

## Ikea, esito incontro 22/07/2015

Roma 22 luglio 2015

Oggi si svolto a Bologna un nuovo incontro con l'azienda, coscome programmato dal calendario di trattativa di rinnovo del CIA, a seguito della disdetta aziendale.

Al termine dell'incontro del 3 luglio scorso, registrando ancora il permanere di posizioni troppo distanti fra le Parti, le OO.SS. Nazionali avevano proclamato lo sciopero per l'11 luglio: l'incontro odierno ha costituito pertanto la ripresa del confronto dopo la giornata di sciopero, in cui la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori aveva raggiunto comunque percentuali molto alte, a dimostrazione della grande partecipazione alle iniziative a sostegno del negoziato.

L'azienda ha aperto l'incontro sottolineando lo sforzo fatto in direzione delle richieste avanzate dai lavoratori e dalle OO.SS. e dichiarando di aver tenuto conto delle indisponibilitgidichiarate.

In ragione di queste, e della propria volontdi raggiungere comunque un punto di accordo, ha ridefinito la propria proposta, evidenziando alcune modifiche apportate alla formulazione originaria. La nuova proposta presentata dall'azienda si basa ancora sui 4 temi giillustrati in precedenza, presentati come fortemente interconnessi e sinergici, e costruiti con l'obbiettivo di realizzare, cosdichiara IKEA, una maggiore equite una maggiore valorizzazione del contributo dei co-workers.

In sintesi, i 4 pilastri sono stati modificati (o dettagliati) come segue

### A) premio aziendale :

si propone, in luogo della totale variabilizzazione , di destinarne quota parte (pari a 150 € annui lordi sia per i part time che per i full time) quale incentivo alla disponibilitad aderire al progetto T.I.M.E. La parte residua ( a titolo esemplificativo ammontante a 683 € annui lordi nel caso di un IV livello full time) resterebbe come voce di paga fissa mensile, assorbibile in caso di futuri aumenti derivanti dalla contrattazione nazionale o di 2 livello.

### B) sistema T.I.M.E :

Si ribadisce l'implementazione del sistema coscome descritto nei passati incontri, a fronte di un incentivo come sopra descritto. Per i part time viene prevista una sorta di garanzia che prevede il mantenimento di orari fissi qualora vi siano in essere altri rapporti di lavoro part time (ma non si specifica ulteriormente in che relazione entra questo sistema con l'adesione alle clausole elastiche e flessibili coscome normate dal CCNL). In tale sistema, si prevede la creazione di macro aree di lavoratori,

all'interno della quale prevedere la formazione atta a ricoprire pi mansioni, in modo da garantire una maggiore disponibilitdi turni per il lavoratore (e una maggiore flessibilitper l'azienda) .

### C) sistema di retribuzione variabile

In relazione all'introduzione di One Ikea Bonus Program viene specificato che il modello alternativo dell'attuale premio di partecipazione verrebbe eliminato (ovviamente reso superfluo dal sistema T.I.M.E.) e che in relazione alle esigenze di maggiore partecipazione nella fase di determinazione degli obiettivi l'azienda puprevedere una fase preliminare di ascolto e di raccolta proposte nei singoli store, da consegnare poi al Board internazionale IKEA che nel giugno di ogni anno provvede ad approvare gli obiettivi elaborati dal Board italiano in base al proprio business plan.

Il Board internazionale potrraccogliere o meno le proposte arrivate dagli store e sintetizzate dal Board italiano.

Tale iter si svolgerebbe a partire da marzo (con la raccolta delle proposte negli store) per concludersi a giugno (con l'approvazione o meno degli obiettivi da parte del Board globale).

Sarebbe tuttavia prevista come preconditione per accedere al premio l'andamento positivo dello store

(condizione prevista del Pdp ma non in One Ikea Bonus Program), e il montante resterebbe fermo a 1300 € (e non a una mensilità come prevede OIBP).

Infine, a differenza dell'attuale Pdp (erogato anche per un solo mese di lavoro in azienda) il premio eventualmente maturato sarebbe erogato solo a quei lavoratori in forza al 31/08 del fiscal year di competenza che abbiano almeno 6 mesi consecutivi di presenza in azienda.

D) lavoro domenicale e festivo

L'azienda ha esplicitato il modello di scaletta con cui intende applicare le maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo.

Maggiorazioni domenicali

- dalla 1 alla 12 domenica = 40%

- dalla 13 alla 18 domenica = 50%

- dalla 19 alla 30 domenica = 60%

- dalla 31 domenica = 70%

Maggiorazioni festive

- fino a 2 festività = 50%

- 3 e 4 festività = 60%

- 5 festività = 70%

Le OO.SS. hanno osservato, punto per punto, il permanere di aspetti ancora non sufficientemente chiari, soprattutto in relazione al sistema T.I.M.E. e alla possibilità di aderirvi volontariamente. Non infatti chiaro cosa succederebbe se un lavoratore decidesse di non aderire al programma.

Si è poi rilevato unanimemente il permanere di un'operazione di trasformazione sul premio aziendale, che già in precedenza era stata definita critica e in sostanza non percorribile.

Rendere poi assorbibile la restante parte del premio aziendale, determinando una sostanziale immobilità dei livelli salariali anche per gli anni a venire, in concomitanza di una situazione che vede IKEA non applicare un CCNL in vigore, un'operazione che le OO.SS. hanno giudicato non percorribile.

Sulla questione di One Ikea Bonus Program, si è apprezzato lo sforzo di rendere meno "centralizzata" la costruzione degli obiettivi, ma si è comunque fatto notare che non vi è un reale vincolo che renda esigibili le scelte effettuate nei singoli store.

Sulla proposta di scaletta per le maggiorazioni domenicali e festive, si sono evidenziate le penalizzazioni economiche che rischierebbero di colpire la stragrande maggioranza dei lavoratori, rilevando come l'83% dei coworkers IKEA ha comunque percentuali di maggiorazione pari al 70% o la prospettiva di raggiungerle in un lasso di tempo più o meno lungo.

Le domeniche del periodo natalizio (l'ultima domenica di novembre e tutte le domeniche di dicembre) attualmente retribuite al 130%, determinerebbero invece una perdita netta per tutti.

Uguualmente sarebbe per il lavoro dei giorni festivi, attualmente retribuito per tutti al 130%.

Le OO.SS. hanno poi ribadito l'importanza dei temi legati al welfare, verso i quali la disponibilitaziendale sempre stata dichiarata ma mai argomentata in dettaglio.

Sulla necessitespressa dall'Azienda di contenere il confronto entro i termini della disdetta, condizione che non vi ad oggi la certezza di poter soddisfare , le Parti hanno comunque confermato l'incontro del 29 luglio prossimo, in occasione del quale l'azienda si in ogni caso impegnata a portare ulteriori dati sulle sperimentazioni effettuate sul sistema T.I.M.E.

Il nuovo incontro si terrdunque a Roma, in sede che vi comunicheremo successivamente, a partire dalle ore 11 del 29 luglio prossimo.

In coda al suddetto incontro sarutile prevedere un momento di coordinamento unitario , preghiamo pertanto le delegazioni di Filcams Fisascat e UILTuCS di prevedere i biglietti di ritorno solo dopo le ore 18.

P. Segreteria Filcams CGIL

Mesina Giuliana