

Verbale di incontro

Oggi 28 ottobre 2015, a seguito della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale 2 agosto 2011 (e successive modifiche), disdettato da IKEA il 27 maggio 2015, le Parti si danno atto della conclusione della trattativa, con la formulazione della qui di seguito proposta aziendale, ultimativa ed immodificabile, progressivamente emendata e migliorata all'esito di approfondita discussione, sulla base delle istanze progressivamente avanzate dalle OO.SS. nel corso degli incontri precedenti.

Si definiscono pertanto qui di seguito gli elementi definitivi ed immodificabili della trattativa oggi conclusa, su cui verranno consultati i lavoratori di IKEA

Il testo sarà sottoposto alla valutazione dei lavoratori e, qualora approvato, costituirà il contenuto del nuovo CIA, nel testo finale che sarà predisposto.

* * *

1. Il contenuto del CIA del 2 agosto 2011 (e successive modifiche), viene applicato ad eccezione delle parti di seguito espressamente disciplinate, che verranno applicate con decorrenza 1 novembre 2015.

Giuliano Sestini

Renato Duranti

Luigi M.

EO de

Luigi M. ~~DM~~ \rightarrow \rightarrow
Geo. Geronzi

EX PREMIO AZIENDALE

Le parti stabiliscono, nell'ottica della sostenibilità e con l'obiettivo di favorire ulteriori sviluppi occupazionali, che la voce retributiva denominata Premio Aziendale per i neo assunti non verrà più applicata.

Le parti convengono inoltre che, alla scadenza del presente CIA ed in occasione del prossimo rinnovo, si confronteranno con l'obiettivo di valutare, tenuto conto dell'allora scenario competitivo e di mercato e nel rispetto del principio della sostenibilità presente e futura, la possibile introduzione di eventuali erogazioni in favore dei neoassunti.

Coloro che stanno percependo il Premio Aziendale mantengono tale importo come superminimo individuale non assorbibile, che continuerà ad essere pagato su 14 mensilità, ed avrà incidenza sugli istituti diretti ed indiretti e differiti della retribuzione.

Coloro che al 1 novembre 2015 hanno un'anzianità individuale, maturata successivamente al termine del periodo di franchigia di 4 FY interi dall'apertura del negozio, compresa tra 1 e 24 mesi, e sono assunti a tempo indeterminato, riceveranno una quota a titolo di superminimo individuale non assorbibile pagato su 14 mensilità, e che avrà incidenza sugli istituti diretti ed indiretti e differiti della retribuzione, come sotto esemplificato:

Calcolo della quota aggiuntiva per un 4° livello:

Importo totale a 12 mesi di anzianità: 19,83

Anzianità individuale al 1° novembre	Importo corrisposto al 31 ottobre	Importo aggiuntivo	Quota fissa omnicomprensiva non assorbibile
9 mesi	0	14,85	14,85
12 mesi	0	19,83	19,83
15 mesi	19,83	9,915	29,745
18 mesi	19,83	19,83	39,66
23 mesi	39,66	16,525	56,185
Dal 24° mese	59,5	0	59,5

Importo totale a 24 mesi di anzianità: 59,50

Quota per ogni mese di anzianità inferiore al 12mo: $(19,83/12) = 1,65$

Quota per ogni mese di anzianità superiore al 12mo: $(59,50/12) = 4,958$

Il trattamento qui previsto sostituisce definitivamente ogni precedente disciplina relativa all'istituto precedentemente denominato "Premio Aziendale", essendo convenuta con il presente il superamento del suddetto istituto. Pertanto l'istituto del Premio Aziendale non troverà più applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

EE

2

GM

+

AS

M

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Processo definizione obiettivi

Al termine del processo di Business Plan, verranno illustrati alle rappresentanze di negozio la tabella dei possibili obiettivi ed i relativi pesi per il F.Y. di riferimento, i due obiettivi annualmente scelti dall'Azienda (Primo Obiettivo Comune Country, il cui peso è determinato nella misura del 30%, e Secondo Obiettivo Comune), ed il terzo obiettivo raccomandato, al fine di individuare congiuntamente la proposta di terzo obiettivo ("Obiettivo Opzionale") tra quelli di cui alla detta tabella, con motivazione della scelta.

