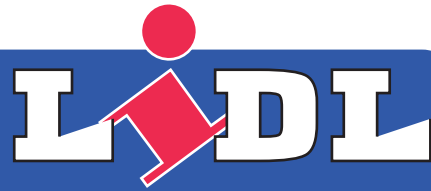


CONTRATTO INTEGRATIVO



L'accordo raggiunto il 6 marzo 2018 tra Fisascat Cisl e Uiltucs con la direzione Lidl per il rinnovo del Contratto Integrativo Nazionale è immediatamente applicabile e garantisce a circa 13.000 lavoratrici e lavoratori un insieme di norme che

- **migliora il reddito dei lavoratori**
- **migliora le condizioni di lavoro**
- **facilita la conciliazione vita lavoro**
- **estende a tutti un nuovo sistema welfare**
- **aumenta la partecipazione alla vita dell'impresa**
- **rafforza il ruolo del sindacato**



Relazioni Sindacali: implementato il sistema relazionale che prevede, un insieme di relazioni nazionali, un sistema di incontri a livello di Direzione Regionale, e incontri di punto vendita, dove vengono affrontati tutti i **temi dell'organizzazione del lavoro e dello sviluppo aziendale.**



Diritti sindacali: in un quadro che vede l'applicazione del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi del 2015, si conferma che i diritti sindacali per i lavoratori e per le RSA (assemblee, permessi, ecc.) vengono estesi nelle filiali da 14 dipendenti, anche se diminuiscono, fino ad otto dipendenti.



Orario di lavoro: definita la **programmazione plurisettimanale.** Viene confermato il pagamento a minuto per il lavoro straordinario e supplementare e massime 400 ore di straordinario per primi livelli.



Lavoro domenicale: copertura del presidio prioritariamente in via volontaria con una programmazione che garantisca una equa rotazione del personale. **Prevista una percentuale di maggiorazione del 135% sulle ore lavorate per tutti,** anche coloro che hanno la domenica inserita nel contratto, e, nel caso la prestazione domenicale in straordinario o supplementare, viene prevista, sulla base dell'orario svolto, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione.



Part time sperimentale: consiste **nell'incremento stabile dell'orario settimanale** a fronte di una gestione flessibile dell'orario di lavoro. **Il lavoratore interessato accede volontariamente** e in qualunque momento può tornare all'orario sottoscritto originariamente. Nessun contratto part time viene modificato in virtù di questa sperimentazione. Accederà quindi alla sperimentazione solamente il lavoratore part time che manifesti interesse e che sottoscriva pertanto un aumento del proprio orario di lavoro. **L'intesa non modifica affatto unilateralmente i contratti part time esistenti.** Questo istituto è pertanto strumento aggiuntivo e diverso rispetto al percorso del possibile consolidamento di quota parte del supplementare, come previsto dal CCNL. La sperimentazione sarà effettuata per sei mesi, su 30 filiali e 2 magazzini, che saranno definiti a breve. I lavoratori part time su richiesta scritta, potranno **incrementare il proprio orario settimanale di 5 ore, portandolo stabilmente da 20 a 25 e da 25 a 30 ore settimanali.** L'incremento dell'orario prevede la sottoscrizione di un patto di flessibilità che consentirà la variabilità della collocazione temporale della prestazione, con aumenti e diminuzioni compresi tra 1 e 5 ore settimanali. La retribuzione mensile sarà pari alle ore stabilite dal contratto individuale del part time sperimentale, compresi gli istituti diretti, indiretti e differiti. Previsto per sei mesi un monitoraggio a livello nazionale della sperimentazione e, se positivo, sarà esteso ad altre filiali e magazzini.



Missioni: regolamentato l'istituto con l'obiettivo di contrastarne l'uso improprio, introducendo il perimetro **dei 40 km di distanza e incrementando il rimborso chilometrico a 0,35 euro/km;**



Sicurezza sul lavoro: previsto un tavolo tecnico permanente di monitoraggio e studio; **definiti i 10 bacini di intervento dei RLS**, che saranno 1 o 3 nei magazzini, così come definisce la norma e 3 per ogni direzione regionale, per un totale di circa 50 RLS. Previsto un pacchetto di ore di formazione, aggiuntivo. Chiarito e **definito il tema delle visite mediche** con l'impegno aziendale nel farle effettuare vicino al luogo di lavoro e **nessun onere a carico del lavoratore, compreso il tempo impiegato**, che deve essere retribuito.



"Sistema Welfare": composto da norme contrattuali che definiscono le tutele per le **unioni civili, il diritto all'aspettativa fino ad un anno di età del bambino, il congedo parentale ad ore con la possibilità di cumulo con altri permessi retribuiti o non retribuiti, l'aspettativa fino a guarigione per malattie gravi e malattie dovute ad infortunio sul lavoro e il sistema della donazione delle ferie e dei permessi, bilanciato da ulteriori riconoscimenti aziendali.**

"Sistema Welfare" di erogazioni concordate comprende l'estensione del fondo di assistenza sanitaria previsto da EST con prestazioni ad **alta specializzazione, ricovero ospedaliero, accertamenti diagnostici e rimborso dei ticket, cure oncologiche, trattamenti fisioterapici riabilitativi e servizi odontoiatrici, oltre a consulenza e assistenza, anche con pareri medici. Previste due erogazioni annuali di 50 euro netti in buoni spesa e ulteriori 100 euro netti di buono nascita** per ogni figlio nato o adottato da lavoratrici e lavoratori.



Videosorveglianza: previsto **confronto specifico e relativo accordo**, per la collocazione di videocamere su tutta la rete dei negozi, così come già fatto con l'accordo del 2015 sui magazzini, con massima tutela per i lavoratori.

Questo contratto integrativo aziendale dimostra che è possibile contrattare flessibilità virtuosa migliorando il reddito dei lavoratori, concordare un sistema di Welfare, attraverso ampliamenti delle tutele sulla malattia, sulla maternità, sulle unioni civili, compresa la parte sanitaria ed odontoiatrica, e definire un sistema di organizzazione del lavoro e conciliazione vita lavoro che soddisfa le nostre richieste in piattaforma.

Invitiamo i lavoratori ad una completa e diffusa informazione sui contenuti veri dell'accordo, illustrando anche a chi non l'ha firmato, i vantaggi per i lavoratori che da esso derivano. Ci dispiace che dopo due anni di trattativa unitaria, proprio sul filo di lana Filcams si sia sottratta alla firma solo, come da loro dichiarato in trattativa, per un problema politico riguardante la legge 148/2011, **rischiando di lasciare i lavoratori senza un contratto, che risponde positivamente a quasi tutte le richieste fatte in piattaforma**; dispiace inoltre che ora critichi lo strumento del part time sperimentale dopo avere per mesi chiesto, ed insistito perché fosse invece allargato ad un maggior numero di filiali, fin dalla fase di sperimentazione; quel part time sperimentale che già conosce per averlo unitariamente condiviso in una grande azienda della cooperazione; li invitiamo a rivedere la loro posizione e a recuperare l'unitarietà per il bene dei lavoratori.

CONTRATTO INTEGRATIVO

