

Ikea, esito trattativa rinnovo CIA 16/06/2011

Roma, 17 giugno 2011

Il 16 giugno 2011 ripresa la trattativa con Ikea per il rinnovo del contratto integrativo aziendale. In apertura dei lavori, abbiamo posto il tema del non riconoscimento del CCNL del 6 aprile 2011 spiegando all'impresa le nostre ragioni di merito e la nostra volontà di registrare nell'ambito di questo rinnovo chiari segnali di discontinuità rispetto ai temi più controversi dell'intesa separata, a partire dalla carenza malattia. La direzione aziendale come era del resto prevedibile, si limitava ad anticiparci copia della risposta alla nostra lettera di diffida, costruita sulla traccia di quanto suggerito da Confcommercio Federdistribuzione alle proprie associate della GDO.

Abbiamo chiarito che l'eventuale sigla di un accordo di rinnovo riguardante il secondo livello di contrattazione non esaurisce per quanto ci riguarda, la nostra azione di opposizione al CCNL e che pertanto continueremo a promuovere il confronto con IKEA sui contenuti da noi ritenuti inaccettabili.

A più di un anno dall'apertura del confronto negoziale, apparsa chiara la volontà aziendale di arrivare ad una stretta finale e pertanto sono di nuovo stati affrontati gli elementi che registravano ancora distanze significative nel tentativo di ridurle.

Riguardo agli aspetti normativi:

Lazienda ha riconfermato le sue disponibilità:

Potenziare il livello di relazioni sindacali di store aumentando le materie da delegare all'informazione e il confronto si poi articolato sui punti ancora critici (part time ciclico, consolidamento del supplementare e riduzione del personale aziendale con utilizzo dei delegati) per incontri con lazienda riguardanti temi come la formazione e i progetti di conciliazione

Ritorno a medio termine (triplice) e sindacale confermato la viabilità della reversibilità per i delegati CAE. Riproporre argomenti di informazione e consultazione per il delegato e il titolare al momento del negozio e alle esigenze di flessibilità dell'impresa per i delegati e la conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori. A fronte della difficoltà della azienda a garantire a seguito delle lesioni i progetti di diritto di ripensamento, la vitale esigenza di circolazione del diritto di ripensamento, la medesima articolazione oraria precedente, si intende di negoziare con la direzione aziendale i possibili provvedimenti preventivi a livello di assistenza della RSU di negoziato e di garanzia di continuità di lavoro per la cassa di malattia. Di RC è un eventuale provvedimento preventivo della RSU di negoziato, della RSU di negoziato e della RSU di negoziato. In caso di approvazione del progetto di legge, la RSU di negoziato deve essere convocata in tempo utile per consentire la partecipazione dei delegati e dei titolari. Essenziale è la partecipazione dei delegati e dei titolari a tutte le fasi del processo di negoziazione.

RSU di negoziato, della RSU di negoziato e della RSU di negoziato. In caso di approvazione del progetto di legge, la RSU di negoziato deve essere convocata in tempo utile per consentire la partecipazione dei delegati e dei titolari. Essenziale è la partecipazione dei delegati e dei titolari a tutte le fasi del processo di negoziazione. Per consolidare gli orari dei part time stante il momento non certo esaltante delle vendite e pertanto anche la sola previsione di questa possibilità farebbe altro che aumentare la conflittualità. Ci siamo allora spinti a chiedere di vincolare le eventuali nuove assunzioni alla verifica preventiva delle condizioni di aumento orario del personale in forza. Su questo tema registriamo ancora una forte distanza.

Per questo oggetto partendo dalle condizioni di lavoro e della legalità stiamo attivati al passaggio di livello da noi richiesti, abbiamo proposto un osservatorio sull'evoluzione della professionalità in IKEA, per evitare che i processi di automatizzazione delle fasi di vendita si traducano in obsolescenza delle stesse. Lazienda ha proposto un focus annuale di informazione e confronto a livello nazionale.

Per il tema obbligatorio dei sindacati di lavoro ha consegnato al DLR il documento di lavoro presentato alla RSU di negoziato e deve essere da parte della direzione aziendale e della RSU di negoziato. Abbiamo tentato di formalizzare la disponibilità a collocare queste riunioni in orari che non creino disagi ai negozi, ma non, come richiesto dallaazienda, ad effettuarle congiuntamente (RIs e Rssp.) Part time medio annuo (ciclico): lazienda ha riconfermato la volontarietà la reversibilità del part time ciclico dopo un anno di prova, nonché la condivisione politica che tale istituto debba rispondere non solo alle esigenze di flessibilità dell'impresa, ma anche a quelle di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori. A fronte della difficoltà dellaazienda a garantire a seguito dell'esercizio del diritto di ripensamento, la medesima articolazione oraria precedente, abbiamo proposto che il lavoratore possa avvalersi dell'assistenza della RSU di negoziato nella discussione con la direzione per la determinazione di un eventuale nuovo orario di lavoro.

