettivo di ricostruire partendo "dal basso" pezzi della piattaforma Fiom respinta da Federmeccanica. Queste, almeno, sono le proposte avanzate dal segretario Gianni Rinaldini, ma soltanto oggi si potranno conoscere gli orientamenti dei vertici del sindacato delle tute blu della Cgil.

Hanno discusso fino a notte fonda, i circa cento componenti del comitato centrale della Fiom riuniti per decidere le strategie future, dopo il difficile passaggio dell'accordo separato firmato da Fim e Uilm per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici. Una riunione animata, quella di ieri, come era legittimo attendersi, che vede la Fiom chiamata a gestire una fase delicata dopo la lunga battaglia per il rinnovo contrattuale, conclusa il 7 maggio scorso con la firma separata di Fim e Uilm.

Uno dopo l'altro si sono succeduti, quando ormai da un pezzo era calato il buio sul centro congressi Frentani, almeno una cinquantina di interventi, dopo che nella sua relazione di apertura, ieri, il segretario generale Gianni Rinaldini aveva messo sul tavolo la possibilità di un congresso straordinario per la categoria, da convocare nell'autunno prossimo e al

quale andrebbero così rinviati le «iniziative strategiche» per i prossimi mesi. Obiettivo: non soltanto organizzare la lotta dei me-

talmeccanici, ma anche di rilanciare il ruolo della stessa Fiom, protagonista, come ha sottolineato Rinaldini, di una battaglia du-

ratissima che segna l'apertura di una «fase drammatica» delle relazioni industriali in Italia.

Poi è iniziato un dibattito ani-

matissimo, nel corso del quale si sono registrate anche posizioni diverse rispetto alle linee guida di Rinaldini. Al di là degli schiera-

menti interni, fanno notare gli stessi dirigenti della Fiom. E, sentiti gli interventi, lo stesso segretario ha prospettato una consulta-

zione, piuttosto che un congresso straordinario.

Secondo il disegno del segretario le tute blu Cgil potrebbero diventare un'avanguardia delle future lotte per la difesa dei lavoratori di ogni categoria.

Nei luoghi di lavoro, Rinaldini punterebbe a ricostruire il contratto negato. Come? Attraverso accordi aziendali che dovrebbero recuperare o quantomeno avvicinarsi alle richieste iniziali della Fiom. Con il duplice risultato di difendere gli interessi e il potere d'acquisto dei lavoratori di quelle aziende e, anche, di delegittimare nei fatti l'accordo siglato da Federmeccanica, alla quale Rinaldini rilancia la richiesta di riaprire il tavolo contrattuale. Salario, lotta al precariato e orari di lavoro non peggiorativi rispetto al passato: queste le «tre priorità» indicate dal segretario generale della Fiom, con riferimento agli elementi qualificanti dei contratti aziendali da perseguire.

Intanto proseguono in tutta Italia le assemblee per discutere del nuovo «contratto di minoranza», secondo la definizione che la Fiom ha coniato per l'accordo del 7 maggio. Con l'inevitabile strascico di schermaglie dialettiche tra i sindacati: Fim e Uilm garantiscono di aver già raccolto ampi consensi, mentre la Fiom mostra dati di segno opposto e insiste sulla necessità di un referendum «vero» tra i lavoratori.

gp.r.

referendum

Ferrovie, tutti i dipendenti da oggi al voto sull'accordo

MILANO Via al referendum sul nuovo contratto dei ferrovieri. Da oggi al 30 maggio tutti i lavoratori del gruppo Fs saranno chiamati da Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sma e Ugl, le sigle sindacali che hanno indetto la consultazione, ad approvare il contratto collettivo delle attività ferroviarie e il contratto aziendale Fs.

L'ipotesi di accordo, raggiunta in Confindustria lo scorso 16 aprile dopo una complessa trattativa durata quasi tre anni, prevede un incremento medio in busta paga di 115 euro al mese e la corresponsione di un importo *una tantum* di 2.150 euro.

Per chiamare i lavoratori ad esprimersi sull'intesa, le cinque sigle sindacali hanno messo a punto un volantino nel quale vengono elencate le ragioni per

votare sì (l'ipotesi di accordo non è stata sottoscritta dagli autonomi dell'Orsa). Tra queste, il fatto che si tratta del primo contratto rivolto a tutte le aziende del settore, quelle esistenti e quelle che nasceranno per effetto dei processi di liberalizzazione.

Cosa non da poco, visto che porta con sé anche l'inserimento della clausola sociale nella fase di liberalizzazione e nelle gare per il trasporto regionale.

«Votare no - sostengono le organizzazioni sindacali - significherebbe azzerare di tutti gli accordi, i loro contenuti e i loro effetti». E per questo chiedono che i lavoratori - tutti i lavoratori - si esprimano con il voto.

Anche a conferma della «straordinaria partecipazione democratica che ha sempre contraddistinto la categoria».



CPL Concordia Soc. Coop. a r.l. Via A. Grandi, 39
41033 Concordia sulla Secchia (MO)

Ai sensi della Delibera CONSOB 11.971 del 14/05/1999 si informa che:

1. in data 13 maggio 2003 è stata adottata la deliberazione con la quale il Consiglio di Amministrazione di CPL Concordia Soc. Coop. a r.l. ha approvato il progetto di bilancio 2002 che evidenzia un utile netto di esercizio di Euro 3.341.016,00 e la proposta sulla sua destinazione e conseguente distribuzione del dividendo;
2. la proposta di destinazione dell'utile è la seguente:
 - Euro 837.675,16 agli Azionisti di Partecipazione Cooperativa a titolo di dividendo (periodo 01/01/2002 - 31/12/2002) in misura dell'8,00% lordo per ogni azione del valore nominale di Euro 51.64 al 31/12/2002, pagabile dal 01 luglio 2003;
 - Euro 156.347,73 a titolo di dividendo ai Soci Cooperatori ed ai Soci Sovventori, in misura pari al 6,00% lordo ragguagliato al capitale sociale effettivamente versato, pagabili dal 01 luglio 2003;
 - Euro 62.539,17, pari al 2,40%, ad aumento gratuito del capitale sociale effettivamente versato, ai sensi della Legge 59/1992, capitalizzabile dal 01 luglio 2003;
 - Euro 100.230,48, pari al 3,00%, ai Fondi mutualistici per la Promozione e lo Sviluppo della Cooperazione (ex art. 11 Legge 59/92);
 - Euro 2.184.223,46 al Fondo di Riserva Ordinaria Indivisibile (ex art. 12 Legge 904/1977).
3. in data 05 giugno 2003, alle ore 17,30, è convocata presso la Sede Sociale di Concordia sulla Secchia, Via A. Grandi, 39, l'Assemblea Speciale degli Azionisti di Partecipazione Cooperativa, allo scopo di ottemperare agli adempimenti di legge e statutari in merito allo stato di attuazione del Piano Quinquennale degli Investimenti. Occorrendo una **seconda adunanza**, questa è fin d'ora convocata, **il giorno 06 giugno 2003, alle ore 17,30 presso la sede sociale di Concordia sulla Secchia, Via A. Grandi, 39.**

Concordia sulla Secchia, 14 maggio 2003

CPL Concordia Soc. Coop. a r.l.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Roberto Casari