FILCAMS/CGIL FISASCAT/CISL UILTUCS/UIL,
LIDL ITALIA S.r.l.

In data 30/11/2009 si sono incontrati in Verona :

la lidl Italia srl rappresentata dai Sig.ri Kasch Ruediger, Vai Andrea, Silvestri Massimiliano , Sig.ra Corrà Roberta

e

Le segreterie nazionali di Filcams CGIL rappresentata dalla Sig.ra Sabina Bigazzi, Fisascat CISL rappresentata dal Sig. Ferruccio Fiorot, Uiltucs- UIL rappresentata dal Sig. Gabricle Fiorino, unitamente ad una delegazione di strutture territoriali e di RSA-RSU e hanno definito la seguente :

IPOTESI DI ACCORDO

Negli ultimi anni lo sviluppo di LIDL in Italia ha visto il consolidarsi di una presenza e di un'articolazione su tutto il territorio nazionale.
Al fine di continuare il percorso di sviluppo si considera proficuo per le parti un ancor più forte coinvolgimento di tutti i dipendenti e si ritiene importante la stipulazione di un accordo integrativo aziendale.
Si ritiene opportuno definire un quadro di relazioni sindacali, a livello nazionale e decentrato, improntato ad uno spirito costruttivo, nel rispetto delle reciproche esigenze e dei rispettivi e distinti ruoli.
Ai diritti di informazione già previsti dal CCNL Terziario le parti concordano di aggiungere i seguenti:

a) Livello nazionale
- strategie aziendali (sviluppo, investimenti, politiche commerciali);
- andamento economico dell'azienda;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, donne e uomini, effetti della legge 125/91 / D.Lgs 198/2006, livelli di inquadramento); appalti e terziarizzazioni;
- piani formativi aziendali.

Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti le materie sopra individuate.

b) Livello decentrato e/o territoriale
- sviluppo, investimenti e nuove aperture;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione dei punti vendita e delle unità produttive;

regimi di orari di apertura, anche in riferimento alle norme e alle discipline regionali e locali;
organizzazione del lavoro;
tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Laddove presenti RSA/RSU le tematiche di cui sopra potranno essere discusse a livello di singolo punto vendita.

Gli incontri sono finalizzati alla definizione di possibili intese.

DIRITTI SINDACALI

In deroga all'art. 35 legge n° 300/70 le parti convengono che i diritti sindacali verranno riconosciuti nelle unità produttive che occupano stabilmente almeno 14 dipendenti. Successivamente alla maturazione ed attivazione di tali diritti gli stessi verranno comunque mantenuti anche qualora l'unità produttiva dovesse scendere al di sotto di tale soglia.
A chiarimento per diritti sindacali si intende:

- la possibilità di nominare RSA/RSU,
- il diritto di tenere assemblee nei limiti e nei modi previsti dal CCNL,
- il diritto di disporre di una bacheca sindacale,
- il diritto di avere permessi retribuiti nei limiti e nei modi previsti dal CCNL.

Si esclude espressamente l'estensione dei diritti previsti dall'art. 22 L. 300/70 qualora le filiali coinvolte scendessero al di sotto degli otto dipendenti.

PECULIARITA' MODELLO

LIDL Italia opera con un modello organizzativo peculiare all'interno del panorama della distribuzione.
Le caratteristiche principali del modello sono date da:

1) gestione diretta, senza utilizzo del franchising, di negozi di vicinato di piccola dimensione (mediamente non superiori a 1.300 mq) e con numero limitato di addetti;
2) forte attenzione ai costi gestionali;
3) esposizione dei prodotti talvolta direttamente su pallet o a cartoni interi con una esposizione essenziale della merce;
4) numero limitato di referenze in vendita e con prodotti prevalentemente a marchio proprio.

