

Roma, 1.7.2011

IPOTESI di ACCORDO per il rinnovo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

stipulato tra

IKEA Italia Retail S.r.l. (di seguito IKEA), rappresentata da Alessandro Lagazio ed Elisa Chioda, assistiti da Giorgio Accardi consulente;

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali, rappresentate da Cristian Sesena per la FILCAMS/CGIL, Vincenzo Dell'Orefice per la FISASCAT/CISL, Ivana Veronese per la UILTuCS/UIL, con la presenza dei Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali interessate e dalle RSA/RSU delle U.O. IKEA componenti il Coordinamento Aziendale Nazionale (di seguito le "OO.SS.");

a seguito

della presentazione, in data 29.4.10 da parte delle OO.SS. ad IKEA, della piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, che è stata oggetto di approfondito e costruttivo confronto tra le Parti, sono state concordate le seguenti modifiche/integrazioni d'apportare al Contratto Integrativo Aziendale del 7.7.2006, con i testi che saranno redatti congiuntamente nella forma adatta a mantenere l'organicità del CIA.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Decorrenza e durata

Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente scaduto, viene applicato dall'1.9.2011 per un periodo di 3 anni (scadenza 31.8.2014), salvo l'applicazione retroattiva al F.Y.11 dell'intero Capitolo PREMIO DI PARTECIPAZIONE (ad esclusione dell'art. Modello Alternativo, ferma restando 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 (OO.SS. - Azienda).

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.

Esclusivamente per quanto attiene l'art. Obiettivi (relativo ad indicatori e relativi "pesi") le Parti effettueranno una verifica, entro la scadenza triennale e delle eventuali proroghe del presente Contratto (in tempo utile per l'applicazione al successivo F.Y.), in un'ottica di attualizzazione, rinegoziazione o proroga del medesimo art. Obiettivi, al fine di garantire la continuità applicativa del PdP.

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.

SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Fermo restante quanto previsto in materia dal CCNL applicato, 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 “Livelli di Unità Organizzativa-RSA/RSU-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.

Le Parti sviluppano il Sistema di Relazioni Sindacali nell'ottica di rapporti sempre maggiormente costruttivi, informati ai 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.

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

Informazione preventiva:

- investimenti;
- livelli occupazionali previsti;
- impiego delle tipologie di contratti d'assunzione contemplate nel TITOLO I della SEZIONE QUARTA del vigente CCNL applicato. 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.

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 rappresentanze sindacali 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.

Informazione a consuntivo su:

- fatturato di U.O.;
- risultati utili al calcolo per l'erogazione del Premio di Partecipazione;
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età, inquadramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle RSA/RSU per l'U.O. di competenza e con le modalità indicate nella tabella All. 2;
- andamento, secondo quanto indicato nella tabella All. 2., 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.

Contrattazione su:

- obiettivi e relativi pesi % per il Premio di Partecipazione limitatamente alla parte demandata all'U.O. dalla trattativa aziendale.

APPALTI

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL applicato (Sezione Prima, Titolo I, art. 3 – Capo XX, art 211) 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 RSA/RSU interessate, 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 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 RSA/RSU 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.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Nella stesura definitiva verranno inseriti i riferimenti normativi attuali + detassazione.

L'applicazione del PdP nelle differenti U.O. decorre dal secondo 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 di disporre dei dati consuntivi utili per identificare Obiettivi realistici e di 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 CCNL Terziario Distribuzione e Servizi. Qualora eventuali future norme di legge modificassero l'attuale regime di decontribuzione, le Parti procederanno alle opportune armonizzazioni.

1. Obiettivi

L'entità del PdP maturata in ciascun F.Y. (settembre - agosto) è determinata in proporzione ai Risultati conseguiti per ciascun Obiettivo aziendale e/o di U.O.

L'Azienda s'impegna ad un confronto nel quale, illustrate alle OO.SS. ed alle RSU/RSA le motivazioni in base alle quali sono stati determinati i "valori" annuali di tutti i differenti Obiettivi (fissi ed opzionali ivi compreso l'eventuale obiettivo locale), individuare congiuntamente le misure necessarie d'adottare per il loro raggiungimento.

