

# LIDL

## QUALCUNO HA IL CORAGGIO DI CHIAMARLO CONTRATTO INTEGRATIVO!

**PROVIAMO A FORNIRE QUALCHE PRECISAZIONE NEL CASO IN CUI, A QUALCUNO, NON FOSSERO ANCORA CHIARE LE DIFFERENZE TRA UN CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE E LA RATIFICA (IN PEGGIO) DI PRASSI CONSOLIDATE.**

IL 6 MARZO 2018 LA LIDL HA PARZIALMENTE (PERCHÉ ALCUNI LI HA PURE PEGGIORATE!) CONFERMATO PRASSI E CONSUETUDINI GIÀ RICONOSCIUTE ORMAI A QUASI TUTTI I DIPENDENTI; IL CONTRATTO SIGLATO NON GARANTISCE QUANTO SOSTENUTO DAI SOLERTI SOTTOSCRITTORI E DAGLI STRENUI DIFENSORI CHE, IN QUESTI GIORNI, VOGLIONO SBANDIERARE A TUTTI I COSTI UNA VITTORIA CHE IN REALTÀ ASSUME INVECE IL SIGNIFICATO DI UNA PROFONDA SCONFITTA PER I 13.000 LAVORATORI.

**SI DISCOSTA NOTEVOLMENTE DA QUANTO RIVENDICATO ED APPROVATO DAI LAVORATORI DELLA LIDL**

LA PIATTAFORMA PREDISPOSTA ED APPROVATA DA TUTTE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, CONSIDERATA "SOSTENIBILE E RESPONSABILE", SI SVILUPPAVA SU 6 AREE: RELAZIONI SINDACALI; SALUTE E SICUREZZA; ORARI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONSOLIDAMENTO ORARIO; WELFARE AZIENDALE; PREMIO DI PRODUTTIVITÀ; AP-PAITI. IL RISULTATO OTTENUTO NON POTREBBE ESSERE PIÙ DISTANTE E NON SOLO NON TIENE MINIMAMENTE IN CONSIDERAZIONE QUANTO PREVISTO DALLA PIATTAFORMA MA NE SNATURA ADDIRITTURA IL SENSO E LE RICHIESTE.

**NON DETERMINA AVANZAMENTI SALARIALI PER IL LAVORATORE**

IN MERITO AL TEMA DEL PART TIME SPERIMENTALE (IN UN'AZIENDA NELLA QUALE I LAVORATORI A TEMPO PARZIALE SONO LA NETTA MAGGIORANZA, E LO SONO INVOLONTARIAMENTE DA ANNI SE NON DECENNI) IN PIATTAFORMA LA RICHIESTA ERA LA DEFINIZIONE DI UN SISTEMA DI CONSOLIDAMENTO DELL'ORARIO DI LAVORO CHE INTERESSASSE I MOLTI (TROPPI!) LAVORATORI CHE GIÀ EFFETTUAVANO SISTEMATICAMENTE ED IN GRAN QUANTITÀ LAVORO SUPPLEMENTARE. NON È CERTO QUANTO PREVISTO DALL'ACCORDO DEL 6 MARZO DOVE SI DEFINISCE INFATTI UNA PSEUDO SPERIMENTAZIONE, DELLA DURATA DI SEI MESI, CHE PREVEDE QUINDI UN INCREMENTO ORARIO DI ESTREMA PROVVISORietà. L'AUMENTO DI ORE "ELARGITO", OLTRE A COINVOLGERE UN NUMERO IRRISORIO DI PERSONE, È QUANTITATIVAMENTE INFERIORE AL LAVORO SUPPLEMENTARE SVOLTO GIÀ DA MOLTI ANNI DAI LAVORATORI, CHE, PRIMA DELL'ACCORDO, PERCEPIVANO ALMENO LA MAGGIORAZIONE DEL LAVORO SUPPLEMENTARE.

**RENDE ANCORA PIÙ DIFFICILTOSA LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

L'ACCORDO PREVEDE UNA FLESSIBILITÀ INCONTROLLATA, O MEGLIO, CONTROLLATA SOLO DALLA LIDL CHE HA LA POSSIBILITÀ DI VARIARE IL NUMERO DELLE ORE LAVORATE SETTIMANALMENTE E LA LORO COLLOCAZIONE TEMPORALE E CHE RISULTA REGOLATA DA CRITERI E MECCANISMI DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO AD OGGI RIVOLTI SOLO AI LAVORATORI A TEMPO PIENO.

**QUANDO SI SNATURA, NATURALMENTE A FAVORE DELL'AZIENDA, IL CONCETTO DI PARTECIPAZIONE**

IL LAVORATORE PER POTER USUFRUIRE DELL'AUMENTO TEMPORANEO DELL'ORARIO DI LAVORO PER SOLI SEI MESI DOVRÀ "VOLONTARIAMENTE" ACCETTARE CHE IL SUO ORARIO DI LAVORO SIA DEFINITO DI VOLTA IN VOLTA DALLA DIREZIONE DEL PUNTO DI VENDITA. IN QUESTO, PER CHI HA SOTTOSCRITTO L'ACCORDO, SI SOSTANZIA IL TANTO DECLAMATO SENSO DI APPARTENENZA E DI PARTECIPAZIONE ALL'IMPRESA.

**NON MIGLIORA MA ADDIRITTURA PEGGIORA LE CONDIZIONI LAVORATIVE**

L'ACCORDO PREVEDE CHE LA SOCIETÀ SI IMPEGNI A PREDISPORRE L'ORARIO DI LAVORO DI NORMA CON CADENZA BISETTIMANALE; PECCATO PERÒ CHE, LA PRASSI AZIENDALE (DETTA AXG) CONSOLIDATA E ATTUATA IN PARTE RILEVANTE DEI PUNTI VENDITA PREVEDA LA PREDISPOSIZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO ALMENO PER TRE SETTIMANE.

