Roma, 30.5.2006

IPOTESI di ACCORDO per il rinnovo CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

stipulato tra

IKEA Italia Retail S.r.l. (di seguito IKEA), rappresentata da Alessandro Gallavotti ed Elisa Chioda, assistiti da Giorgio Accardi consulente;

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali, rappresentate da Flora Carlini per la FILCAMS/CGIL, Giovanni Pirulli per la FISASCAT/CISL, Gianni Rodilosso per la UILTuCS/UIL, con la presenza dei Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali interessate e dalle RSA/RSU delle U.O. IKEA (di seguito le "OO.SS.");

a seguito

della presentazione, in data 23.12.04 da parte delle OO.SS. ad IKEA, del testo contenente la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, che è stato oggetto di approfondito confronto tra le Parti per la definizione delle seguenti intese.

SOMMARIO

I. VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE 3

1. AMBITO D'APPLICAZIONE 3
2. DECORRENZA E DURATA 3

II. SISTEMA RELAZIONI SINDACALI 3

3. LIVELLO AZIENDALE-OO.SS. NAZIONALI 4
4. LIVELLO DI UNITÀ ORGANIZZATIVA – RSA/RSU/OO.SS. TERRITOIALI 4

III. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 5

IV. PART TIME 6

5. DURATA MINIMA DELLA PRESTAZIONE PART TIME 6
6. INCREMENTI TRANSITORI DI ORARIO 6
7. CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE 7

V. LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE 7

8. ADDETTO VENDITE CUCINE, MOBILI UFFICIO, CONSULENTE D'ARREDO 7
9. COORDINATRICE CASSE – 1A CASSIERA 7
10. SPECIALISTA ANGOLO OCCASIONI 8
11. SPECIALISTA BACK-OFFICE DEL SERVIZIO CLIENTI 8

VI. LAVORO DOMENICALE E FESTIVO 9

VII. FORMAZIONE 10

12. FORMAZIONE CONTINUA FOR.TE. 10
13. AGGIORNAMENTO CONTINUO "ON THE JOB" 10

VIII. USO TELECAMERE 10

IX. APPALTI 11

X. DIRITTI SINDACALI 12

14. RAPPRESENTANTE PER L'ITALIA NEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO (C.A.E.) 12
15. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA 12
    15.1 Numero di rappresentanti 13
    15.2 Permessi retribuiti 13
    15.3 Altre disposizioni 13
16. COMPONENTI RSA-RSU 14
17. PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO RSA/RSU 14
    17.1 Superamento monte ore annuo permessi sindacali retribuiti 15
    17.2 Utilizzo permessi sindacali 15
18. COORDINAMENTO NAZIONALE AZIENDALE 15
19. LOCALE PER RSA - RSU 16

XI. PREMIO DI PARTECIPAZIONE 16

20. OBIETTIVI 17
21. ENTITA' PDP 18
22. INCENTIVAZIONE CUSTOMER SATISFACTION (I.C.S.) 19
23. EROGAZIONE PDP 20
24. CORRETTIVI EQUITATIVI 21
25. COMUNICAZIONE – COINVOLGIMENTO 21

XII. PREMIO AZIENDALE 21

XIII. AMPLIAMENTO O RICOLLOCAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE 22

XIV. NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE 22

XV. TRATTAMENTI SPECIFICI 22

26. ASSUNZIONI 22
27. MALATTIA 23
28. LIBRETTO SANITARIO 23
29. ANTICIPI T.F.R. 23
30. INFORTUNIO 23
31. CONGEDI PARENTALI 23
    31.1 Malattia del bambino 23
    31.2 Nascita di un figlio 23
    31.3 Ricollocazione a seguito di aspettative/congedi 23

XVI. TUTELA DIGNITA' DI DONNE E UOMINI 24

XVII. ALLEGATI 26

Estensione del premio aziendale ai nuovi negozi 26
Allegato 2 Statistiche del personale 27

appropriati; deve avvenire in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro e d'ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere; e, infine, di consentire di ricercare un'eventuale accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

Le Parti sviluppano il Sistema di Relazioni Sindacali articolato sui 2 distinti livelli aziendale e di U.O. senza sovrapposizioni e nell'ottica di rapporti sempre maggiormente costruttivi.

3. Livello aziendale-OO.SS. Nazionali

Informazione preventiva su:

- investimenti per nuovi insediamenti, acquisizioni ed eventuali diversificazioni di mercato;
- investimenti per innovazioni tecnologiche;
- obiettivi di natura economica;
- progetti ed investimenti in tema di formazione professionale;
- programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale nel suo complesso o nuovi insediamenti territoriali; informazioni anche orientate al raggiungimento d'eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle Parti..

Informazione a consuntivo su:

- fatturato;
- risultati gestionali e di bilancio in relazione ai trend ipotizzati;
- risultati delle iniziative formative;
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età, inquadramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle OO.SS Nazionali per l'intera Azienda con le modalità indicate nella tabella All. 2;
- 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.

4. Livello di Unità Organizzativa – RSA/RSU/OO.SS. Territoiali

Informazione preventiva:

- investimenti;
- livelli occupazionali previsti;
- impiego delle tipologie di contratti d'assunzione contemplate nel TITOLO I della SEZIONE QUARTA del vigente CCNL applicato. A tale riguardo l'Azienda ribadisce la volontà di perseguire la stabilità dell'occupazione, privilegiando, compatibilmente con le esigenze aziendali, rapporti di impiego diretti;
- andamento relativo a produttività e redditività;
- programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, e di innovazione tecnologica che investono l'assetto dell'Unità Organizzativa o un nuovo insediamento territoriale; informazioni anche orientate al

raggiungimento d'eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle Parti.

Informazione preventiva e confronto su:

- obiettivi economici di U.O. così come indicato alla voce "Premio di Partecipazione";
- formazione;
- tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- organizzazione del lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti.

Informazione a consuntivo su:

- fatturato di U.O.;
- risultati utili al calcolo per l'erogazione del Premio di Partecipazione;
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età, inqudramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle RSA/RSU per l'U.O. di competenza e con le modalità indicate nella tabella All. 2;
- andamento del lavoro straordinario e supplementare , compreso quello dei tempi determinati, della singola U.O. secondo quanto indicato nella tabella All.1.

