

## Ikea Italia, Piattaforma rinnovo CIA 29/03/2000

### **Piattaforma IKEA da far valere per i lavoratori Ikea, attuali e futuri, a prescindere dalla Divisione di appartenenza**

#### **Premessa**

Il rinnovo dell'integrativo Ikea, oltre ad essere il primo dopo la conclusione del rinnovo del CCNL terziario (settembre 1999), si colloca in un momento molto particolare dello sviluppo dell'impresa in Italia. Si assiste, infatti, ad un intenso programma di espansione, apparentemente autofinanziato dall'impresa italiana senza apporti del capitale multinazionale, che trasformerà definitivamente la presenza di Ikea in Italia da una realtà interregionale, come era al momento del rinnovo del CIA del 1995, ad una realtà presente sulla gran parte del territorio nazionale.

Questo implica anche, che l'insediamento storico del sindacato in Ikea dovrà mostrarsi all'altezza delle sfide attuali, ed in grado di coinvolgere le nuove leve, che entreranno in Ikea, spesso come primo impiego.

#### **Sistema di relazioni sindacali**

In base a quanto detto in premessa, si tratta di procedere ad una riscrittura del testo del 1995 riguardo alle attribuzioni dei vari livelli, inserendo materie, quali il ricorso alle terziazioni o al lavoro atipico, che saranno presumibilmente di qualche rilievo nel futuro comportamento aziendale.

Ma soprattutto, si tratta di rilevare il valore del confronto da sviluppare sul punto vendita, che non può essere equiparato, come sembrerebbe fare l'impresa, alla fornitura scadenzata di informazioni non soggette ad altro che alla fornitura medesima. Di qui un problema sul grado di autonomia dei vari livelli manageriali dell'impresa, che non potrà comunque limitare la nostra affermazione sul ruolo delle RSU e del confronto in magazzino, anche in connessione con gli elementi salariali, di cui appresso.

All'interno del capitolo va posizionato il tema delle tutele del componente italiano del CAE in via di costituzione, cui dovranno spettare attribuzioni specifiche e distinte rispetto al monte ore della RSU di appartenenza.

#### **Organizzazione del lavoro, orari e part-time**

Sul capitolo vanno rivisti gli accordi nazionale e locali sulla flessibilità risalenti al periodo 1998-99, che sono stati indirettamente da rivisitare alla luce del CCNL, e dei più recenti risultati anche della contrattazione in tema di part-time, oltreché delle novità intervenute con l'adozione da parte del governo del D. Lgs sul part-time.

Si richiede la possibile collocazione in banca ore, se richiesto dal dipendente, delle ore svolte in straordinario e in supplementare, con le modalità di fruizione definite in CCNL, senza il collegamento, istituito dal CCNL; con l'adozione di un programma di flessibilità.

Sul part-time, si richiede di elevare a 20h la prestazione minima settimanale.

Si pone la necessità di chiarire che le operazioni di consolidamento vanno operate comprendendo nellesame il totale delle ore di lavoro supplementare svolte nel punto vendita, senza esclusioni di periodi dell'anno, come sottoscritto negli accordi sulla flessibilità né franchigie di ore supplementari comunque dovute e non conteggiabili. All'interno di queste operazioni, e del conseguente elevamento del monte ore dei singoli lavoratori part-time, si possono consolidare le prestazioni supplementari successive al raggiungimento delle 20 ore settimanali, che devono essere intese come zoccolo minimo, anche in forma non necessariamente di incrementi omogenei e settimanali.

#### **Inquadramento professionale**

Su questo tema si pone una svolta: procedere ancora una volta per commissioni impossibile, se non altro per problemi di nostra credibilità con i lavoratori.

Si propone pertanto di esplicitare con chiarezza le questioni di inquadramento da risolvere nel CIA che

dovranno riguardare la collocazione al III livello, anche in base alle delibere della Commissione Paritetica Nazionale, dei dipendenti dei seguenti reparti:

-Progettazione e vendita cucine

-Lavoratori impegnati nell'attività dell'Assistenza Clienti, nelle attività riguardanti i reparti di:

oReturn & Recovery

oFront Line

oBack Line

oVidimazione Assegni / Finanziamenti, anche nel caso non appartengano al settore dell'Assistenza Clienti

oQualit anche nel caso non appartengano al settore dell'Assistenza Clienti

-Servizio aziende e progettazione spazi

-Consulenti darredo

Non sono pertanto ammissibili differenze negli inquadramenti tra assunti in nuove e vecchie filiali.