**ASSENZA DI UN SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE, UNA CLAMOROSA OPPORTUNITÀ PERSA**

NEGLI ULTIMI ANNI LIDL ITALIA, CHE CON PIÙ DI 600 PUNTI DI VENDITA HA UN GIRO D'AFFARI DI DIVERSI MILIARDI DI EURO, HA AVUTO UN AUMENTO DEL FATTURATO DI PIÙ DEL 40% ED HA ACCUMULATO UTILI PER CENTINAIA E CENTINAIA DI MILIONI DI EURO. EPPURE IL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO NON DEFINISCE ALCUNA FORMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE O PREMIO DI PRODUZIONE/PRODUTTIVITÀ CHE DIR SI VOGLIA.

AI DIPENDENTI LIDL, NONOSTANTE LO STRAORDINARIO ANDAMENTO AZIENDALE CHE RAPPRESENTA UN'ECCEZIONE NEL COMPARTO DISTRIBUTIVO, VENGONO QUINDI RICONOSCIUTI SALARI CHE SI ATTESTANO SOLTANTO SUI MINIMI RETRIBUTIVI PREVISTI DAL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO.

IN DEFINITIVA, NELL'ACCORDO SOTTOSCRITTO NON È PREVISTA ALCUNA INTEGRAZIONE SALARIALE, SE NON QUANTO GIÀ ERA PREVISTO PER LE MAGGIORAZIONI E PER I BUONI SPESA.

**WELFARE AZIENDALE: TRA CONFERME DI QUANTO PREVISTO DALLA LEGGE, DECISIONI UNILATERALI DELL'AZIENDA E MOLTA INCERTEZZA!**

MOLTE DELLE NORME PREVISTE IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE NON SONO ALTRO CHE TRASCRIZIONE DI QUANTO GIÀ LA LEGGE PREVEDE. PER QUANTO PREVISTO IN TEMA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA, STABILITO ANCORA UNA VOLTA UNILATERALMENTE DALL'AZIENDA, ALLO STATO ATTUALE NON VI È NESSUNA PRESTAZIONE SANITARIA CERTA A CUI IL LAVORATORE POSSA ACCEDERE, POICHÉ L'INSIEME DELLE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE SARÀ GARANTITO ATTRAVERSO LA STIPULA DI UNA APPOSITA CONVENZIONE CON UNA COMPAGNIA ASSICURATIVA.

**LAVORO DOMENICALE**

ANCHE QUI L'AZIENDA HA OTTENUTO UN VANTAGGIO! IN ASSENZA DI ADESIONI VOLONTARIE ALLA PRESTAZIONE DOMENICALE DA PARTE DEL LAVORATORE, È PREVISTA LA PROGRAMMAZIONE, GESTITA UNILATERALMENTE DALL'AZIENDA, DEL LAVORO DOMENICALE IN CONSIDERAZIONE DEL CRITERIO DELL'OBBLIGATORietà. IN MERITO POI AL PAGAMENTO DEL LAVORO DOMENICALE MAGGIORATO DEL 135% COSÌ TANTO OSANNATO, È RISAPUTO CHE L'AZIENDA LO RICONOSCEVA AI PROPRI DIPENDENTI GIÀ DAL 2012.

**MISSIONI, NEANCHE IL MANTENIMENTO DI QUELLO CHE GIÀ ERA PREVISTO**

NELL'ACCORDO SIGLATO NON VENGONO LIMITATE LE MOTIVAZIONI PER CUI L'AZIENDA POSSA FARE RICORSO A QUESTO ISTITUTO, OGGI AMPIAMENTE ABUSATO; COSÌ COME NON VIENE TRASCRITTO NEANCHE QUELLO CHE LA PRASSI AZIENDALE GIÀ PREVEDEVA: IL RICONOSCIMENTO AL DIPENDENTE DI UN IMPORTO NELLA CIRCOSTANZA SI FOSSERO IMPIEGATE PIÙ DI SEI ORE, SOMMANDO L'ORARIO DI LAVORO CON QUELLO NECESSARIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PUNTO VENDITA. NON È PREVISTO INOLTRE QUANTO TEMPO PRIMA IL LAVORATORE DEBBA ESSERE AVVISATO DELLA VARIAZIONE TEMPORANEA DEL LUOGO DI LAVORO ED IL RIMBORSO CHILOMETRICO DEFINITO ERA GIÀ IN PRECEDENZA EROGATO DALL'AZIENDA, SENZA ALCUN MIGLIORAMENTO ANCHE IN QUESTO CASO.

**BUONI SPESA, CHE CONQUISTA! SI INSERISCONO NELL'ACCORDO ANCHE LE ELARGIZIONI UNILATERALI DELL'AZIENDA**

UNO DEI COSIDDETTI PUNTI FORTI DI LIDL, CONFERMATO, IN SVARIATE CIRCOSTANZE, DI ANNO IN ANNO DA TEMPO IMMEMORE; SI È INSERITO NELL'ACCORDO UN USO AZIENDALE CHE CONSISTE NELL'EROGARE UNILATERALMENTE AI DIPENDENTI DEI BUONI SPESA.

**SARANNO CONVOCATI ASSEMBLEE ED ATTIVI,  
PER CHIARIRE NEL DETTAGLIO LA GRAVITÀ  
DEI CONTENUTI DELL'ACCORDO SOTTOSCRITTO  
E DEFINIRE INIZIATIVE CHE CONSENTANO  
UN RECUPERO DELLA DIFFICILE SITUAZIONE  
CHE I FIRMATARI DELL'ACCORDO HANNO DETERMINATO.**

