IPOTESI DI ACCORDO

tra

Ikea Italia Retail S.r.l. ("Ikea"), rappresentata da Simona Scarpaleggia ed Elisa Chioda, con la collaborazione dei responsabili del personale dei negozi e la consulenza di Giorgio Accardi

e

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali, rappresentate da Daniela Rondinelli per la FISASCAT/CISL, Claudio Treves per la FILCAMS/CGIL, Gianni Rodilosso per la UILTuCS/UIL, i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali interessate e le RSU/RSA dei Negozi (le "OO.SS.")

Premesso che

- In data 29 marzo 2000 le OO.SS. hanno sottoposto ad Ikea un testo contenente la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.
- Tale piattaforma ha formato oggetto di approfondito confronto tra le parti, da cui sono scaturite le intese qui di seguito individuate.

Si concorda quanto segue

Ambito di applicazione e vigenza

Il presente contratto integrativo è applicabile a tutti i negozi Ikea attualmente aperti (Corsico, Carugate, Grugliasco, Casalecchio, Roncadelle, Genova e Roma) e al Service Office di Ikea.
Quanto alle nuove aperture, si rinvia a quanto specificamente indicato al riguardo dal presente accordo.
Il presente contratto integrativo sostituisce e integra ogni altra intesa vigente a livello nazionale in merito alle materie in esso disciplinate.
La vigenza del presente contratto integrativo è definita come segue:
- quanto alla parte normativa dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2003, salvo quanto diversamente disposto da singoli paragrafi.
- quanto alla parte economica dall'1 settembre 2000 al 31 agosto 2004

Sistema di relazioni sindacali

Si concorda che il sistema di relazioni sindacali sarà articolato su due distinti livelli – nazionale/aziendale e territoriale/di negozio – e che le materie di competenza di ciascun livello saranno le seguenti:
<u>Livello nazionale/aziendale</u>
Informazione preventiva su:
· investimenti per nuovi insediamenti, acquisizioni ed eventuali diversificazioni di mercato
· investimenti per innovazioni tecnologiche
· livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età
· obiettivi di natura economica
· progetti ed investimenti in tema di formazione professionale

Informazione a consuntivo su:
· fatturato
· risultati gestionali e di bilancio in relazione ai trend ipotizzati
· risultati delle iniziative formative
· andamento del lavoro straordinario e supplementare
Contrattazione:
· premio di partecipazione (struttura, obiettivi, parametri, remunerazione)
· tutte le materie trattate nel contratto integrativo
· tutto quanto attenga alla voce salario
· tutto quanto attenga, come regolamentazione e come impatto, nell'ambito delle materie normalmente oggetto di contrattazione aziendale, alle attività di più negozi.

Livello territoriale/di negozio

Informazione preventiva su:
· investimenti relativi al negozio
· livelli occupazionali previsti
· livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età
· andamento relativo a produttività e redditività
Informazione preventiva e confronto su:
· obiettivi economici di negozio così come indicato alla voce "Premio di Partecipazione"
· formazione
· inquadramenti
· tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
· organizzazione del lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti
Informazione a consuntivo su:
· fatturato di negozio
· risultati utili al calcolo per l'erogazione del premio di partecipazione
· andamento del lavoro straordinario e supplementare , compreso quello dei tempi determinati, del singolo negozio secondo quanto indicato nella tabella allegata (all.1)
Contrattazione su:
· obiettivi e parametri per il premio di partecipazione per la parte demandata al negozio dalla trattativa nazionale
· criteri e modalità in base alle quali, al verificarsi dei presupposti organizzativi e dei requisiti che lo consentano, ciascun lavoratore/trice *part-time* potrà richiedere il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, delle ore di lavoro supplementare dal medesimo/a svolte in via non meramente occasionale

Rappresentante per l'Italia nel C.A.E.