Il modello organizzativo - commerciale sopra descritto è caratterizzato attualmente da strutture di servizio e di vendita tra loro molto diversificate per dimensione strutturale e di organico:

- Centri distributivi che contano oltre 100 addetti
- Punti vendita che occupano oltre 30 addetti
- Punti vendita in cui operano fino a 7 addetti

In relazione a quanto sopra e proprio per la peculiarità del sopradescritto modello organizzativo le Parti si danno atto:

- dell'impegno aziendale di applicare una articolata ripartizione dei compiti e delle attività dei dipendenti nelle strutture con maggior organico;
- dell'attività di controllo sulla merce commercializzata nel rispetto dei diritti dei collaboratori, per fronteggiare la ridotta marginalità e per la dovuta attenzione ai costi; con tale proposito LIDL Italia continuerà ad utilizzare un proprio e conosciuto iter per i consumi personali dei dipendenti, per la gestione dei prodotti in rottura e per l'acquisto dei prodotti propri. Lidl Italia effettua frequenti inventari all'interno delle proprie strutture.

LAVORO DOMENICALE

Le OO.SS. riconoscono come oggi il lavoro domenicale sia sempre più frequentemente presente nell'ambito della distribuzione.
Le parti concordano che in caso di prestazione lavorativa domenicale, questa verrà retribuita con una maggiorazione del 35% per tutti i lavoratori (incrementata quindi rispetto alla maggiorazione del 30% prevista dal CCNL), indipendentemente dal fatto che la prestazione lavorativa domenicale sia prevista in fase di stipula del contratto individuale oppure no.
Fermo restando la volontarietà del lavoro domenicale e quanto stabilito dal CCNL, ed anche qualora la prestazione domenicale non sia prevista in fase di stipula del contratto individuale e considerate comunque le esigenze di adeguamento commerciale rappresentate dalla LIDL, le Parti concordano che si attiveranno confronti a livello territoriale per i casi in cui, a fronte delle aperture domenicali, la volontarietà non sia sufficiente a garantire i presidi delle unità produttive. I confronti, finalizzati al raggiungimento di intese, affronteranno il tema della programmazione delle aperture e dei relativi presidi, sulla base del principio della rotazione del personale chiamato a svolgere il lavoro domenicale.

LAVORO STRAORDINARIO

La Lidl Italia, sta introducendo un nuovo sistema di rilevazione presenze, che prevedrà il computo del tempo lavorato fino ai minuti.
Di conseguenza, anche il lavoro straordinario verrà conteggiato, e retribuito a minuti su base settimanale. Sempre per effetto del nuovo sistema di rilevazione presenze, l'azienda garantirà il pagamento dell'orario settimanale di lavoro, anche qualora lo stesso non fosse raggiunto, nella misura massima di 15 minuti settimanali.
Stante la peculiarità del modello organizzativo aziendale, e la necessità di armonizzare il nuovo sistema di rilevazione presenze, con l'organizzazione degli orari e del lavoro, le parti concordano che il limite annuo di lavoro straordinario, previsto agli art. 131 e 132 del vigente CCNL, potrà essere incrementato fino ad un massimo di 400 ore annue complessive, per i lavoratori inquadrati al 1° livello. Le modalità di utilizzo di tale

strumento saranno quelle previste dagli art. 131 e 132 del vigente CCNL. Nel rispetto del D. Lgs. 66/2003, non potranno essere svolte più di 48 ore settimanale di lavoro compreso il lavoro straordinario.
Le parti si incontreranno con cadenza quadrimestrale allo scopo di verificare e monitorare l'andamento del lavoro straordinario. Qualora si evidenziassero situazioni particolari, una volta verificate le cause, le parti individueranno le opportune soluzioni.
Entro l'anno 2010, la Lidl Italia completerà l'introduzione del nuovo sistema di rilevazione presenze in tutte le filiali. Pertanto le parti concordano che il presente articolo avrà carattere sperimentale fino al 31/12/2012.
Sulla base della prevista attività di verifica e monitoraggio, le parti si incontreranno entro il mese di novembre 2012 con lo scopo di concordare le eventuali modifiche, proroga e/o revoca del presente articolo.

