|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Via A. Tadino n°23 | C.so di Porta Vittoria 43 | V.le Marelli , 497 |
| 20124 Milano | 20122 Milano | 20099 Sesto S.G. |
| Tel. 02/20525651 | Tel. 02/55025270  | Tel. 02/262491 |
| Fax 02/20405804 | Fax 02/59900684 | Fax 02/2485766 |

**GIOCHI ASSURDI SUI SUPERMINIMI E GRAVI FORZATURE OCCUPAZIONALI NEI SITI PRODUTTIVI. DOVE STA ANDANDO LA NESTLE’ ?**

Le RSU di Sanpellegrino e Nestlé, le organizzazioni sindacali territoriali Fai-Flai-Uila insieme ai lavoratori della sede di Assago restano sconcertati dalle scelte che il gruppo dirigente della Nestlé sta compiendo in materia di assetti occupazionali, politiche retributive e applicazione degli accordi.

La Nestlé è la prima, e per il momento l’unica azienda, che ha proceduto nell’Aprile del 2013, attraverso l’assorbimento di una pari quota dei superminimi individuali, alla neutralizzazione degli effetti degli incrementi retributivi previsti da Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

Un’operazione illegittima che Nestlé intende replicare con l’incremento del CCNL previsto per Maggio 2014 e che ha obbligato alcuni lavoratori ad avviare ricorsi legali.

La precaria situazione economica e di mercato che si sta attraversando il settore alimentare sta diventando per Nestlé un pretesto e un comodo alibi per recuperare risorse a danno dei lavoratori e rilanciare politiche retributive discrezionali dell’azienda.

Crea sconcerto e lascia senza parole che in Sanpellegrino e nelle altre divisioni Nestlè, l’azienda contestualmente stia erogando a pioggia , nel corso per il 2014, un nuovo incremento dei superminimi della stessa entità dell’aumento del CCNL, con il vincolo esplicito che tale aumento individuale debba essere assorbito in corrispondenza con l’ incremento del CCNL del Maggio 2014.

Tutti si chiedono se allora non sarebbe stato più semplice, lineare e logico non dar luogo all’assorbimento dei superminimi ?

E’ allora evidente che non è vero che all’azienda mancano i soldi per gli aumenti del CCNL.

Queste manovre, apparentemente caotiche e contraddittorie, se da un lato mitigano il danno economico degli assorbimento per la trance d’aumento del CCNL del 2014, che l’azienda ha annunciato di realizzare, per un altro verso si prefiggono di :

* costituire un precedente per rendere più facilmente assorbibile tutto il montante dei superminimi sedimentato e consolidato negli anni passati con un possibile effetto retroattivo, ciò anche con lo scopo di tentare di pregiudicare la possibilità di future vertenze legali e di quelle già in atto aperte da alcuni lavoratori sul trascorso assorbimento;
* poter gestire equivalenti valori economici corrispondenti agli incrementi del CCNL, per interventi aziendali discrezionali a titolo individuale, non pattuiti contrattualmente e collettivamente ciò per delegittimare il sindacato e far percepire in modo distorto e differito gli effetti dell’azione contrattuale del sindacato;

Nestlé vuole un lavoratore più individualizzato e isolato e lasciato a se stesso nella gestione del rapporto di lavoro con l’azienda, da qui l’indeterminatezza, la revocabilità e discrezionalità gestionale da parte aziendale di diversi istituti contrattuali di sede quali: Smart Working, Part Time, Telelavoro, Lavoro Agile e norme sull’ Indisposizione.

Stiamo misurando una Nestlè più arrogante che in Sede più in generale lavora per una logica di “gestione ad personam” delle norme contrattuali, dove il diritto del singolo, in termini ricattatori, può essere prescritto dall’azienda, in un percorso dove i diritti cessano di essere tali per trasformarsi in liberalità aziendali individuali.

Sono Azioni nel loro insieme che si prefiggono di minare alle radici l’autorevolezza delle RSU indebolire in fronte contrattuale a livello aziendale e di minare la stessa credibilità dei rinnovi nazionali di categoria.

E’ questo nell’insieme un comportamento grave di Nestlé, che si accompagna alle difficoltà che l’azienda ha voluto creare in sede di Rinnovo del Contratto Nazionale di Gruppo, dove ha strumentalizzato problematiche produttive locali negli stabilimenti produttivi per imporre una modifica degli attuali modelli organizzativi attraverso la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato in altre tipologie contrattuali che comporterebbero un deterioramento inaccettabile dei diritti e delle tutele dei lavoratori coinvolti.

Di fronte al tentativo dell’azienda di porre una frattura tra lavoratori e sindacato nei singoli siti diventa importante rispondere con la massima unitarietà e coesione, sia orizzontalmente che verticalmente per riportare Nestlé sul corretto binario della concertazione .

 **FAI-FLAI-UILA territoriali**

 **RSU Sanpellegrino e Nestlè Sede di Assago**