Contrattazione su:

- obiettivi e relativi pesi % per il Premio di Partecipazione limitatamente alla parte demandata all'U.O. dalla trattativa aziendale.

III. ORGANIZZAZIONE del LAVORO

L'esperienza organizzativa maturata nelle U.O. ha determinato, in considerazione delle modalità di erogazione del servizio vendita alla clientela e delle condizioni del mercato di riferimento, l'esigenza di orientare ai Processi l'organizzazione del lavoro, anche attraverso una sempre più diffusa acquisizione di "competenze di processo".

In quest'ottica, lo sviluppo dell'efficacia organizzativa è favorito dall'ampliamento dell'insieme delle competenze individuali dei lavoratori, che si realizza nel rispetto delle norme di prevenzione e tutela della salute dei Lavoratori – Idoneità, attraverso lo svolgimento, da parte dei lavoratori stessi, oltre che della mansione "prevalente" (quella assegnata prioritariamente ed effettivamente svolta in maniera continuativa e preponderante) anche di altre mansioni di pari livello d'inquadramento (promiscuità di mansioni).

L'arricchimento delle competenze individuali così realizzato, unitamente con la partecipazione ad iniziative formative, permette ai Lavoratori d'operare su ruoli organizzativi diversificati acquisendo maggiore esperienza utile a massimizzare le loro *chances* di sviluppo professionale e di successo nell'attuale mercato del lavoro.

l proficuo utilizzo in ciascuna U.O., sia del meccanismo di "mansioni promiscue", sia dell'intercambiabilità, sarà oggetto di confronto finalizzato alla realizzazione di intese tra Direzione di Negozio e le RSA/RSU, nelle U.O. ove non si sia gia proceduto in tal senso.

Le parti si danno espressamente atto che l'applicazione, esclusivamente per mansioni/posizioni di lavoro di pari inquadramento contrattuale, dei meccanismi organizzativi di Intercambiabilità e Mansioni Promiscue, non determina variazione del livello d'inquadramento contrattuale previsto. Resta inteso che in tutti i casi in cui fossero interessate mansioni/posizioni

raggiungimento d'eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle Parti.

Informazione preventiva e confronto su:

- obiettivi economici di U.O. così come indicato alla voce "Premio di Partecipazione";
- formazione;
- tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- organizzazione del lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti.

Informazione a consuntivo su:

- fatturato di U.O.;
- risultati utili al calcolo per l'erogazione del Premio di Partecipazione;
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età, inqudramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle RSA/RSU per l'U.O. di competenza e con le modalità indicate nella tabella All. 2;
- andamento del lavoro straordinario e supplementare , compreso quello dei tempi determinati, della singola U.O. secondo quanto indicato nella tabella All.1.

Contrattazione su:

- obiettivi e relativi pesi % per il Premio di Partecipazione limitatamente alla parte demandata all'U.O. dalla trattativa aziendale.

III. ORGANIZZAZIONE del LAVORO

L'esperienza organizzativa maturata nelle U.O. ha determinato, in considerazione delle modalità di erogazione del servizio vendita alla clientela e delle condizioni del mercato di riferimento, l'esigenza di orientare ai Processi l'organizzazione del lavoro, anche attraverso una sempre più diffusa acquisizione di "competenze di processo".

In quest'ottica, lo sviluppo dell'efficacia organizzativa è favorito dall'ampliamento dell'insieme delle competenze individuali dei lavoratori, che si realizza nel rispetto delle norme di prevenzione e tutela della salute dei Lavoratori – Idoneità, attraverso lo svolgimento, da parte dei lavoratori stessi, oltre che della mansione "prevalente" (quella assegnata prioritariamente ed effettivamente svolta in maniera continuativa e preponderante) anche di altre mansioni di pari livello d'inquadramento (promiscuità di mansioni).

L'arricchimento delle competenze individuali così realizzato, unitamente con la partecipazione ad iniziative formative, permette ai Lavoratori d'operare su ruoli organizzativi diversificati acquisendo maggiore esperienza utile a massimizzare le loro *chances* di sviluppo professionale e di successo nell'attuale mercato del lavoro.

l proficuo utilizzo in ciascuna U.O., sia del meccanismo di "mansioni promiscue", sia dell'intercambiabilità, sarà oggetto di confronto finalizzato alla realizzazione di intese tra Direzione di Negozio e le RSA/RSU, nelle U.O. ove non si sia gia proceduto in tal senso.

Le parti si danno espressamente atto che l'applicazione, esclusivamente per mansioni/posizioni di lavoro di pari inquadramento contrattuale, dei meccanismi organizzativi di Intercambiabilità e Mansioni Promiscue, non determina variazione del livello d'inquadramento contrattuale previsto. Resta inteso che in tutti i casi in cui fossero interessate mansioni/posizioni

di lavoro di differente inquadramento contrattuale verrà riconosciuto quanto previsto dal C.C.N.L. e dalla L..300 - Statuto dei Lavoratori.

IV. PART TIME

5. Durata minima della prestazione Part Time

Le Parti concordano l'elevazione della prestazione lavorativa minima dei Lavoratori Part Time assunti a tempo indeterminato attraverso il seguente processo, tenuto conto delle esigenze organizzative e dei regimi di orario necessari.

Entro il 31.12.2007, ai lavoratori in forza a tempo indeterminato con orario individuale inferiore alle 20 ore settimanali, (escluso i P.T. di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo), sarà consensualmente elevato l'orario individuale di lavoro a 20 ore medie settimanali; pertanto, in concomitanza con la concreta realizzazione delle forme d'organizzazione del lavoro indicate dal presente contratto, agli stessi lavoratori part-time di cui sopra, verrà proposto l'orario individuale di lavoro pari a 20 ore medie settimanali (previa disponibilità del lavoratore a modificare i propri orari di lavoro) con collocazione settimanale adeguata alla esigenze organizzative.