SALUTE E SICUREZZA

Ai fini di approfondire le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro e partendo dai dati richiesti nel documento presentato dalle OO.SS., (informativa completa relativa a: responsabili aziendali, medici competenti, criteri di sorveglianza sanitaria, squadre di emergenza) le parti attiveranno un tavolo tecnico, entro e non oltre il 31/01/2010 avendo già le parti individuato i membri.
Compito del tavolo tecnico sarà:

- stabilire il numero di RLS per territorio, individuando il relativo ambito geografico di competenza in base a parametri che saranno definiti,
- individuare il monte ore di permessi e la suddivisione per territori, tale da consentire alle RLS di svolgere adeguatamente il loro ruolo,
- definire criteri di agibilità e frequenza di visita,
- individuare luoghi e strumenti adeguati allo svolgimento del ruolo dei RLS,
- definire le modalità di formazione, sia ad inizio mandato, con particolare riguardo ai rischi specifici previsti in Azienda, sia di aggiornamento periodico dei RLS,
- definire il numero di ore di formazione specifica per i lavoratori nuovi assunti, ed ogni volta che vi sia mutamento di reparto o di mansioni.

Lidl Italia dà la propria disponibilità a dare visione alla documentazione prevista dalla Legge (626/94 e D. Lgs. 81/08) oltre ad eventuali altri documenti ed informazioni che il tavolo tecnico dovesse ritenere opportuni ed interessanti.
Il tavolo tecnico sarà costituito da 6 rappresentanti nella misura di 3 rappresentanti di nomina aziendale e di 3 rappresentanti di nomina delle OO.SS.. Qualora le parti lo richiedessero potranno essere chiamati a partecipare agli incontri del tavolo tecnico anche esperti del settore.

Ulteriori aspetti rilevanti della sicurezza nei luoghi di lavoro, sono:

1) **Igiene e sanificazione nei luoghi di lavoro:**

Lidl Italia conferma la propria volontà, là dove le particolari condizioni del punto vendita lo richiedano e lo consentano, di conferire in appalto le operazioni di pulimento straordinario.

Inoltre Lidl si impegna ad effettuare in tutte le proprie strutture di vendita un intervento di pulizia particolare, approfondito e straordinario almeno una volta all'anno con appropriate imprese esterne.

2) **Casi di eventi criminali.**

Lidl manifesta il proprio intendimento di valutare, congiuntamente con le OO.SS., eventuali soluzioni particolari nei punti vendita soggetti a rischio elevato in relazione alla loro collocazione territoriale.
Le parti altresì concordano che l'installazione nei modi e nelle forme, di cui all'allegato capitolato tecnico, di un sistema di video-sorveglianza adeguato possa costituire un valido deterrente.

COMMISSIONE CONGIUNTA

Lidl Italia ha già creato al suo interno una Commissione Anti Mobbing, dimostrando così attenzione alla prevenzione ed al contrasto di tale fenomeno, che vede spesso vittima le donne. Le parti concordano che a tale già esistente commissione partecipino anche 3 rappresentanti delle OO.SS. portando così il numero complessivo a 6 membri.I compiti della commissione saranno anche estesi alle tematiche regolamentate dalla Legge 125 (Legge Pari Opportunità già confluita nel D.Lgs. n. 198/2006).
Viene quindi costituita una "Commissione Mobbing e Pari Opportunità".
La commissione congiunta avrà il compito di affrontare, partendo dalla legislazione vigente, interventi che favoriscono parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di eventuali azione positive a favore delle lavoratrici.
La commissione si doterà di strumentazione atta a favorire conoscenza delle leggi su temi tipicamente femminili (maternità) tra le lavoratrici.
La commissione potrà elaborare percorsi di formazioni specifici.
Di tale elaborazione , la commissione fornirà indicazioni e riferirà dell'attività svolta alle parti stipulanti l'accordo al fine di arrivare a modalità applicative.
La commissione definirà le forme di convocazione e le modalità con cui si potranno ad essa rivolgere i dipendenti.
La commissione dovrà riunirsi entro e non oltre il 31/01/10 avendo già nominato i membri.