Si richiede anche la definizione, per ogni figura professionale, di una Job Description con relativo livello di inquadramento

### **Premio di partecipazione**

Tutto si pudire di Ikea, meno che si tratti di un'azienda in crisi di liquidità la distribuzione ai dipendenti, per ben due volte nel corso dell'ultimo anno, di elargizioni unilaterali consistenti ne la riprova più stringente, accanto a dati non quantificabili ma certi di slittamenti salariali per i livelli di regia, e alla provata negoziazione individuale di elementi salariali con i manutentori.

Se si aggiungono questi fatti alla conclamata autosufficienza economica, si comprende come sia possibile avanzare richieste economiche di incremento delle quantite delle soglie interne delle singole voci che attualmente costituiscono il premio ( operational result, produttività scontrino medio, clinch-rate).

Si pone per il tema, in aggiunta alla richiesta di incremento salariale, di operare interventi sulla struttura del premio: in primo luogo in direzione di una maggiore partecipazione del singolo luogo di lavoro alla scelta dei parametri, e anche alla determinazione delle quantite economiche da destinare.

In tale senso, vanno ricalibrati i parametri, facendoli oscillare non più tra 0 (zero) e un massimo, ma tra un minimo ed un massimo, rispondendo così al problema del mancato incremento del premio fisso a suo tempo definito (ad es. sotto forma di premio in % del fatturato sviluppato in magazzino).

Si propone quindi di mantenere una quota di salario, non superiore al 40%, collegato nazionalmente alla redditività aziendale (attuale Operational Result), debitamente rivalutata ed connesso ad un anno-base; si propone poi di individuare nell'integrativo la possibilità delle parti nel singolo negozio di indicare uno o più parametri su cui scommettere e su cui giocare la quota residua del premio. Come cifra complessiva si propone un ammontare di 3 (tre) milioni annui.

### **Questioni normative**

Ai part-timers va riconosciuta *la fruibilità totale e non in funzione dell'orario*, delle 10 ore di permessi retribuiti per visite mediche di cui al CIA 1993, modificato nell'accordo del 1998 sulla flessibilità

Inoltre, va posto a carico dell'impresa *il costo dei certificati medici* per il rientro in servizio, attualmente a carico del dipendente.

**Piattaforma IKEA da far valere per i lavoratori Ikea, attuali e futuri, a prescindere dalla Divisione di appartenenza**

### **Premessa**

Il rinnovo dell'integrativo Ikea, oltre ad essere il primo dopo la conclusione del rinnovo del CCNL terziario (settembre 1999), si colloca in un momento molto particolare dello sviluppo dell'impresa in Italia. Si assiste, infatti, ad un intenso programma di espansione, apparentemente autofinanziato dall'impresa italiana senza apporti del capitale multinazionale, che trasformerà definitivamente la presenza di Ikea in Italia da una realtà interregionale, come era al momento del rinnovo del CIA del 1995, ad una realtà presente sulla gran parte del territorio nazionale.

Questo implica anche, che l'insediamento storico del sindacato in Ikea dovrà mostrarsi all'altezza delle sfide attuali, ed in grado di coinvolgere le nuove leve, che entreranno in Ikea, spesso come primo impiego.

### **Sistema di relazioni sindacali**

In base a quanto detto in premessa, si tratta di procedere ad una riscrittura del testo del 1995 riguardo alle attribuzioni dei vari livelli, inserendo materie, quali il ricorso alle terziazioni o al lavoro atipico, che saranno presumibilmente di qualche rilievo nel futuro comportamento aziendale.

Ma soprattutto, si tratta di rilevare il valore del confronto da sviluppare sul punto vendita, che non pu essere equiparato, comsembrato fare limpresa, alla fornitura scadenzata dinformazioni non soggette ad altro che alla fornitura medesima. Di qui un problema sul grado di autonomia dei vari livelli manageriali dellimpresa, che non potrcomunque limitare la nostra affermazione sul ruolo delle RSU e del confronto in magazzino, anche in connessione con gli elementi salariali, di cui appresso.

Allinterno del capitolo va posizionato *il tema delle tutele del componente italiano del CAE* in via di costituzione, cui dovranno spettare attribuzioni specifiche e distinte rispetto al monte ore della RSU di appartenenza.