Il nuovo orario individuale di lavoro potrà comportare l'assegnazione:

- ad una differente mansione, per la sola prestazione lavorativa relativa alle ore che incrementano l'orario individuale di lavoro, da svolgersi, se possibile, prioritariamente nel proprio Reparto.
- ad una differente mansione per l'intera prestazione lavorativa, da svolgersi nel proprio o in altro Reparto;

Pertanto, le assunzioni di Part Time a tempo indeterminato (e dal 2.1.2008 anche quelli a tempo determinato) avverranno con orario individuale di lavoro di 20 ore medie settimanali; le assunzioni di part time con orario individuale di lavoro inferiore alle 20 ore medie settimanali riguarderanno esclusivamente i Lavoratori:

- studenti;
- occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro;
- che abbiano rifiutato, per qualsiasi ragione, il passaggio a 20 ore settimanali medie;
- che abbiano espressamente richiesto un orario individuale di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali medie.

6. Incrementi Transitori di Orario

Il personale con contratto individuale di lavoro part-time può concordare, su base volontaria, incrementi consensuali temporanei dell'orario individuale di lavoro per prolungati periodi predefinibili, compatibilmente alla disponibilità ad adeguare la distribuzione dell'orario di lavoro alle esigenze organizzative.

Le Parti si danno espressamente atto che tali incrementi consensuali temporanei dell'orario individuale di lavoro:

- possano riguardare anche l'espletamento di mansione differente dalla propria, da svolgersi nell'ambito del Reparto d'appartenenza o in altri;
- possano riguardare anche l'espletamento di mansioni, da svolgersi, nell'ambito del Reparto d'appartenenza o in altri, in aggiunta alla propria stabilmente assegnata;

- rappresentano, a tutti i fini di legge e di contratto, un Istituto specifico, distinto e comunque differente dagli altri esistenti, ed a quest'ultimi non riconducibili in nessun caso e per nessun effetto.

7. Clausole flessibili ed elastiche

Alla luce di quanto previsto in materia dal dal vigente C.C.N.L. applicato, l'atto scritto con cui vengono pattuite le clausole flessibili e/o elastiche prevede il diritto del lavoratore di denunciare, secondo le modalità indicate dal C.C.N.L. applicato, il patto stesso, durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche nel caso di esigenze della Lavoratrice madre connesse al periodo di maternità.

V. LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

8. Addetto vendite cucine, mobili ufficio, consulente d'arredo

Di seguito viene integralmente riportato il testo C.I.A. del 13.6.2001 "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 nel IV livello; 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.

9. Coordinatrice casse – 1a cassiera

Di seguito viene integralmente riportato il testo C.I.A. del 13.6.2001 "Inquadramenti professionali".

Per la mansioni di "Coordinatrice Casse – 1^ cassiera " l'inquadramento attribuito è quello del 3° livello.

10.Specialista angolo occasioni

L'inquadramento corrispondente alla mansione di "Addetto angolo occasioni", trascorsi 18 mesi dall'assunzione, è quello del IV livello; differentemente ai lavoratori di riconosciuta e comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nella mansione IKEA, incaricati formalmente e stabilmente in relazione alle esigenze organizzative ed alle procedure adottate dall'U.O., di svolgere:

- sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse adottate nell'ambito dello specifico campo di competenza;
- in condizioni di autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa;

oltre ai compiti propri della mansione, congiuntamente compiti di concetto o prevalentemente tali, quali:

- valutare i guasti dei prodotti "resi da clienti" o "danneggiati", scegliere le modalità degli interventi da eseguire o deciderne la "rottamazione";
- applicazione delle procedure per il "riciclaggio", di cui è responsabile;
- effettuare su qualsiasi tipo di prodotto riparazioni utilizzando attrezzi/arnesi di "piccola falegnameria";
- determinare autonomamente, applicando sconti superiori al 40%, i prezzi per i prodotti in vendita presso l'Angolo Occasioni;

viene riconosciuto, al lavoratore a cui è stato assegnato l'incarico di "Specialista angolo occasioni", l'inquadramento nel 3° livello, trascorso un periodo (con inquadramento nel IV livello) non inferiore a 18 mesi continuativi di svolgimento dell'incarico di "Specialista angolo occasioni".

Ai fini del riconoscimento del 3° livello (senza effetto retroattivo) ai lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, risultano già aver ricevuto l'incarico di Specialista angolo occasioni, si terrà conto dei mesi continuativi (con inquadramento nel IV livello), precedenti la firma del presente contratto, di svolgimento dell'incarico.

11.Specialista back-office del Servizio Clienti

L'inquadramento corrispondente alla mansione di "Addetto back-office" del Servizio Clienti, trascorsi 18 mesi dall'assunzione, è quello del IV livello; differentemente ai lavoratori di riconosciuta e comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nella mansione IKEA, incaricati formalmente e stabilmente in relazione alle esigenze organizzative ed alle procedure adottate dall'U.O., di svolgere:

- sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse adottate nell'ambito dello specifico campo di competenza;
- in condizioni di autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa

oltre ai compiti propri della mansione, congiuntamente compiti di concetto o prevalentemente tali, quali:

- correzione errori rilevati negli Ordini d'Acquisto Cucine e Mobili per Ufficio;
- effettuare le modifiche agli Ordini d'Acquisto Cucine e Mobili per Ufficio necessarie a soddisfare le istanze dei Clienti;
- gestire i reclami dei Clienti derogando eccezionalmente alle procedure e decidendo autonomamente gli interventi da attuare;
- determinare autonomamente, nell'ambito del budget definito e dei limiti di spesa, eventuali rimborsi da riconoscere ai Clienti;

viene riconosciuto al lavoratore a cui è stato assegnato l'incarico di "Specialista back-office" l'inquadramento nel 3° livello, trascorso un

periodo (con inquadramento nel IV livello) non inferiore a 18 mesi continuativi di svolgimento dell'incarico di "Specialista back-office" del Servizio Clienti.

Ai fini del riconoscimento del 3° livello (senza effetto retroattivo) ai lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, risultano già aver ricevuto l'incarico di "Specialista back-office" del Servizio Clienti, si terrà conto dei mesi continuativi (con inquadramento nel IV livello), precedenti la firma del presente contratto, di svolgimento dell'incarico.

