



Bologna, 21 gennaio 2016

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

stipulato tra

IKEA Italia Retail S.r.l. (di seguito IKEA), rappresentata da Renata Duretti ed Elisa Chioda, assistiti dall'Avv. Luca Failla;

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali, rappresentate da Giuliana Mesina per la FILCAMS/CGIL, Vincenzo Dell'Orefice per la FISASCAT/CISL, Ivana Veronese per la UILTuCS, con la presenza dei Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali competenti a livello territoriale e delle RSU/RSA delle U.O. IKEA componenti il Coordinamento Aziendale Nazionale (di seguito "Rappresentanti dei Lavoratori");

a seguito

della presentazione, in data 18.12.2014, da parte delle OO.SS. di cui sopra ad IKEA, della piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, che è stata oggetto di lungo e approfondito confronto tra le Parti;

ed anche in considerazione:

- del fatto che IKEA è un Gruppo Internazionale che conta più di 300 punti vendita in 38 Paesi, e che in Italia è presente da oltre 25 anni con 21 punti vendita, il primo aperto a Milano nel 1989, il più recente a Pisa nel 2014.
- dell'attuale scenario economico e dell'evoluzione della concorrenza, elementi che hanno determinato l'esigenza aziendale di limitare il costo del lavoro e di ricontrattare alcuni istituti al fine di garantire la sostenibilità economica del business in Italia;
- del fatto che IKEA comunicava unilateralmente la disdetta al fine di evitare il rinnovo automatico del suddetto accordo;
- del mercato del lavoro esterno, della dimensione e composizione della popolazione aziendale, che oggi conta circa 6.400 collaboratori in 23 sedi in tutta Italia, ed è rappresentata per il 60% da donne (che ricoprono il 42% dei ruoli manageriali), per il 45% da giovani con età compresa tra i 25 e 34 anni, molti dei quali part-time, e negli ultimi 4 anni ha registrato un aumento del 8% dei co-worker con più di 45 anni;
- dell'importanza del livello di servizio e della necessità di migliorare l'esperienza di acquisto dei Clienti, obiettivo possibile grazie a collaboratori IKEA capaci di esprimere la loro professionalità (competenza, disponibilità e motivazione), costantemente accresciuta grazie ad iniziative formative e soluzioni che consentano di coniugare il tempo-lavoro ed il tempo-vita dei medesimi;

sono state concordate le modifiche/integrazioni, contenute nel verbale d'incontro sottoscritto il 28.10.2015, qui da intendersi integralmente richiamato, da apportare al Contratto Integrativo Aziendale del 2.8.2011 come successivamente modificato il 2.8.2012, non più in vigore e superato integralmente dal presente accordo, per realizzare il presente "testo unico", redatto congiuntamente nella forma adatta a mantenere l'organicità del C.I.A., in cui confluiscono le intese raggiunte per la generalità dei Lavoratori/trici IKEA, sul piano dei diritti, degli orari di lavoro, dello sviluppo della professionalità (anche attraverso la formazione), della stabilità dell'occupazione, del salario, realizzando un corretto equilibrio tra le esigenze dei Lavoratori/trici e quelle dell'Azienda, rafforzando il clima sereno e costruttivo, nel rispetto delle distinte prerogative, e valorizzando il ruolo propositivo delle RSU/RSA nel confronto a livello dei singoli Negozi.

U.
M.

all

gr.
se
F

I. VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

1. Ambito d'applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica in tutti i Negozi/Unità Organizzative IKEA (di seguito U.O.) del territorio nazionale ed al Service Office.

Le Parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare maggiori benefici per i Lavoratori/trici, è globalmente migliorativo del C.C.N.L. e sostituisce ed assorbe, pertanto ad ogni effetto, tutti i precedenti Contratti Integrativi Aziendali e/o accordi nazionali, non più in vigore e di nessun effetto fra le parti, come pure le norme degli Accordi Sindacali a livello di UU.OO. riferentisi alle medesime materie e istituti (identificati dal titolo e/o dal contenuto dei capitoli) disciplinate dal presente contratto; sono fatte salve eventuali eccezioni espressamente indicate nel presente contratto.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e di C.C.N.L..

2. Decorrenza e durata

Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente, viene applicato a far data dal 1.11.2015 per un periodo di 3 anni (scadenza 1.11.2018), ferma restante la facoltà delle Parti di darne anticipatamente disdetta con preavviso di 3 mesi a mezzo raccomandata a.r..

La validità si intenderà prorogata anno per anno a meno che non intervenga disdetta da una delle Parti stipulanti ("Rappresentanti dei Lavoratori" - "IKEA").

La disdetta andrà notificata a mezzo raccomandata a.r., al fine di escludere l'automatico rinnovo, almeno tre mesi prima della data di scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore per tutto il periodo necessario a realizzare l'accordo, tra le Parti stipulanti il presente contratto, per il successivo Contratto Integrativo Aziendale.

La piattaforma per il rinnovo del CIA sarà presentata in tempo utile per consentire l'avvio delle trattative 3 mesi prima della scadenza triennale o delle successive proroghe.

II. SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Fermo restante quanto previsto in materia dal C.C.N.L., si concorda che il sistema di relazioni sindacali sia articolato su due distinti livelli - aziendale e di U.O. - e che le materie di competenza di ciascun livello siano quelle indicate dai successivi artt. "Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto" e "Livello di Unità Organizzativa-RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale", tenuto conto anche di quanto contenuto nella Direttiva comunitaria 2002/14/06 ("quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei Lavoratori"):

- per informazione deve intendersi la trasmissione di dati inerenti l'azienda, da parte del datore di lavoro, ai rappresentanti dei lavoratori per consentire loro di prendere conoscenza di ogni questione trattata e di esaminarla; deve avvenire secondo modalità che consentono ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a un esame adeguato della stessa e di preparare, se del caso, la consultazione;
- per consultazione o confronto finalizzato alla definizione di intese, si intende lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei Lavoratori e il datore di lavoro; deve assicurare che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati; deve avvenire in modo tale da permettere ai rappresentanti dei Lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro e d'ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere; e, infine, di consentire di ricercare un eventuale accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro;

definizioni che vengono adottate per l'interpretazione "autentica" della terminologia impiegata nel presente Contratto, con particolare riguardo a questo Capitolo.

Le Parti sviluppano il Sistema di Relazioni Sindacali nell'ottica di rapporti sempre maggiormente costruttivi, improntati a principi di buona fede e correttezza, in funzione dello specifico interesse di protezione e di affidamento di ciascuna Parte nei confronti dell'altra.

La buona fede si qualifica come "lealtà di comportamento" in ogni fase interpretativa ed applicativa degli accordi stipulati, siano essi riferibili al sistema di conoscenza, di consultazione, di contrattazione, di controllo attivo, di regolazione e di tutela.

Si richiamano i seguenti canoni di comportamento:

- a) necessità per le Parti di compimento di tutti quegli atti che, anche se non specificamente compresi nell'obbligo principale di comportamento (individuato dagli accordi sottoscritti), appaiono strumentalmente indispensabili per l'attuazione degli Accordi stipulati;
- b) necessità per le Parti del rispetto dello scopo cui tende ciascuno Accordo;
- c) necessità per ciascuna delle Parti di una cooperazione reciproca affinché l'attuazione delle Relazioni e degli Accordi si svolga il più agevolmente possibile e nel modo più vantaggioso per entrambe.

3. Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto

a) Informazione preventiva su:

- investimenti per nuovi insediamenti, acquisizioni ed eventuali diversificazioni di mercato;
- investimenti per innovazioni tecnologiche;
- obiettivi di natura economica;
- progetti ed investimenti in tema di formazione professionale;
- programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale nel suo complesso o nuovi insediamenti territoriali; informazioni anche orientate al raggiungimento d'eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle Parti.
- e confronto su programmi di trasferimenti da una U.O. all'altra, motivati dall'esigenza di riequilibrare gli organici (ovvero personale eccedente il fabbisogno in una U.O. e corrispondente bisogno di personale in altra), che non possano essere realizzati solo su base volontaria.

b) Informazione "a consuntivo" su:

- fatturato;
- risultati gestionali e di bilancio in relazione ai trend ipotizzati;
- risultati delle iniziative formative;
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età, inquadramenti; dati che saranno resi disponibili, a richiesta delle OO.SS Nazionali stipulanti il presente Contratto, per l'intera Azienda con le modalità indicate nella tabella All. 1;
- andamento del lavoro straordinario e supplementare.

c) Contrattazione:

- premio di partecipazione (struttura, obiettivi, parametri, remunerazione);
- tutte le materie trattate nel contratto integrativo;

L'esperienza non solo recente ha evidenziato l'esigenza di dotare/implementare il Sistema di Relazioni Sindacali di strumenti operativi per favorire la concreta applicazione degli Accordi Aziendali stipulati ma, soprattutto, in grado di permeare le relazioni sindacali a tutti i livelli con i principi di buona fede e correttezza.

Con queste finalità potranno essere realizzate, al Livello Nazionale, azioni di monitoraggio e orientamento gestite di concerto tra OO.SS. Nazionali stipulanti il C.I.A. e Direzione aziendale (di seguito le Parti), con ruoli complementari per "comporre" eventuali conflittualità derivanti dall'applicazione di quanto pattuito.

Queste azioni, attivate da una delle Parti per iniziativa propria o su istanza del proprio corrispondente Livello territoriale, saranno - se del caso - realizzate con la partecipazione attiva del Livello coinvolto, e saranno finalizzate - ad esempio - all'interpretazione autentica delle norme previste dal C.I.A. ed alla conseguente coerente applicazione delle stesse, a dirimere controversie di natura relazionale e/o gestionale delle pattuizioni concordate, promuovere/indurre atteggiamenti e comportamenti costruttivi nella gestione del "confronto sindacale", ecc.; in estrema sintesi "far funzionare il sistema" rendendo applicabili gli Istituti contrattuali disciplinati dal C.I.A.

qui

gi.

4. Stages

IKEA individua nell'istituto dello stage uno strumento utile ad offrire la possibilità alle persone (in prevalenza giovani) di acquisire competenze specifiche, attraverso compiute esperienze formative, il cui andamento viene sistematicamente monitorato. Trattamenti adeguati, riservati ai soggetti che svolgono periodi di stage in azienda, per i quali non sono previsti sovvenzioni/rimborsi già definiti dall'Ente promotore esterno, sono regolati da *policy* aziendale. Durante l'incontro a livello aziendale, di cui all'art. precedente, verranno comunicate le variazioni che dovessero essere apportate alla predetta *policy*.