La proposta di Obiettivo Opzionale sarà formulata congiuntamente entro la fine di Maggio. Entro il 15 giugno il Board valuta la proposta di Obiettivo Opzionale e, laddove la ritenga coerente con il Business Plan, ne comunica l'approvazione. Entro una settimana dall'approvazione, l'Azienda e le RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti sottoscrivono l'accordo sugli obiettivi del Premio. Laddove il Board non approvi la proposta, ovvero non abbia ricevuto la proposta entro il termine previsto, entro il 15 giugno illustra i motivi della mancata approvazione ed in ogni caso stabilisce l'Obiettivo Opzionale, motivando le ragioni della decisione.

tabella Obiettivi PdP

Obiettivi	Modalità di Calcolo
Risultato Operativo esclusi EO Cost Ratio	Operational Gross Profit Store e IFS - Costi Totali Store e IFS (esclusi Central Allocation, Bonuses e Costi Straordinari EO) /
Risultato Operativo inclusi EO Costs Ratio	Operational Gross Profit Store e IFS - Costi Totali Store e IFS (esclusi Central Allocation, Bonuses)
Vendite	Fatturato Store e IFS
Cost Ratio (% Costi su Vendite)	Costi Totali Store+IFS (esclusi Central Allocation, Bonuses e Costi straordinari EO)/Vendite Store e IFS
Margin Components: % Totale TT Costs	Costi Transazioni interne (TT310+TT325+TT330+TT390+TT391+TT440+TT441+TT450+TT456)/ Vendite Statistiche Stores (esclusi EO Costs)
Margin Components: % GM2	Valore Gross Profit 2/ Vendite Statistiche Stores (esclusi EO Costs)
Margin Components: % Operational GM	Valore Operational Gross Profit Store e IFS/ Vendite Store e IFS (escluso EO Costs)
Produttività su merce movimentata	Metri cubi merce venduta cash&carry (escluso IFS) / Ore Lavorate Store

N.B.

Il valore obiettivo Country sarà determinato comprendendo i dati di e-Commerce.

Le parti si incontreranno, di anno in anno, per eventualmente aggiornare la tabella degli obiettivi.

Livello di raggiungimento degli obiettivi

Per ciascun Obiettivo, oltre al consueto valore corrispondente al 100% del raggiungimento, saranno indicati anche un valore minimo ed un valore massimo.

V. tabella esemplificativa che segue:

Name of Parameter	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
Sales in money	98,00	98,20	98,40	98,60	98,80	99,00	99,20	99,40	99,60	99,80	100,00	100,40	100,80	101,20	101,60	102,00	102,40	102,80	103,20	103,60	104,00
Margin components: GM 2	99,00	99,10	99,20	99,30	99,40	99,50	99,60	99,70	99,80	99,90	100,00	100,20	100,40	100,60	100,80	101,00	101,20	101,40	101,60	101,80	102,00
Operational result	97,00	97,30	97,60	97,90	98,20	98,50	98,80	99,10	99,40	99,70	100,00	100,80	101,20	101,60	102,40	103,00	103,60	104,20	104,80	105,40	106,00

Per il calcolo della percentuale di raggiungimento si utilizzerà il livello di raggiungimento di ogni singolo Obiettivo, il cui valore massimo non potrà superare il 110%.

EC

3

Gu

[Handwritten signature]

Tabella esemplificativa raggiungimento obiettivo:

Sales:

	Parametro	Raggiungimento Obiettivo
Sotto il punto iniziale	Index 97	85
Punto iniziale	Index 98	90
Goal	Index 100	100
Massimo	Index 104 or higher	110

Cost:

	Parametro	Raggiungimento Obiettivo
Sopra il punto iniziale	Index 100.6	85
Punto iniziale	Index 100.4	90
Goal	Index 100	100
Massimo	Index 99.2 or lower	110

Es.

Sales: indice 97 = raggiungimento obiettivo 85

Cost: indice 99.2 = raggiungimento obiettivo 110

Il *payout* relativo al primo Obiettivo Comune Country è determinato sulla base della scala di conversione annualmente definita da IKEA Global, come da tabella esemplificativa che segue.

