

La UNI Global Alliance Carrefour si è riunita in Nyon, Ginevra il 20 e 21 maggio 2010. Presenti le delegazioni sindacali di Argentina, Belgio, Brasile, Francia, Grecia, Italia, Spagna e Turchia. Il meeting è stato preceduto il 18 e 19 maggio da due giorni di riunione del CAE Carrefour che ha discusso delle attuali politiche dell'azienda. La multinazionale ha confermato di voler ridurre i costi per 4 miliardi di euro entro il 2012 aumentando contemporaneamente l'attività finanziaria, ormai affiancata a quella commerciale attraverso l'attività della Banca Carrefour, già presente sul territorio francese e con una progettualità sul piano degli investimenti immobiliari.

L'azienda si è impegnata ad affrontare alcuni problemi:

- sviluppo sostenibile (ciclo dei rifiuti, imballi, impatto sul territorio,...);
- interculturalità (stessa azienda in Paesi diversi, con culture, leggi e sindacati diversi);
- nuove tecnologie (gruppo di studio bilaterale su come queste modifichino le organizzazioni del lavoro).

Alcuni dati sull'azienda.

Carrefour (di seguito CF), prima azienda della GDO in Europa e seconda al mondo dopo Walmart, 7° a livello mondiale nell'intero settore terziario, dichiara di essere presente (2009) in 34 Paesi con complessivi 15661 p.d.v., dando lavoro a circa 475.000 dipendenti diretti. Quest'ultimo dato è messo in dubbio da alcuni sindacalisti brasiliani che affermano che sul solo loro territorio i dipendenti sarebbero circa 400.000, gettando così il sospetto del ricorso al lavoro nero nei paesi meno sviluppati e controllati. Il numero di dipendenti è in progressiva diminuzione nei paesi europei mentre risulta tendenzialmente in aumento in Asia e America del Sud. Il personale in particolare aumenta dove aumentano le aperture. Nei prossimi 2/3 mesi vi saranno inaugurazioni in India e vi è espansione anche in Cina ma da questo Paese le informazioni arrivano con difficoltà; in Colombia è prevista un'apertura nella capitale Bogotá, in Turchia c'è un'espansione attraverso l' e acquisizione della catena Ipek (27p.d.v); in Bosnia e altri paesi balcanici l'insediamento avviene in franchising.

Il gruppo dichiara saldi tre obiettivi nella propria filosofia:

- leadership in Francia;
- leadership in Belgio, Italia e Spagna;
- essere almeno al 3° posto nei paesi in cui è presente, diversamente abbandonare quel mercato.

Le decisioni sono saldamente nelle mani degli azionisti di maggioranza Colony Capital e Arnault (Louis Vuitton), più concentrati sulla finanza che sulla GDO. I lavoratori detengono complessivamente circa un praticamente ininfluente 1%.

L'azienda rimane impegnata e regolare le proprie attività secondo l'accordo sottoscritto dieci anni fa con UNI (28 novembre 2000, rif. 87-98 e 135 della convenzione ILO). In quel testo si vuole conciliare l'interesse dei lavoratori a migliorare e tutelare la propria condizione e quello dell'azienda a stemperare i conflitti attraverso il "dialogo sociale" e le "buone pratiche", declinate in garanzie minime universali al diritto a contratti generali nazionali e alla agibilità e non discriminazione sindacale.

Vediamo in rassegna per sommi capi le problematiche dei singoli paesi emerse dalla discussione durante il meeting dell'Alliance.

Belgio - CF sta attuando un piano di tagli e risparmi dal febbraio 2010 che prevede: chiusura di 21 magazzini su 117; passaggio di altri 27 in franchising; quasi 1700 licenziamenti; passaggio alla commissione paritetica (contratto nazionale) dei supermarket che prevede retribuzioni inferiori; soppressione di pause retribuite, premio annuale e scatti di anzianità; eliminazione dell'indicizzazione dei salari. Si stima che CF abbia realizzato risparmi per 33 milioni di euro sui lavoratori, in massima parte donne e part-time, i quali sono sempre più combattuti fra la difesa

della propria condizione e la paura che l'azienda voglia lasciare il Paese. I numerosi scioperi indetti fin'ora dai tre sindacati (Setka-bbtk; CNE; LBC-NVK) non hanno spostato l'azienda dai suoi propositi. Una soluzione potrebbe giungere in sede istituzionale: è stata infatti costituita una commissione presso il governo belga dove siedono le parti coinvolte.

