



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

Roma, 28 ottobre 2015

Oggetto: IKEA, proposta conclusiva aziendale per il rinnovo CIA

Alle Strutture
Regionali e Territoriali

Al Coordinamento Unitario RSA/RSU
IKEA

Loro sedi

TESTO UNITARIO

Care/i

Nelle prime ore di questa mattina ~~scorso~~ è stata raggiunta la proposta conclusiva aziendale per il rinnovo CIA IKEA che vi alleghiamo.

La firma giunge dopo la disdetta dei precedenti accordi, che l'Azienda aveva comunicato alle OO.SS. nel maggio scorso.

Dopo una intensa stagione di mobilitazione e un serrato e impegnativo negoziato, le parti hanno registrato nella proposta aziendale il punto di arrivo: un articolato sistema di regole contrattuali che dà risposta alla richiesta di sostenibilità avanzata dall'Azienda e che allo stesso tempo recupera il corpus di diritti e tutele messo a rischio dalla disdetta.

La proposta aziendale inoltre dà risposta anche a più di una richiesta originariamente contenuta nella piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS.

Entro il **12 novembre 2015** dovranno svolgersi le assemblee nei punti vendita di tutto il territorio nazionale, e avrà luogo la consultazione, tramite referendum, in merito alla proposta conclusiva presentata.

La eventuale conferma scaturita dagli esiti della consultazione, permetterà l'entrata in vigore del nuovo CIA a far data dal 1° novembre 2015 con durata triennale.

Di seguito, in sintesi, i punti salienti:

- a) **Ex premio aziendale:** viene confermato il mantenimento della voce salariale corrispondente al premio aziendale per i lavoratori che attualmente la percepiscono, come superminimo individuale non assorbibile. Per i lavoratori in fase di maturazione viene riconosciuta, con le stesse modalità, il valore pro-rata corrispondente al livello individuale di anzianità maturato alla data di entrata in vigore del nuovo CIA. Per i futuri assunti, in ragione di un impegno generale verso l'innalzamento dei livelli occupazionali, non viene riconosciuto tale elemento, fermo restando l'impegno a valutare la possibilità di introdurre una erogazione in occasione del prossimo rinnovo.
- b) **Premio di partecipazione:** viene introdotto un nuovo meccanismo premiante, che ha l'obiettivo di realizzare il primo step di progressivo avvicinamento al sistema premiante utilizzato da Ikea in tutto il mondo (One Ikea Bonus Program). Tale premio si basa sull'applicazione di 3 parametri, selezionati annualmente all'interno di una gamma di 5. Il primo parametro viene individuato da Ikea Global e misurato a livello Country, e pesa sul totale per il 30%. Tale quota, se realizzato il goal di country, viene riconosciuta a tutti gli store Ikea, indipendentemente dal risultato operativo del singolo store. Il secondo e il terzo parametro sono invece misurati a livello di singolo store, e individuati l'uno da Ikea Global e l'altro congiuntamente alle Rsu/Rsa, con successiva necessaria approvazione da parte di Ikea Global. In tutti i casi il payout avverrà mediante l'applicazione di una tabella di conversione e secondo i meccanismi di calcolo illustrati ed esemplificati nella proposta allegata. L'entità complessiva del Premio è di 1300 Euro e viene erogato nel mese di novembre per il FY chiuso il 31.08 di ogni anno, a tutti i lavoratori che abbiano una anzianità di servizio di almeno 6 mesi e siano in forze al 31.08. Ikea voleva introdurre una clausola preliminare di capienza dell'utile di singolo punto vendita, necessaria per l'erogazione del premio, ma la trattativa svolta ha permesso di eliminare questa pesante richiesta dal tavolo.
- c) **Maggiorazioni domenicali, festive e natalizie:** lo schema di maggiorazioni indicato si applicherà a tutti gli store, secondo le progressioni temporali indicate nella proposta aziendale. La % di maggiorazione per il lavoro domenicale a regime, è del 60%. I lavoratori assunti ante 2000 avranno l'applicazione di una gradualità decrescente che prevede il raggiungimento della percentuale nel FY18. Per gli store che avranno invece una progressione crescente comunque nel triennio, secondo lo schema indicato nella proposta e tramite accordi locali, è necessario il conseguimento di un utile di esercizio positivo nel FY per dare luogo alla progressione lineare crescente. La maggiorazione per le ultime 3 domeniche di dicembre (cosiddette "natalizie") è del 75%, da applicarsi con le progressioni lineari crescenti o decrescenti così come indicato nella proposta e come stabilito da appositi accordi locali. La maggiorazione per il lavoro nei festivi è dell'80%, anch'essa introdotta secondo le progressioni crescenti o decrescenti indicate nella proposta, è da realizzarsi nel triennio e ove necessario, tramite accordi locali. Per i lavoratori assunti prima del 31.08.2000, in forza negli store di Bologna, Brescia, Carugate, Corsico e Torino, viene confermata la volontarietà della prestazione domenicale e la possibilità, per chi non aderirà a T.I.M.E., di effettuare il censimento nelle modalità previste nei singoli store.
- d) **Nuovi assunti:** ai nuovi assunti negli attuali negozi, ferma restando la franchigia di due anni di anzianità, verranno applicate le maggiorazioni sopra illustrate (vengono quindi sostituite franchigie di durata superiore previste da accordi di avvio pregressi).
- e) **Nuove unità organizzative:** resta ferma la franchigia di 4 FY dalla data di apertura. Tramite accordi locali si definiranno tempi e modalità di progressione lineare per l'equiparazione delle maggiorazioni, ferma restando, per l'avanzamento della progressione, la condizione necessaria di un utile positivo dell'esercizio nel FY precedente.
- f) **T.I.M.E. :** viene illustrato il nuovo sistema di gestione degli orari, a partecipazione volontaria e gestita mediante le regole comuni indicate nella proposta aziendale. Il sistema T.I.M.E. prevede una fase di sperimentazione di 12 mesi, al termine della quale se ne valuterà la reale efficacia. Si valuterà inoltre congiuntamente anche a seguito della