VIDEO SORVEGLIANZA

Le parti firmando l'allegato capitolato tecnico per le modalità di installazione di telecamere per la video sorveglianza prendono atto che il sistema di video sorveglianza individuato da Lidl non prevede la possibilità di accesso al sistema di videoregistrazione né da parte di dirigenti Lidl, né da parte di rappresentanti delle OO.SS.
Il sistema di video sorveglianza provvede alla registrazione ed auto-cancellazione entro le 24 ore delle immagini e l'unica struttura che vi può avere accesso è terza. L'apparato di registrazione é dotato di un PIN elettronico che autorizza solo il tecnico che ne è a conoscenza ad intervenire sul videoregistratore. Tutti gli interventi effettuati dal tecnico

vengono opportunamente registrati.
L'installazione di tale sistema avverrà comunque secondo le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970

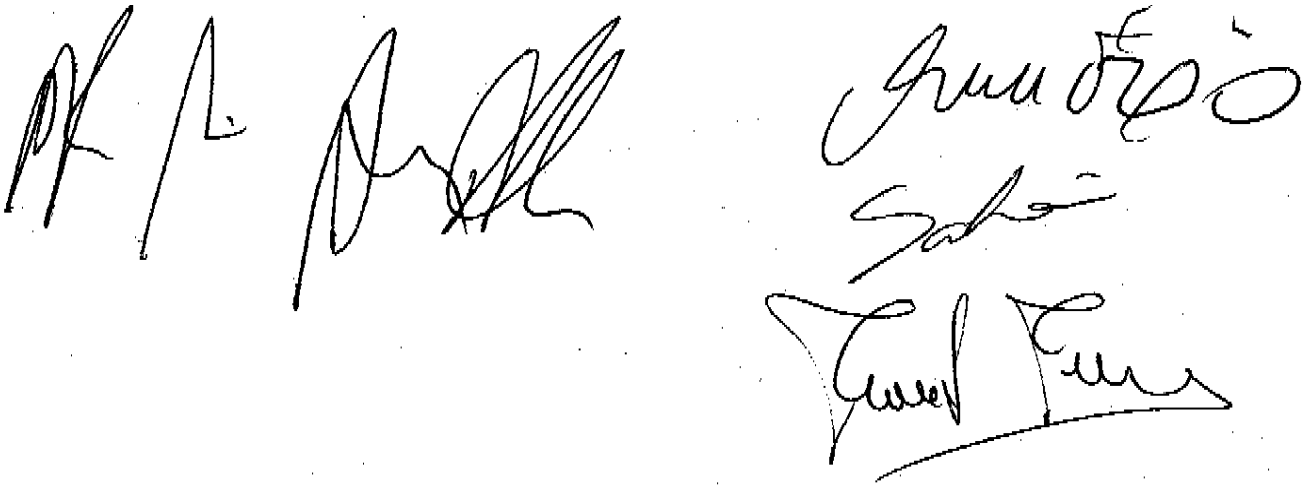
DURATA E DISDETTA

Il presente accordo ha la durata di 3 anni.
E' comunque disdettabile da una delle parti con un preavviso di 4 mesi tramite lettera raccomandata, mantenendo efficacia, fino a sua sostituzione con un nuovo contratto.
Le parti comunque si impegnano ad incontrarsi entro la scadenza del contratto qualora lo stesso venga disdettato .

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per quanto previsto nel presente accordo sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta alla consultazione dei lavoratori.



Capitolato tecnico per l'installazione di un impianto a TVCC in una filiale LIDL Italia S.r.l

Videoregistratore:

Di tipo digitale, programmato con una registrazione di tipo continuo 24/h-24/h, tale registrazione e' sovrapposta autocancellante, le immagini registrate sono disponibili per la visione al max per 24 h prima di venire soprascritte. La soprascrittura garantisce la perdita definitiva dei dati precedenti.
Il sistema di registrazione marca data/ora/minuti/secondi.
L'accesso alla memoria ed alle immagini e' consentito solo all'azienda che lo ha fornito tramite suo tecnico specializzato in possesso di codice Tecnico e/o Password.