5. Livello di Unità Organizzativa – RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale

a) Informazione preventiva:

- investimenti;
- livelli occupazionali previsti;
- impiego delle tipologie di contratti d'assunzione contemplate nel C.C.N.L.. A tale riguardo l'Azienda ribadisce la volontà di perseguire la stabilità dell'occupazione, privilegiando, compatibilmente con le esigenze aziendali, rapporti di impiego diretti;
- andamento relativo a produttività e redditività;
- programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione o re-internalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, e di innovazione tecnologica che investono l'assetto dell'Unità Organizzativa o un nuovo insediamento territoriale; informazioni anche orientate al raggiungimento d'eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle Parti.

b) Informazione preventiva e confronto finalizzato ad intese su:

- obiettivi economici di U.O. così come indicato alla voce "Premio di Partecipazione";
- formazione (progetti e obiettivi) ;
- proposte locali formulate, dalle RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale, così come previsto dal successivo capitolo Progetti di Conciliazione;
- tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori;
- organizzazione del lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti.

c) Informazione a consuntivo su:

- fatturato di U.O.;
- risultati utili al calcolo per l'erogazione del Premio di Partecipazione e alla verifica della progressione delle maggiorazioni, laddove prevista;
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età, inquadramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle RSU/RSA per l'U.O. di competenza e con le modalità indicate nella tabella All. 1;
- andamento, secondo quanto indicato nella tabella All. 1, del lavoro straordinario e supplementare, compreso quello dei tempi determinati, supportato da illustrazione esplicativa, che ne favorisca la valutazione di congruità, relativa a ciascun F.Y., con l'indicazione dei fenomeni che maggiormente ne hanno influenzato il trend.

d) Contrattazione su:

- Premio di Partecipazione limitatamente alla parte demandata all'U.O. dal presente contratto.

III. WELFARE

6. Progetti di conciliazione

A livello di U.O. saranno oggetto di confronto finalizzato ad intese progetti, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 9 della L. 53/2000, (presentati dalle RSU/RSA - OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale, formalizzati con il supporto di elementi utili ad una valutazione preventiva), volti a favorire l'introduzione di azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei Lavoratori/trici, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere anche positivamente sull'Organizzazione del Lavoro.

7. Coppie di fatto

Con l'obiettivo di contribuire a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui le differenze dei gruppi di individui e di esigenze non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale attenzione, ascolto e valorizzazione, le Parti hanno convenuto di richiamare nel presente contratto la *policy* IKEA relativa al riconoscimento alle coppie (anche dello stesso sesso), che contraggano vincolo di matrimonio in Italia o all'estero, che si iscrivano al registro delle Unioni Civili o che inizino una convivenza *more uxorio*, di un periodo di congedo straordinario per matrimonio. Durante l'incontro a livello aziendale di cui all'art. 3 saranno comunicate le variazioni che dovessero essere apportate alla predetta *policy*.

8. Aspettativa Post Maternità

Al fine di agevolare le Lavoratrici madri ed i Lavoratori padri, che terminato il periodo di congedo parentale complessivamente spettante, per motivi personali si trovino in difficoltà a riprendere il lavoro, è previsto un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi.

Laddove entrambi i genitori siano dipendenti di IKEA, l'aspettativa spettante sarà complessivamente di 12 mesi.

Tale aspettativa potrà essere frazionata in non più di due periodi, da fruire entro il compimento dei 2 anni di età del bambino, salvo per i casi di adozione per i quali non si applica questo limite di età.

9. Ricollocazione a seguito di aspettative/congedi

A seguito dell'aspettativa facoltativa e dei periodi di congedo di cui agli art. 4-5-6 della L. 53 dell'8 marzo 2000, il Lavoratore/la Lavoratrice sarà ricollocato/a nella Posizione di lavoro che ricopriva al momento della richiesta dell'astensione o del congedo, o comunque a svolgere mansioni equivalenti. Laddove siano intervenuti cambiamenti tecnologici e/o legati all'organizzazione del lavoro, si conviene che IKEA attivi un percorso formativo, anche in riferimento all'art. 9 L. 53/2000, per il reinserimento nella posizione per le Lavoratrici/Lavoratori che rientrano in azienda. Il programma di formazione si articolerà in un lasso di tempo di tre mesi.

10. Malattia del bambino

Si conviene che in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, così come previsto dalle Leggi in vigore, il genitore, per la copertura economica dell'assenza, può attingere dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. "Permessi Retribuiti" del C.C.N.L..

11. Assistenza e cura dei figli sino a 12 anni di età

In caso di malattia del figlio di età compresa tra i 9 ed i 12 anni, è previsto il riconoscimento di 5 giorni annui di permesso non retribuito, frazionabili in non più di tre volte all'anno ed usufruendo prioritariamente dei permessi retribuiti maturati secondo l'art. "Permessi Retribuiti" del C.C.N.L..

La certificazione del diritto avverrà con le medesime modalità già previste per la malattia del bambino sino ad 8 anni.

12. Malattia

Riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia previsto dall'art. "Trattamento economico di malattia" del C.C.N.L., dal 4° al 20° giorno.

A fronte del protrarsi dell'assenza dal lavoro, a causa di una delle patologie gravi e continuative indicate dal C.C.N.L., che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale (come da C.C.N.L.), il Lavoratore/trice potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non retribuita, fino a guarigione clinica e comunque per un massimo di 6 mesi, successivamente alla durata (12 mesi) già prevista dal C.C.N.L.

13. Visite mediche specialistiche e diagnostiche per Lavoratori Part Time

Si conviene che per le visite mediche specialistiche e diagnostiche, per la parte coincidente con l'orario di lavoro individuale, l'Azienda riconosca convenzionalmente e

forfettariamente ai Lavoratori/trici con contratto a tempo parziale (Indistintamente dall'orario di lavoro contrattuale individuale):

7 ore annue (gennaio-dicembre) di permesso retribuito, a quelli con orario settimanale medio compreso tra le 20 e le 28 ore;

I permessi dovranno essere preventivamente autorizzati dal proprio Responsabile e, successivamente, giustificati con adeguata documentazione.

In caso di mancata consegna della certificazione o di superamento della quantità di permessi annui, le ore fruitive saranno detratte dal monte ore di "permessi retribuiti" del C.C.N.L.

Le ore di permesso retribuito non fruitive nell'anno di maturazione decadono ad ogni effetto.

Per i Lavoratori/trici con contratto a tempo parziale con orario di lavoro medio settimanale inferiore alle 20 ore, in considerazione della contenuta quantità di ore lavorative, non si riconoscono i permessi previsti dal presente articolo.

14. Infortunio

Si conviene di riconoscere l'integrazione al 100% del trattamento economico, previsto dall'art. "Trattamento economico di infortunio" del C.C.N.L., per i primi tre giorni (periodo di carenza) di assenza causata da infortunio sul lavoro.

15. Nascita del figlio

Si conviene di riconoscere 2 giorni di permesso retribuito al padre alle seguenti condizioni:

- la fruizione deve avvenire a decorrere dal giorno coincidente o successivo la data del parto;
- non si dà luogo a proroghe dei termini suddetti nell'ipotesi in cui per festività, o qualsiasi altro motivo, il dipendente non si trovi in condizioni di poter usufruire di tutti i suddetti giorni di permesso retribuito;
- presentazione del certificato di nascita.

16. Nascita del nipote

Si conviene di riconoscere un permesso di 1 giorno per la nascita del nipote (figlio/figlia del figlio/figlia del/lla dipendente o del coniuge/convivente).

Il permesso può essere fruito esclusivamente nel giorno coincidente con la data del parto o nel giorno seguente la data del parto.

La sussistenza del motivo del congedo dovrà essere in seguito attestata attraverso certificato di nascita o relativa autocertificazione contenente anche attestazione del legame di parentela.

Il permesso sarà fruito attingendo, per la copertura economica dell'assenza, dal monte ore ferie e permessi ove disponibile. Laddove siano stati già interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della richiesta, il permesso sarà considerato non retribuito.

17. Aspettativa per *stalking* e maltrattamenti familiari

In aggiunta ed a completamento delle tutele introdotte dal D. Lgs. 80/2015 in favore delle donne vittime di violenza di genere, si conviene di riconoscere un congedo non retribuito per i lavoratori che, a prescindere dal sesso, siano oggetto di atti persecutori (cd. *stalking*) o maltrattamenti familiari. Tale congedo, pari a 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, ed utilizzabile in modo continuativo ovvero frazionato in massimo due periodi di almeno due settimane, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Ai fini della fruizione del presente congedo, le lavoratrici che hanno già fruito del congedo di cui all'art. 24 del D. Lgs. 80/2015 dovranno allegare alla richiesta la debita certificazione da parte dei servizi sociali del comune di residenza, dei centri antiviolenza o delle case rifugio. Negli altri casi, nella richiesta deve essere documentata la sussistenza del motivo del congedo mediante attestazione della querela ovvero certificazione dell'avvio del procedimento penale.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Gul

gf

EE

+

18. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari

Si conviene di riconoscere un ulteriore congedo non retribuito per i gravi motivi familiari, richiamati dal CCNL. Tale congedo, pari a 2 settimane nell'arco dell'intera vita lavorativa ed utilizzabile esclusivamente in modo continuativo, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Nella richiesta scritta sono specificati i motivi ed assolti gli oneri di documentazione previsti dal CCNL per l'aspettativa per gravi motivi familiari.

19. Agevolazioni per Lavoratori/trici stranieri

I lavoratori/trici stranieri, per l'espletamento di pratiche di rinnovo del permesso di soggiorno e per il ricongiungimento familiare avranno diritto ad 1 giorno di permesso retribuito.

La fruizione avverrà previo tempestivo preavviso (quello possibile rispetto alla convocazione delle competenti Autorità) e dovrà essere supportata da idonea documentazione che ne attesti il titolo al diritto.

20. Anticipi Trattamento Fine Rapporto

In aggiunta alle causali previste dalle Norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR (e fermo restante - anche per le presenti "aggiunte" - quant'altro dalle stesse Norme disposto), per i Lavoratori/trici a tempo indeterminato sono considerate le richieste attenenti le seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- acquisto di 1 autovettura per sé;
- spese inerenti lo studio (medie superiori ed università) per sé e per i figli.
- acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente;
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale;

Le predette causali si aggiungono in subordine all'allegato "Priorità per la concessione di anticipazioni del T.F.R." del C.C.N.L. nell'ordine già sopra definito.

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

21. Sistema di convenzioni

Le parti intendono migliorare ulteriormente l'attuale sistema di welfare aziendale, inteso sia come sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare ed il bilanciamento tempi di vita e di lavoro dei propri collaboratori, sia come via per aumentare il potere d'acquisto delle persone.

IKEA realizzerà un sistema di convenzioni che copra i bisogni delle differenti fasce di età e le differenti *life situations*. Al dipendente verrà quindi data la possibilità di scegliere in base alle proprie esigenze personali/familiari e, per quanto riguarda le convenzioni, anche nell'ambito delle seguenti possibili tipologie di intervento:

- ✓ Generi alimentari/beni di uso primario
- ✓ Trasporti
- ✓ Educazione/formazione
- ✓ Salute
- ✓ Servizi di sostegno per la famiglia

Al riguardo IKEA avvierà un processo di informazione e consultazione, anche attraverso incontri periodici, con le OO.SS. Nazionali.

Le Parti si incontreranno per valutare modifiche al sistema di convenzioni in ragione di eventuali interventi legislativi sul tema.

IV. TUTELA DIGNITA' DI DONNE E UOMINI

Al fine di tutelare la dignità personale delle Lavoratrici e dei Lavoratori, IKEA si adopera per favorire il mantenimento di un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità,

della libertà e dell'inviolabilità della persona, improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e nel quale trovi pieno riconoscimento il principio di pari opportunità e di eguale trattamento tra le persone.

IKEA fa quindi propri, in particolare, i principi ispiratori delle Direttive 2002/73/CE del 23 settembre 2002, 2000/78/CE del 27 novembre 2000, 2000/43/CE del 29 giugno 2000 e 54/2006 del 5 luglio 2006, attuate nell'ordinamento italiano dai decreti legislativi 30 maggio 2005, n. 145, 9 luglio 2003, n. 216, 9 luglio 2003, n. 215 e n. 5 del 25 gennaio 2010.