Le parti convengono che, al fine di facilitare la partecipazione alle attività del CAE del componente italiano designato dalle OO.SS., verrà istituito un monte ore individuale annuo (distinto rispetto al monte ore della RSU/RSA di appartenenza), di 48 ore.
La persona designata usufruirà dei suddetti permessi retribuiti, di durata pari ai tempi di effettiva partecipazione e da richiedersi secondo la prassi in uso, nell'ambito del proprio orario di lavoro per partecipare alle riunioni ufficialmente indette dal CAE ed alle attività informative collegate.
Qualora il componente italiano del CAE fosse impossibilitato a svolgere le attività ad esso relative, le ore potranno essere usufruite dal sostituto designato dalle stesse OO.SS.
Le ore non fruite nell'anno decadranno.

Inquadramenti professionali

Con riferimento alla Delibera del 25 febbraio 1999 della Commissione Paritetica Nazionale in relazione alla mansione di addetto Vendite Cucine

che ha ritenuto corretto l'inquadramento del personale in questione solo " *qualora le mansioni svolte consistano in una attività effettivamente creativa di allestimento*" si precisa quanto segue:
in presenza rispettivamente di:
· creatività nell'allestimento e sviluppo della composizione di ambienti;
· progettazione mediante strumenti informatici di *lay - out* complessi;
· gestione consulenziale e commerciale del rapporto con il cliente e traduzione, in soluzioni di qualità, delle sue aspettative,
si configura l'appartenenza al 3° livello.
Si concorda che detti requisiti vengono sviluppati solo mediante esperienza acquisita direttamente nello svolgimento della corrispondente mansione in Ikea per un periodo non inferiore a 18 mesi continuativi.
Si concorda pertanto, a decorrere dalla firma del presente contratto integrativo, che i lavoratori impiegati nelle mansioni di addetto vendite cucine, addetto vendite mobili ufficio, consulente d'arredo vengano inizialmente inquadrati al 4° livello e trascorsi 18 mesi di effettiva prestazione continuativa delle stesse venga riconosciuto loro, in presenza dei requisiti sopra elencati, il 3° livello.
Ai fini del riconoscimento dello stesso, si terrà conto dei mesi precedenti la firma del presente contratto integrativo, durante i quali il lavoratore abbia svolto continuativamente le mansioni sopra indicate .
Per la mansioni di "Coordinatrice Casse – 1^ cassiera " l' inquadramento attribuito è quello del 3° livello.

Premio di partecipazione

Il premio di partecipazione è una forma di salario prevista dal 2° livello della contrattazione e rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, di produttivita' e di qualita' di ciascun Fiscal Year.
Il premio di partecipazione è elemento collegato a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 tra governo e Parti Sociali, recepito dal CCNL ed avente le caratteristiche di totale variabilità previste dall'art. 2 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, conv. in l. 23 maggio 1997, n. 135 e dall'art. 6 lettera e) del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314.
Il premio sarà calcolato in relazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali di produttività e redditività stabiliti di anno in anno.
L'azienda si impegna ad un confronto nel quale saranno illustrate alle OO.SS. ed alle RSU/RSA le motivazioni che hanno portato alla determinazione degli obiettivi stessi, ed a valutare insieme le misure necessarie da adottare per il loro raggiungimento.
Su richiesta delle parti, qualora si verificassero rilevanti modificazioni delle condizioni delle unità lavorative o dell'impresa, si procederà ad un ulteriore confronto, ai relativi livelli di competenza, per il riesame degli obiettivi e gli opportuni aggiustamenti.
Detti obiettivi, i loro criteri di misurazione ed il premio ad essi collegato, sono articolati come segue:

Negozi

OBIETTIVI	**PARAMETRO**	**PESO %**	**NOTE**
COMUNI			
RISULTATO OPERATIVO	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	30	Uguale per tutti i negozi in base al risultato aziendale

PRODUTTIVITA’	Fatturato Negozio / Ore Lavorate	30	Differenziato in relazione ai risultati del negozio
REDDITIVITA’	Costi operativi locali/ fatturato negozio	10	Differenziato in relazione ai risultati del negozio
OPZIONALI			
CLINCH RATE	Numero Clienti / Numero Visitatori		A livello di negozio potranno essere individuati
SCONTRINO MEDIO	Fatturato Negozio / Numero Clienti		due dei quattro obiettivi, prequantificati a livello
VENDITE	Fatturato Negozio		aziendale, che dovranno avere un peso complessivo
UTILIZZO IMPIANTI	Fatturato Negozio / Ore di apertura al pubblico		pari al 30% (e ciascuno di essi non inferiore al 5%)