### **Organizzazione del lavoro, orari e part-time**

Sul capitolo vanno rivisti gli accordi nazionale e locali sulla flessibilit risalenti al periodo 1998-99, che sono stati indirettamente da rivisitare alla luce del CCNL, e dei pi recenti risultati anche della contrattazione in tema di part-time, oltrech delle novit intervenute con ladozione da parte del governo del D. Lgs sul part-time.

Si richiede la possibile collocazione in banca ore, se richiesto dal dipendente, delle ore svolte in straordinario e in supplementare, con le modalit di fruizione definite in CCNL, senza il collegamento, istituito dal CCNL; con ladozione di un programma di flessibilit

Sul part-time, si richiede di elevare a 20h la prestazione minima settimanale.

Si pone la necessit di chiarire che le operazioni di consolidamento vanno operate comprendendo nellesame il totale delle ore di lavoro supplementare svolte nel punto vendita, senza esclusioni di periodi dellanno, come sottoscritto negli accordi sulla flessibilit né franchigie di ore supplementari comunque dovute e non conteggiabili. Allinterno di queste operazioni, e del conseguente elevamento del monte ore dei singoli lavoratori part-time, si possono consolidare le prestazioni supplementari successive al raggiungimento delle 20 ore settimanali, che devono essere intese come zoccolo minimo, anche in forma non necessariamente di incrementi omogenei e settimanali.

### **Inquadramento professionale**

Su questo tema simpone una svolta: procedere ancora una volta per commissioni impossibile, se non altro per problemi di nostra credibilit con i lavoratori.

Si propone pertanto di esplicitare con chiarezza le questioni di inquadramento da risolvere nel CIA che dovranno riguardare la collocazione al III livello, anche in base alle delibere della Commissione Paritetica Nazionale, dei dipendenti dei seguenti reparti:

-Progettazione e vendita cucine

-Lavoratori impegnati nellattivit dellAssistenza Clienti, nelle attivit riguardanti i reparti di:

oReturn & Recovery

oFront Line

oBack Line

oVidimazione Assegni / Finanziamenti, anche nel caso non appartengano al settore dellAssistenza Clienti

oQualit anche nel caso non appartengano al settore dellAssistenza Clienti

-Servizio aziende e progettazione spazi

-Consulenti darredo

Non sono pertanto ammissibili differenze negli inquadramenti tra assunti in nuove e vecchie filiali.

Si richiede anche la definizione, per ogni figura professionale, di una Job Description con relativo livello di inquadramento

### **Premio di partecipazione**

Tutto si pudire di Ikea, meno che si tratti di unazienda in crisi di liquidit la distribuzione ai dipendenti, per ben due volte nel corso dellultimo anno, di elargizioni unilaterali consistenti ne la riprova pi stringente, accanto a dati non quantificabili ma certi di slittamenti salariali per i livelli di regia, e alla provata negoziazione individuale di elementi salariali con i manutentori.

Se si aggiungono questi fatti alla conclamata autosufficienza economica, si comprende come sia possibile

avanzare richieste economiche di incremento delle quantità delle soglie interne delle singole voci che attualmente costituiscono il premio (operational result, produttività scontrino medio, clinch-rate).

Si pone per il tema, in aggiunta alla richiesta di incremento salariale, di operare interventi sulla struttura del premio: in primo luogo in direzione di una maggiore partecipazione del singolo luogo di lavoro alla scelta dei parametri, e anche alla determinazione delle quantità economiche da destinare.

In tale senso, vanno ricalibrati i parametri, facendoli oscillare non più tra 0 (zero) e un massimo, ma tra un minimo ed un massimo, rispondendo così al problema del mancato incremento del premio fisso a suo tempo definito (ad es. sotto forma di premio in % del fatturato sviluppato in magazzino).

Si propone quindi di mantenere una quota di salario, non superiore al 40%, collegato nazionalmente alla redditività aziendale (attuale Operational Result), debitamente rivalutata ed connesso ad un anno-base; si propone poi di individuare nell'integrativo la possibilità delle parti nel singolo negozio di indicare uno o più parametri su cui scommettere e su cui giocare la quota residua del premio. Come cifra complessiva si propone un ammontare di 3 (tre) milioni annui.

### **Questioni normative**

Ai part-timers va riconosciuta *la fruibilità totale e non in funzione dell'orario*, delle 10 ore di permessi retribuiti per visite mediche di cui al CIA 1993, modificato nell'accordo del 1998 sulla flessibilità

Inoltre, va posto a carico dell'impresa *il costo dei certificati medici* per il rientro in servizio, attualmente a carico del dipendente.