Ubicazione:
Il videoregistratore viene messo dall'installatore in posto nascosto (all'interno dell'ufficio).
Il posto sarà casuale a discrezione dell'installatore, per rendere più difficile il suo eventuale ritrovamento da parte di terzi.

Monitor

Monitor a colori posizionato all'ingresso clienti, con staffa ancorata al soffitto.

Telecamere:

Le telecamere sono a orientamento fisso, e sono disposte di massima come da Allegato A.
La nr. 1 e 2 inquadrano la zona casse, in modo da permettere l'identificazione di malviventi in caso di rapine o atti malavitosi.
La nr. 3 inquadra l'entrata nel negozio per lo stesso motivo.
La nr. 4 inquadra la cassaforte nell'ufficio.
La nr. 5 inquadra il portone sezionale del magazzino.

Opzionali :
Telecamere nr. 6-7-8-9-
Che inquadrano la zona promozionali

Caratteristiche del sistema

Il sistema e' a circuito chiuso, non ha monitor, e non c' accessibile dall'esterno in nessun caso.

Utilizzo delle immagini

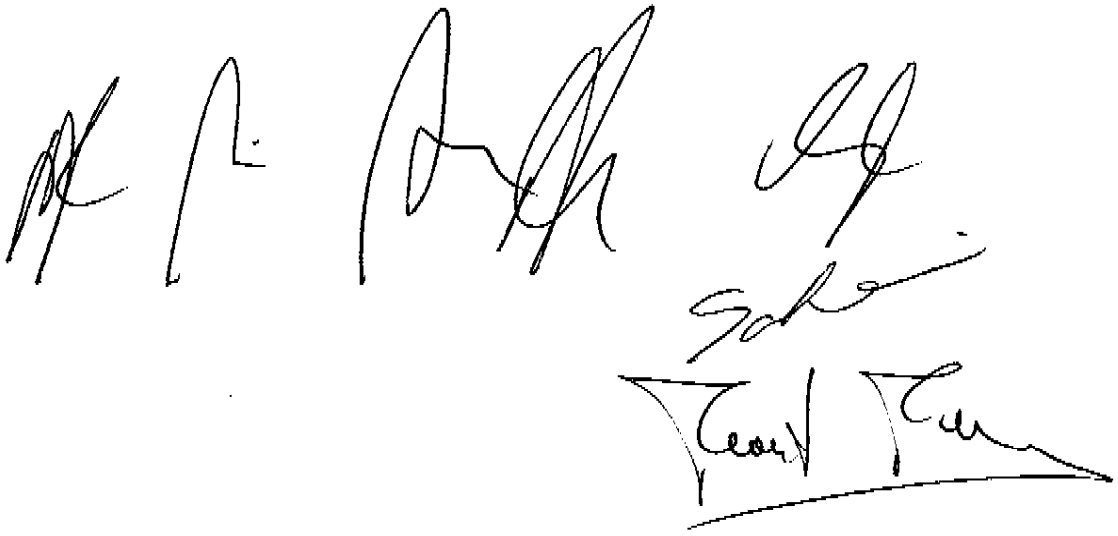
In caso di rapina o altro atto malavitoso, le immagini saranno scaricate dal videoregistratore da parte dell'azienda che ne ha la manutenzione tramite suo tecnico specializzato. Sarà cura della stessa azienda fornire la registrazione alle autorità di Pubblica sicurezza.
L'utilizzo delle immagini rimane unica prerogativa delle autorità di PS.