Qualora a livello di negozio non si riuscisse a trovare un’ intesa per i due obiettivi opzionali dei quali occorre determinare il peso, il residuo 30% verrà ridistribuito in egual misura sugli obiettivi “ redditività” e “produttività”

Service Office

OBIETTIVI	**PARAMETRO**	**PESO %**
COMUNI		
RISULTATO OPERATIVO	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	40
PRODUTTIVITA’	Fatturato complessivo Ikea Italia Retail Srl / Ore Lavorate complessive Ikea Italia Retail Srl	30
REDDITIVITA’	Costi operativi locali/ fatturato complessivo Ikea Italia Retail Srl	30

ENTITA’ DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Le parti concordano che per ogni obiettivo ed in corrispondenza del peso ad esso attribuito, verrà erogata un importo lordo così come indicato nella tabella sottostante.

Esercizio Fiscale	Importo massimo erogabile al raggiungimento del 110% degli obiettivi
FY 2001	1.850.000 (Euro 955,45)
FY 2002	1.950.000 (Euro 1007,09)
FY 2003	2.000.000 (Euro 1032,91)
FY 2004	2.100.000 (Euro 1084,56)

· L’erogazione del premio correlata al raggiungimento degli obiettivi dal 90% (soglia minima di accesso) al 110% è articolata secondo la tabella allegata

Il premio di partecipazione verrà erogato unitamente alle competenze del mese di novembre successivo alla chiusura del FY di competenza, dal predetto premio verrà detratto, in fase di erogazione nel mese di novembre o anticipatamente in caso di cessazione del rapporto di lavoro, l’acconto erogato nel mese di marzo la cui entità di L. 500.000 lorde sarà proporzionata ai ratei maturati ed all’orario di lavoro individuale.
Hanno diritto all’erogazione individuale i lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale con la qualifica di trainee, in forza al momento dell’erogazione stessa. Per i lavoratori con contratto a termine superiore al mese, si conviene di riconoscere agli stessi una quota forfettaria del premio di partecipazione di L. 70.000 lorde per ogni mese di lavoro successivo al primo che verrà erogata in un’unica soluzione unitamente alle competenze di fine rapporto. Nel caso in cui non fosse raggiunto il risultato minimo previsto per l’erogazione del premio di partecipazione, gli importi già erogati saranno conguagliati.
Analogamente si procederà con i lavoratori assunti a tempo indeterminato che cessano il rapporto di lavoro prima del mese di novembre.
Eccezionalmente per l’anno fiscale 2001 (settembre 00-agosto01) l’ acconto verrà erogato con le competenze del mese di luglio 2001, a valle dei relativi accordi a livello di negozio.
Gli importi di cui sopra sono riferiti al personale full-time; per il personale part-time gli stessi sono da intendersi riproporzionati in relazione alle ore contrattuali da cui saranno escluse le ore lavorate in regime straordinario e supplementare.
Periodo di maturazione del premio va dal 1° settembre al 31 agosto di ogni FY.
Per i lavoratori assunti successivamente al 1° settembre di ogni FY, il premio verrà maturato in relazione al periodo lavorato. A tal fine sono considerate mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni, mentre non sono considerate utili le frazioni uguali o inferiori a 15 giorni.
Non sono considerati utili ai fini della maturazione del premio i periodi di servizio militare, aspettative, richiamo alle armi e astensione facoltativa post partum.
L’istituto retributivo regolato dal presente accordo, e’ stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell’ incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti; le erogazioni a titolo di premio di partecipazione non saranno pertanto computate ai fini del T.F.R.; della 13a e 14a mensilità; del compenso per ferie e/o festività; del trattamento di malattia; delle indennità previste dal CCNL; del compenso per lavoro straordinario e supplementare, né di ogni altro istituto retributivo indiretto e/o differito.
COMUNICAZIONE – COINVOLGIMENTO: l’intero sistema incentivante sara’ “sostenuto” da un costante processo di comunicazione, che oltre a fornire semplici e chiare informazioni (ed esemplificazioni) sui meccanismi di funzionamento del premio di partecipazione, permettera’ a ciascun collaboratore di verificare costantemente la quota di Risultato raggiunta e l’influenza di azioni alternative (simulazioni di risultato) sul premio complessivo.
Le parti concordano che al fine di rendere agevole, consapevole e proficua la negoziazione del premio di partecipazione a livello di negozio, saranno organizzate delle sessioni formative a carico dell’azienda i cui destinatari saranno i Responsabili del Personale di Negozio ed i membri delle RSA/RSU aventi per oggetto nozioni base di bilancio ed analisi degli indici relativi agli obiettivi del Premio
Si concorda che l’applicazione decorre - poiché ciò consente di disporre di dati relativi ad un’attività la cui pianificazione è prevedibile e basata sull’effettiva conoscenza del mercato locale – con effetto dal secondo FY intero dall’apertura del singolo negozio (es. apertura ufficiale giugno 2000 - applicazione FY 2002: sett.2001-ago 2002).