Spagna - Secondo per importanza solo alla Francia, per CF questo Paese registra risultati economici positivi. Negli anni è stato ridotto il personale attraverso l'eliminazione delle figure a tempo determinato. Ora cominciano operazioni di risparmio sui salari e di riduzione del personale attraverso incentivi all'esodo anche per chi è stabilmente occupato. Ma la principale preoccupazione per i due maggiori sindacati (CCOO e UGT) è la loro progressiva estromissione dall'azienda in favore di un sindacato che definiscono "giallo" (FETICO, sindacato di comodo creato durante il franchismo da un'altra grossa realtà della GDO spagnola, Cortès Ingleses), sul quale il controllo aziendale sarebbe diretto. Questo sindacato ha già firmato separatamente un contratto che non aggancia più le retribuzioni al costo della vita bensì alle vendite. I due sindacati sono dunque impegnati a fare entrare la democrazia nei magazzini, dove spesso il padronato si muove ai limiti e oltre i limiti delle regole di convivenza civile, come testimoniato dai numerosi episodi di non rispetto delle leggi (discriminazioni, intimidazioni, negazione di diritti contrattuali,...), alcuni dei quali finiti anche in tribunale. La via giudiziaria tuttavia, sebbene rivelatasi più volte fruttuosa per le sentenze favorevoli ai lavoratori, si è rivelata poco praticabile per difficoltà, costi e tempi.

Francia - La situazione è resa qui attualmente più complicata da una divisione fra i tre sindacati (CGT-Commerce; CFDT-FDS; FO-FGTA) che ha portato a delle firma separate anche in conseguenza del diverso atteggiamento nei confronti della crisi economica generale e del contestuale attacco al sistema pensionistico. CF si conferma azienda leader in Francia ma negli ultimi anni, attraverso ristrutturazioni e gestione del turn-over ha praticato un taglio del personale stimato dai sindacati in 7.000 unità. La riduzione della forza lavoro è pianificata anche: 1) da un progressivo aumento delle terziarizzazioni; 2) dall'introduzione di forme di automazione nella gestione dei flussi e nella vendita al cliente; 3) dal perseguimento di una diversa organizzazione del lavoro. Su quest'ultimo punto CF tende a organigrammi più snelli che prevedono non più di quattro quadri per magazzino che gestiscano addetti con promiscuità di mansione. Proprio l'operatività su più reparti è la leva con cui CF vuol fare aumentare i carichi di lavoro e preparare il terreno per una ulteriore riduzione del personale.

Italia - CF ha realizzato ingenti risparmi sui lavoratori eliminando il contratto aziendale (pause, malattia, premio). Se da una parte il lavoratore della GDO italiano è più tutelato in alcuni importanti diritti e istituti economici da un livello di contrattazione nazionale superiore trasversale alle aziende, dall'altro l'apertura di una falla nella contrattazione nella più grande azienda del settore apre un problema generale mettendo in pericolo tutta la categoria. Ma la preoccupazione più grande nasce dall'assenza di un piano industriale evidente soprattutto nella gestione delle chiusure al Sud dove si vende al migliore offerente rischiando peraltro di mettere il commercio nelle mani delle mafie. Ad esempio le chiusure in Belgio sono accompagnate da un piano di investimenti per 300 milioni di euro praticamente assente in Italia. Inoltre anche per quanto riguarda il Nord l'uscita dalla partnership con Finiper lascia intendere un disinvestimento sul versante immobiliare in controtendenza con le politiche della multinazionale negli altri paesi. I sindacati denunciano l'azione unilaterale dell'azienda: mancanza di informazioni. Decisioni non condivise, CF agisce di fatto come se i sindacati non ci fossero, mentre aumenta il disagio fra i lavoratori e non migliora per contro la soddisfazione del cliente. UNI chiede ai rappresentanti italiani di fornire più informazioni di quanto accade nel Paese, ricordando che della vicenda della causa ex art.28 di novembre '09 sul CIA ne hanno appresi gli sviluppi da internet e non dalle OOSS.

Resto d'Europa

- In Grecia si teme che CF voglia ora cavalcare la crisi finanziaria e monetaria per mettere meno ai salari e alle OdL. Particolare inquietudine suscita la recente decisione del governo greco di consentire il lavoro su due giorni a settimana, scelta che rischia di essere deflagrante in un contesto dove dilaga già il part-time e la flessibilità.

- In Turchia il sindacato è stato solo recentemente riconosciuto da CF anche grazie all'azione dell'UNI. Infatti la legge turca consente di riconoscere le OOSS solo se superano il 50% dei consensi manifestati dai lavoratori di un'azienda attraverso un voto.
- In Romania CF si è appena insediata e insieme all'UNI ha seguito il formarsi di un sindacato. Il riconoscimento da parte aziendale risale al febbraio 2010.
- In Polonia la presenza di CF sembra in discussione da quando si è appresa la volontà di vendere alcuni magazzini.

