ACCORDO SINDACALE EX ART.9 LEGGE 53/2000

In conformità a quanto previsto dal vigente contratto integrativo le parti sociali hanno costituito un gruppo di lavoro nazionale, per promuovere campagne d'informazione sulle norme contrattuali e legislative in materia di: pari opportunità, maternità/paternità, congedi parentali, molestie sessuali. In tale contesto le parti potranno avviare attività e percorsi formativi congiunti, anche nell'ambito di programmi europei.

Il gruppo di lavoro nazionale è costituito da sei componenti di cui tre per parte aziendale nelle persone di: Simona Scarpaleggia, Elisa Chioda e Francesca De Biase; tre per parte sindacale: FILCAMS-CGIL Marinella Meschieri, FISASCAT-CISL Daniela Rondinelli, UILTuCS-UIL Caterina Fulciniti.

L'azienda Ikea Italia Retail S.r.L occupa attualmente in Italia n. 2694 dipendenti di cui 1621 donne pari al 60,17%.

Il gruppo di lavoro ha analizzato le difficoltà che le lavoratrici e i lavoratori incontrano quando rientrano sul luogo di lavoro a seguito di un periodo di congedo per maternità, servizio militare/civile o altri motivi e:

- Considerato che le/i dipendenti in assenza dal lavoro per diversi motivi non hanno in tali periodi l'opportunità di essere coinvolte/i nell'attività aziendale e di essere messe/i a conoscenza d'eventuali modifiche intervenute all'organizzazione del lavoro, ecc.,

ha deciso che la l'informazione, la formazione e/o l'aggiornamento professionale sono elementi importanti al fine del reinserimento del personale durante e al termine di un periodo di congedo. Ritengono conseguentemente che la formazione debba essere continua.

Il gruppo di lavoro ha deciso unanimemente di predisporre, in applicazione a quanto previsto dal vigente contratto integrativo aziendale due progetti:

1) progetto d'informazione rivolto a tutte le dipendenti e i dipendenti in congedo per qualsiasi motivo;
2) progetto di formazione rivolto alle donne e agli uomini al loro rientro dopo un congedo per maternità/paternità così come previsto dall'art. 9 legge n. 53/2000.

Il gruppo di lavoro illustrerà il progetto alle RSU/RSA affinché siano parte attiva nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.
La durata del progetto è di 12 mesi.
Semestralmente il gruppo di lavoro, che vedrà anche la presenza di 3 delegate/i in rappresentanza dei negozi, indicativamente una/o per OO.SS, s'incontrerà al fine di monitorare l'andamento del progetto. In tale ambito le parti valuteranno l'opportunità di presentare un ulteriore progetto per l'anno successivo.

Le OO.SS. indiranno in tutti i luoghi di lavoro assemblee retribuite rivolte a tutte le/i dipendenti affinchè siano messe/i a conoscenza del progetto e di quanto previsto dalla legge n. 53/2000

Ikea

Filcams-CGIL Marinella Meschieri
Fisascat-CISL Daniela Rondinelli
Uilucs-UIL Caterina Fulciniti

PROGETTO D'INFORMAZIONE

Obiettivo: fornire alle interessate e agli interessati in congedo l'opportunità di essere regolarmente informate/i sull'andamento dell'attività d'IKEA e del proprio reparto/negozio durante la loro assenza.

Target: il target del progetto è composto da tutte/i le/i dipendenti in congedo per maternità/paternità, per motivi familiari e/o per altre motivazioni indipendentemente dal livello d'inquadramento, dall'orario di lavoro.

Responsabilità: il ruolo di promozione, coordinamento e monitoraggio dell'aspetto "informazione" del Progetto è affidato per i negozi, ai DH/Gestionale Risorse Umane o ai gestionali risorse umane (dove presenti).