VI. LAVORO DOMENICALE e FESTIVO

IKEA effettua l'apertura delle proprie U.O. nelle festività e, avvalendosi anche dell'opportunità offerta dall'art. 13 D.Lgs. 31 marzo 1998 n. 114 (Legge Bersani, rif.- Mobilieri), nelle domeniche.
Al fine di contemperare le esigenze dei consumatori con quelle dei lavoratori, le Parti convengono che, attraverso la programmazione annuale dell'orario di lavoro (relativa ad ogni F.Y.), le prestazioni lavorative individuali nelle domeniche non superino, per ciascun Lavoratore, le:

- 39 domeniche lavorative annue;
- 10 domeniche lavorative consecutive;

Tali limiti non si applicano ai Lavoratori:

- studenti con contratto Part Time Week End che svolgeranno la prestazione di lavoro in tutte le domeniche previste dal proprio contratto individuale;
- disponibili a prestazioni lavorative per un maggior numero di domeniche lavorate (ferma restante la facoltà discrezionale dell'Azienda d'accogliere, in tutto o in parte, tale disponibilità).

I limiti di cui sopra, fatte salve eventuali migliori condizioni di fatto applicate ai lavoratori o previste da Accordi Sindacali stipulati a livello di singola U.O. in vigore alla data di sottoscrizione del presente Contratto, saranno gradualmente raggiunti, entro il Settembre 2008, e applicati ai lavoratori interessati, subordinatamente alla disponibilità a modificare l'orario individuale di lavoro in modo funzionale alle esigenze organizzativo-produttive.

Le parti riconfermano la validità d'applicazione di tutto quanto previsto dal Verbale di Accordo del 21 settembre 2000, per le U.O. in esso indicate; per le altre U.O. esistenti e di futura apertura si conviene che, con effetto dalla data di sottoscrizione del presente Contratto, in considerazione degli orari di apertura dei Negozi ed al conseguente orario di lavoro settimanale comprendente oltre alle Festività anche le Domeniche, l'attività lavorativa prestata nell'ultima Domenica di Novembre e in quelle di Dicembre vengano remunerate applicando, a titolo di "miglior favore", il trattamento economico previsto dal CCNL ex art. 66 aumentandone la maggiorazione:

- al 70%;
- al 130% trascorsi i primi 2 F.Y. interi dall'apertura del Negozio.

A tale trattamento migliorativo viene espressamente attribuita valenza di compenso omnicomprensivo di altre eventuali maggiorazioni dovute (straordinario, lavoro supplementare, ecc) poiché non cumulabili (principio in base al quale la maggiore assorbe la minore).

Tali condizioni di miglior favore assorbiranno, sino a concorrenza, eventuali futuri miglioramenti disposti da nuove norme di Legge, di Accordi Interconfederali e di C.C.N.L. applicato e/o con queste dovranno essere armonizzate.

VII. FORMAZIONE

La consistenza della formazione erogata, a tutti i componenti dell'Organizzazione, per favorire l'arricchimento della professionalità individuale, comporta una programmazione delle attività didattiche indipendente dai differenti orari di lavoro individuali dei singoli partecipanti; ciò determina, in alcune circostanze, che la fruizione degli interventi formativi avvenga in periodi differenti da quelli compresi nell'orario individuale di lavoro. Pertanto le ore di formazione, stante l'assenza di prestazione lavorativa, saranno comunque computate come ore ordinarie (né supplementari, né straordinarie) e come tali compensate.

12.Formazione continua For.Te.

Le Parti individuano in For.Te. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) uno strumento cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.
Azienda e OO.SS. nazionali valutano congiuntamente le iniziative formative che, coerentemente con i "bisogni formativi" rilevati, corrispondono agli ambiti previsti dai criteri per l'attribuzione dei finanziamenti For.Te. per concertarne i relativi programmi.

13.Aggiornamento continuo "on the job"

L'orientamento all'Organizzazione per Processi e la ripartizione dei compiti, nonostante si avvalgano di meccanismi e supporti organizzativi collaudati sistematicamente, determinano l'esigenza di un costante adeguamento delle conoscenze professionali, impiegate dai lavoratori, attinenti anche a competenze di altri Reparti/Mansioni.
Al fine di garantire questo costante aggiornamento, vengono realizzati periodi programmati nei quali alcuni Lavoratori, nell'ambito del proprio orario di lavoro, operano in un Reparto differente dal proprio.

VIII. USO TELECAMERE

Premesso che l'Azienda impiega impianti visivi all'interno del Punto Vendita al solo ed esclusivo fine di tutelare il proprio patrimonio.
L'Azienda dichiara altresì che con tali installazioni nessun controllo diretto od indiretto viene effettuato nei confronti del personale dipendente.
Gli impianti visivi hanno esclusiva funzione di tutela del patrimonio aziendale, dei beni e delle merci; il loro impiego avviene in stretta osservanza di quanto disposto dal 1° comma dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 che esclude il controllo dell'attività dei lavoratori.
Le telecamere sono collegate ad un sistema di videoregistrazione digitale, sono di tipo sia fisso, che orientabile, non posizionate in mensa, né nelle sale ristoro riservate al personale, né negli spogliatoi e nei servizi igienici riservate al personale, né nella sala sindacale.
Le telecamere orientabili:

1) seguono un orientamento casuale in ronda automatica e sono puntate in campo lungo; solo in caso in cui scatti un allarme nel loro raggio di azione, il loro orientamento può concentrarsi sulla zona allarmata;
2) prevedono l'orientamento manuale, da parte dell'operatore della sicurezza, solamente in situazioni di tutela e sicurezza del patrimonio;
3) il sistema di videoregistrazione collegato alle telecamere installate all'interno del Punto Vendita manterrà le registrazioni (comprensive di data, ore, minuti, secondi) per il tempo fissato, dalle norme in tema di video-sorveglianza, prima di cancellare le registrazioni automaticamente.

I Rappresentanti Sindacali potranno (con le modalità previste all'art. 7 bis Accordo Interconfederale 27.7.94 e del vigente CCNL) accedere in qualsiasi momento nei locali in cui sono posti i monitor delle varie telecamere, al fine di controllarne il corretto utilizzo, nonché visionare le registrazioni.