Consolidamento del lavoro supplementare: abbiamo di nuovo insistito sul fatto che questa possibilità debba essere prevista nel confronto di punto vendita. Lazienda ha ribadito che non vi sono le condizioni oggettive per consolidare gli orari dei part time stante il momento non certo esaltante delle vendite e pertanto anche la sola previsione di questa possibilità non farebbe altro che aumentare la conflittualità. Ci siamo allora spinti a chiedere di vincolare le eventuali nuove assunzioni alla verifica preventiva delle condizioni di aumento orario del personale in forza. Su questo tema registriamo ancora una forte distanza.

Professionalità partendo dalla indisponibilità di riprese ribadita a riconoscere i passaggi al 3 livello da noi richiesti, abbiamo proposto un osservatorio sull'evoluzione della professionalità in IKEA, per evitare che i processi di automatizzazione delle fasi di vendita si traducano in obsolescenza delle stesse. Lazienda ha proposto un focus annuale di informazione e confronto a livello nazionale.

Aumento ore assemblee sindacali: lazienda ha messo a disposizione due ore ulteriori di assemblea da

utilizzare per estendere la cultura della prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro. Abbiamo dato la nostra disponibilità a collocare queste riunioni in orari che non creino disagi ai negozi, ma non, come richiesto dall'azienda, ad effettuarle congiuntamente (RI e Rssp.)

Sul **lavoro domenicale e festivo** abbiamo rigettato la proposta dell'azienda di adottare una scala di pagamento crescente a seconda del numero di domeniche lavorate, chiedendo di riconfermare, a questo punto, l'attuale impianto. Riguardo alle nostre rivendicazioni di piattaforma sui **diritti individuali** la direzione ha ribadito la massima disponibilità ad accoglierle in toto ed ha accordato:

Aspettativa non retribuita per 12 mesi al termine del congedo parentale per le lavoratrici madri. Incazzato che parte di diritti messi in discussione da parte dell'azienda. Vista l'urgenza per i lavoratori part **proposta sul premio di risultato**, che offrisse maggiori garanzie per i lavoratori. L'azienda ha proposto un sistema premiale all'attuale gruppo pendente svolgendo un rapporto che rilegare il 50% del sovrappiù e parametrare il premio di risultato in base al valore aggiunto. Aspettativa aumento degli orari su base di interesse del consiglio di amministrazione. Il sistema sarebbe opzionale, non sostitutivo dell'attuale e interamente negoziato con il sindacato. Per essere significativo il premio di risultato, occorre che la gestione, mediata per la volontà partecipe dei lavoratori a proposte di cambio orario o cambio turno, determinerebbe su base annua il raggiungimento del totale score parziali dell'obiettivo di miglioramento del gruppo di lavoro. Il premio di risultato non coinvolte continuerebbe a valere l'attuale sistema premiale. Se da un lato questa proposta ha parecchi aspetti oscuri ed ha destato più di una perplessità dall'altro non sfuggito al coordinamento dei delegati il suo aspetto fortemente sfidante. Attraverso la discussione del premio infatti la flessibilità che attualmente, per una serie di ragioni, sfugge al controllo sindacale, potrebbe essere fatta oggetto di analisi, negoziazione e governo da parte della RSU. La proposta di IKEA chiaramente mira, in un'ottica tutta aziendale, a premiare la disponibilità del gruppo di lavoro ad essere maggiormente flessibile, ma dall'altro risponde alla pressante richiesta delle OOSS di dare nerbo alla negoziazione decentrata.

Nel prossimo Coordinamento Nazionale Filcams previsto per lunedì 20 giugno a Milano, e successivamente in quello Unitario del 30 giugno a Roma, ci si confronterà sul premio di risultato e sulla fase finale del negoziato; infatti ormai chiaro che la trattativa no stop prevista per il 1 luglio 2011 potrebbe rivelarsi decisiva per il raggiungimento o meno di una ipotesi di accordo.

p. la Filcams Cgil Nazionale
Cristian Sesena