Lavoro Privato - Portale Nazionale

Contratto integrativo Lidl, USB: è come la corazzata Potemkin

Roma, 13/03/2018

Il Contratto integrativo aziendale appena siglato tra la LIDL e le organizzazioni sindacali FISACAT-CISL e UILTUCS-UIL, una volta letto bene, ispirerebbe chiunque ad esternare il leggendario grido fantozziano, facendo scattare i colleghi in piedi per i famosi 92 minuti di applausi.

Perché mentre le sigle firmatarie e la Lidl si elogiavano vicendevolmente dell'ottimo accordo raggiunto, tutte le magagne pian piano venivano fuori, evidenziando come l'accordo introduca una serie di elementi di peggioramento di una condizione del lavoro già non semplice nei negozi.

Nella sostanza viene decantata una vittoria finta, su elementi già consolidati in precedenza e su una serie di plateali peggioramenti dell'esistente.

Vediamo di entrare nel merito di quanto si è firmato:

ORARIO DI LAVORO: Questo accordo determina un'ulteriore flessibilità per la gestione aziendale dell'orario di lavoro, dando a LIDL la possibilità di variare e collocare le ore lavorate settimanalmente in maniera unilaterale. Anche la sperimentazione sul part-time ha una natura equivoca: infatti nel caso in cui al lavoratore interessi utilizzare la flessibilità dovrà permettere all'azienda di mettere mano all'orario di lavoro individuale...tutto in deroga

alla legge.

LAVORO DOMENICALE: Qui viene stravolto il senso di quanto previsto nel CIA2009. Infatti in assenza della volontarietà del personale l'azienda potrà intervenire unilateralmente in una “programmazione degli orari domenicali rivolta a TUTTI i collaboratori.” Un bel regalo all'azienda in cambio di nulla.
LA MAGGIORAZIONE DEL 135% SULLE DOMENICHE: Qui l'hanno prima sparata grossissima, vendendola ai lavoratori festanti ma anche ai media nazionali come una grande conquista sindacale. Peccato che questa maggiorazione era in vigore già dal 2012 e l'azienda anche senza accordo sindacale non avrebbe potuto rimuovere questa erogazione in quanto prassi collettiva consolidata in paga oraria.

WELFARE: Un grande capolavoro qui, intanto perché ci troviamo davanti ad un contratto integrativo che non eroga salario aggiuntivo, né in paga oraria né sotto forma di sistema premiante. Ma in più viene introdotto un sistema di Welfare demandato dal già pessimo CCNL. Per la gioia dell'azienda che su queste erogazioni non pagherà nemmeno un centesimo in tasse e per la buona pace dei lavoratori che poi le tasse “qualcuno dovrà pur pagarle”.

Idem per la SANITA' INTEGRATIVA, tutta in mano ad una società privata, di cui ancora non si sa come sarà gestita e anche qui, ci chiediamo come un sindacato può avvalorare ulteriormente la sanità privata a sfavore di quella pubblica... ah giusto se col welfare le aziende non versano più le tasse la sanità pubblica semplicemente non esisterà più. Problema risolto!

MISSIONI: Nell'integrativo non viene fatta menzione a come si limitano e su che basi l'azienda possa utilizzare questo strumento, che oggi viene utilizzato in modo a nostro avviso quasi perverso. Si sceglie (e non sappiamo perché) di non trascrivere la prassi aziendale. Peggiorando nei fatti la norma.

BUONI SPESA: Dica dica, Ragionier Ugo matricola 1001bis, cosa ne pensa lei dei buoni di 100 euro (8,30 euro mese) erogati da un'azienda che macina profitti a palate e si vanta del buon lavoro svolto dai suoi 11000 dipendenti..... Evidentemente “Lidl è per te!”, ma il contratto integrativo aziendale è per Lidl.

USB Commercio – Lavoro Privato