Le Parti convengono che, qualora un lavoratore venga incidentalmente ripreso dagli impianti visivi, tale ripresa non potrà in alcun modo rappresentare materia di contestazione e sanzione disciplinare.

IX. APPALTI

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL applicato (Sezione Prima, Titolo I, art. 3 – Capo XX, art 211) l'Azienda, relativamente agli appalti di servizi delle U.O. che saranno affidati a Società terze, si impegna a:

- richiedere, alle Società cui vengono assegnati questi appalti, la dichiarazione formale (inserita nei relativi contratti/capitolati d'appalto) l'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 RSA/RSU interessate, 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 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 RSA/RSU 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.

X. DIRITTI SINDACALI

Per le condizione di miglior favore, rispetto a quanto previsto dalle vigenti norme di Legge, di Accordi Interconfederali e di C.C.N.L. applicato, contenute nel presente Capitolo e riconosciute limitatamente alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, le Parti hanno convenuto che saranno assorbite sino a concorrenza di eventuali futuri trattamenti previsti da nuove norme di Legge, di Accordi Interconfederali e di C.C.N.L. applicato e/o a queste armonizzate.

14.Rappresentante per l'Italia nel Comitato Aziendale Europeo (C.A.E.)

Le parti convengono che, al fine di facilitare la partecipazione alle attività del C.A.E. da parte del Componente italiano designato, nell'ambito delle RSA/RSU in carica, dalle OO.SS. Nazionali con le modalità definite nell'ambito del C.A.E., viene istituito un monte ore individuale annuo di permessi retribuiti, distinto rispetto al monte ore della RSU/RSA di appartenenza, pari al doppio delle ore di effettiva durata delle riunioni ufficiali indette, in ciascun anno di calendario (Gennaio-Dicembre), dal C.A.E..

La/e persona/e designata/e usufruisce/scono dei suddetti permessi retribuiti nell'ambito del proprio orario di lavoro, da richiedersi secondo la prassi per i normali permessi sindacali e con segnalazione scritta all'Ufficio Amministrazione Personale del Service Office, per i tempi d'effettiva partecipazione alle riunioni ufficialmente indette dal CAE e per la realizzazione delle attività informative collegate.

Qualora il/i Componente/i italiano/ii del CAE fosse/ro impossibilitato/i a svolgere le attività proprie dell'incarico, le ore di permesso potranno essere usufruite dal/i sostituto/i designato/i dalle stesse OO.SS. Nazionali.

Al superamento dei 5.000 dipendenti sarà nominato un secondo rappresentante per l'Italia, cui sarà attribuito un monte ore individuale annuo di permessi retribuiti pari a quanto indicato nel primo comma di questo articolo.

Le ore di permesso non fruite nell'anno decadono a tutti gli effetti.

I Componenti italiani del C.A.E. ed i loro sostituti permangono in carica nel periodo previsto dalle norme stabilite nell'ambito del C.A.E. (prossima scadenza settembre 2009), e comunque non oltre il termine dell'incarico di RSA/RSU.

Restano confermate tutte le disposizioni in materia previste dal D.Leg. 2 aprile 2002, n. 74 di attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/95/CE.

15.Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Di seguito viene integralmente riportato il testo dell'Accordo Aziendale del 12.2.99, di cui le Parti, integrandolo nel presente contratto, confermano la validità di ogni clausola.

PREMESSO:

- che si ritiene utile definire, nell'ambito Aziendale, le modalità di applicazione e definizione del DLgs. 19 settembre 1994 n° 626, con particolare riguardo a quanto previsto dagli artt. 18 e 19 sul Rappresentate dei Lavoratori per la sicurezza;

- quanto stabilito dal Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n° 626 e considerate le disposizioni dell'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 626/94 del 18/11/1996;
- quanto indicato del verbale di riunione sottoscritto il 23 febbraio 1998 dalla Commissione Tecnica Bilaterale istituita a livello nazionale;
- che le parti concordano sulla fondamentale importanza rivestita dai temi relativi alla sicurezza e dalla corretta applicazione delle relative previsioni di legge al fine di realizzare ambienti e organizzazioni di lavoro in cui abbiano sempre piu' a realizzarsi criteri e principi di vivibilità e sicurezza da un lato ed efficienza dall'altro.

Tutto cio' premesso le parti, convengono di stipulare il seguente accordo, di cui le premesse sono parte integrante:
Azienda e Organizzazioni Sindacali si danno atto che viene ufficialmente recepita e realizzata all'interno dell'Azienda la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (da qui in avanti, per comodità di esposizione, RLS), secondo le disposizioni e le definizioni degli artt. 2, 18 e 19 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n° 626 e dell'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 626/94 del 18 novembre 1996.

15.1 Numero di rappresentanti

In ogni Unita' Produttiva (Negozi, per Carugate Negozio e Service Office) potrà venire eletto un numero massimo di 3 rappresentanti ovvero, secondo le previsioni dell'art. 1, prima parte, dell'Accordo Interconfederale 18.11.1996, che verranno individuati, salvo casi eccezionali, tra i componenti di RSU o RSA. Le parti si incontreranno per gestire localmente i casi eccezionali al fine comunque di garantire l'applicazione del decreto legislativo 626/94.

15.2 Permessi retribuiti

Ogni RLS, individuato secondo i criteri sopra esposti, avrà a disposizione, per l'espletamento del mandato (che durera' dalla data di elezione sino alla cessazione dell'incarico di RSU o RSA), un monte ore annuo pari a 40 ore; tali permessi potranno essere concessi secondo le prassi definite per l'utilizzo dei permessi sindacali. Restano confermate tutte le previsioni dell'art. 4 bis dell'Accordo Interconfederale 18.11.1996.
Verrà inoltre riconosciuto ai RLS il rimborso a piè di lista delle eventuali spese di viaggio secondo le modalità previste dalla specifica procedura aziendale in essere. La scelta dei mezzi di trasporto dovrà sempre avvenire secondo criteri di economicità.

15.3 Altre disposizioni

Resta inteso che per ogni altra necessità di regolamentazione della materia si farà espresso riferimento a quanto previsto negli specifici punti dell'Accordo Interconfederale 18.11.1996.
Per quanto riguarda la formazione, si conferma quanto previsto dal DL 07/01/1997.