IKEA si uniforma inoltre alle indicazioni ed alle linee - guida della Raccomandazione 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

A tal fine, IKEA ribadisce che le molestie (ovvero "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo") e le molestie sessuali (ovvero "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo") rappresentano comportamenti discriminatori e quindi vietati. Nell'ipotesi in cui si verificassero simili episodi, l'Azienda procederà secondo quanto previsto in materia dal C.C.N.L..

V. ORGANIZZAZIONE del LAVORO

L'esperienza organizzativa maturata nelle U.O. ha determinato, in considerazione delle modalità di erogazione del servizio vendita alla clientela e delle condizioni del mercato di riferimento, l'esigenza di orientare ai Processi l'organizzazione del lavoro, anche attraverso una sempre più diffusa acquisizione di "competenze di processo".

In quest'ottica, lo sviluppo dell'efficacia organizzativa è favorito dall'ampliamento dell'insieme delle competenze individuali dei Lavoratori/trici, che si realizza nel rispetto delle norme di prevenzione e tutela della salute dei Lavoratori - Idoneità, attraverso lo svolgimento, da parte dei Lavoratori/trici stessi, oltre che della mansione "prevalente" (quella assegnata prioritariamente ed effettivamente svolta in maniera continuativa e preponderante) anche di altre mansioni di pari livello d'inquadramento (promiscuità di mansioni).

L'arricchimento delle competenze individuali così realizzato, unitamente con la partecipazione ad iniziative formative, permette ai Lavoratori/trici d'operare su ruoli organizzativi diversificati acquisendo maggiore esperienza utile a massimizzare le loro chances di sviluppo professionale e di successo nell'attuale mercato del lavoro.

Il proficuo utilizzo in ciascuna U.O., sia del meccanismo di "mansioni promiscue", sia dell'intercambiabilità, sarà oggetto di confronto finalizzato alla realizzazione di intese tra Direzione di Negozio e le RSU/RSA, nelle U.O. ove non si sia già proceduto in tal senso.

Le Parti si danno espressamente atto che l'applicazione, esclusivamente per mansioni/posizioni di lavoro di pari inquadramento contrattuale, dei meccanismi organizzativi di Intercambiabilità e Mansioni Promiscue, non determina variazione del livello d'inquadramento contrattuale previsto. Resta inteso che in tutti i casi in cui fossero interessate mansioni/posizioni di lavoro di differente inquadramento contrattuale verrà riconosciuto quanto previsto dal C.C.N.L. e dalla L. 300 - Statuto dei Lavoratori.

VI. LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

22. Addetto vendite cucine, mobili ufficio, consulente d'arredo

Di seguito viene integralmente riportato il testo C.I.A. del 13.6.2001 "Inquadramenti professionali".

Con riferimento alla Delibera del 25 febbraio 1999 della Commissione Paritetica Nazionale, in relazione alla mansione di addetto Vendite Cucine, che ha ritenuto "corretto l'inquadramento del personale in questione nel IV livello; solo "qualora le mansioni svolte consistano in una attività effettivamente creativa di allestimento" si precisa quanto segue.

In presenza rispettivamente di:

- creatività nell'allestimento e sviluppo della composizione di ambienti;
- progettazione mediante strumenti informatici di lay - out complessi;

Om

gfi

- gestione consulenziale e commerciale del rapporto con il cliente e traduzione, in soluzioni di qualità, delle sue aspettative, si configura l'appartenenza al 3° livello."

Si concorda che detti requisiti vengono sviluppati solo mediante esperienza acquisita direttamente nello svolgimento della corrispondente mansione in IKEA per un periodo non inferiore a 18 mesi continuativi.

Si concorda pertanto, a decorrere dalla firma del presente contratto integrativo, che i Lavoratori/trici impiegati nelle mansioni di addetto vendite cucine, addetto vendite mobili ufficio, consulente d'arredo vengano inizialmente inquadrati al 4° livello e trascorsi 18 mesi di effettiva prestazione continuativa delle stesse venga riconosciuto loro, in presenza dei requisiti sopra elencati, il 3° livello.

23. Coordinatrice casse – 1a cassiera

Di seguito viene integralmente riportato il testo C.I.A. del 13.6.2001 "Inquadramenti professionali".

Per la mansione di "Coordinatrice Casse – 1^ cassiera" l'inquadramento attribuito è quello del 3° livello.

24. Specialista angolo occasioni

L'inquadramento corrispondente alla mansione di "Addetto angolo occasioni", trascorsi 18 mesi dall'assunzione, è quello del IV livello; differentemente ai Lavoratori/trici di riconosciuta e comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nella mansione IKEA, incaricati formalmente e stabilmente in relazione alle esigenze organizzative ed alle procedure adottate dall'U.O., di svolgere:

- sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse adottate nell'ambito dello specifico campo di competenza;
- in condizioni di autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa; oltre ai compiti propri della mansione, congiuntamente compiti di concetto o prevalentemente tali, quali:
- valutare i guasti dei prodotti "resi da clienti" o "danneggiati", scegliere le modalità degli interventi da eseguire o deciderne la "rottamazione";
- applicazione delle procedure per il "riciclaggio", di cui è responsabile;
- effettuare su qualsiasi tipo di prodotto riparazioni utilizzando attrezzi/arnesi di "piccola falegnameria";
- determinare autonomamente, applicando sconti superiori al 40%, i prezzi per i prodotti in vendita presso l'Angolo Occasioni;

viene riconosciuto, al lavoratore a cui è stato assegnato l'incarico di "Specialista angolo occasioni", l'inquadramento nel 3° livello, trascorso un periodo (con inquadramento nel IV livello) non inferiore a 18 mesi continuativi di svolgimento dell'incarico di "Specialista angolo occasioni".

Ai fini del riconoscimento del 3° livello (senza effetto retroattivo) ai Lavoratori/trici che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, risultano già aver ricevuto l'incarico di Specialista angolo occasioni, si terrà conto dei mesi continuativi (con inquadramento nel IV livello), precedenti la firma del presente contratto, di svolgimento dell'incarico.

25. Specialista back-office del Servizio Clienti

L'inquadramento corrispondente alla mansione di "Addetto back-office" del Servizio Clienti, trascorsi 18 mesi dall'assunzione, è quello del IV livello; differentemente ai Lavoratori/trici di riconosciuta e comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nella mansione IKEA, incaricati formalmente e stabilmente in relazione alle esigenze organizzative ed alle procedure adottate dall'U.O., di svolgere:

- sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse adottate nell'ambito dello specifico campo di competenza;
- in condizioni di autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa oltre ai compiti propri della mansione, congiuntamente compiti di concetto o prevalentemente tali, quali:
- correzione errori rilevati negli Ordini d'Acquisto Cucine e Mobili per Ufficio;
- effettuare le modifiche agli Ordini d'Acquisto Cucine e Mobili per Ufficio necessarie a soddisfare le istanze dei Clienti;
- gestire i reclami dei Clienti derogando eccezionalmente alle procedure e decidendo autonomamente gli interventi da attuare;

Cell

gi

U.

le

EE

+

- determinare autonomamente, nell'ambito del budget definito e dei limiti di spesa, eventuali rimborsi da riconoscere ai Clienti;
- viene riconosciuto al lavoratore a cui è stato assegnato l'incarico di "Specialista back-office" l'inquadramento nel 3° livello, trascorso un periodo (con inquadramento nel IV livello) non inferiore a 18 mesi continuativi di svolgimento dell'incarico di "Specialista back-office" del Servizio Clienti.
- Ai fini del riconoscimento del 3° livello (senza effetto retroattivo) ai Lavoratori/trici che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, risultano già aver ricevuto l'incarico di "Specialista back-office" del Servizio Clienti, si terrà conto dei mesi continuativi (con inquadramento nel IV livello), precedenti la firma del presente contratto, di svolgimento dell'incarico.

N.B. Nella redazione del presente Contratto si è privilegiata l'organicità di "testo unico", pertanto, come nel caso del testo precedente di questo Capitolo, è stato riportato il testo originario - e quindi indicazioni di date pregresse - senza nulla togliere alla validità attuale di quanto pattuito ivi contenute, indipendentemente da eventuali norme di Legge, Accordi Interconfederali o C.C.N.L.

26. Evoluzione delle Professionalità

In occasione dell'incontro informativo annuale, di cui all'art. "Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto", ovvero attraverso incontri specificamente dedicati al tema, l'Azienda fornisce elementi conoscitivi delle eventuali evoluzioni di mansioni e relative professionalità in rapporto ai livelli di inquadramento.

VII. LAVORO DOMENICALE e FESTIVO

IKEA effettua l'apertura delle proprie U.O. nelle festività e nelle domeniche.

Al fine di contemperare le esigenze dei consumatori con quelle dei Lavoratori/trici, le Parti convengono che, attraverso la programmazione annuale dell'orario di lavoro (relativa ad ogni F.Y.), le prestazioni lavorative individuali nelle domeniche non superino, per ciascun Lavoratore, le:

- 39 domeniche lavorative annue;
- 10 domeniche lavorative consecutive;

Tali limiti non si applicano ai Lavoratori/trici:

- studenti con contratto Part Time Week End che svolgeranno la prestazione di lavoro in tutte le domeniche previste dal proprio contratto individuale;
- disponibili a prestazioni lavorative per un maggior numero di domeniche lavorate (ferma restando la facoltà discrezionale dell'Azienda d'accogliere, in tutto o in parte, tale disponibilità).

27. Maggiorazioni domenicali, natalizie e festive

Quanto di seguito previsto sostituisce quanto diversamente disciplinato nel CIA del 2 agosto 2011 (e successive modifiche), nell'accordo del 21 settembre 2000 ed in tutti gli accordi anche locali solo per le materie qui regolate.

28. Maggiorazioni Domenicali

Per il lavoro domenicale è prevista una maggiorazione pari al 60% onnicomprensiva in aggiunta alla normale retribuzione.

Per gli assunti prima del settembre 2000, per i quali era prevista la maggiorazione aggiuntiva del 60% "congelato", tale importo verrà ridotto con la seguente gradualità: FY16 al 40% / FY17 al 20% / nel FY18 è pari a zero, come sotto esemplificato:

Tab. es. 1

	FY16	FY17	FY18
Magg. Domenicale	60	60	60
Importo congelato	40	20	--

Per gli Stores che al momento di entrata in vigore del presente accordo applicano una percentuale inferiore al 60% (Catania, Rimini, Villesse, San Giuliano Milanese, Parma, Baronissi (Salerno)), saranno stipulati accordi locali, a regia nazionale, entro 4 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo, a mezzo dei quali verrà stabilita la progressione lineare per portare le maggiorazioni a regime entro la data del 1 novembre 2018 (3 anni).

Per il solo negozio di Pisa Navicelli, in cui la maggiorazione da ultimo applicata per la prestazione lavorativa resa nell'ultima domenica di novembre e la prima di dicembre è stata pari al 70%, dal FY16 sarà applicata la maggiorazione onnicomprensiva del 60%.

30. Maggiorazioni festive

Per il lavoro festivo è prevista una maggiorazione onnicomprensiva pari al 80% in aggiunta alla normale retribuzione.

Nelle U.O. di Parma e Bari tale maggiorazione troverà applicazione dalla entrata in vigore del presente accordo.