Il *payout* relativo alla media di raggiungimento del secondo Obiettivo Comune e l'Obiettivo Opzionale (media ponderata sulla base del peso % assegnato a ciascuno dei due) è a sua volta determinato sulla base della scala di conversione definita da IKEA Global, come da tabella esemplificativa che segue.

Tabella esemplificativa annuale payout:

Indice raggiungimento obiettivi (I Obiettivo / media ponderata II e III Obiettivo)	Indice di Payout
≤ 90	0
91	4
92	8
93	12
94	16
95	20
96	30
97	43
98	60
99	80
100	100
101	103
102	106
103	109
104	112
105	115
106	118
107	121
108	124
109	127
110	130

EE

4

Gu

J

St. Pl

Entità PdP

L'importo di € 1.300,00 lordi si riferisce al *payout* complessivo corrispondente al livello di raggiungimento del primo Obiettivo Comune Country pari al 100% e del livello di raggiungimento medio ponderato del secondo Obiettivo Comune e dell'Obiettivo Opzionale pari al 100%, ed è riferito ai rapporti a tempo pieno; per i rapporti a tempo parziale l'importo sopraindicato viene riproporzionato in relazione alle ore contrattuali individuali, comprensive delle relative variazioni (previste dall'art. "Incrementi Transitori di Orario" del presente contratto) avvenute nel F.Y..

L'erogazione delle quote di *payout* del PdP relative al secondo Obiettivo Comune e all'Obiettivo Opzionale è subordinata al conseguimento di un Risultato Operativo positivo a livello di U.O..

In caso di risultato operativo negativo di Negozio, il PdP verrà corrisposto soltanto per quanto riguarda la quota relativa al primo Obiettivo Comune Country.

Erogazione PdP

Hanno diritto alla corresponsione del PdP i Lavoratori/trici IKEA che non beneficiano di un personale trattamento di retribuzione variabile incentivante assegnato individualmente (il cui valore "nominale" sia pari o superiore a quello del PdP), e che sono stati in servizio per almeno 6 mesi consecutivi nel F.Y. di riferimento e risultano in servizio alla data del 31 agosto del F.Y. di riferimento (di seguito "eleggibili").

I Lavoratori/trici IKEA eleggibili che risultano assunti tra il 1 settembre e l'ultimo giorno di febbraio del F.Y. di riferimento riceveranno il PdP pro-rata sulla base dei mesi di servizio.

Nel caso il rapporto di lavoro di un eleggibile si risolva durante il corso del F.Y. per pensionamento, inidoneità totale e permanente, morte, il Lavoratore/trice (o i suoi eredi) riceveranno il PdP pro-rata.

Il PdP viene erogato nel mese di Novembre successivo al termine del F.Y. di riferimento.

Non è prevista l'erogazione di acconto.

A partire dal 2° anno di applicazione del presente accordo, le parti si incontreranno al fine di valutare la possibilità di erogazione di un acconto.

El

5

Gull

Lu
J

a) **Maggiorazioni domenicali festive e natalizie**

Quanto qui previsto sarà:

- valido per tutti gli Stores;
- sostituisce quanto diversamente disciplinato nel CIA del 2 agosto 2011 (e successive modifiche), nell'accordo del 21 settembre 2000 ed in tutti gli accordi anche locali solo per le materie qui regolate.

Maggiorazioni Domenicali

Per il lavoro domenicale è prevista una maggiorazione pari al 60% omnicomprensiva in aggiunta alla normale retribuzione.

Per gli assunti prima del settembre 2000, per i quali era prevista la maggiorazione aggiuntiva del 60% "congelato", tale importo verrà ridotto con la seguente gradualità: FY16 al 40% / FY17 al 20% / nel FY18 è pari a zero, come sotto esemplificato.

	FY16	FY17	FY18
Magg. Domenicale	60	60	60
Importo congelato	40	20	--

Per gli Stores che oggi applicano una percentuale inferiore al 60% (Catania, Rimini, Villesse, San Giuliano, Parma, Salerno), saranno stipulati accordi locali, a regia nazionale, entro 3 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo, a mezzo dei quali verrà stabilita la progressione lineare per portare le maggiorazioni a regime entro la data del 1 novembre 2018 (3 anni).