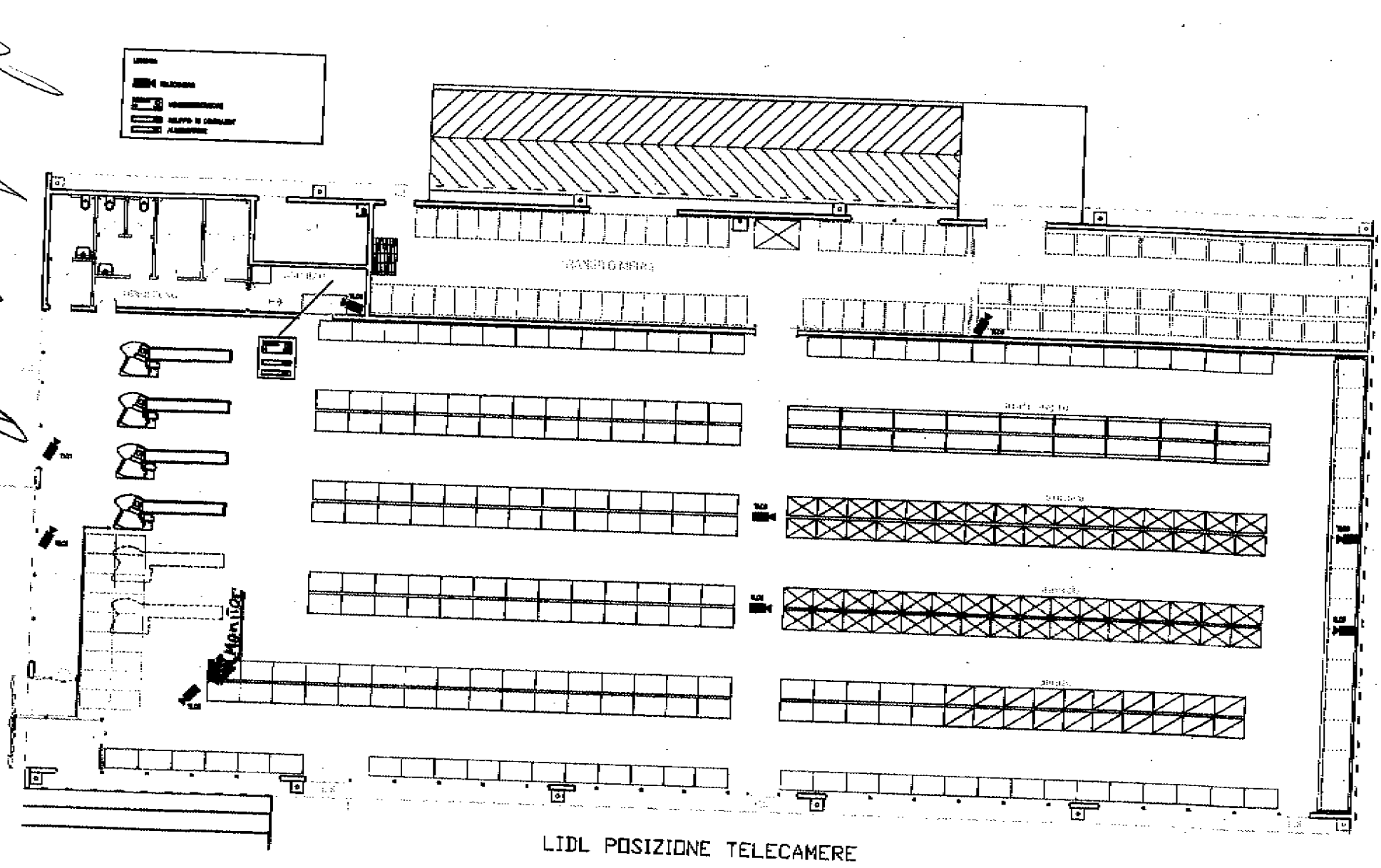
Rintracciabilità dei dati

Le aziende che avranno in gestione l'assistenza degli impianti , saranno tenute ad ogni intervento manutentivo o nel momento in cui scaricano i dati per le autorità di PS a rilasciare un rapporto di prestazione servizio che attesti :

- **Il nome del tecnico che ha operato e che e' responsabile del sistema.**
- **Le operazioni effettuate, con data, ora.**

Lidl Italia S.r.l 18.11.09





LIDL POSIZIONE TELECAMERE