In via transitoria, negli Store di Casalecchio di Reno (Bologna), Genova, Carugate, Roma Anagnina, Sesto Fiorentino (Firenze), Afragola (Napoli), Roncadelle (Brescia), Padova, Porta di Roma, Corsico, Collegno (Torino) e Camerano (Ancona), la maggiorazione per il lavoro festivo sarà individuata secondo la seguente progressione a decrescere:

FY	FY16	Dal F17 in poi
Maggiorazione	100%	80%

In via transitoria, nei seguenti Store la maggiorazione per lavoro festivo sarà quella individuata secondo la seguente progressione a crescere:

Store	FY16	FY17	FY18
Rimini	70	75	80
Villette	70	75	80
San Giuliano Milanese	50	65	80
Baronissi (Salerno)	70	75	80

Per lo Store di Catania, sarà stipulato accordo locale a regia nazionale entro 4 mesi, a mezzo del quale verrà stabilita la progressione lineare per portare le maggiorazioni a regime alla data del 1 novembre 2018 (3 anni), ferma restando la franchigia di 24 mesi di anzianità per i neoassunti.

Per i negozi di Pisa Navicelli e San Giovanni Teatino (Chieti) resta ferma la franchigia di 4 FY Interi dall'apertura, al termine della quale decorrerà la progressione lineare stabilita attraverso specifico accordo locale a regia nazionale e che porterà le maggiorazioni a regime in tre anni.

A tali trattamenti migliorativi viene espressamente attribuita valenza di compenso onnicomprensivo di altre eventuali maggiorazioni dovute (straordinario, lavoro supplementare, ecc) poiché non cumulabili (principio in base al quale la maggiore assorbe la minore).

Tali condizioni di miglior favore assorbiranno, sino a concorrenza, eventuali futuri miglioramenti disposti da nuove norme di Legge, di Accordi Interconfederali e di C.C.N.L. e/o con queste dovranno essere armonizzate.

Nuovi assunti

I lavoratori/trici neo assunti verranno retribuiti con le maggiorazioni per il lavoro domenicale, domenicale natalizio e festivo applicabili una volta raggiunta l'anzianità di servizio di due anni, che sostituisce le preesistenti franchigie anche di durata maggiore con effetto dalla data di entrata in vigore del presente accordo.

Assunti prima del 31 agosto 2000:

La volontarietà del lavoro domenicale per gli assunti prima del 31 agosto del 2000, in forza nei negozi di Casalecchio di Reno (Bologna), Roncadelle (Brescia), Carugate, Corsico e Collegno (Torino), viene confermata a decorrere dalla entrata in vigore dell'accordo.

Tale volontarietà si esprimerà, per le persone che partecipano al sistema T.I.M.E., conformemente a quanto previsto da detto sistema.

Le persone che non aderiscono a T.I.M.E. comunicheranno la propria disponibilità all'effettuazione del lavoro domenicale per il FY successivo entro il termine e con le

modalità che verranno comunicate dal singolo Store, indicando il numero delle domeniche.

La collocazione dell'orario nella giornata di domenica avverrà per questi lavoratori che non partecipano a T.I.M.E. in base alle disponibilità comunicate, che l'Azienda avrà facoltà di non accettare, di accettare del tutto o soltanto in parte.

VIII. PART TIME

31. Durata minima della prestazione Part Time

Le Parti concordano l'elevazione della prestazione lavorativa minima dei Lavoratori/trici Part Time assunti a tempo indeterminato attraverso il seguente processo, tenuto conto delle esigenze organizzative e dei regimi di orario necessari.

Entro il 31.12.2007, ai Lavoratori/trici in forza a tempo indeterminato con orario individuale inferiore alle 20 ore settimanali, (escluso i P.T. di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo), sarà consensualmente elevato l'orario individuale di lavoro a 20 ore medie settimanali; pertanto, in concomitanza con la concreta realizzazione delle forme d'organizzazione del lavoro indicate dal presente contratto, agli stessi Lavoratori/trici part-time di cui sopra, verrà proposto l'orario individuale di lavoro pari a 20 ore medie settimanali (previa disponibilità del lavoratore a modificare i propri orari di lavoro) con collocazione settimanale adeguata alle esigenze organizzative.

Il nuovo orario individuale di lavoro potrà comportare l'assegnazione:

- ad una differente mansione, per la sola prestazione lavorativa relativa alle ore che incrementano l'orario individuale di lavoro, da svolgersi, se possibile, prioritariamente nel proprio Reparto;
- ad una differente mansione per l'intera prestazione lavorativa, da svolgersi nel proprio o in altro Reparto;

Pertanto, le assunzioni di Part Time a tempo indeterminato (e dal 2.1.2008 anche quelli a tempo determinato) avverranno con orario individuale di lavoro di 20 ore medie settimanali; le assunzioni di Part Time con orario individuale di lavoro inferiore alle 20 ore medie settimanali (P.T. c.d. Week End, 16 e altri orari inferiori) riguarderanno esclusivamente i Lavoratori/trici:

- studenti;
- occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro;
- che abbiano rifiutato, per qualsiasi ragione, il passaggio a 20 ore settimanali medie;
- che abbiano espressamente richiesto un orario individuale di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali medie.

N.B. Nella redazione del presente Contratto si è privilegiata l'organicità di "testo unico", pertanto, come nel caso del testo precedente di questo Capitolo, è stato riportato il testo originario - e quindi indicazioni di date pregresse - senza nulla togliere alla validità attuale di quanto pattuito ivi contenute, indipendentemente da eventuali norme di Legge, Accordi Interconfederali o C.C.N.L.

32. Part Time Annuo ("Ciclico")

Il P.T. annuo (ciclico) si applicherà tenendo conto delle esigenze del Lavoratore/trice, facendo ricorso alla "volontarietà", con diritto di recesso al termine del 1° anno - quando il P.T. annuo prevede una quantità di ore equivalenti a quelle della precedente tipologia di P.T.

Per effetto del recesso sarà ripristinato prioritariamente l'orario precedente il P.T. annuo, oppure quello possibile più vicino.

Il riconoscimento del "diritto di recesso", ai P.T. annui che hanno trasformato in questa tipologia di P.T. il proprio rapporto di lavoro nel corso degli 11 mesi precedenti la data di sottoscrizione del presente Contratto, che fosse richiesto (in forma scritta) dall'interessato sarà oggetto di attenta valutazione dell'Azienda.

33. Incrementi Transitori di Orario

Il personale con contratto individuale di lavoro part-time può concordare, su base volontaria, incrementi consensuali temporanei dell'orario individuale di lavoro per prolungati periodi predefinitibili, compatibilmente alla disponibilità ad adeguare la distribuzione dell'orario di lavoro alle esigenze organizzative.

Le Parti si danno espressamente atto che tali incrementi consensuali temporanei dell'orario individuale di lavoro:



- possano riguardare anche l'espletamento di mansione differente dalla propria, da svolgersi nell'ambito del Reparto d'appartenenza o in altri;
- possano riguardare anche l'espletamento di mansioni, da svolgersi, nell'ambito del Reparto d'appartenenza o in altri, in aggiunta alla propria stabilmente assegnata;
- rappresentano, a tutti i fini di legge e di contratto, un Istituto specifico, distinto e comunque differente dagli altri esistenti, ed a quest'ultimi non riconducibili in nessun caso e per nessun effetto.

34. Clausole flessibili ed elastiche

Alla luce di quanto previsto in materia dal C.C.N.L., l'atto scritto con cui vengono pattuite le clausole flessibili e/o elastiche prevede il diritto del lavoratore di denunciare, secondo le modalità indicate dal C.C.N.L., il patto stesso, durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche nel caso di esigenze della Lavoratrice madre connesse al periodo di maternità.

IX. T.I.M.E. (Trovare Insieme il Miglior Equilibrio)

35. Definizione:

T.I.M.E. è un innovativo sistema di gestione degli orari di lavoro.

T.I.M.E. consente al *Co-Worker* di scegliere autonomamente i turni in cui preferisce lavorare, tra quelli individuati dal negozio in base al fabbisogno, sulla base di Regole Comuni che si applicano a tutti i partecipanti, e che consentono di scegliere i propri turni in modo equo e compatibile con le proprie esigenze, nonché di individuare anche i turni alternativi in caso di sovrapposizione.

La partecipazione a T.I.M.E. è volontaria e si realizza attraverso l'adesione individuale e l'accettazione delle Regole Comuni (di cui all'All. 2 al presente contratto).

Le Parti danno atto che T.I.M.E. è un istituto innovativo, idoneo ad incrementare l'efficienza organizzativa nonché a migliorare la competitività aziendale.

X. FORMAZIONE

La consistenza della formazione erogata, a tutti i componenti dell'Organizzazione, per favorire l'arricchimento della professionalità individuale, comporta una programmazione delle attività didattiche indipendente dai differenti orari di lavoro individuali dei singoli partecipanti; ciò determina, in alcune circostanze, che la fruizione degli interventi formativi avvenga in periodi differenti da quelli compresi nell'orario individuale di lavoro. Pertanto le ore di formazione, stante l'assenza di prestazione lavorativa, saranno comunque computate come ore ordinarie (né supplementari, né straordinarie) e come tali compensate.

36. Formazione continua For.Te.

Le Parti individuano in For.Te. (Fondo paritetico Interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) uno strumento cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Azienda e OO.SS. nazionali stipulanti valutano congiuntamente le iniziative formative che, coerentemente con i "bisogni formativi" rilevati, corrispondono agli ambiti previsti dai criteri per l'attribuzione dei finanziamenti For.Te. per concertarne i relativi programmi.

37. Aggiornamento continuo "on the job"

L'orientamento all'Organizzazione per Processi e la ripartizione dei compiti, nonostante si avvalgano di meccanismi e supporti organizzativi collaudati sistematicamente, determinano l'esigenza di un costante adeguamento delle conoscenze professionali, impiegate dai Lavoratori/trici, attinenti anche a competenze di altri Reparti/Mansioni.

Al fine di garantire questo costante aggiornamento, vengono realizzati periodi programmati nei quali alcuni Lavoratori/trici, nell'ambito del proprio orario di lavoro, operano in un Reparto differente dal proprio.

XI. STABILIZZAZIONE RAPPORTI DI LAVORO

Nei casi di nuove assunzioni di Lavoratori/trici di IV e V livello a tempo indeterminato, vengono favorite in prima istanza le candidature, presentate di volta in volta, dai Lavoratori/trici già in servizio nella stessa U.O. che, candidandosi alla selezione interna volta a valutare il possesso dei requisiti e delle competenze necessarie, dichiarano la loro disponibilità a modificare la collocazione del proprio orario di lavoro in base alle esigenze organizzative. Per tali nuove assunzioni, l'Azienda procede a comunicarne l'opportunità tramite Job Posting interno.

38. Diritto di precedenza – contratti a termine

In merito a quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. 81/2015 relativamente all'esercizio del diritto di precedenza, lo stesso dovrà essere effettuato con comunicazione racc.ta a.r..

XII. PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Il Premio di Partecipazione (PdP), istituito retributivo demandato alla contrattazione di secondo livello, è un importante strumento di partecipazione dei Lavoratori/trici al conseguimento degli Obiettivi aziendali di ciascun esercizio fiscale (F.Y.).