Tale confronto a livello di U.O. prende avvio, per ogni F.Y., nel mese di Settembre, per considerare le possibili opzioni e pervenire, entro il mese di Ottobre, alla scelta congiunta di 3 tra gli Obiettivi Opzionali (da applicare a livello di U.O. o, opportunamente adattati, di Raggruppamento Organizzativo: Area, Reparto, Gruppo) e dei relativi "pesi". Nel caso, a livello di U.O. non si riesca a trovare un'intesa per gli Obiettivi opzionali, il complessivo "peso" del 50% viene ripartito in egual misura tra i primi 5 Obiettivi Opzionali dell'elenco sottostante.

Su richiesta delle Parti, qualora si verificassero rilevanti modificazioni delle condizioni dell'U.O. o dell'Azienda, si procede ad un ulteriore confronto, ai relativi livelli di competenza, per il riesame dei "valori" degli obiettivi interessati e l'individuazione degli opportuni aggiustamenti.

Nelle tabelle seguenti vengono indicati, per U.O. e Service Office, gli Obiettivi, i relativi criteri di misurazione e pesi (%) per la determinazione della relativa quota di PdP ad essi collegata.

Unità Organizzative

OBIETTIVI COMUNI	MODALITA' CALCOLO	PESO	VALORI
RISULTATO OPERATIVO AZIENDA	Risultato Aziendale di Conto Economico (Criteri in Uso)	30%	Identici per tutte le U.O.
VENDITE STORE	Fatturato U.O. incluso Ristorante	20%	Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
OBIETTIVI OPZIONALI			
PRODUTTIVITA' su Merce Movimentata	Metri cubi Merce V.ta (escl. Ris.te) Ore Lavorate	Peso complessivo pari al 50% per i 3 Obiettivi da scegliere (per ciascun Obiettivo scelto:	Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
% COSTI su VENDITE	Costi staff + costi operativi U.O. Fatturato U.O. (escl. Ris.te)		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
% VENDITE SOCI FAMILY	Fatt.to Acq.ti Soci Family Fatturato U.O.		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
SCONTRINO MEDIO	Fatt.to U.O. (escl. Ris.te) Numero Scontrini Emessi		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
% RECOVERY INDEX	Merce Assegnata Recovery Merce Venduta Recovery		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
VENDITE DI RAGGRUPPAMENTO ORGANIZZATIVO	Fatturato Raggr.to Org.vo		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.

PRODUTTIVITA' su Vendite	Fatt.to U.O. (Store o Ris.te) Ore Lavorate	5% Minimo, 20% Max)	Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
TEMPO MEDIO TRANSAZIONI	Ore Lavorate Front+Ufficio Casse) N° Transazioni effettuate		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
OBIETTIVO LOCALE	Da identificare a livello di U.O.		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
CUSTOMER SATISFACTION INDEX	Risultati della/e Rilevazioni Applicabile dal 2° F.Y. intero di rilevazione		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.

Service Office

OBIETTIVI	PARAMETRO	PESO
RISULTATO OPERATIVO AZIENDA	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	30%
VENDITE	Fatturato Azienda incluso Ristorante	20%
MEDIA OBIETTIVI OPZIONALI NEGOZI	Media Percentuali di Risultato conseguite dai Negozi per gli Obiettivi Opzionali adottati	50%

Contact Centre

OBIETTIVI	PARAMETRO	PESO
RISULTATO OPERATIVO AZIENDA	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	30%
VENDITE	Fatturato Azienda incluso Ristorante	20%
1 o 2 OBIETTIVI LOCALI §	Da identificare localmente	50%

§ In caso non vengano individuati verrà impiegato l'Obiettivo MEDIA OBIETTIVI OPZIONALI NEGOZI indicato per il Service Office

2. Modello Alternativo

In alternativa a quanto stabilito all'art. "Obiettivi", a livello di U.O., previa contrattazione (che le Parti interessate sono tenute ad avviare entro i primi giorni del mese di Giugno precedente al F.Y. interessato) con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto (competenti a livello territoriale) e le RSA/RSU, può essere concordata l'adozione di un Obiettivo Unico Alternativo (con "Peso" pari al 50%, cui si applica il c.d. Elemento Regolatore con la relativa Tabella B) in sostituzione di quelli Opzionali, fermo restando quant'altro previsto (negli articoli differenti dal precedente "Obiettivi" dal 2° comma dell'art. seguente "Entità PdP", di questo Capitolo) per il PdP.; in assenza di Accordo tra le Parti vige l'applicazione automatica di quanto previsto dall'art. "Obiettivi".