Per i negozi di Pisa e Chieti resta ferma la franchigia di 4 FY interi dall'apertura, al termine della quale decorrerà la progressione lineare che sarà stabilita da specifico accordo locale, a regia nazionale, e che porterà le maggiorazioni a regime in tre anni.

Esemplificazione:

Chieti: apertura agosto 2012: decorrenza progressione lineare dal FY17

Pisa: apertura marzo 2014: decorrenza progressione lineare dal FY19

Resta inteso che, in tutti i casi sopra, la progressione lineare crescente prevista nel FY di riferimento avrà luogo soltanto a condizione che nel FY precedente lo Store abbia conseguito un utile di esercizio positivo. Laddove l'utile di esercizio del FY precedente risulti negativo, la maggiorazione applicata in tale ultimo anno continuerà ad essere applicata anche nel FY di riferimento, mentre la progressione lineare riprenderà a trovare applicazione nel primo FY successivo con utile di esercizio positivo, così come sotto illustrato al solo fine esemplificativo:

Progressione lineare prevista dall'accordo:

FY	4° FY intero dall'apertura	FY1	FY2	Dal FY3	FY4	FY5
Maggiorazione prevista dall'accordo	30%	40%	50%	60%	60%	60%
Maggiorazione effettivamente applicata	30%	40%	40%	50%	60%	60%
Utile di esercizio conseguito	SI	NO	SI	SI	NO	SI

EE

6

GM

D

u

gi.

Maggiorazioni Domenicali Natalizie

Le domeniche cd. Natalizie, nelle quali la prestazione lavorativa viene remunerata con una maggiorazione onnicomprensiva del 75%, in aggiunta alla normale retribuzione, sono le ultime tre domeniche del mese di dicembre.

In via transitoria, la prestazione lavorativa resa nelle ultime 3 domeniche di dicembre sarà remunerata con la maggiorazione onnicomprensiva individuata dalla seguente scaletta a decrescere:

FY	FY16	Dal FY17 in poi
Maggiorazione	100%	75%

Per il solo negozio di Pisa, in cui la maggiorazione da ultimo applicata per la prestazione lavorativa resa nelle ultime tre domeniche di dicembre è stata pari al 70%, dal FY16 sarà applicata la maggiorazione onnicomprensiva del 75%.

In via transitoria, la prestazione lavorativa prestata nelle domeniche *cd. ex natalizie*, cioè l'ultima di novembre e la prima di dicembre, sarà remunerata con la maggiorazione onnicomprensiva individuata con la seguente progressione a decrescere:

FY	FY16	FY17	Dal FY18 in poi
Maggiorazione	100%	75%	60%

Per il solo negozio di Pisa, in cui la maggiorazione da ultimo applicata per la prestazione lavorativa resa nell'ultima domenica di novembre e la prima di dicembre è stata pari al 70%, dal FY16 sarà applicata la maggiorazione onnicomprensiva del 60%.

Resta salva la franchigia di due FY interi dall'apertura del negozio, al termine della quale trova applicazione la maggiorazione per l'attività lavorativa resa nelle ultime tre domeniche di dicembre.

Maggiorazioni festive

Per il lavoro festivo è prevista una maggiorazione onnicomprensiva pari al 80% in aggiunta alla normale retribuzione.

In via transitoria, negli Store di Bologna, Genova, Carugate, Roma Anagnina, Firenze, Napoli, Brescia, Padova, Porta di Roma, Corsico, Torino e Ancona, la maggiorazione per il lavoro festivo sarà individuata secondo la seguente progressione a decrescere:

FY	FY16	Dal F17 in poi
Maggiorazione	100%	80%

In via transitoria, nei seguenti Store la maggiorazione per lavoro festivo sarà quella individuata secondo la seguente progressione a crescere:

Store	FY16	FY17	FY18
Rimini	70	75	80
Villesse	70	75	80
San Giuliano	50	65	80
Salerno	70	75	80

El

7

Cell

Ru

K. J

Per lo Store di Catania, sarà stipulato accordo locale a regia nazionale entro 3 mesi, a mezzo del quale verrà stabilita la progressione lineare per portare le maggiorazioni a regime alla data del 1 novembre 2018 (3 anni), ferma restando la franchigia di 24 mesi di anzianità per i neoassunti.