Le parti danno atto che il PdP, in quanto retribuzione variabile il cui ammontare è collegato a parametri di produttività, qualità e competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, è soggetto agli sgravi contributivi previsti dalla normativa vigente. Inoltre il PdP rappresenta a tutti gli effetti un'applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di miglior favore in quanto direttamente riconducibile ad incrementi di produttività ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

L'applicazione del PdP nelle differenti U.O. decorre dal 3° F.Y. intero dall'apertura dell'U.O. (es. apertura effettiva giugno 2011 - applicazione del PdP dal F.Y. sett. 2013 - ago. 2014), poiché ciò consente sia di disporre dei dati consuntivi utili per identificare Obiettivi realistici, sia di acquisire un'effettiva conoscenza del mercato locale.

L'istituto retributivo regolato dal presente contratto, pattuito dalle Parti secondo valori comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti, non entra a far parte degli elementi della retribuzione utili al calcolo degli emolumenti variabili, né della retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. Le erogazioni a titolo di PdP non vengono pertanto computate ai fini del T.F.R., della 13a e 14a mensilità, del compenso per ferie e/o festività, del trattamento di malattia e d'infortunio, del compenso per lavoro straordinario e supplementare, né di ogni altro istituto retributivo indiretto e/o differito, come pure di tutte le indennità previste dal C.C.N.L..

Qualora eventuali future norme di legge modificassero l'attuale regime di decontribuzione e detassazione, le Parti procederanno alle opportune armonizzazioni.

39. Processo definizione obiettivi

Al termine del processo di Business Plan, verranno illustrati alle rappresentanze di negozio la tabella dei possibili obiettivi ed i relativi pesi per il F.Y. di riferimento, i due obiettivi annualmente scelti dall'Azienda (Primo Obiettivo Comune Country, il cui peso è determinato nella misura del 30%, e Secondo Obiettivo Comune), ed il terzo obiettivo raccomandato, al fine di individuare congiuntamente la proposta di terzo obiettivo ("Obiettivo Opzionale") tra quelli di cui alla detta tabella, con motivazione della scelta.

La proposta di Obiettivo Opzionale sarà formulata congiuntamente entro la fine di Maggio. Entro il 15 giugno il Board valuta la proposta di Obiettivo Opzionale e, laddove la ritenga coerente con il Business Plan, ne comunica l'approvazione. Entro una settimana dall'approvazione, l'Azienda e le RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti sottoscrivono l'accordo sugli obiettivi del Premio. Laddove il Board non approvi la proposta, ovvero non abbia ricevuto la proposta entro il termine previsto, entro il 15 giugno illustra i motivi della mancata approvazione ed in ogni caso stabilisce l'Obiettivo Opzionale, motivando le ragioni della decisione.

Tabella Obiettivi PdP

Obiettivi	Modalità di Calcolo
Risultato Operativo esclusi EO Cost Ratio	Operational Gross Profit Store e IFS - Costi Totali Store e IFS (esclusi Central Allocation, Bonuses e Costi Straordinari EO) /
Risultato Operativo inclusi EO Costs Ratio	Operational Gross Profit Store e IFS - Costi Totali Store e IFS (esclusi Central Allocation, Bonuses)

Vendite	Fatturato Store e IFS
Cost Ratio (% Costi su Vendite)	Costi Totali Store+IFS (esclusi Central Allocation, Bonuses e Costi straordinari EO)/Vendite Store e IFS
Margin Components: % Totale TT Costs	Costi Transazioni interne (TT310+TT325+TT330+TT390+TT391+TT440+TT441+TT450+TT456)/ Vendite Statistiche Stores (esclusi EO Costs)
Margin Components: % GM2	Valore Gross Profit 2/ Vendite Statistiche Stores (esclusi EO Costs)
Margin Components: % Operational GM	Valore Operational Gross Profit Store e IFS/ Vendite Store e IFS (escluso EO Costs)
Produttività su merce movimentata	Metri cubi merce venduta cash&carry (escluso IFS) / Ore Lavorate Store

N.B: Il valore obiettivo Country sarà determinato comprendendo i dati di e-Commerce.

Per le U.O. centrali e per le U.O. e le risorse che svolgono attività di servizio per più di uno Store, per il Secondo ed il Terzo Obiettivo si farà riferimento alla media percentuale di risultato degli Obiettivi conseguiti dai negozi.

Le parti si incontreranno, di anno in anno, per eventualmente aggiornare la tabella degli obiettivi.

40. Livello di raggiungimento degli obiettivi

Per ciascun Obiettivo, oltre al consueto valore corrispondente al 100% del raggiungimento, saranno indicati anche un valore minimo ed un valore massimo.

Tabella esemplificativa:

Name of Parameter	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
Sales in money	98,00	98,20	98,40	98,60	98,80	99,00	99,20	99,40	99,60	99,80	100,00	100,40	100,80	101,20	101,60	102,00	102,40	102,80	103,20	103,60	104,00
Margin components: GM 2	99,00	99,10	99,20	99,30	99,40	99,50	99,60	99,70	99,80	99,90	100,00	100,20	100,40	100,60	100,80	101,00	101,20	101,40	101,60	101,80	102,00
Operational result	97,00	97,30	97,60	97,90	98,20	98,50	98,80	99,10	99,40	99,70	100,00	100,60	101,20	101,80	102,40	103,00	103,60	104,20	104,80	105,40	106,00

Per il calcolo della percentuale di raggiungimento si utilizzerà il livello di raggiungimento di ogni singolo Obiettivo, il cui valore massimo non potrà superare il 110%.

Tabella esemplificativa raggiungimento obiettivo:

Sales:

	Parametro	Raggiungimento Obiettivo
Sotto il punto iniziale	Index 97	85
Punto iniziale	Index 98	90
Goal	Index 100	100
Massimo	Index 104 o più alto	110

Cost

	Parametro	Raggiungimento Obiettivo
Sopra il punto iniziale	Index 100.6	85
Punto iniziale	Index 100.4	90
Goal	Index 100	100
Massimo	Index 99.2 o più basso	110

Esempio:

Sales: indice 97 = raggiungimento obiettivo 85

Cost: indice 99.2 = raggiungimento obiettivo 110

Il payout relativo al primo Obiettivo Comune Country è determinato sulla base della scala di conversione annualmente definita da IKEA Global, come da tabella esemplificativa che segue.

Il payout relativo alla media di raggiungimento del secondo Obiettivo Comune e l'Obiettivo Opzionale (media ponderata sulla base del peso % assegnato a ciascuno dei due) è a sua volta determinato sulla base della scala di conversione definita da IKEA Global, come da tabella esemplificativa che segue.

Gu

js.

+

Tabella esemplificativa annuale payout:

Indice raggiungimento obiettivi (I Obiettivo / media ponderata II e III Obiettivo)	Indice di Payout
≤ 90	0
91	4
92	8
93	12
94	16
95	20
96	30
97	43
98	60
99	80
100	100
101	103
102	106
103	109
104	112
105	115
106	118
107	121
108	124
109	127
110	130

41. Entità PdP

L'importo di € 1.300,00 lordi si riferisce al *payout* complessivo corrispondente al livello di raggiungimento del primo Obiettivo Comune Country pari al 100% e del livello di raggiungimento medio ponderato del secondo Obiettivo Comune e dell'Obiettivo Opzionale pari al 100%, ed è riferito ai rapporti a tempo pieno; per i rapporti a tempo parziale l'importo sopraindicato viene riproporzionato in relazione alle ore contrattuali individuali, comprensive delle relative variazioni (previste dall'art. "Incrementi Transitori di Orario" del presente contratto) avvenute nel F.Y..

L'erogazione delle quote di *payout* del PdP relative al secondo Obiettivo Comune e all'Obiettivo Opzionale è subordinata al conseguimento di un risultato di conto economico positivo a livello di U.O., calcolato secondo i criteri in uso, cioè calcolato tenendo in considerazione tutte le voci di profitto e le voci di costo (es. costi staff, costi operativi, costo del CSC etc.) del *Profit & Loss dell'U.O.*, fatta eccezione per il costo dei premi/bonus.

In caso di risultato di conto economico negativo a livello di U.O., il PdP verrà corrisposto soltanto per quanto riguarda la quota relativa al primo Obiettivo Comune Country.

42. Erogazione PdP

Hanno diritto alla corresponsione del PdP i Lavoratori/trici IKEA che non beneficiano di un personale trattamento di retribuzione variabile incentivante assegnato individualmente (il cui valore "nominale" sia pari o superiore a quello del PdP), e che sono stati in servizio per almeno 6 mesi consecutivi nel F.Y. di riferimento e risultano in servizio alla data del 31 agosto del F.Y. di riferimento (di seguito "eleggibili").

I Lavoratori/trici IKEA eleggibili che risultano assunti tra il 1 settembre e l'ultimo giorno di febbraio del F.Y. di riferimento riceveranno il PdP *pro-rata* sulla base dei mesi di servizio.

Nel caso il rapporto di lavoro di un eleggibile si risolva durante il corso del F.Y. per pensionamento, inidoneità totale e permanente, morte, il Lavoratore/trice (o i suoi eredi) riceveranno il PdP *pro-rata*.

Gu

JS

↓

Il PdP viene erogato nel mese di Novembre successivo al termine del F.Y. di riferimento.

A partire dal 2° anno di applicazione del presente accordo, le parti si incontreranno al fine di valutare la possibilità di erogazione di un acconto.

43. Correttivi equitativi

1. Non sono considerati utili ai fini della maturazione i periodi di servizio militare, aspettative, richiamo alle armi e congedo parentale.
2. Sono considerati mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni, mentre non sono considerate utili le frazioni uguali o inferiori a 15 giorni.
3. In caso di trasferimento da un'U.O. all'altra l'erogazione di quanto spettante avviene "pro-quota": i ratei relativi al servizio prestato in ogni U.O. vengono determinati in base ai Risultati conseguiti nella relativa U.O.

44. Comunicazione - Coinvolgimento

L'intero sistema incentivante è "sostenuto" da un costante processo di comunicazione, che oltre a fornire semplici e chiare informazioni (ed esemplificazioni) sui meccanismi di funzionamento del PdP, permette a ciascun collaboratore di verificare costantemente la quota di Risultato raggiunta e l'influenza di azioni alternative (simulazioni di risultato) sul PdP complessivo.

Le Parti concordano che al fine di rendere agevole, consapevole e proficuo il confronto sindacale a livello di U.O., siano organizzate sessioni formative, a carico dell'Azienda, destinate ai Responsabili del Personale ed ai membri delle RSU/RSA aventi per oggetto nozioni base di bilancio ed analisi degli indici relativi agli Obiettivi del PdP.

* * *

In ragione di eventuali modifiche introdotte a livello Global che possano incidere sull'attuale assetto del PdP, le Parti si incontreranno per concordare le necessarie armonizzazioni in tempo utile per l'applicazione al successivo F.Y..

XIII. EX PREMIO AZIENDALE

Le parti stabiliscono, nell'ottica della sostenibilità e con l'obiettivo di favorire ulteriori sviluppi occupazionali, che la voce retributiva denominata Premio Aziendale per i neo assunti non verrà più applicata.

Le parti convengono inoltre che, a decorrere da 12 mesi prima della scadenza del presente CIA, si confronteranno con l'obiettivo di valutare, tenuto conto dell'allora scenario competitivo e di mercato e nel rispetto del principio della sostenibilità presente e futura, la possibile introduzione di eventuali erogazioni in favore dei neoassunti.

Coloro che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, stanno percependo il Premio Aziendale mantengono tale importo come superminimo individuale non assorbibile, che continuerà ad essere pagato su 14 mensilità, ed avrà incidenza sugli istituti diretti ed indiretti e differiti della retribuzione.