sperimentazione, la possibilità di passaggi da Part Time a Full Time e l'incremento orario dei Part Time.

- g) **Welfare:** l'azienda si impegna a realizzare, a supporto del sistema di welfare già previsto dal CIA, un sistema di convenzioni che rispondano a bisogni specifici dei lavoratori.
- h) **Coppie di fatto, permessi e aspettative non retribuite, aspettative per stalking e maltrattamenti, permesso nascita per nipote, aspettativa post-maternità, anticipo TFR:** su questi argomenti stabiliscono le condizioni di miglior favore richieste in piattaforma dalle OO.SS., così come illustrato dettagliatamente nella proposta aziendale.
- i) **Salute e sicurezza:** il monte ore di permessi relativi all'esercizio del ruolo di RLS viene incrementato di 8 ore pro-capite, finalizzate alla realizzazione di una riunione nazionale di coordinamento degli RLS, convocata dalle OO.SS. nazionali. Viene istituito un gruppo di lavoro paritetico sulla prevenzione, di cui faranno parte 3 RLS, insieme alle OO.SS. nazionali e ai referenti aziendali, inclusi i medici competenti, che si riunirà per l'elaborazione e la valutazione di proposte almeno una volta l'anno. non è chiaro nel testo della proposta se sono ore aggiuntive!
- j) **Appalti:** l'azienda si impegna, unitamente a quanto già previsto in tema di appalti dal precedente CIA, a comunicare alle OO.SS. nazionali i CCNL applicati dalle ditte appaltatrici degli appalti a carattere nazionale.
- k) **Evoluzione delle professionalità:** saranno previsti incontri specifici sul tema.
- l) **Diritto di precedenza per i contratti a termine:** alla luce delle modifiche legislative intercorse, le parti si impegnano ad aggiornare quanto prevede il precedente CIA su questo tema.

In generale, ad eccezione delle parti novate come sopra descritto dal punto a) al punto l), verrà applicato tutto quanto previsto dal CIA 2/08/2011.

La proposta conclusiva aziendale, come già comunicato, sarà presentata alle assemblee e sottoposta a referendum entro il 12 novembre 2015.

Il referendum dovrà tenersi in tutti i Punti Vendita e i verbali dei risultati vanno inviati tempestivamente alle singole Organizzazioni Sindacali Nazionali (via e-mail) **entro il 15 novembre 2015.**

A tal fine, vi inviamo in allegato il materiale per il referendum sulla proposta conclusiva aziendale per il rinnovo del CIA IKEA.

Restando in attesa di vostre comunicazioni sull'esito delle votazioni, e a disposizione per ulteriori chiarimenti vi inviamo, fraterni saluti.

p.la FILCAMS/CGIL
G. Mesina

p.la FISASCAT/CISL
V. Dell'Orefice

p.la UILTUCS/UIL
I. Veronese

Allegati:

1. Proposta conclusiva azienda
2. Modello verbale esito votazione
3. Modello scheda referendum