**Piattaforma IKEA da far valere per i lavoratori Ikea, attuali e futuri, a prescindere dalla Divisione di appartenenza**

### **Premessa**

Il rinnovo dell'integrativo Ikea, oltre ad essere il primo dopo la conclusione del rinnovo del CCNL terziario (settembre 1999), si colloca in un momento molto particolare dello sviluppo dell'impresa in Italia. Si assiste, infatti, ad un intenso programma di espansione, apparentemente autofinanziato dall'impresa italiana senza apporti del capitale multinazionale, che trasformerà definitivamente la presenza di Ikea in Italia da una realtà interregionale, come era al momento del rinnovo del CIA del 1995, ad una realtà presente sulla gran parte del territorio nazionale.

Questo implica anche, che l'insediamento storico del sindacato in Ikea dovrà mostrarsi all'altezza delle sfide attuali, ed in grado di coinvolgere le nuove leve, che entreranno in Ikea, spesso come primo impiego.

### **Sistema di relazioni sindacali**

In base a quanto detto in premessa, si tratta di procedere ad una riscrittura del testo del 1995 riguardo alle attribuzioni dei vari livelli, inserendo materie, quali il ricorso alle terziarizzazioni o al lavoro atipico, che saranno presumibilmente di qualche rilievo nel futuro comportamento aziendale.

Ma soprattutto, si tratta di rilevare il valore del confronto da sviluppare sul punto vendita, che non può essere equiparato, come sembrato fare l'impresa, alla fornitura scadenzata di informazioni non soggette ad altro che alla fornitura medesima. Di qui un problema sul grado di autonomia dei vari livelli manageriali dell'impresa, che non potrà comunque limitare la nostra affermazione sul ruolo delle RSU e del confronto in magazzino, anche in connessione con gli elementi salariali, di cui appresso.

All'interno del capitolo va posizionato *il tema delle tutele del componente italiano del CAE* in via di costituzione, cui dovranno spettare attribuzioni specifiche e distinte rispetto al monte ore della RSU di appartenenza.

### **Organizzazione del lavoro, orari e part-time**

Sul capitolo vanno rivisti gli accordi nazionale e locali sulla flessibilità risalenti al periodo 1998-99, che sono stati indirettamente da rivisitare alla luce del CCNL, e dei più recenti risultati anche della contrattazione in tema di part-time, oltreché delle novità intervenute con l'adozione da parte del governo del D. Lgs sul part-time.

Si richiede la possibile collocazione in banca ore, se richiesto dal dipendente, delle ore svolte in straordinario e in supplementare, con le modalità di fruizione definite in CCNL, senza il collegamento, istituito dal CCNL;

con l'adozione di un programma di flessibilità

Sul part-time, si richiede di elevare a 20h la prestazione minima settimanale.

Si pone la necessità di chiarire che le operazioni di consolidamento vanno operate comprendendo nellesame il totale delle ore di lavoro supplementare svolte nel punto vendita, senza esclusioni di periodi dell'anno, come sottoscritto negli accordi sulla flessibilità né franchigie di ore supplementari comunque dovute e non conteggiabili. All'interno di queste operazioni, e del conseguente elevamento del monte ore dei singoli lavoratori part-time, si possono consolidare le prestazioni supplementari successive al raggiungimento delle 20 ore settimanali, che devono essere intese come zoccolo minimo, anche in forma non necessariamente di incrementi omogenei e settimanali.

### ***Inquadramento professionale***

Su questo tema si pone una svolta: procedere ancora una volta per commissioni impossibile, se non altro per problemi di nostra credibilità con i lavoratori.

Si propone pertanto di esplicitare con chiarezza le questioni di inquadramento da risolvere nel CIA che dovranno riguardare la collocazione al III livello, anche in base alle delibere della Commissione Paritetica Nazionale, dei dipendenti dei seguenti reparti:

- Progettazione e vendita cucine
- Lavoratori impegnati nell'attività dell'Assistenza Clienti, nelle attività riguardanti i reparti di:
  - oReturn & Recovery
  - oFront Line
  - oBack Line
  - oValidazione Assegni / Finanziamenti, anche nel caso non appartengano al settore dell'Assistenza Clienti
  - oQualit anche nel caso non appartengano al settore dell'Assistenza Clienti
- Servizio aziende e progettazione spazi
- Consulenti d'arredo

Non sono pertanto ammissibili differenze negli inquadramenti tra assunti in nuove e vecchie filiali.