Coloro che al 1 novembre 2015 hanno un'anzianità individuale, maturata successivamente al termine del periodo di franchigia di 4 FY interi dall'apertura del negozio, compresa tra 1 e 24 mesi, e sono assunti a tempo indeterminato, riceveranno una quota a titolo di superminimo individuale non assorbibile pagato su 14 mensilità, (comprensiva dell'importo del comma precedente) e che avrà incidenza sugli Istituti diretti ed indiretti e differiti della retribuzione, pari all'importo pro quota dell'ex Premio Aziendale per ciascun mese di anzianità di servizio utile, come sotto esemplificato:

Es. calcolo della quota aggiuntiva per un 4° livello:

GU

js.

Anzianità individuale al 1° novembre	Importo corrisposto al 31 ottobre	Importo aggiuntivo	Quota fissa onnicomprensiva non assorbibile
9 mesi	0	14,85	14,85
12 mesi	0	19,83	19,83
15 mesi	19,83	9,915	29,745
18 mesi	19,83	19,83	39,66
23 mesi	39,66	16,525	56,185
Dal 24° mese	59,5	0	59,5

Importo totale a 12 mesi di anzianità: 19,83

Importo totale a 24 mesi di anzianità: 59,50

Quota per ogni mese di anzianità inferiore al 12mo: $(19,83/12) = 1,65$

Quota per ogni mese di anzianità superiore al 12mo: $(59,50/18) = 3,305$

Il trattamento qui previsto sostituisce definitivamente ogni precedente disciplina relativa all'istituto precedentemente denominato "Premio Aziendale", essendo convenuto con il presente il superamento del suddetto istituto. Pertanto l'istituto del Premio Aziendale non troverà più applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

XIV. DIRITTI SINDACALI

Per le condizioni di miglior favore, rispetto a quanto previsto dalle vigenti norme di Legge, di Accordi Interconfederali e di C.C.N.L., contenute nel presente Capitolo e riconosciute limitatamente alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, le Parti hanno convenuto che saranno assorbite sino a concorrenza di eventuali futuri trattamenti previsti da nuove norme di Legge, di Accordi Interconfederali e di C.C.N.L. e/o a queste armonizzate.

45. Tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Le parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza e, come previsto dal D. Lgs. 81/2008, riaffermano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Al fine di favorire la realizzazione di iniziative volte ad implementare il sistema di salute e sicurezza già adottato, sono previste 2 ore annue retribuite di riunione, su questi temi, dei Lavoratori/trici convocate, su istanza congiunta dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, da OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti territorialmente e dalle RSU/RSA.

Tali riunioni, quando facenti parte di progetti condivisi, si prevede vedano la presenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Ogni R.L.S. ha a disposizione, per l'espletamento del mandato (che durerà dalla data di elezione sino alla cessazione dell'incarico di RSU o RSA), un monte ore annuo pari a 40 ore secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale vigente; tali permessi potranno essere concessi secondo le prassi definite per l'utilizzo dei permessi sindacali.

Nell'ottica di quanto sopra, con l'intento comune di lavorare in un'ottica proattiva e preventiva, promuovendo una cultura che favorisca la sempre più diffusa conoscenza e presa di consapevolezza in materia di sicurezza, a fronte di progetti condivisi, orientati ai principi e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi sopra illustrati, hanno altresì a disposizione 8 ore per una riunione l'anno, tenuta congiuntamente dalle OO.SS. Nazionali firmatarie.

Verrà inoltre riconosciuto al R.L.S. il rimborso a piè di lista delle eventuali spese di viaggio secondo le modalità previste dalla specifica procedura aziendale in essere, ad esclusione della riunioni di cui al comma 5. La scelta dei mezzi di trasporto dovrà sempre avvenire secondo criteri di economicità.

Resta inteso che per ogni altra necessità di regolamentazione della materia si farà espresso riferimento a quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008 e dagli Accordi applicabili.

Gu

Gi

ee

J

46. Prevenzione

IKEA si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, affinché nessuno possa subire incidenti o soffrire di malattie come conseguenza del suo lavoro.

Il contesto aziendale che, come descritto nelle premesse del presente contratto, ha registrato negli ultimi anni un rilevante incremento della popolazione over 45 anni, sensibilizza ulteriormente IKEA rispetto al tema della prevenzione come strumento a supporto della salute dei Lavoratori/trici, in particolare relativamente all'insorgenza di malattie croniche.

Le iniziative saranno sviluppate nell'ambito di due possibili tipologie di intervento:

- A supporto di uno stile di vita sano (no fumo - attività fisica - cibo sano);
- A supporto di campagne di informazione/comunicazione/screening tese alla prevenzione delle più diffuse malattie croniche (cardiovascolari - tumori).

A tal fine l'Azienda e le OO.SS. Nazionali valuteranno congiuntamente all'interno di un gruppo di lavoro, comprendente 3 RLS (indicate rispettivamente dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente contratto) e che coinvolge anche il coordinamento dei Medici Competenti, le iniziative di prevenzione che, coerentemente con i bisogni emersi dalla popolazione aziendale, possano essere pianificate anno per anno. A tal fine si prevede una riunione annuale del gruppo di lavoro così composto.

Ciò si pone in aggiunta all'impegno da parte di IKEA di avere un approccio inclusivo e garantista nei confronti delle persone che già soffrono di malattie croniche, per le quali IKEA si impegna a:

- Conciliare tempi di cura e tempi di lavoro, anche attraverso T.I.M.E.;
- Creare delle *partnership* con associazioni che offrono supporto legale-psicologico ai malati e alle loro famiglie.

47. Rappresentanti per l'Italia nel Comitato Aziendale Europeo

Le Parti convengono che, al fine di facilitare la partecipazione alle attività del C.A.E. da parte del/dei Rappresentante/i per l'Italia designato/i, nell'ambito delle RSU/RSA in carica, dalle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto con le modalità definite nell'ambito del Regolamento C.A.E., viene istituito un monte ore individuale annuo di permessi retribuiti, distinto rispetto al monte ore della RSU/RSA di appartenenza, pari al doppio delle ore di effettiva durata delle riunioni ufficiali indette, in ciascun anno di calendario (Gennaio-Dicembre), dal C.A.E.

Per i viaggi, in aggiunta alle ore di permesso retribuito di cui sopra, verrà riconosciuta forfetariamente una sola giornata di permesso retribuito in coincidenza con la giornata immediatamente precedente e/o quella immediatamente seguente la data di ciascuna riunione ufficiale cui si è partecipato, limitatamente alle ore che coincidono con il proprio orario di lavoro.

La/e persona/e designata/e usufruisce/scono dei suddetti permessi retribuiti, nell'ambito del proprio orario di lavoro, da richiedersi secondo la prassi per i normali permessi sindacali (e con comunicazione scritta indirizzata al Responsabile Relazioni Sindacali IKEA Italia) per i tempi di effettiva partecipazione alle riunioni ufficialmente indette dal CAE e per la realizzazione delle attività informative collegate.

Qualora il/i Rappresentante/i per l'Italia del CAE fosse/ro impossibilitato/i a svolgere le attività proprie dell'incarico, le ore di permesso potranno essere usufruite dal/i sostituto/i designato/i dalle stesse OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto.

Le ore di permesso non fruite entro la fine dell'anno (gennaio - dicembre) decadono a tutti gli effetti.

I Rappresentanti italiani del CAE ed i loro sostituti permangono in carica nel periodo previsto dalle norme stabilito nell'ambito del Regolamento CAE (settembre 2013), e comunque non oltre il termine dell'incarico di RSU/RSA.

48. Componenti RSU-RSA

CLAUSOLA TRANSITORIA: ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente Contratto competente a livello Territoriale si impegna ad aggiornare formalmente, entro 2 mesi dalla decorrenza del presente Contratto, i nominativi dei propri RSA in carica (indicando quali siano nominati Dirigenti Sindacali), ovvero dei componenti la RSU formalmente eletta, presso ciascuna U.O., al fine dell'esercizio del diritto delle RSU/RSA ai permessi sindacali e dei Dirigenti Sindacali alla tutela prevista dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 - Statuto dei Lavoratori.

GM

85

U.

ke

EE

↓

49. Permessi per l'espletamento del mandato RSU/RSA

Le Parti hanno convenuto di considerare su base annua (Gennaio - Dicembre), limitatamente alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, la spettanza complessiva delle 3 OO.SS., definita dal C.C.N.L., di permessi retribuiti d'assenza dal posto di lavoro per l'espletamento del mandato di RSU/RSA.

Pertanto i componenti delle RSU/RSA, formalmente costituite secondo le norme vigenti, hanno diritto ad un Monte Ore Annuo complessivo di permessi sindacali retribuiti determinato, all'inizio di ciascun anno (in base all'organico del 31 Gennaio), secondo i parametri numerici fissati dal C.C.N.L..

Esemplificando, nelle U.O. con organico compreso tra 301 e 600 dipendenti il Monte Ore Annuo complessivo di permessi sindacali retribuiti sarà pari a:

$$12 \text{ ore} \times 12 \text{ mesi} \times 2 \times 3 \text{ OO.SS.} = 864 \text{ ore.}$$

Nell'ambito del Monte Ore Annuo complessivo, la RSA di ciascuna OO.SS. dispone della quota minima di 144 ore annue di permessi retribuiti.

A detto Monte Ore Annuo vanno imputati tutti i tempi che ogni singolo rappresentante sindacale, durante il proprio orario di lavoro (la coincidenza d'attività sindacale con giornate in cui non è prevista prestazione lavorativa non consente lo spostamento, in quel giorno, di prestazione lavorativa), utilizza per esercitare le funzioni sindacali; a mero titolo esemplificativo (e non esaustivo):

- a) espletare il proprio mandato sia all'interno che all'esterno dell'Azienda;
- b) incontri e riunioni all'interno o all'esterno dell'Azienda;
- c) incontri con singoli o gruppi di dipendenti (che a loro volta siano stati autorizzati ad assentarsi dal lavoro o siano fuori del proprio orario di lavoro), all'interno o all'esterno dell'Azienda;
- d) colloqui ed incontri con la Direzione aziendale ai vari livelli, fatto salvo quanto disposto dal successivo paragrafo;

le ore di permesso retribuito non utilizzate nell'anno di competenza decadono ad ogni effetto.

Non sono considerate imputabili al Monte Ore Annuo, e come tali ad esclusivo carico aziendale, le sole ore di permesso retribuito impiegate:

- per incontri con la Direzione a livello di U.O., limitatamente ai tempi utilizzati per la sola parte delle sessioni "informazione preventiva" (paragr. a) e "informazione a consuntivo" (paragr. c) di cui all'art. "Livello di Unità Organizzativa-RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale" del presente contratto;
- per incontri con la Direzione a livello di U.O. (art. "Livello di U.O. - RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale", paragr. b), limitatamente ai tempi utilizzati per la sola fase informativa inerente i temi della formazione (indagine dei fabbisogni formativi e feed back di validità) ed i progetti di conciliazione di cui all'art. "Progetti di Conciliazione";
- per i tempi normalmente necessari alla contrattazione degli obiettivi e relativi pesi % del Pdp secondo quanto indicato all'art. "Livello di Unità Organizzativa - RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale" del presente contratto;
- in base al successivo art. "Coordinamento Nazionale Aziendale".