Part – time

In applicazione di quanto disposto dal d.lgs 25 febbraio 2000, n. 61, vengono definite le seguenti pattuizioni la cui applicazione riguarderà tutti i lavoratori *part – time* , assunti sia a tempo indeterminato sia a termine in base alle differenti ipotesi previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva:

- Lavoro supplementare (art. 3, comma 2)

Fermo restando il limite annuo massimo di ore di lavoro supplementare fissato dal CCNL vigente, il limite giornaliero di ore di lavoro supplementare viene determinato sino a concorrenza del normale orario giornaliero a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori *part - time* assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori *part - time* assunti a tempo determinato, quale che sia la causale legittimante l'apposizione del temine.

Per i lavoratori assunti a termine con causali diverse da quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, il limite del lavoro supplementare previsto dal CCNL – in attesa della definizione da parte del CCNL stesso - verrà applicato ai contratti a temine riproporzionato in relazione ai mesi di durata del rapporto di lavoro.

Si conviene che la partecipazione di tutti i lavoratori/trici part-time alle iniziative di formazione connesse alla DL 626/94 non concorrano al raggiungimento del tetto di ore supplementari

Considerata la natura del servizio prestato dai negozi Ikea, si concorda di includere tra le causali legittimanti la richiesta di prestazioni di lavoro supplementare quelle di seguito indicate:

- incremento e concentrazione del flusso di visitatori e/o delle vendite in negozio (aumento scontrino medio) durante il c.d. periodo natalizio (mese di dicembre), durante quello in cui si manifestano gli effetti della distribuzione del Catalogo generale (mesi di settembre ed ottobre) e in quello dei saldi (come da delibere delle P.A. competenti);

- la partecipazione a Riunioni Organizzative (svolte in orari in cui non è prevista la presenza del lavoratore *part – time*), ad attività di formazione ed addestramento (considerata la differenza rispetto alla normale attività lavorativa di questi strumenti d' accrescimento della professionalità);

- attività necessarie all'avviamento di nuovi negozi - *build up* (nei 2 mesi precedenti e nei 6 mesi successivi all'apertura ufficiale del negozio:

inaugurazione/apertura al pubblico) al rifacimento Ambienti ed al “Cambio Prezzi”;

- cause di forza maggiore e sostituzione di personale assente per motivi non prevedibili.

?? Per le medesime causali legittimanti, con l’esclusione delle cause di forza maggiore e della sostituzione di personale assente per motivi non prevedibili, si concorda altresì la possibilità di fare ricorso a forme di incremento consensuale temporaneo dell’orario di lavoro previsto dal contratto individuale per i lavoratori *part – time.*

Le forme di incremento consensuale temporaneo dell’orario di lavoro rappresentano, a tutti i fini di legge e di contratto, una ipotesi distinta dal lavoro supplementare.