16.Componenti RSA-RSU

CLAUSOLA TRANSITORIA: ciascuna Organizzazione Sindacale si è impegnata a comunicare formalmente, entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente contratto, i nominativi dei propri RSA in carica (indicando quali siano nominati Dirigenti Sindacali), ovvero dei componenti la RSU formalmente eletta, presso ciascuna U.O., al fine dell'esercizio del diritto delle RSA/RSU ai permessi sindacali e dei Dirigenti Sindacali alla tutela prevista dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 – Statuto dei Lavoratori.

17.Permessi per l'espletamento del mandato RSA/RSU

Le Parti hanno convenuto di considerare su base annua (Gennaio – Dicembre), limitatamente alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, la spettanza complessiva delle 3 OO.SS., definita dal CCNL applicato, di permessi retribuiti d'assenza dal posto di lavoro per l'espletamento del mandato di RSA/RSU.

Pertanto i componenti delle RSA/RSU, formalmente costituite secondo le norme vigenti, hanno diritto ad un Monte Ore Annuo complessivo di permessi sindacali retribuiti determinato, all'inizio di ciascun anno (in base all'organico del 31 Gennaio), secondo i parametri numerici fissati dal CCNL applicato.

Esemplificando, nelle U.O. con organico compreso tra 301 e 600 dipendenti il Monte Ore Annuo complessivo di permessi sindacali retribuiti sarà pari a:

12 ore x 12 mesi x 2 x 3 OO.SS. = 864 ore.

Nell'ambito del Monte Ore Annuo complessivo, la RSA di ciascuna OO.SS. dispone della quota minima di 144 ore annue di permessi retribuiti.

A detto Monte Ore Annuo vanno imputati tutti i tempi che ogni singolo rappresentante sindacale, durante il proprio orario di lavoro (la coincidenza d'attività sindacale con giornate in cui non è prevista prestazione lavorativa non consente lo spostamento, in quel giorno, di prestazione lavorativa), utilizza per esercitare le funzioni sindacali; a mero titolo esemplificativo (e non esaustivo):

a) espletare il proprio mandato sia all'interno che all'esterno dell'Azienda;
b) incontri e riunioni all'interno o all'esterno dell'Azienda;
c) incontri con singoli o gruppi di dipendenti (che a loro volta siano stati autorizzati ad assentarsi dal lavoro o siano fuori del proprio orario di lavoro), all'interno o all'esterno dell'Azienda;
d) colloqui ed incontri con la Direzione aziendale ai vari livelli, fatto salvo quanto disposto dal successivo paragrafo;

le ore di permesso retribuito non utilizzate nell'anno di competenza decadono ad ogni effetto.

Non sono considerate imputabili al Monte Ore Annuo, e come tali ad esclusivo carico aziendale, le sole ore di permesso retribuito impiegate:

- per incontri con la Direzione a livello di U.O., limitatamente ai tempi utilizzati per la sola parte delle sessioni informative preventive e consuntive di cui all'art. 4 del presente contratto;
- per i tempi normalmente necessari alla contrattazione degli obiettivi e relativi pesi % del PdP secondo quanto indicato all'art. 4 del presente contratto;
- in base al successivo art. "Coordinamento Nazionale Aziendale".

17.1 Superamento monte ore annuo permessi sindacali retribuiti

Qualora, nel corso di un anno (1° gennaio – 31 dicembre), il Monte Ore Annuo a disposizione venga esaurito, eventuali ulteriori esigenze di permessi retribuiti sono soddisfatte utilizzando anticipatamente ore relative al Monte Ore Annuo dell'anno successivo, sino a concorrenza del limite pattuito con apposito Accordo Sindacale; il Monte Ore Annuo dell'anno successivo viene corrispondentemente ridotto di un numero di ore pari a quelle utilizzate in eccesso nell'anno precedente.
Se anche nell'anno successivo si determina la necessità di superare i limiti assegnati, non viene dato corso ad un ulteriore slittamento, procedendo, previo Accordo Sindacale, a coprire a titolo non retribuito (sino a concorrenza del limite eventualmente pattuito) le relative motivate richieste di permesso sindacale.

17.2 Utilizzo permessi sindacali

Nei casi di spostamento, dal proprio posto di lavoro, per l'esercizio delle funzioni sindacali i rappresentanti sindacali devono darne preventivo avviso al loro Responsabile, facendogli firmare il modulo di permesso sindacale per ricevuta.
Il rendiconto dei permessi fruiti, al quali i singoli rappresentanti sindacali possono avere accesso per controllare l'esattezza delle registrazioni loro relative, viene fornito bimestralmente alle RSA/RSU, su loro richiesta.
Le riunioni plenarie delle RSA/R.S.U. devono essere comunicate alla Direzione con almeno 24 ore d'anticipo, salvo motivati casi di urgenza, insieme ai nominativi dei Dirigenti sindacali esterni che vi partecipino.
Il modulo di permesso sindacale (indipendentemente dalla durata e dal fatto che comporti o meno l'uscita dall'Azienda), debitamente compilato, deve essere consegnato al proprio Responsabile, o in alternativa all'Ufficio del Personale, almeno 24 ore prima dell'inizio della relativa assenza dal posto di lavoro; ciò anche nel caso di assenza per partecipare ad incontri con l'Azienda.
Nei casi di improrogabile esigenza potrà non essere rispettato il preavviso di 24 ore, fermo restando l'obbligo di presentare il modulo di permesso (come sopra specificato) al proprio Responsabile, o in alternativa all'Ufficio del Personale o al Responsabile in Turno, prima dell'inizio della relativa assenza dal posto di lavoro.
Non è consentita la presentazione "a posteriori" del modulo di permesso all'assenza dal posto di lavoro.