Per i negozi di Pisa e Chieti resta ferma la franchigia di 4 FY interi dall'apertura, al termine della quale decorrerà la progressione lineare stabilita attraverso specifico accordo locale a regia nazionale e che porterà le maggiorazioni a regime in tre anni.

§ § §

Per tutte le maggiorazioni sopra indicate, rimane ferma la valenza di compenso omnicomprensivo.

Nuovi assunti

I lavoratori/trici neo assunti verranno retribuiti con le maggiorazioni per il lavoro domenicale, domenicale natalizio e festivo applicabili una volta raggiunta l'anzianità di servizio di due anni, che sostituisce le preesistenti franchigie di durata maggiore con effetto dalla data di entrata in vigore del presente accordo.

Nuove unità organizzative

Resta fermo il periodo di franchigia di 4 FY interi dalla data di apertura.

Resta altresì fermo che, attraverso accordi locali, dovranno essere definite le modalità ed i tempi per l'equiparazione graduale delle maggiorazioni.

Resta inteso che la progressione crescente prevista nel FY di riferimento, quanto alle maggiorazioni domenicali, avrà luogo soltanto a condizione che nel FY precedente lo Store abbia conseguito un utile di esercizio positivo. Laddove l'utile di esercizio del FY precedente risulti negativo, la maggiorazione applicata in tale ultimo anno continuerà ad essere applicata anche nel FY di riferimento, mentre la progressione riprenderà a trovare applicazione nel primo FY successivo con utile di esercizio positivo.

EE

8

8/5

8

Cell

u

T.I.M.E. (Trovare Insieme il Miglior Equilibrio)

Cos'è T.I.M.E. e come funziona

T.I.M.E. è un innovativo sistema di gestione degli orari di lavoro.

Consente al *Co-Worker* di scegliere autonomamente i turni in cui preferisce lavorare, tra quelli individuati dal negozio in base al fabbisogno, sulla base di Regole Comuni che si applicano a tutti i partecipanti, e che consentono di scegliere i propri turni in modo equo e compatibile con le proprie esigenze, nonché di individuare anche i turni alternativi in caso di sovrapposizione.

La partecipazione a T.I.M.E. è volontaria e si realizza attraverso l'adesione individuale e l'accettazione delle Regole Comuni.

Il partecipante può decidere di partecipare a T.I.M.E. entro quattro mesi precedenti l'inizio del periodo di programmazione.

T.I.M.E. non sarà attivato laddove il numero dei Partecipanti nell'area di riferimento sarà inferiore ad un numero minimo, individuato in base al fabbisogno di Negozio.

L'azienda ha comunque facoltà di sospendere il sistema T.I.M.E. per motivi organizzativi o in caso di inefficienza del sistema.

Ciascun partecipante può altresì revocare la propria adesione a T.I.M.E. entro 4 mesi prima dell'inizio del successivo FY.

Il Partecipante può revocare la propria adesione a T.I.M.E. entro 2 mesi dal successivo periodo di programmazione a condizione che documenti esigenze connesse a:

- ad un ulteriore rapporto di lavoro;
- motivi di salute;
- gravi motivi familiari.

Un sistema informatico genera i turni disponibili in ciascun periodo di programmazione (es. otto settimane) in base al fabbisogno. Ciascun partecipante a T.I.M.E. indica, sul tabellone messo a disposizione per ciascuna programmazione, i turni in cui preferisce lavorare nel rispetto delle Regole Comuni.

In caso di sovrapposizione/conflicto tra più scelte, oppure in caso di violazione delle Regole Comuni, i turni sono automaticamente sostituiti con turni determinati in applicazione delle Regole Comuni.

I turni definitivi che risultano da T.I.M.E. realizzano una variazione temporanea dell'orario previsto dal contratto individuale, che ha efficacia soltanto per il periodo di programmazione.