50. Superamento monte ore annuo permessi sindacali retribuiti

Qualora, nel corso di un anno (1° gennaio - 31 dicembre), il Monte Ore Annuo a disposizione venga esaurito, eventuali ulteriori esigenze di permessi retribuiti sono soddisfatte utilizzando anticipatamente ore relative al Monte Ore Annuo dell'anno successivo, sino a concorrenza del limite pattuito con apposito Accordo Sindacale; il Monte Ore Annuo dell'anno successivo viene corrispondentemente ridotto di un numero di ore pari a quelle utilizzate in eccesso nell'anno precedente.

Se anche nell'anno successivo si determina la necessità di superare i limiti assegnati, non viene dato corso ad un ulteriore slittamento, procedendo, previo Accordo Sindacale, a coprire a titolo non retribuito (sino a concorrenza del limite eventualmente pattuito) le relative motivate richieste di permesso sindacale.

51. Utilizzo permessi sindacali

Nel caso di spostamento, dal proprio posto di lavoro, per l'esercizio delle funzioni sindacali i rappresentanti sindacali devono darne preventivo avviso al loro Responsabile, facendogli firmare il modulo di permesso sindacale per ricevuta.

Il rendiconto dei permessi fruiti, al quale i singoli rappresentanti sindacali possono avere accesso per controllare l'esattezza delle registrazioni loro relative, viene fornito bimestralmente alle RSU/RSA, su loro richiesta.

Le riunioni plenarie delle RSA/R.S.U. devono essere comunicate alla Direzione con almeno 24 ore d'anticipo, salvo motivati casi di urgenza, insieme ai nominativi dei Dirigenti sindacali esterni che vi partecipino.

Il modulo di permesso sindacale (indipendentemente dalla durata e dal fatto che comporti o meno l'uscita dall'Azienda), debitamente compilato, deve essere consegnato al proprio Responsabile, o in alternativa all'Ufficio del Personale, almeno 24 ore prima dell'inizio della relativa assenza dal posto di lavoro; ciò anche nel caso di assenza per partecipare ad incontri con l'Azienda.

Nei casi di improrogabile esigenza potrà non essere rispettato il preavviso di 24 ore, fermo restando l'obbligo di presentare il modulo di permesso (come sopra specificato) al proprio Responsabile, o in alternativa all'Ufficio del Personale o al Responsabile in Turno, prima dell'inizio della relativa assenza dal posto di lavoro.

Non è consentita la presentazione "a posteriori" del modulo di permesso all'assenza dal posto di lavoro.

52. Coordinamento Nazionale Aziendale

Viene costituito a livello d'Azienda il C.N.A., struttura di rappresentanza delle RSU/RSA per il coordinamento delle attività sindacali.

I componenti del C.N.A., designati - con le modalità di cui al 4° comma (§) di questo articolo - da ciascuna OO.SS. Nazionale, stipulante il presente Contratto, nell'ambito dei RSU/RSA in carica, possono usufruire, per partecipare alle riunioni "di coordinamento" indette dalle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto, di permessi sindacali retribuiti (distinti da quelli indicati all'art. "Permessi per l'espletamento del mandato di RSU/RSA") pari a:

50 ore annue x numero di Negozi esistenti al 31 Gennaio

per ciascuna delle 3 OO.SS.; le ore di permesso retribuito non utilizzate nell'anno di competenza decadono ad ogni effetto.

A questi permessi sindacali retribuiti vanno imputati tutti i tempi che ogni singolo componente del C.N.A., durante il proprio orario di lavoro (la coincidenza d'attività sindacale con giornate in cui non è prevista prestazione lavorativa non consente lo spostamento, in quel giorno, di prestazione lavorativa), utilizza a fronte di richiesta scritta inoltrata dalla OO.SS. nazionale, che lo ha designato, al Responsabile Relazioni Sindacali IKEA Italia.

Inoltre ad 1 rappresentante sindacale in carica di ogni U.O. per ciascuna OO.SS., stipulante il presente Contratto, individuato tra i componenti del C.N.A. (il cui nominativo sia stato (§) notificato all'inizio di ciascun anno, ed eventualmente successivamente aggiornato, al Responsabile Relazioni Sindacali IKEA Italia), dalla competente OO.SS. Nazionale stipulante il presente Contratto, sono riconosciuti, in aggiunta ai permessi sindacali previsti negli articoli precedenti, permessi sindacali retribuiti per i tempi utilizzati (ore di effettiva partecipazione), durante il proprio orario di lavoro (la coincidenza d'attività sindacale con giornate in cui non è prevista prestazione lavorativa non consente lo spostamento, in quel giorno, di prestazione lavorativa), negli incontri con la Direzione a livello Aziendale:

- nelle sessioni d'informazione preventiva e consuntiva previste al precedente art. "Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto".
- per il rinnovo del C.I.A.

Per l'utilizzo dei permessi retribuiti previsti dal presente articolo, a fronte di richiesta scritta inoltrata dalla competente OO.SS. nazionale alla Direzione Aziendale, gli interessati seguono la prassi in vigore per gli altri permessi sindacali, avendo cura d'indicare sul relativo modulo la dicitura "Permesso C.N.A." al fine di garantirne la corretta attribuzione.

53. Locale per RSA - RSU

Per l'espletamento del mandato di RSU/RSA l'Azienda metterà a disposizione, secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, un locale cui potrà accedere esclusivamente personale IKEA, durante il normale orario di lavoro, munito di regolare permesso ad assentarsi dal posto di lavoro (se in servizio) o del badge visitatore (oltre il proprio orario di lavoro); l'accesso da parte di Dirigenti Sindacali esterni, preventivamente comunicato alla Direzione, avviene secondo la prassi in uso per i Visitatori. Nel locale è disponibile, per l'impiego ai soli fini dell'esercizio delle funzioni sindacali: telefono collegato alla linea

esterna urbana, computer per il servizio di posta elettronica e rete intranet, stampante, armadio con chiavi affidate alle RSU/RSA. Per l'accesso al locale deve essere ritirata (ed al termine riconsegnata) la relativa chiave, custodita presso la reception, secondo le procedure dell'U.O.

XV. APPALTI

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., l'Azienda, relativamente agli appalti di servizi delle U.O. che saranno affidati a Società terze, si Impegna - anche per i casi di cambio dell'appaltatore - a:

- richiedere, alle Società cui vengono assegnati questi appalti, l'obbligo a fornire ad IKEA copia del DURC, la dichiarazione formale (inserita nei relativi contratti/capitolati d'appalto) dell'applicazione del regolare Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al proprio settore merceologico, nei confronti del personale dipendente e dei Soci delle Cooperative impegnati nelle attività appaltate da IKEA, nonché di rispetto delle norme previdenziali ed antinfortunistiche;
- fornire, alle RSU/RSA interessate, e alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo in caso di appalti nazionali, fotocopia dello stralcio di questi contratti/capitolati d'appalto, in cui è indicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che l'appaltatore applica ai Lavoratori/trici impegnati in IKEA e l'impegno a rispettare le norme previdenziali ed antinfortunistiche;
- consentire al personale delle Aziende appaltatrici, che stipulano un'apposita convenzione, di usufruire, durante il servizio in IKEA, sia di prezzi di favore per i pasti consumati presso il Ristorante o la Mensa, sia degli erogatori di bevande e cibi posizionati nelle aree in cui tale personale ha accesso;
- avviare confronti, con le RSU/RSA di ogni singola U.O., su richiesta di quest'ultime, per negoziare le condizioni in base alle quali il personale delle Aziende appaltatrici possa utilizzare, in maniera non esclusiva, un locale, se disponibile, per oggettive esigenze di cambio degli abiti con quelli da lavoro.

XVI. AMPLIAMENTO O RICOLLOCAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Le Parti convengono che in occasione di ampliamenti o ricollocazione di unità organizzative venga applicato quanto previsto in materia di Contratti a Tempo Determinato dagli artt. "Limiti Percentuali" e "Nuove Attività" del C.C.N.L.

Per quanto riguarda il PdP, si conviene che nel F.Y. in cui avviene l'apertura dell'U.O. ampliata o ricollocata, gli obiettivi siano riferiti al periodo antecedente l'apertura (ferma restando l'entità del PdP). Mentre per i seguenti primi 2 F.Y. interi dall'apertura dell'U.O., ampliata o ricollocata, gli obiettivi determinati per il secondo F.Y. intero saranno utilizzati per determinare il PdP relativo all'intero biennio (1° e 2° F.Y. interi); per il 1° F.Y. intero sarà erogato ai Lavoratori/trici in forza un acconto pari all'entità maturata nel precedente F.Y., che sarà poi conguagliato con quanto maturato al termine del biennio secondo i criteri previsti dal precedente capitolo Premio di Partecipazione. Per i contratti a tempo determinato e per le cessazioni valgono i criteri e le modalità di erogazione definiti nell'art. "Erogazione PdP" del presente contratto.

XVII. NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE

A livello di U.O. saranno avviate tra IKEA e le OO.SS. stipulanti il presente contratto competenti a livello territoriale, relazioni sindacali nelle modalità previste dal C.C.N.L., finalizzate:

- alla verifica dei livelli occupazionali, delle tipologie di assunzione e degli orari contrattuali;
- al raggiungimento di intese circa le condizioni normative applicabili ai rapporti di lavoro per l'U.O.;
- a concordare, tenendo conto delle specificità locali, le modalità ed i tempi per l'equiparazione graduale e lineare, da avviare trascorsi i primi 4 F.Y. interi dall'apertura (ferma restando l'applicazione di quanto previsto nel presente accordo in tema di Premio di Partecipazione), del trattamento dei Lavoratori/trici in servizio presso la nuova U.O. a quello dei Lavoratori/trici delle U.O. già a regime.

Resta inteso che la progressione lineare crescente prevista nel FY di riferimento, quanto alle maggiorazioni domenicali, avrà luogo soltanto a condizione che nel FY precedente lo

Store abbia conseguito un risultato di conto economico positivo a livello di U.O., calcolato secondo i criteri in uso, cioè calcolato tenendo in considerazione tutte le voci di profitto e le voci di costo (es. costi staff, costi operativi, costo del CSC etc.) *del Profit & Loss dell'U.O.*, fatta eccezione per il costo dei premi/bonus. Laddove il risultato di conto economico a livello di U.O. del FY precedente risulti negativo, la maggiorazione applicata in tale ultimo anno continuerà ad essere applicata anche nel FY di riferimento, mentre la progressione lineare riprenderà a trovare applicazione nel primo FY successivo con conto economico positivo, così come illustrato nella tabella esemplificativa n. 2 di cui all'art. maggiorazioni domenicali del presente Contratto.

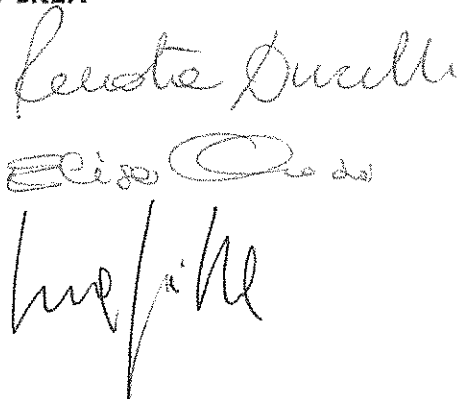
Ai Lavoratori/trici per i quali l'Azienda abbia disposto il trasferimento da altra U.O. a quella in apertura (successivamente alla data di decorrenza del presente contratto), verrà riconosciuta l'erogazione pro-quota del PdP maturato per il Service Office, durante la permanenza in servizio presso quella U.O. sino a che nella nuova U.O. non si applichi il PdP.

