

Roma, 21/01/2021

Testo Unitario

Il giorno 20 us, si è svolto il programmato incontro tra le OO.SS. Nazionali Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS unitamente e al coordinamento nazionale delle RR.SS.AA e alle strutture territoriali, e l'azienda IKEA, in merito al negoziato per il rinnovo del C.I.A

L'ordine del giorno previsto riguardava sia il confronto sul premio aziendale sia il welfare, nonchè l'estensione del ex premio aziendale ai lavoratori neo assunti

Nel mentre, essendo giunta alle OO.SS. la proposta di condivisione di un progetto di formazione finanziata, unitariamente le segreterie hanno richiesto di estendere l'ordine del giorno, includendo il suddetto argomento.

In riferimento al premio aziendale variabile, l'azienda ha comunicato che è sua intenzione modificare l'attuale impostazione introducendo il meccanismo di salario variabile già attuato in Ikea a livello globale al fine di uniformare anche l'Italia a tale meccanismo.

I rappresentanti sindacali hanno ribadito quanto già sottoscritto in piattaforma, ovvero che il meccanismo di premialità variabile deve identificarsi in una struttura che comprenda parametri chiari raggiungibili e soprattutto verificabili e partecipativi da parte dei lavoratori.

Evidenziando inoltre che, le vendite on-line in termine di profitto aziendale devono necessariamente essere contemplate all'interno della produttività aziendale e devono trovare collocazione in termini di premialità per i lavoratori, valorizzando le attività, implementate soprattutto in questo periodo all'interno dei singoli punti di vendita.

Dal canto suo l'azienda ha ribadito che è sua intenzione a modificare i parametri per le erogazione del premio variabile previsto già dal F.Y. in corso

Come OO. SS, abbiamo evidenziato con fermezza che attualmente il C.I.A è in ultra-vigenza e pertanto, non in corso d'opera, non vi è disponibilità a modificare la struttura del premio in vigore se non per rispondere agli effetti della pandemia sul raggiungimento degli obiettivi aziendali al fine di ampliare la possibilità di ridistribuire salario, e riconoscendo la partecipazione dei lavoratori.

Abbiamo inoltre rappresentato all'azienda che il sistema premiante da adottare deve essere in linea con quanto previsto dalle normative vigenti in ITALIA in termini di defiscalizzazioni, che il welfare deve essere inserito nel confronto come elemento integrativo dell'attuale struttura salariale e non sostitutivo, che deve prevedere in maniera chiara l'opzione di scelta da parte degli addetti. Inoltre abbiamo sottolineato come la definizione del pacchetto di welfare deve rispondere ai reali fabbisogni dei lavoratori e pertanto essere oggetto di completa condivisione in un'ottica di reale partecipazione.

Così come evidenziato in precedenza, si è ribadita la necessità di riconoscere l'ex-premio aziendale per ai lavoratori neo assunti. Su questa specifica richiesta, l'impresa, evidenziando l'impatto da punto di vista dei costi, si è riservata di fare una valutazione specifica.

Sul versante formazione come OO.SS, abbiamo stigmatizzato le criticità emerse dalla cattiva gestione dei confronti territoriali avviati sui punti vendita, ribadendo ancora una volta che i confronti devono essere finalizzati a raccogliere istanze, proposte e valutazioni dei lavoratori e non limitarsi a semplici informazioni. Pertanto, in riferimento al tema della condivisione del piano formativo, le OO.SS. si sono riservate di formulare alcune modifiche, anche per quanto attiene la costituzione di un'apposita commissione paritetica, da presentare all'azienda per una pronta condivisione.

Nel prossimo incontro che si terrà il 9 febbraio l'azienda illustrerà la struttura del premio che intende adottare in conformità agli altri Paesi, affinché le OO.SS. possano fare le riflessioni e valutazioni del caso.

p. la Filcams Cgil nazionale
Joice Moscatello