Le Parti, analizzate le criticità della distribuzione degli orari di lavoro per rapporto alle presenze in servizio necessarie nei diversi periodi, formalizzano in apposito Verbale di Accordo:

- la tipologia dell'Obiettivo assunto per il costante adeguamento degli orari di lavoro alle esigenze di presenze in servizio del personale, derivanti dai flussi previsti periodicamente di Visitatori/Clienti e dagli altri che influenzano l'attività dei differenti Reparti. *Ad esempio il numero di volte in cui sono stati realizzati gli orari di lavoro ripianificati dall'Azienda attraverso Cambi Orario Temporanei facoltativi;*
- il/i Reparti e/o i Gruppi di Lavoratori/trici interessati, o l'intera U.O.;
- il limite massimo delle ripianificazioni periodiche di orari di lavoro individuali. *Ad esempio 8 volte nell'anno per periodi di 1 o 2 mesi;*
- la ripartizione della quota (50%) di PdP, per questo Obiettivo, tra "Risultati di Gruppo" (l'insieme dei Lavoratori/trici coinvolti) e "Impegno Individuale" (ciascun singolo Lavoratore/trice) cui potrà essere attribuita al massimo la metà della quota rappresentata dal 50% del PdP. *Ad esempio il 25% attribuito ai "Risultati di Gruppo" ed il 25% ad "Impegno Individuale"*

- la scala di misurazione dei Risultati conseguiti (Livelli di Risultato) e la relativa parametrizzazione proporzionale della quota di PdP (scaletta). *Esempio a) per ogni volta in cui sono stati realizzati tutti gli orari di lavoro pianificati dall'Azienda per il periodo (attraverso Cambi Orario Temporanei facoltativi) matura 1/8° (se l'Obiettivo prevede 8 ripianificazioni annue degli orari di lavoro) della quota di PdP attribuita ai "Risultati di Gruppo" e di quella attribuita ad "Impegno Individuale". Esempio b) per ogni volta in cui NON sono stati realizzati tutti gli orari di lavoro pianificati dall'Azienda per il periodo (attraverso Cambi Orario Temporanei facoltativi) NON matura 1/8° (se l'Obiettivo prevede 8 ripianificazioni annue degli orari di lavoro) della quota di PdP attribuita ai "Risultati di Gruppo", mentre matura quella attribuita ad "Impegno Individuale" per ciascun Lavoratore/trice ad eccezione di coloro i quali, essendo nella condizione/ruolo di "primi volontari alla modifica temporanea dell'orario di lavoro contrattuale individuale", interpellati hanno rifiutato di assumere gli orari rimasti scoperti;*
- criteri e misure con cui i "Cambi Turno" concorrono eventualmente al conseguimento dei "Risultati di Gruppo";
- le eventuali modalità di rotazione (da impiegare qualora non si verifichi la totale "copertura" degli orari di lavoro pianificati), dei Lavoratori/trici coinvolti, nella condizione/ruolo di "primi volontari alla modifica temporanea dell'orario di lavoro contrattuale individuale". *Ad esempio alla prima ripianificazione degli orari di lavoro per la quale risultino scoperti 3 orari (poiché non autonomamente e volontariamente assunti da nessuno dei Lavoratori/trici coinvolti), gli orari scoperti saranno proposti ai primi 3 Lavoratori/trici in ordine alfabetico di cognome, i quali potranno accettare o rifiutare la modifica temporanea dell'orario di lavoro contrattuale individuale ;*
- le soluzioni concordate per la gestione di eventuali casi di Lavoratori/trici le cui condizioni fisiche oggettive e/o di assistenza e cura di cui alla Legge 104 ne condizionano l'orario di lavoro contrattuale individuale. *Ad esempio applicazione del PdP secondo quanto indicato all'art. Obiettivi;*
- le modalità di divulgazione degli orari di lavoro necessari (ripianificati) per il relativo periodo, dei risultati parziali conseguiti in ciascun periodo di ripianificazione degli orari di lavoro individuali;
- le modalità delle verifiche di funzionalità;
- ogni altra condizione pattuita, non in contrasto o sostituzione di quanto previsto dal presente Contratto, per il buon funzionamento dell'Accordo.