NOTA A VERBALE

In caso di future norme di Legge, Accordo Interconfederale o di C.C.N.L. che prevedano medesimi diritti/concessioni di quelli contenuti nel presente Contratto, gli stessi assorbiranno sino a concorrenza quanto previsto dalle nuove norme e/o saranno opportunamente armonizzati.

Letto, confermato e sottoscritto per le Parti stipulanti:

Per IKEA



Per le OO.SS.:

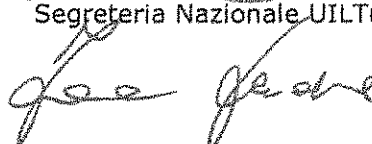
Segreteria Nazionale FILCAMS-CGIL



Segreteria Nazionale FISASCAT-CISL



Segreteria Nazionale UILTuCS



Gi

SOMMARIO

I. VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE	2
1. AMBITO D'APPLICAZIONE	2
2. DECORRENZA E DURATA	2
II. SISTEMA RELAZIONI SINDACALI	2
3. LIVELLO AZIENDALE-OO.SS. NAZIONALI STIPULANTI IL PRESENTE CONTRATTO	3
4. STAGES	4
5. LIVELLO DI UNITÀ ORGANIZZATIVA - RSU/RSA-OO.SS. STIPULANTI IL PRESENTE CONTRATTO COMPETENTI A LIVELLO TERRITORIALE	4
III. WELFARE	4
6. PROGETTI DI CONCILIAZIONE	4
7. COPPIE DI FATTO	5
8. ASPETTATIVA POST MATERNITÀ	5
9. RICOLLOCAZIONE A SEGUITO DI ASPETTATIVE/CONGEDI	5
10. MALATTIA DEL BAMBINO	5
11. ASSISTENZA E CURA DEI FIGLI SINO A 12 ANNI DI ETÀ	5
12. MALATTIA	5
13. VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE E DIAGNOSTICHE PER LAVORATORI PART TIME	5
14. INFORTUNIO	6
15. NASCITA DEL FIGLIO	6
16. NASCITA DEL NIPOTE	6
17. ASPETTATIVA PER STALKING E MALTRATTAMENTI FAMILIARI	6
18. CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI	7
19. AGEVOLAZIONI PER LAVORATORI/TRICI STRANIERI	7
20. ANTICIPI TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	7
21. SISTEMA DI CONVENZIONI	7
IV. TUTELA DIGNITA' DI DONNE E UOMINI	7
V. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	8
VI. LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	8
22. ADDETTO VENDITE CUCINE, MOBILI UFFICIO, CONSULENTE D'ARREDO	8
23. COORDINATRICE CASSE - 1A CASSIERA	9
24. SPECIALISTA ANGOLO OCCASIONI	9
25. SPECIALISTA BACK-OFFICE DEL SERVIZIO CLIENTI	9
26. EVOLUZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ	10
VII. LAVORO DOMENICALE E FESTIVO	10
27. MAGGIORAZIONI DOMENICALI, NATALIZIE E FESTIVE	10
28. MAGGIORAZIONI DOMENICALI	10
29. MAGGIORAZIONI DOMENICALI NATALIZIE	11
30. MAGGIORAZIONI FESTIVE	12
VIII. PART TIME	13
31. DURATA MINIMA DELLA PRESTAZIONE PART TIME	13
32. PART TIME ANNUO ("CICLICO")	13
33. INCREMENTI TRANSITORI DI ORARIO	13
34. CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE	14
IX. T.I.M.E. (TROVARE INSIEME IL MIGLIOR EQUILIBRIO)	14
35. DEFINIZIONE:	14
X. FORMAZIONE	14
36. FORMAZIONE CONTINUA FOR.TE	14

37. AGGIORNAMENTO CONTINUO "ON THE JOB"	14
XI. STABILIZZAZIONE RAPPORTI DI LAVORO.....	14
38. DIRITTO DI PRECEDENZA - CONTRATTI A TERMINE.....	15
XII. PREMIO DI PARTECIPAZIONE.....	15
39. PROCESSO DEFINIZIONE OBIETTIVI.....	15
TABELLA OBIETTIVI PDP.....	15
40. LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.....	16
41. ENTITÀ PDP.....	17
42. EROGAZIONE PDP.....	17
43. CORRETTIVI EQUITATIVI.....	18
44. COMUNICAZIONE - COINVOLGIMENTO.....	18
XIII. EX PREMIO AZIENDALE.....	18
XIV. DIRITTI SINDACALI.....	19
45. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	19
46. PREVENZIONE	20
47. RAPPRESENTANTI PER L'ITALIA NEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO	20
48. COMPONENTI RSU-RSA.....	20
49. PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO RSU/RSA.....	21
50. SUPERAMENTO MONTE ORE ANNUO PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI	21
51. UTILIZZO PERMESSI SINDACALI	21
52. COORDINAMENTO NAZIONALE AZIENDALE.....	22
53. LOCALE PER RSA - RSU.....	22
XV. APPALTI.....	23
XVI. AMPLIAMENTO O RICOLLOCAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE	23
XVII. NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE	23

ALLEGATI:

- 1) STATISTICHE DEL PERSONALE
- 2) REGOLE COMUNI T.I.M.E.

EE

U.

Ne

GU

gs

J

Allegato 1 Statistiche del personale

FENOMENO	PERIODICITA'	PERIODO	PROGRES.	DATI	LIVELLI DI AGGREG.	FORMA ESPOSITIVA / NOTE
Situazione assetto occupazionale/Organico	Mensile	Mensile		N° Dipendenti FT N° Dipendenti PT N° Dipendenti per Contratti N° Dipendenti per wkl/h N° Entrati N° Usciti per Termine Contr	Sesso, Livello, Reparto, U.O.	Tabella con trasformazione in FTE. Per i contratti a termine art. 56 C.C.N.L. mesi uomo
Stage	Semestrale	Semestre		N° Stage per "classi" di durata dello stage	Reparto	
Permessi sindacali Retribuiti	Mensile		Cumulato (Gen-Dic)	Permessi sindacali Permessi sindacali Coordin. Permessi sindacali Direttivo	Nominativo, U.O.	Tabella ANNUO/GODUTO/RESIDUO
Ore di Straordinario (Tempi Indeterminati ed a Termine)	Mensile	Mensile		Straordinari 15% Straordinari 50% Straordinari 130% Straordinari Fuori sede	Reparto, U.O.	Tabella con dati desunti da registro
Elenchi Iscritti Sindacato	Mensile	Mensile		Nominativo diviso per Sindacato	U.O.	
Malattie	Mensile	Mensile		Ore di malattia per PT e FT	Reparto, U.O.	
Graduatoria Richieste Incrementi Ore	A richiesta del Sindacato per tutela singolo lavoratore			Data Richiesta aumento ore Ore Lavorative Incr.to Richiesto/ Concesso	U.O.	
Ore Supplementari (Tempi Indeterminati ed a Termine)	Mensile	Mensile		Ore Lavorate	Reparto	Statistica Nominativa desunta da registro
Aspettative	Mensile	Mensile		Maternita' Personali Militare Sindacali	Reparto, U.O.	
Passaggi di livello	Trimestrale		Cumul.(FY)	N° Passaggi da a	U.O., Reparto	
Variazione Ore PT	Trimestrale		Cumul.(FY)	N° persone per classi di incremento (in piu' ed in meno)	U.O., Reparto	

500

Com gr.

f

UR

Allegato 2. REGOLE COMUNI T.I.M.E.

La partecipazione a T.I.M.E. è volontaria e si realizza attraverso l'adesione individuale e l'accettazione delle Regole Comuni.

Il partecipante può decidere di partecipare a T.I.M.E. entro quattro mesi precedenti l'inizio del periodo di programmazione.

T.I.M.E. non sarà attivato laddove il numero dei Partecipanti nell'area di riferimento sarà inferiore ad un numero minimo, individuato in base al fabbisogno di Negozi.

L'azienda ha comunque facoltà di sospendere il sistema T.I.M.E. per motivi organizzativi o in caso di inefficienza del sistema.

Ciascun partecipante può altresì revocare la propria adesione a T.I.M.E. entro 4 mesi prima dell'inizio del successivo FY.

Il Partecipante può revocare la propria adesione a T.I.M.E. entro 2 mesi dal successivo periodo di programmazione a condizione che documenti esigenze connesse a:

- > ad un ulteriore rapporto di lavoro;
- > motivi di salute;
- > gravi motivi familiari.

Un sistema informatico genera i turni disponibili in ciascun periodo di programmazione (es. otto settimane) in base al fabbisogno. Ciascun partecipante a T.I.M.E. indica, sul tabellone messo a disposizione per ciascuna programmazione, i turni in cui preferisce lavorare nel rispetto delle Regole Comuni.

In caso di sovrapposizione/conflicto tra più scelte, oppure in caso di violazione delle Regole Comuni, i turni sono automaticamente sostituiti con turni determinati in applicazione delle Regole Comuni.

I turni definitivi che risultano da T.I.M.E. realizzano una variazione temporanea dell'orario previsto dal contratto individuale, che ha efficacia soltanto per il periodo di programmazione.

Le Regole Comuni:

La scelta dei turni deve avvenire in modo che:

- rispetti le norme di legge e di contratto (es. rispetto del riposo settimanale, rispetto del riposo giornaliero, part time weekend, lavoro notturno lavoratrice gestante, etc);
- ciascun partecipante distribuisca tutte le proprie ore contrattuali medie settimanali al netto delle ferie e delle assenze pianificate/pianificabili;
- ciascun partecipante scelga un numero minimo di turni in chiusura, in base al proprio reparto (secondo un criterio di equità e oggettiva necessità locale);
- ciascun partecipante scelga, in base al proprio reparto, un numero minimo di sabati e domeniche (secondo un criterio di equità e oggettiva necessità locale);
- la presenza in turno o non in turno nelle giornate festive in cui il negozio è chiuso sia conforme a quanto previsto dalla collocazione oraria originariamente pattuita o a quella che sarebbe applicabile al di fuori del sistema T.I.M.E.

Priorità

I partecipanti sono suddivisi in gruppi di priorità che, a rotazione nelle diverse programmazioni, hanno la priorità sui Partecipanti ai gruppi non prioritari nel vedersi accettati i turni scelti in caso di sovrapposizione;

Si vedrà riconosciuta la priorità esclusivamente per quei turni oggetto di incompatibilità.

Fase di sperimentazione:

Trascorsi 12 mesi dall'introduzione a livello locale di T.I.M.E., verrà fatta una valutazione congiunta a livello locale tra Azienda e RSU/RSA, con la finalità di perfezionare i contenuti delle Regole Comuni, nel rispetto dell'impostazione complessiva del sistema, di valutare la reale efficacia ed efficienza del sistema, nonché aumentare, ove possibile, il numero dei FT ovvero le ore dei PT sulla base dell'andamento di indicatori economici e di efficienza (es. produttività, risultato di esercizio, etc.), tenendo a base il totale delle ore di lavoro supplementare (escluso supplementare festivo) prestato nello Store nei precedenti 12 mesi, al netto delle ore di assenteismo, prioritariamente per coloro che abbiano chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da PT a FT, ovvero in subordine per coloro che abbiano richiesto un incremento orario del PT.

Le parti si incontreranno entro la fine del periodo dei 12 mesi per valutare l'esito della sperimentazione.

EE

Con gr.

le.

M
J