18.Coordinamento Nazionale Aziendale

Viene costituito a livello d'Azienda il C.N.A., struttura di rappresentanza delle RSA/RSU per il coordinamento delle attività sindacali.
I componenti della struttura di rappresentanza, designati da ciascuna OO.SS. nazionale, stipulante il presente contratto, nell'ambito dei RSA/RSU in carica, possono usufruire, per partecipare alle riunioni "di coordinamento" indette dalle OO.SS. Nazionali, di permessi sindacali retribuiti (distinti da quelli indicati all'art. "Permessi per l'espletamento del mandato di RSA/RSU") pari a:

50 ore annue x numero di Negozi esistenti al 31 Gennaio

per ciascuna delle 3 OO.SS.; le ore di permesso retribuito non utilizzate nell'anno di competenza decadono ad ogni effetto.

A questi permessi sindacali retribuiti vanno imputati tutti i tempi che ogni singolo componente del C.N.A, durante il proprio orario di lavoro (la coincidenza d'attività sindacale con giornate in cui non è prevista prestazione lavorativa non consente lo spostamento, in quel giorno, di prestazione lavorativa), utilizza a fronte di richiesta scritta inoltrata dalla OO.SS. nazionale, che lo ha designato, alla Direzione Aziendale.

Inoltre ad 1 rappresentante sindacale in carica di ogni U.O. per ciascuna OO.SS., stipulante il presente contratto,(il cui nominativo individuato tra i componenti del C.N.A. sia stato notificato all'inizio di ciascun anno, alla Direzione Aziendale, dalla competente OO.SS. Nazionale) sono riconosciuti, in aggiunta ai permessi sindacali previsti negli articoli precedenti, permessi sindacali retribuiti per i tempi utilizzati (ore di effettiva partecipazione), durante il proprio orario di lavoro (la coincidenza d'attività sindacale con giornate in cui non è prevista prestazione lavorativa non consente lo spostamento, in quel giorno, di prestazione lavorativa), negli incontri con la Direzione a livello Aziendale:

- nelle sessioni d'informazione preventiva e consuntiva previste all'art "Livello aziendale" del presente contratto;
- per il rinnovo del C.I.A.

Per l'utilizzo dei permessi retribuiti previsti dal presente articolo, a fronte di richiesta scritta inoltrata dalla competente OO.SS. nazionale alla Direzione Aziendale, gli interessati seguono la prassi in vigore per gli altri permessi sindacali, avendo cura d'indicare sul relativo modulo la dicitura "Permesso Coordinamento Sindacale" al fine di garantirne la corretta attribuzione.

19.Locale per RSA - RSU

Per l'espletamento del mandato di RSA/RSU l'Azienda metterà a disposizione, secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, un locale cui potrà accedere esclusivamente personale Ikea, durante il normale orario di lavoro, munito di regolare permesso ad assentarsi dal posto di lavoro (se in servizio) o del badge visitatore (oltre il proprio orario di lavoro); l'accesso da parte di Dirigenti Sindacali esterni, preventivamente comunicato alla Direzione, avviene secondo la prassi in uso per i Visitatori.
Nel locale è disponibile, per l'impiego ai soli fini dell'esercizio delle funzioni sindacali: telefono collegato alla linea esterna urbana, computer per il servizio di posta elettronica e rete intranet, stampante, armadio con chiavi affidate alle RSA/RSU.
Per l'accesso al locale deve essere ritirata (ed al termine riconsegnata) la relativa chiave, custodita presso la reception, secondo le procedure dell'U.O.

XI. PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Il Premio di Partecipazione (PdP), istituto retributivo demandato alla contrattazione di "2° livello", è un importante strumento di partecipazione dei Lavoratori al conseguimento degli Obiettivi aziendali di ciascun Esercizio Fiscale (F.Y.); rappresenta, a tutti gli effetti, un'applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 tra governo e Parti Sociali, recepito dal CCNL applicato 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 dalla L. 153 del 30.4.69 art. 12 comma 3 lettera e) cosi come modificata dall'art. 6 del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314.
L'applicazione del PdP nelle differenti U.O. decorre dal secondo F.Y. intero dall'apertura dell'U.O. (es. apertura effettiva giugno 2006 - applicazione del PdP dal F.Y. sett. 2007 – ago. 2008), poiché ciò consente di disporre dei dati consuntivi utili per identificare Obiettivi realistici e di un'effettiva conoscenza del mercato locale.
L'istituto retributivo regolato dal presente contratto, pattuito dalle Parti secondo valori comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti, non entra a far parte degli elementi della retribuzione utili al calcolo degli emolumenti variabili, né della retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. Le erogazioni a titolo di PdP non vengono pertanto computate ai fini del T.F.R., della 13a e 14a mensilità, del compenso per ferie e/o festività, del trattamento di malattia e d'infortunio, del compenso per lavoro straordinario e supplementare, né di ogni altro istituto retributivo indiretto e/o differito, come pure di tutte le indennità previste dal CCNL applicato.
Qualora eventuali future norme di legge modificassero l'attuale regime di decontribuzione, le parti procederanno alle opportune armonizzazioni.

20.Obiettivi

L'entità del PdP maturata in ciascun F.Y. (settembre - agosto) è determinata in proporzione ai Risultati conseguiti per ciascun Obiettivo aziendale e/o di U.O.
L'Azienda s'impegna ad un confronto nel quale, illustrate alle OO.SS. ed alle RSU/RSA le motivazioni in base alle quali sono stati determinati i "valori" annuali di tutti i differenti Obiettivi (fissi ed opzionali), individuare congiuntamente le misure necessarie d'adottare per il loro raggiungimento.
Tale confronto a livello di U.O. prende avvio, per ogni F.Y., nel mese di Settembre, per considerare le possibili opzioni e pervenire, entro il mese di Ottobre, alla scelta congiunta di 3 tra gli Obiettivi Opzionali e dei relativi "pesi". Nel caso, a livello di U.O. non si riesca a trovare un'intesa per gli Obiettivi opzionali, il complessivo "peso" del 40% viene ripartito in egual misura tra i 5 Obiettivi Opzionali.
Su richiesta delle parti, qualora si verificassero rilevanti modificazioni delle condizioni dell'U.O. o dell'Azienda, si procede ad un ulteriore confronto, ai relativi livelli di competenza, per il riesame dei "valori" degli obiettivi interessati e l'individuazione degli opportuni aggiustamenti.
Nelle tabelle seguenti vengono indicati, per U.O. e Service Office, gli Obiettivi, i relativi criteri di misurazione e pesi (%) per la determinazione della relativa quota di PdP ad essi collegata.