Derivando, in tutto o in parte, il conseguimento di questo Obiettivo da modifiche dell'orario di lavoro contrattuale individuale e/o Cambi Turno, le Parti convengono che, in costanza dell'attuale legislazione in materia, per i Part Time tali modifiche:

- sono temporanee e si realizzano esclusivamente attraverso la disponibilità volontaria del Lavoratore/trice;
- durante l'adozione dell'orario di lavoro individuale temporaneo tutti gli istituti contrattuali vengono applicati in base a quell'orario di lavoro;
- 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.

3. Entità PdP

Per ogni Obiettivo, in proporzione al peso (%) ad esso attribuito, matura nei confronti dei Lavoratori con contratto a tempo indeterminato una quota lorda di PdP determinata in base all'importo di €. 1.300,00 Lordi. riferito ai rapporti di lavoro a tempo pieno; per i rapporti a tempo parziale l'importo, sopraindicato (come quelli indicati dalle seguenti tabelle), 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'entità della quota di PdP afferente a ciascun Obiettivo è determinata, in ciascun F.Y., per rapporto ai livelli di Risultato conseguito per ciascun Obiettivo; risultati conseguiti inferiori al livello del 95%, 100% per l'Obiettivo RISULTATO OPERATIVO AZIENDA (Risultati Minimi "soglia d'accesso") non comportano la maturazione della relativa quota di PdP.

TABELLA A

Livelli di Risultato	RISULTATO OPERATIVO AZIENDA	VENDITE STORE	OBIETTIVI OPZIONALI Complessivamente
112% e oltre	€ 390,00	166,64% di §	166,64% di #
108%	€ 390,00	150,00% di §	150,00% di #
104%	€ 390,00	125,04% di §	125,04% di #
100%	€ 390,00	€ 260,00 §	€ 650,00 #
98%	0	83,36% di §	83,36% di #
97%	0	78,00% di §	78,00% di §
95%	0	71,68% di §	71,68% di #
Inferiore a 95%	0	0	0

L'importo lordo indicato, per i soli Obiettivi VENDITE STORE e OBIETTIVI OPZIONALI, nella tabella A in corrispondenza del Livello di Risultato 100% è suscettibile di modifiche (che si riflettono anche sugli altri Livelli di Risultato previsti, ferme restanti le % indicate) per rapporto ad un c.d. "Elemento Regolatore" della "sostenibilità economica" dell'onore corrispondente al PdP:

TABELLA B

UTILE di Risultato Operativo di Store conseguito "a consuntivo"	VARIAZIONE DELL'IMPORTO corrispondente al Livello di Risultato 100%
PARI o SUPERIORE al 108% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 25%
PARI o SUPERIORE al 106% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 18%
PARI o SUPERIORE al 104% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 12%
PARI o SUPERIORE al 102% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 6%
PARI al 100% di quello previsto dal Budget Preventivo	Nessuna Variazione
INFERIORE al 100% di quello previsto dal Budget Preventivo	- 15%
INFERIORE al 98% di quello previsto dal Budget Preventivo	- 25%

4. Erogazione PdP

Il PdP viene erogato con le modalità necessarie ad usufruire della detassazione e dello specifico trattamento contributivo-previdenziale, previsto dal citato protocollo del 23-7-93.

La maturazione e il relativo diritto alla corresponsione si realizzano:

- per i Lavoratori con contratto a tempo indeterminato 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 risultano in servizio alla data del 30 Novembre, in coincidenza con l'ultimo giorno del mese di Novembre del F.Y. successivo a quello di riferimento, o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in coincidenza con l'ultimo giorno di servizio;

- per i Lavoratori con contratto a termine, superiore ad 1 mese, in coincidenza con l'ultimo giorno di servizio.
- Un anticipo di quanto maturerà, in ciascun F.Y. per questo istituto retributivo, viene erogato ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato unitamente alla corresponsione delle competenze del mese di Maggio: €. 325,00 lordi.