Brasile - A fronte di una situazione economica florida che vede crescere fatturati e numero di dipendenti, si registrano pessime condizioni per i lavoratori. Bassi salari, mancanza di tutele, discriminazioni di ogni sorta, non trovano efficace contrasto in un sistema sindacale che prevede organizzazioni su base territoriale difficili da federare in un fronte e una azione comuni, con conseguente proliferare dei contratti. Qualche conquista è stata comunque ottenuta in una contrattazione nazionale con l'azienda: portare ad almeno il 30% la quota di donne di colore impiegate nel gruppo, un premio natalizio, divieto di licenziamento per i malati di AIDS. Rimane una situazione di straordinari non pagati, festivi lavorati e un duro mobbing praticato anche di fronte ai clienti.

Argentina - Qui i sindacati sono impegnati da 20 anni ad affrontare le problematiche col gruppo francese, essendo riusciti così ad ottenere una situazione discreta sul versante normativo e delle relazioni sindacali, mentre rimane sentito il problema salariale: le retribuzioni non superano gli 800 euro al mese. Anche qui la presenza di 309 sindacati territoriali non favorisce la soluzione dei problemi ma la federazione fra essi pare funzionare.

UNI Global Alliance Carrefour dunque pone all'ordine del giorno 10 punti su cui focalizzare le preoccupazioni:

- taglio dei costi;
 - disdette unilaterali contratti collettivi;
 - chiusure dei magazzini non discusse con i Sindacati;
 - flessibilità oraria e di mansione imposta a seguito delle riduzioni di personale;
 - OdL non discusse nelle quali viene introdotta la plurimansione;
 - outsourcing;
 - core business spostato verso attività di natura più finanziaria che commerciale;
 - continuo cambio di management con conseguenti difficoltà per le relazioni sindacali;
 - carenza di democrazia nelle relazioni sindacali fino alla deriva dei sindacati gialli;
- impatto nuove tecnologie (self scanning, self check-out, e-commerce, drive-in stores, ...).

A fronte di tutto ciò si propone un percorso per affrontare la discussione di questi problemi con l'azienda:

- utilizzare il dialogo sociale a tutti i livelli, per avere interlocutori che parlino di indirizzi e problemi economici non solo a livello internazionale ma anche scendendo nelle contrattazioni territoriali;
- migliorare e riattualizzare l'accordo mondiale UNI - Carrefour;
- integrare il dialogo sociale nell'accordo;
- riconoscimento ufficiale dell'Alliance da parte di CF;
- calendarizzazione incontri CF - Alliance;
- riconoscimento pubblico dell'Alliance anche all'esterno;
- comunicazione a lavoratori e quadri sull'accordo mondiale e sulle relazioni CF - Alliance;
- ribadire il diritto dei lavoratori ad accedere ai sindacati ovunque.

La risposta di parte aziendale è affidata a Jean-Luc Delenne, 30 anni in azienda, attualmente responsabile internazionale delle relazioni industriali. Di per sé non vede negativamente l'attività dell'Alliance, anzi è favorevole a qualunque cosa migliori il dialogo sociale e riconosce l'importanza dei sindacati anche per l'azienda in quanto attraverso essi possono emergere

realità dei territori che a volte i quadri locali tendono a non comunicare integralmente. Rimane scettico sull'esistenza di un'Alliance che di fatto potrebbe andare a duplicare il lavoro del CAE e dell'UNI con la quale già esiste un accordo mondiale. Per quanto concerne le questioni economiche Delenne dichiara che i tagli sono propedeutici alla sopravvivenza della società, la quale in passato si è mostrata incapace di affrontare le sfide del mercato (vedi Belgio, Sud Italia) con tutte le conseguenze che oggi si pagano. Le politiche di rigore di oggi servono a che ciò non accada più. In seguito un miglioramento delle condizioni economiche generale potrà produrre miglioramenti anche nelle condizioni dei lavoratori.

Alliance chiude la sessione di lavori ribadendo la volontà di esistere e crescere indipendentemente dal riconoscimento da parte di Carrefour. Intanto prende atto della preoccupazione mostrata dai vertici aziendali per questa iniziativa. Quindi si pone come obiettivi prossimi:

- la creazione di un data-base e di una rete di scambio di informazioni fra delegati dei vari Paesi;
- l'istituzione di un vertice di cui facciano parte un rappresentante francese, uno europeo non francese, un sud-americano, un asiatico;
- l'istituzione di un coordinamento di cui facciano parte un rappresentante per nazione (o eventualmente per sigla sindacale ove vi siano più organizzazioni);
- l'individuazione di un filo comune fra le problematiche dei vari paesi per pensare un'azione comune.

(Report a cura di Roberto Porrari)