- L’utilizzo di lavoratori *part-time* con contratto di otto ore settimanali per giornate diverse dal sabato sarà concordato tra i rappresentanti della Direzione aziendale e OO.SS. e le RSA/RSU a livello di singolo negozio.

- Incrementi orario di lavoro Part-Time 16 h ferma restando l’esigenza organizzativa aziendale di continuare ad avvalersi della figura del lavoratore part-time 16 h settimanali si concorda che:

- nell’ipotesi di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato part-time 20 h settimanali, sarà data ai lavoratori già occupati a tempo indeterminato part-time 16 h settimanali, l’opportunità di incrementare il proprio orario di lavoro a 20 h settimanali, procedendo poi con la nuova assunzione a tempo indeterminato 16 h settimanali;

- nell’ipotesi di assunzione di lavoratori a tempo determinato part-time 20 h settimanali, sarà data l’opportunità ai lavoratori assunti a tempo indeterminato part-time 16 h di incrementare temporaneamente il proprio orario di lavoro a 20 h, procedendo poi con l’assunzione a tempo determinato a 16 h settimanali.

Con riferimento ai soli lavoratori con contratto part-time a 16 ore, che abbiano effettuato prestazioni in orario supplementare, le parti concordano - in deroga a quanto applicabile agli altri lavoratori a seguito di eventuali intese a livello di negozio - che, sino al raggiungimento di un orario medio settimanale di 20 ore, verrà consolidato il 35% delle ore supplementari effettuate nell'anno di calendario. Il consolidamento avverrà con effetto dall'inizio del FY successivo.

Le prestazioni relative saranno effettuate sulla base di un orario fissato annualmente in sede di programmazione nel mese di giugno.

Nel caso nel corso del FY venissero incrementate a tempo indeterminato le ore contrattuali, l'incremento verrà assorbito dall'eventuale successivo consolidamento.

Quanto sopra vale anche per i nuovi assunti a 16 ore.

Quanto sopra riportato troverà applicazione a parità di funzione, compiti e mansione e compatibilmente con la disponibilità del lavoratore a modificare i propri turni di lavoro in base alla esigenze aziendali, applicando i criteri oggettivi di priorità (anzianità della richiesta espressa con domanda scritta e, a parità, anzianità di servizio e carichi famigliari).

Contratti a tempo determinato

Si concorda sulla generale applicazione di quanto previsto al riguardo dal Verbale di Accordo sul progetto sperimentale di apertura domenicale. Si concorda altresì che la copertura di posizioni lavorative a tempo indeterminato vacanti verrà effettuata facendo preferibilmente ricorso a candidature di dipendenti con rapporto a tempo determinato, in presenza di requisiti professionali adeguati alla posizione da coprire.

Congedi parentali

Malattia del bambino

Si conviene che in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, così come previsto dall'art. 3 comma 2 della l. 8 marzo 2000, n. 53 il genitore, per la copertura economica dell' assenza, potrà attingere dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 68 CCNL

Nascita di un figlio:

Si conviene di riconoscere un giorno di permesso retribuito al padre alle seguenti condizioni:

- la fruizione dovrà avvenire nel giorno coincidente o successivo la data del parto
- non si darà luogo a proroghe dei termini suddetti nell'ipotesi in cui per festività, o qualsiasi altro motivo, il dipendente non si trovasse in condizioni di poter usufruire di tutti i suddetti giorni di permesso retribuito
- presentazione del certificato di nascita

Ricollocazione a seguito di aspettative/congedi

A seguito dell'aspettativa facoltativa e dei periodi di congedo di cui agli art.4-5-6- della lex 53 dell'8 marzo 2000, il lavoratore/la lavoratrice sarà ricollocato/a nel posto di lavoro che ricopriva al momento della richiesta dell'astensione o del congedo, o comunque a svolgere mansioni equivalenti.

Laddove siano intervenuti cambiamenti tecnologici e/o legati all' organizzazione del lavoro, si conviene che Ikea attiverà un percorso formativo, anche in riferimento all'art.9, per il reinserimento nella posizione per le lavoratrici/lavoratori che rientrano in azienda. Il programma di formazione si articolerà in un lasso di tempo di tre mesi e le linee guida saranno definite dalle parti a livello nazionale.