L'anticipo viene corrisposto in proporzione ai ratei per i mesi interi di servizio prestato (nel 1° semestre del relativo F.Y.), e conguagliato all'atto della corresponsione (mese di Novembre, oppure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel mese d'erogazione delle competenze di fine rapporto) di quanto globalmente maturato per il relativo F.Y.

Stante l'impossibilità d'apprezzare Risultati pro-rata, ai Lavoratori con contratto:

- a tempo determinato, superiore ad 1 mese;
- a tempo indeterminato che cessano il rapporto di lavoro prima del mese di Novembre;

il PdP viene corrisposto, con le competenze di fine rapporto, in base al seguente calcolo:

€. 45,00 lordi (riproporzionati in base alle ore contrattuali individuali per i P.T.) x N° di mesi interi di servizio prestato nel F.Y. = Entità PdP

Entità PdP x % di Risultato complessivo annuo (§) = PdP maturato

(§) la % di Risultato complessivo annuo è rappresentata dalla media ponderale dei Risultati conseguiti per tutti gli Obiettivi, nell'U.O. d'appartenenza, impiegati per l'erogazione del PdP nel mese di Novembre precedente il termine del rapporto di lavoro.

5. Correttivi equitativi

1. Non sono considerati utili ai fini della maturazione i periodi di servizio militare, aspettative, richiamo alle armi e astensione facoltativa post partum.
2. Sono considerate 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.

6. 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 RSA/RSU aventi per oggetto nozioni base di bilancio ed analisi degli indici relativi agli Obiettivi del PdP.

NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE

A livello di U.O. saranno avviate tra IKEA e le OO.SS., stipulanti il presente contratto, a livello territoriale relazioni sindacali nelle modalità previste dal CCNL, 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, da avviare trascorsi i primi 2 F.Y. interi dall'apertura (ferma restando l'applicazione di quanto previsto in tema di Premio di Partecipazione, Premio

Aziendale e Domeniche natalizie), del trattamento dei Lavoratori/trici interessati/e a quello dei Lavoratori/trici delle U.O. già a regime; fermo restante che ai Lavoratori/trici, per i quali l'Azienda abbia disposto il trasferimento da altra U.O. a quella in apertura, verrà riconosciuta convenzionalmente l'applicazione del PdP prevista per il Service Office, durante la permanenza in servizio presso quella U.O. compresa sino all'inizio del 2° F.Y. intero dall'apertura.

DIRITTI SINDACALI

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 informative preventive e consuntive di cui all'art. "Livello di Unità Organizzativa-RSA/RSU-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale" del presente contratto;
- per incontri con la Direzione a livello di U.O., 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. 4 del presente contratto;
- in base al successivo art. "Coordinamento Nazionale Aziendale".

Inoltre a fronte delle **ALTRE RICHIESTE**, sotto riportate, contenute nella piattaforma sindacale è stato convenuto:

CAE

Definire una quota di permessi aggiuntivi per i delegati membri del CAE, da utilizzare per le opportune attività di confronto e verifica coi colleghi in preparazione delle riunioni del suddetto organismo. IN AGGIUNTA ALLE ORE ATTUALI 1GG PER TEMPI VIAGGIO PER OGNI RIUNIONE A CUI SI PARTECIPA A LIVELLO INTERNAZIONALE

Assemblee Sindacali

Aumentare le ore annue di assemblea sindacale retribuita con la possibilità di dedicare le ore aggiuntive a momenti di confronto su temi quali il clima aziendale e la salute e sicurezza. DIRITTO A 2H ANNUE RETRIBUITE DI RIUNIONE SU SALUTE E SICUREZZA CONVOCATE da OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti territorialmente congiuntamente alle RSA/RSU su istanza congiunta di tutti gli RLS, IN ORARI (NEI PERIODO DI MINOR INTENSITA' LAVORATIVA) CONCORDATI CON L'AZIENDA. TALI RIUNIONI, QUANDO FACENTI PARTE DI PROGETTI CONDIVISI, PREVEDERANNO LA PRESENZA AZIENDALE (RSPP)

Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza.