Contenuto dell'informazione:

- report illustrante risultati, cambiamenti e novità intervenuti nel reparto e nel negozio durante il congedo;
- Nuove versioni delle procedure eventualmente variate durante l'assenza durante l'assenza;
- Memo dal contenuto rilevante circolati durante l'assenza, considerato tale dal Responsabile di reparto;
- Materiale formativo ad uso interno distribuito durante l'assenza;
- Ikea News: eventuali numeri distribuiti durante l'assenza;
- ReadMe: eventuali numeri distribuiti durante l'assenza;
- SaveMe: eventuali numeri distribuiti durante l'assenza

Modalità dell'informazione: al personale in congedo sarà inviato per posta tutto il materiale informativo di cui sopra specificato.

Verifiche: semestralmente il gruppo di lavoro, che vedrà anche la presenza di 3 delegate/i in rappresentanza dei negozi, indicativamente una/o per OO.SS., s'incontrerà al fine di monitorare l'andamento del progetto.

Ikea

Filcams-CGIL Marinella Meschieri
Fisascat-CISL Daniela Rondinelli
Uilucs-UIL Caterina Fulciniti

PROGETTO DI FORMAZIONE IN ATTUAZIONE ART. 9 L. 53/2000

Obiettivo: offrire, a tutti coloro che rientrino in azienda a seguito di un congedo per maternità/paternità, l'opportunità di partecipare ad attività formative di gruppo e on the job affinchè possano aggiornarsi, informarsi, approfondire tematiche di carattere generale intervenute in azienda nonché specifiche del proprio reparto. Il progetto è finalizzato al reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte dopo il periodo di congedo.

Marketing Interno: il responsabile in Service Office illustra le linee guida del progetto ai DH Risorse Umane durante un incontro.

Referenti formativi: quando la/il dipendente rientra dal congedo, a prescindere dal livello d'inquadramento, posizione, mansione, ecc. si presenta all'ufficio del personale dello store (in SO presso l'area Organizzazione e Sviluppo) e prenderà visione del suo piano formativo, da svolgersi in orario di lavoro, secondo le modalità ed i contenuti del piano in allegato.
I riferimenti formativi saranno dunque, accanto all'HR Manager che coordina, anche i docenti/capi del proprio reparto/funzione.
In allegato i piani formativi distinti per ruolo.
Si precisa che la metodologia della formazione on the job prevede l'affiancamento di una persona esperta dell'azienda.
Responsabilità e coordinamento: il ruolo di promozione, coordinamento e dell' aspetto "Formazione" del progetto maternità è affidato:

- per i negozi ai DH Risorse Umane, i quali riferiscono periodicamente sull'andamento del progetto al responsabile Sviluppo e Organizzazione loro referente in Service Office;
- per il Service Office, al responsabile Organizzazione e sviluppo competente.

Lavoratrici/lavoratori coinvolti dal progetto: a livello nazionale le persone che attualmente usufruiscono di un congedo sono n.85 e quelle che usufruiranno dei congedi n.35, così suddivisi:

	IN CONGEDO	POTENZIALI
Grugliasco (Torino): n.	4	2
Roncadelle (Brescia): n.	9	3
Corsico (Milano): n.	10	3
Carugate (Milano): n.	12+4 del Service Office	4+1 del Service Office
Genova: n.	12	4
Casalecchio (Bologna): n.	8	4
Roma: n.	26	9

Durata del progetto: 12 mesi. Dal 1° settembre 2002 al 31 agosto 2003.

Verifiche: semestralmente il gruppo di lavoro, che vedrà anche la presenza di 3 delegate/i in rappresentanza dei negozi, indicativamente una/o per OO.SS., s'incontrerà al fine di monitorare l'andamento del progetto

Il progetto, corredato della documentazione richiesta dal Decreto 15 maggio 2001 e dalla circolare n. 14/2002 sarà inviato al Ministero del lavoro e della Previdenza sociale al fine di chiederne il finanziamento.

Ikea

Filcams-CGIL Marinella Meschieri
Fisascat-CISL Daniela Rondinelli
Uilucs-UIL Caterina Fulciniti