Per ciò che riguarda l'applicazione degli art.5-6, le parti rimandano ad una proposta che sarà elaborata nell'ambito della Commissione sull'occupazione femminile, sulla base di un lavoro di studio e di analisi delle esperienze maturate a livello di singolo negozio.

Occupazione femminile

Le parti convengono di costituire un gruppo di lavoro a livello nazionale, composto da rappresentanti di Ikea, delle RSA/RSU e delle OO.SS. per promuovere campagne di informazione sulle norme contrattuali e legislativa in materia di:

- Pari opportunità ed azioni positive (l. 10 aprile 1991, n. 125)
- Maternità
- Congedi parentali
- Molestie sessuali

In tale contesto le parti potranno avviare attività e percorsi formativi congiunti, anche nell'ambito di programmi europei.

Apprendistato

L’azienda dichiara la propria disponibilità, in caso di utilizzo dell’Apprendistato, ad elevare dal 60% al 70% la percentuale di conferma prevista dal CCNL Terziario del 20 settembre 1999 per i lavoratori apprendisti assunti.

Infortunio

Si conviene di riconoscere l’integrazione al 100% del trattamento economico per i primi tre giorni (periodo di carenza) di assenza causata da infortunio sul lavoro.

Nuove aperture

In considerazione delle informazioni fornite da Ikea circa le prospettive di espansione sul territorio nazionale, attraverso l’apertura di nuovi punti vendita e l’ampliamento delle realtà commerciali esistenti, che le OO.SS. valutano positivamente anche in relazione alle positive ricadute occupazionali che ne deriveranno, si concorda quanto segue:
a livello locale saranno avviate tra Ikea e le OO.SS. territoriali relazioni sindacali nelle modalità previste dal CCNL finalizzate al raggiungimento di intese circa le condizioni di apertura, la verifica dei livelli occupazionali ed il trattamento d’ingresso dei lavoratori/trici interessati/e, ferma restando la vigenza di quanto disposto in tema di Premio Aziendale dal Verbale di Accordo del 29/7/98 e di quanto previsto in tema di Premio di Partecipazione dal presente accordo.
Le parti inoltre convengono che, trascorso un periodo minimo di due esercizi interi dall’apertura del negozio, si procederà a stipulare accordi tra rappresentanti della Direzione aziendale e OO.SS. territoriali e RSA/RSU di negozio che definiscano, tenendo conto delle specificità locali, le modalità ed i tempi per una graduale armonizzazione dei trattamenti dei lavoratori/trici del negozio interessato con quelli dei lavoratori /trici degli altri negozi Ikea già a regime.

L. C. S.
Per Ikea per le OO. SS.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Quanto sopra concordato, nell’odierna sede le parti hanno discusso il tema delle aperture domenicali convenendo che, per le caratteristiche dell’ impresa e le disposizioni di Legge, esse rappresentano un’importante occasione di consolidamento e di allargamento del posizionamento commerciale di Ikea e confermano in tal senso l’accordo del 21.9.2000.
L’azienda si impegna inoltre ad incontrarsi annualmente – a decorrere dal giugno 2001 – con RSA e RSU per monitorare l’andamento delle aperture domenicali e per individuare conseguentemente, all’occorrenza, le misure più idonee con cui far fronte alle specifiche esigenze di aperture domenicali dei singoli negozi.
Al fine di introdurre un osservatorio costante sulle condizioni soggettive dei lavoratori e sulla complessiva risposta della clientela alla apertura domenicale dei negozi, nonché per elaborare anche avvalendosi di contributi di comparazione nazionali ed internazionali, proposte attuative volte a perseguire un andamento armonico del lavoro domenicale, le parti convengono di istituire a livello nazionale un organismo congiunto di monitoraggio periodico.
Tale organismo sarà composto da rappresentanti di Ikea e delle OO.SS. ed allargato alla partecipazione di uno o più esperti (in particolare in materie sociologiche).
I costi relativi alla partecipazione degli esperti saranno integralmente sostenuti da Ikea.