Aumentare il monte ore per l'espletamento delle sue mansioni vista anche la delicatezza del ruolo e la centralità e attualità della materia. LE ORE IMPIEGATE PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI CUI ALL'ARTICOLO PRECEDENTE REALIZZATE PER INIZIATIVE SULLA SALUTE E SICUREZZA, NON SARANNO COMPRESSE NELL'ATTUALE MISURA DI PERMESSI RETRIBUITI.

Stages

Definire trattamenti minimi tra cui il servizio mensa e il rimborso delle spese di viaggio per le lavoratrici e i lavoratori in stage presso i negozi.
Dare informazione alle RSA/RSU del numero, tempi e obiettivi delle persone presenti in stage.

I DATI CONSUNTIVI SEMESTRALI, A LIVELLO DI REPARTO, DELLE QUANTITA' E DELLA DURATA INTEGRERANNO LE STATISTICHE DEL PERSONALE ALLEGATO 2 DEL CIA.

PER QUANTO ATTIENE GLI OBJ FORMATIVI GLI STESSI SONO RICONDUCIBILI ALLE COMPETENZE DEL REPARTO E CON QUESTE COINCIDONO, ASPETTO CHE L'AZIENDA CURA CON PARTICOLARE ATTENZIONE ATTRAVERSO AZIONI DI MONITORAGGIO SISTEMATICO.

PER QUANTO ATTIENE I TRATTAMENTI, VIENE CONFERMATA L'APPLICAZIONE DELLA POLICY AZIENDALE (DELLA QUALE EVENTUALI AGGIORNAMENTI SARANNO COMUNICATI NEL CORSO DELL'INCONTRO ANNUALE CON LE OO.SS. STIPULANTI) PER I CASI IN CUI GL'INTERESSATI NON BENEFICIANO DI COMPENSI/SOVVENZIONI DA ENTI ESTERNI (CARITAS ECC.).

Part Time Annuo (CICLICO)

IL PT ANNUO (CICLICO) SI APPLICHERA' TENENDO CONTO DELLE ESIGENZE DEL LAVORATORE, FACENDO RICORSO ALLA "VOLONTARIETA'" CON DIRITTO DI RECESSO AL TERMINE DEL 1° ANNO QUANDO IL P.T. ANNUO PREVEDE UNA QUANTITA' DI ORE EQUIVALENTI A QUELLE DELLA PRECEDENTE TIPOLOGIA DI P.T.

PER EFFETTO DEL RECESSO SARA' RIPRISTINATA PRIORITARIAMENTE L'ORARIO PRECEDENTE IL PT ANNUO CICLICO, OPPURE QUELLO POSSIBILE PIU' VICINO ; DA VERIFICARE APPLICAZIONE RETROATTIVA RISPETTO AI SINGOLI CASI.

Livelli di inquadramento professionale

IMPEGNO A DEDICARE UN MOMENTO SPECIFICO, NELL'INCONTRO ANNUALE, AFFINCHÈ L'AZIENDA FORNISCA ELEMENTI CONOSCITIVI DELLE EVENTUALI EVOLUZIONI DI MANSIONI E RELATIVE PROFESSIONALITÀ

Progetti di conciliazione

Predisporre un progetto non esclusivamente finanziabile da parte del Ministero delle Pari Opportunità ex art 9 legge 53 dell'8 marzo 2000. Tale progetto potrà introdurre azioni positive rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori, introducendo previa sperimentazione su negozi/aree pilota, forme di autogestione dell'orario di lavoro. DEFINIZIONE DI MODALITÀ CHE FAVORISCANO PROGETTI PILOTA IDENTIFICATI LOCALMENTE (U.O.), PER ESSERE VALIDATI CENTRALMENTE IN MODO DA POTER ESSERE EVENTUALMENTE ESTESI AD ALTRE U.O. INTERESSATE.