Si richiede anche la definizione, per ogni figura professionale, di una Job Description con relativo livello di inquadramento

### ***Premio di partecipazione***

Tutto si può dire di Ikea, meno che si tratti di un'azienda in crisi di liquidità la distribuzione ai dipendenti, per ben due volte nel corso dell'ultimo anno, di elargizioni unilaterali consistenti nella riproposta più stringente, accanto a dati non quantificabili ma certi di slittamenti salariali per i livelli di regia, e alla provata negoziazione individuale di elementi salariali con i manutentori.

Se si aggiungono questi fatti alla conclamata autosufficienza economica, si comprende come sia possibile avanzare richieste economiche di incremento delle quantità delle soglie interne delle singole voci che attualmente costituiscono il premio (operational result, produttività, scontrino medio, clinch-rate).

Si pone per il tema, in aggiunta alla richiesta di incremento salariale, di operare interventi sulla struttura del premio: in primo luogo in direzione di una maggiore partecipazione del singolo luogo di lavoro alla scelta dei parametri, e anche alla determinazione delle quantità economiche da destinare.

In tale senso, vanno ricalibrati i parametri, facendoli oscillare non più tra 0 (zero) e un massimo, ma tra un minimo ed un massimo, rispondendo così al problema del mancato incremento del premio fisso a suo tempo definito (ad es. sotto forma di premio in % del fatturato sviluppato in magazzino).

Si propone quindi di mantenere una quota di salario, non superiore al 40%, collegato nazionalmente alla redditività aziendale (attuale Operational Result), debitamente rivalutata ed connesso ad un anno-base; si propone poi di individuare nell'integrativo la possibilità delle parti nel singolo negozio di indicare uno o più parametri su cui scommettere e su cui giocare la quota residua del premio. Come cifra complessiva si propone un ammontare di 3 (tre) milioni annui.

### ***Questioni normative***

Ai part-timer va riconosciuta *la fruibilità totale e non in funzione dell'orario*, delle 10 ore di permessi retribuiti per visite mediche di cui al CIA 1993, modificato nell'accordo del 1998 sulla flessibilità

Inoltre, va posto a carico dell'impresa *il costo dei certificati medici* per il rientro in servizio, attualmente a carico del dipendente.

Si pone altresì la necessità di *omogeneizzare i trattamenti* in atto per le prestazioni di lavoro domenicale,

uniformandole al regime del 130% di maggiorazione pi il giorno di recupero.

Inoltre si avanza la proposta di *ricorrere in parte al monte ore di permessi* non fruiti per la copertura economica dei permessi per l'assistenza al bambino, che non sono coperti da retribuzione, anche alla luce della nuova legge sui congedi parentali. In aggiunta si richiede di prevedere 3 giorni di permesso straordinario per i lavoratori padri in coincidenza con il parto.

### **Apprendistato**

Si richiede, in analogia con le nuove normative contrattuali definite nel CCNL e in coerenza con quanto a suo tempo definito per i contratti di formazione/lavoro, si procedere alla conferma dell'80% degli apprendisti al termine dei primi 12 mesi di lavoro, fermo restando l'obiettivo, da assumere comunemente, di usare questo istituto per l'ingresso stabile e non precario di occupazione giovanile in Ikea. Si richiede altresì predisporre idonea strumentazione di tutoraggio e monitoraggio dell'andamento delle assunzioni in apprendistato.

### **Infortunio**

Si richiede per i primi 3 giorni (periodo di carenza), e compresi gli apprendisti, il pagamento del 100% della retribuzione giornaliera alla quale il lavoratore avrebbe diritto.

### **Assistenza sanitaria integrativa**

Si propone di acquisire la disponibilità dell'impresa ad istituire forme sanitarie integrative alla luce di quanto sarà in proposito deliberato dalla Commissione bilaterale nazionale, prevista dal CCNL 20/09/99

### **Pari opportunità**

Viene richiesto di costituire un Gruppo di lavoro tra azienda e delegate per promuovere campagne di informazione sulle norme contrattuali e legislative in materia di pari opportunità, azioni positive, maternità, congedi parentali. Tali campagne saranno supportate dal rapporto che l'azienda tenuta a redigere in applicazione della legge 125/91.

### **Varie**

Si richiede la possibilità di accedere a prestiti personali con tassi agevolati.