Le Regole Comuni:

La scelta dei turni deve avvenire in modo che:

- rispetti le norme di legge e di contratto (es. rispetto del riposo settimanale, rispetto del riposo giornaliero, part time weekend, lavoro notturno lavoratrice gestante, etc);

EO

S

Cell

u
J
J

- ciascun partecipante distribuisca tutte le proprie ore contrattuali medie settimanali al netto delle ferie e delle assenze pianificate/pianificabili;
- ciascun partecipante scelga un numero minimo di turni in chiusura, in base al proprio reparto (secondo un criterio di equità e oggettiva necessità locale);
- ciascun partecipante scelga, in base al proprio reparto, un numero minimo di sabati e domeniche (secondo un criterio di equità e oggettiva necessità locale);
- la presenza in turno o non in turno nelle giornate festive in cui il negozio è chiuso sia conforme a quanto previsto dalla collocazione oraria originariamente pattuita o a quella che sarebbe applicabile al di fuori del sistema T.I.M.E.

Priorità

I partecipanti sono suddivisi in gruppi di priorità che, a rotazione nelle diverse programmazioni, hanno la priorità sui Partecipanti ai gruppi non prioritari nel vedersi accettati i turni scelti in caso di sovrapposizione;

Si vedrà riconosciuta la priorità esclusivamente per quei turni oggetto di incompatibilità.

Fase di sperimentazione:

Trascorsi 12 mesi dall'introduzione a livello locale di T.I.M.E., verrà fatta una valutazione congiunta a livello locale tra Azienda e RSU/RSA, con la finalità di perfezionare i contenuti delle Regole Comuni, nel rispetto dell'impostazione complessiva del sistema, di valutare la reale efficacia ed efficienza del sistema, nonché aumentare, ove possibile, il numero dei FT ovvero le ore dei PT sulla base dell'andamento di indicatori economici e di efficienza (es. produttività, risultato di esercizio, etc.), tenendo a base il totale delle ore di lavoro supplementare (escluso supplementare festivo) prestato nello Store nei precedenti 12 mesi, al netto delle ore di assenteismo, prioritariamente per coloro che abbiano chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da PT a FT, ovvero in subordine per coloro che abbiano richiesto un incremento orario del PT.

Le parti si incontreranno entro la fine del periodo dei 12 mesi per valutare l'esito della sperimentazione.

EO

so

lu

gi.
Gm

↓

VII LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

(...)

Assunti prima del 31 agosto 2000:

La volontarietà del lavoro domenicale per gli assunti prima del 31 agosto del 2000, in forza nei negozi di Bologna, Brescia, Carugate, Corsico e Torino, viene confermata a decorrere dalla entrata in vigore dell'accordo.

Tale volontarietà si esprimerà, per le persone che partecipano al sistema T.I.M.E., conformemente a quanto previsto da detto sistema.

Le persone che non aderiscono a T.I.M.E. comunicheranno la propria disponibilità all'effettuazione del lavoro domenicale per il FY successivo entro il termine e con le modalità che verranno comunicate dal singolo Store, indicando il numero delle domeniche.

La collocazione dell'orario nella giornata di domenica avverrà per questi lavoratori che non partecipano a T.I.M.E. in base alle disponibilità comunicate, che l'Azienda avrà facoltà di non accettare, di accettare del tutto o soltanto in parte.

EC

SA

Gi.

GEM

Al
D

WELFARE

Le parti intendono migliorare ulteriormente l'attuale sistema di welfare aziendale, inteso sia come sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare ed il bilanciamento tempi di vita e di lavoro dei propri collaboratori, sia come via per aumentare il potere d'acquisto delle persone, riducendo il divario fra costo del lavoro e beneficio 'netto' trasferito ai collaboratori.

Oltre a quanto era già previsto, in tema di Welfare, dal CIA:

- Progetti di conciliazione;
- Aspettativa post maternità;
- Ricollocazione a seguito di aspettative/congedi;
- malattia del bambino;
- Assistenza e cura dei figli fino a 12 anni di età;
- Malattia
- Visite mediche specialistiche e diagnostiche per lavoratori part-time;
- Infortunio;
- Nascita del figlio;
- Agevolazioni per lavoratori/trici stranieri;
- Anticipi Trattamento Fine Rapporto;

L'intento è quello di realizzare un sistema di convenzioni che copra i bisogni delle differenti fasce di età e le differenti *life situations*.