TRATTAMENTI SPECIFICI

Nella stesura definitiva si provvederà ad indicare la documentazione necessaria che dovrà essere prodotta per usufruire di quanto sotto indicato.

Maternità

Al fine di agevolare le lavoratrici madri che incontrino difficoltà al rientro dalla maternità, introdurre un' aspettativa non retribuita di 12 mesi con conservazione del posto di lavoro, al termine del congedo parentale. AL FINE DI AGEVOLARE LE LAVORATRICI MADRI CHE INCONTRANO DIFFICOLTA' AL RIENTRO DALLA MATERNITA' AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE, E' PREVISTO UN PERIODO DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA DI 12 MESI. TALE PERIODO MASSIMO POTRA' ESSERE FRAZIONATO IN NON PIU' DI 2 PERIODI DI 6 MESI CONSECUTIVI CIASCUNO, E

COMUNQUE NON ECCEDENTI IL 12° MESE SUCCESSIVO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE.

Malattia

A FRONTE DEL PROTRARSI DELL'ASSENZA A CAUSA DI UNA PATOLOGIA GRAVE E CONTINUATIVA CHE COMPORTI TERAPIE SALVAVITA PERIODICAMENTE DOCUMENTATA DA SPECIALISTI DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE, IL LAVORATORE POTRÀ FRUIRE, PREVIA RICHIESTA SCRITTA, DI UN ULTERIORE PERIODO DI ASPETTATIVA FINO A GUARIGIONE CLINICA E COMUNQUE DI DURATA NON SUPERIORE A 18 MESI.

Permessi per visite mediche e diagnostiche

AI PART TIME CON ORARIO DI LAVORO INDIVIDUALE COMPRESO TRA LE 20 E LE 28 ORE SETTIMANALI: 7H ANNUE DI PERMESSO RETRIBUITO. CON FORMULAZIONE CHE NON PREGIUDICHI IL PRINCIPIO "RIPROPORZIONE"

Permessi per assistenza e cura dei figli dai 3 agli 8 anni.

Riconoscimento dei giorni di permesso previsti per legge in caso di malattia del figlio in età compresa fra i 3 e gli 8 anni anche ai figli fino ai 12 anni. RICONOSCIMENTO DI 5 GG ANNUI DI PERMESSO NON RETRIBUITO IN CASO DI MALATTIA DEL FIGLIO IN ETÀ COMPRESA TRA I 9 ED I 12 ANNI, A CONDIZIONE CHE LA FRUIZIONE SIA LIMITATA A NON + DI 3 VOLTE ANNUE, USUFRUENDO PRIORITARIAMENTE DELLE ORE DI ROL

Nascita di un figlio

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

- la fruizione deve avvenire nel 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.

Anticipi T.F.R.

Oltre alle causali previste L. 297/82, in tema di anticipazione del T.F.R., saranno considerate quelle per la ristrutturazione della prima casa di abitazione, per l'acquisto di mezzi di trasporto PER Sè, per spese inerenti lo studio (medie superiori ed università) per sé e per i figli.

Agevolazioni per lavoratori stranieri

Agevolare le lavoratrici e i lavoratori stranieri con la concessione di permessi o l'assegnazione temporanea di orari di lavoro agevolati per l'espletamento di pratiche quali il rinnovo del permesso di soggiorno e il ricongiungimento familiare. OK 1GG PERMESSO RETRIBUITO

In caso di future norme di Legge, Accordo Interconfederale o di CCNL Terziario Distribuzione e Servizi che prevedono medesimi diritti/concessioni di quelli contenuti nel presente Contratto, gli stessi assorbiranno sino a concorrenza quanto previsto dalle nuove norme.

Per L'Azienda

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per le OO.SS.:

Segreteria Nazionale Filcams-CGIL

Segreteria Nazionale Fisascat-CISL

Segreteria Nazionale Uilucs-UIL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature] Massimo A. B.

[Signature] Corrado De Santis

[Signature] M. M.

[Signature] Antonio P.

[Signature] Roberto P.

[Signature] Antonio P.

Anna Mammone

Giusto Antonino

[Signature]

[Signature]

Tatiana Vigorelli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]