Al dipendente verrà quindi data la possibilità di scegliere in base alle proprie esigenze personali/familiari e, per quanto riguarda le convenzioni, anche nell'ambito delle seguenti possibili tipologie di intervento:

- Generi alimentari/beni di uso primario
- Trasporti
- Educazione /formazione
- Salute
- Servizi di sostegno per la famiglia



42







Coppie di fatto

Con l'obiettivo di contribuire a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui le differenze dei gruppi di individui e di esigenze non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale attenzione, ascolto e valorizzazione, IKEA ha definito una policy al fine di riconoscere alle coppie (anche dello stesso sesso) che contraggono vincolo di matrimonio in Italia o all'estero, si iscrivano al registro delle Unioni Civili o che inizino una convivenza more uxorio, un periodo di congedo straordinario per matrimonio. Durante l'incontro a livello aziendale di cui all'art. 3 saranno comunicate le variazioni che dovessero essere apportate alla predetta policy.

Permessi e Aspettative non retribuite

Viene introdotto un ulteriore congedo non retribuito per i gravi motivi familiari, richiamati dal CCNL. Tale congedo, pari a 2 settimane nell'arco dell'intera vita lavorativa ed utilizzabile esclusivamente in modo continuativo, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Nella richiesta scritta sono specificati i motivi ed assolti gli oneri di documentazione previsti dal CCNL per l'aspettativa per gravi motivi familiari.

Aspettativa per stalking e maltrattamenti familiari

Viene introdotto un congedo non retribuito per i lavoratori che, a prescindere dal sesso, siano oggetto di atti persecutori (cd. stalking) o maltrattamenti familiari. Tale congedo, pari a 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, ed utilizzabile in modo continuativo ovvero frazionato in massimo due periodi di almeno due settimane, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Nella richiesta deve essere documentata la sussistenza del motivo del congedo mediante attestazione della querela ovvero certificazione dell'avvio del procedimento penale. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Nascita del nipote

Viene introdotto un permesso non retribuito di un giorno per la nascita del nipote (figlio di figlio/figlia del dipendente o di coniuge/convivente), a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della richiesta. Il permesso può essere fruito esclusivamente nel giorno coincidente con la data del parto o nel giorno susseguente la data

se

13

g. Gelli

u

↓

del parto. La sussistenza del motivo del congedo dovrà essere in seguito attestata attraverso certificato di nascita o relativa autocertificazione, nonché attestazione del legame di parentela.

Aspettativa post maternità

L'aspettativa post-maternità prevista dall'art. 7, cap. III del CIA viene estesa anche ai lavoratori padri a prescindere dalle condizioni della madre. Laddove entrambi i genitori siano dipendenti di IKEA, la fruizione dell'aspettativa da parte di uno riduce il periodo complessivo di aspettativa spettante all'altro.

Anticipo TFR

In aggiunta alle causali previste dalle norme vigenti e dal CCNL, ed in aggiunta alle causali che erano previste dal CIA:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- acquisto di 1 autovettura per sé;
- spese inerenti lo studio (medie, superiori ed università) per sé e per i figli;

Si aggiungono le seguenti causali:

- acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente;
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale;

ee

14

pe
JF
J
GAM

35. Tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Le parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza e, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, riaffermano l'importanza del *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*.

Al fine di favorire la realizzazione di iniziative volte ad implementare il sistema di salute e sicurezza già adottato, sono previste 2 ore annue retribuite di riunione, su questi temi, dei Lavoratori/trici convocate, su istanza congiunta dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, da OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti territorialmente e dalle RSU/RSA.

Tali riunioni, quando facenti parte di progetti condivisi, si prevede vedano la presenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nell'ottica di quanto sopra, con l'intento comune di lavorare in un'ottica proattiva e preventiva, promuovendo una cultura che favorisca la sempre più diffusa conoscenza e presa di consapevolezza in materia di sicurezza, a fronte di progetti condivisi, orientati ai principi e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi sopra illustrati, si concedono 8 ore per una riunione l'anno, tenuta congiuntamente dalle OO.SS. Nazionali firmatarie.

Ogni R.L.S. ha a disposizione, per l'espletamento del mandato (che durerà dalla data di elezione sino alla cessazione dell'incarico di RSU o RSA), un monte ore annuo pari a 40 ore secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale vigente; tali permessi potranno essere concessi secondo le prassi definite per l'utilizzo dei permessi sindacali. Verrà inoltre riconosciuto ai R.L.S. il rimborso a piè di lista delle eventuali spese di viaggio secondo le modalità previste dalla specifica procedura aziendale in essere, ad esclusione della riunioni di cui al comma 4. La scelta dei mezzi di trasporto dovrà sempre avvenire secondo criteri di economicità.

Resta inteso che per ogni altra necessità di regolamentazione della materia si farà espresso riferimento a quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e dagli Accordi applicabili.

Prevenzione

IKEA vuole essere un ambiente di lavoro sano e sicuro che si prende cura delle proprie persone, evitando l'incremento di malattie croniche.

Il contesto aziendale la cui popolazione over 45 anni ha avuto un incremento, sensibilizza ulteriormente IKEA al tema della prevenzione come strumento a supporto della salute dei nostri lavoratori, prevalentemente connessa all'insorgenza di malattie croniche.

Le iniziative saranno sviluppate nell'ambito delle seguenti due possibili tipologie di intervento:

- A supporto di uno stile di vita sano (no fumo-attività fisica-cibo sano)
- A supporto di campagne di informazione/comunicazione/screening tese alla prevenzione delle più diffuse malattie croniche (cardiovascolari - tumori)

A tal fine l'Azienda e le OO.SS. nazionali valuteranno congiuntamente all'interno di un gruppo di lavoro, comprendente ³4 RLS e che coinvolge anche il coordinamento dei medici competenti, le iniziative di prevenzione che, coerentemente con i bisogni emersi dalla popolazione aziendale, possano essere pianificate anno per anno. A tal fine si prevede una riunione annuale del gruppo di lavoro così composto.

EO

15

gs.

GM

lu

D

Questo impegno si pone in aggiunta all'impegno da parte di IKEA di avere un approccio inclusivo e garantista nei confronti delle persone che già soffrono di malattie croniche, per le quali IKEA si impegna a

- Conciliare tempi di cura e tempi di lavoro, anche grazie attraverso TIME
- Creare delle partnership con associazioni che offrono supporto legale-psicologico ai malati e alle loro famiglie

EE

16

js.

M

↓
EM

XIV APPALTI

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. l'Azienda, relativamente agli appalti di servizi delle U.O. che saranno affidati a Società terze, si impegna - anche per i casi di cambio dell'appaltatore - a:

- richiedere, alle Società cui vengono assegnati questi appalti, l'obbligo a fornire ad IKEA copia del DURC, la dichiarazione formale (inserita nei relativi contratti/capitolati d'appalto) dell'applicazione del regolare Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al proprio settore merceologico, nei confronti del personale dipendente e dei Soci delle Cooperative impegnati nelle attività appaltate da IKEA, nonché di rispetto delle norme previdenziali ed antinfortunistiche;
- fornire, alle RSU/RSA interessate, e alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo in caso di appalti nazionali, fotocopia dello stralcio di questi contratti/capitolati d'appalto, in cui è indicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che l'appaltatore applica ai Lavoratori/trici impegnati in IKEA e l'impegno a rispettare le norme previdenziali ed antinfortunistiche;
- consentire al personale delle Aziende appaltatrici, che stipulano un'apposita convenzione, di usufruire, durante il servizio in IKEA, sia di prezzi di favore per i pasti consumati presso il Ristorante o la Mensa, sia degli erogatori di bevande e cibi posizionati nelle aree in cui tale personale ha accesso;
- avviare confronti, con le RSU/RSA di ogni singola U.O., su richiesta di quest'ultime, per negoziare le condizioni in base alle quali il personale delle Aziende appaltatrici possa utilizzare, in maniera non esclusiva, un locale, se disponibile, per oggettive esigenze di cambio degli abiti con quelli da lavoro.

ER

17

gi

GU

RU

↓

22. Evoluzione delle Professionalità

In occasione dell'incontro informativo annuale, di cui all'art. "Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto", ovvero attraverso incontri specificamente dedicati al tema, l'Azienda fornisce elementi conoscitivi delle eventuali evoluzioni di mansioni e relative professionalità in rapporto ai livelli di inquadramento.

Diritto di precedenza nei contratti a termine

Le parti si impegnano ad aggiornare l'attuale capitolo sul diritto di precedenza previsto nel CIA.

Elisa Coda

Lu
Gump

18

97

↓