Unità Organizzative

OBIETTIVI COMUNI	MODALITA' CALCOLO	PESO	VALORI
RISULTATO OPERATIVO	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	30%	Identici per tutte le U.O.
VENDITE	Fatturato U.O. incluso Ristorante	30%	Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
OBIETTIVI OPZIONALI			
PRODUTTIVITA'	Fatt.to U.O. (escl. Rist.te) / Ore Lavorate	Peso complessivo pari al 40% per i 3 obiettivi da scegliere (per ciascun Obiettivo scelto 5% Minimo, 20% Max)	Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
CLINCH RATE	Numero Clienti / Numero Visitatori		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
SCONTRINO MEDIO	Fatt.to U.O. (escl. Rist.te) / Numero Clienti		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
REDDITIVITA'	Costi operativi locali / Fatturato U.O.		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
ATTITUDINE LAVORATORI	Media indici, rilevati attraverso le indagini C.S.I. del F.Y.		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.

Service Office

OBIETTIVI	PARAMETRO	PESO
RISULTATO OPERATIVO	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	40%
VENDITE	Fatturato Azienda incluso Ristorante	30%
REDDITIVITA'	Costi operativi aziendali / Fatturato Azienda	30%

21. Entita' PdP

Per ogni Obiettivo, in proporzione al peso (%) ad esso attribuito, matura nei confronti dei Lavoratori con contratto a tempo indeterminato una quota lorda di PdP determinata in base agli importi sottoindicati:

Esercizio Fiscale	Importo lordo corrispondente al raggiungimento del 100% degli Obiettivi
Sett. 2005 – Ago. 2006	Euro 1.100,00
Sett. 2006 – Ago. 2007	Euro 1.150,00
Sett. 2007 – Ago. 2008	Euro 1.200,00
Sett. 2008 – Ago. 2009	Euro 1.250,00

riferiti ai rapporti di lavoro a tempo pieno; per i rapporti a tempo parziale gli importi, sopraindicati, vengono riproporzionati 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'entità della quota di PdP afferente a ciascun Obiettivo è determinata, in ciascun F.Y., per rapporto ai livelli di Risultato conseguito per ciascun Obiettivo; risultati conseguiti inferiori al livello al 90% (Risultato Minimo "soglia d'accesso") non comportano la maturazione della relativa quota di PdP.

Livelli di Risultato	F.Y. 06	F.Y. 07	F.Y. 08	F.Y. 09
116%				
112%				
108%				
104%				
100%	**€. 1.100,00**	**€. 1.150,00**	**€. 1.200,00**	**€. 1.250,00**
98%				
95%				
92%				
90%				

22.Incentivazione Customer Satisfaction (I.C.S.)

L'Azienda nell'intendimento di conseguire sempre migliori indici di performances orientate alla "soddisfazione dalla Clientela", ha ritenuto utile l'introduzione sperimentale di un elemento complementare di PdP, che "premi" il Risultato qualitativo misurato attraverso un'indagine realizzata in momenti distinti di ciascun F.Y. in ogni U.O.. pari a €. 100,00 lordi annui per i F.Y 06 e 07 e €. 110,00 lordi annui per i F.Y. 08 e 09, valori distribuiti secondo la sottostante griglia.

Media Punteggi C.S.I. delle rilevazioni nel F.Y.	Importo Lordo I.C.S. per risultato inferiore all'obiettivo assegnato	Importo Lordo I.C.S. per risultato pari o superiore all'obiettivo assegnato
85 e oltre		
84		
83		
82		
81		
80		
79		
78		
77		
76		
75		
74		
73		
72		
71		
70		
69		
68		
67		
66		
65		
64		
63		
62		
61		
60		
59		
58		
57		
56		
55		

N.B. Per il Service Office si corrisponde la media nazionale degli importi erogati.

Gli importi lordi annuui indicati nella precedente tabella sono riferiti ai rapporti di lavoro a tempo pieno; per i rapporti a tempo parziale gli importi, sopraindicati, devono essere riproporzionati in relazione alle ore effettive contrattuali individuali, comprensive delle relative variazioni avvenute nel F.Y.

23.Erogazione PdP

Il PdP viene erogato con le modalità necessarie ad usufruire dello specifico trattamento contributivo-previdenziale previsto dal citato protocollo del 23-7-93.

La maturazione e il relativo diritto alla corresponsione si realizzano:

- per i Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che risultano in servizio alla data del 30 Novembre, in coincidenza con l'ultimo giorno del mese di Novembre del F.Y. successivo a quello di riferimento, o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in coincidenza con l'ultimo giorno di servizio;
- per i Lavoratori con contratto a temine, superiore ad 1 mese, in coincidenza con l'ultimo giorno di servizio.

Un'anticipo di quanto maturerà, in ciascun F.Y. per questo istituto retributivo, vene erogato ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato unitamente alla corresponsione delle competenze del mese di Maggio; tale anticipo, non inferiore a €. 325,00, è composto:

- dall'importo lordo pari all'intero ammontare dell'I.C.S. corrispondente (in base alla tabella del precedente art. 28) al Customer Satisfaction Index medio risultante dalle rilevazioni effettuate nel F.Y. di competenza;
- dalla quota relativa all'Obiettivo "Fatturato di U.O.", determinata in base al livello di Risultato conseguito nel 1° semestre del F.Y. di competenza.

L'anticipo viene corrisposto in proporzione ai ratei per i mesi interi di servizio prestato (nel 1° semestre del relativo F.Y.), e conguagliato all'atto della corresponsione (mese di Novembre, oppure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel mese d'erogazione delle competenze di fine rapporto) di quanto globalmente maturato per il relativo F.Y.

Stante l'impossibilita' d'apprezzare Risultati pro-rata, ai Lavoratori con contratto:

- a tempo determinato, superiore ad 1 mese;
- a tempo indeterminato che cessano il rapporto di lavoro prima del mese di Novembre;

il PdP viene corrisposto, con le competenze di fine rapporto, in base al seguente calcolo:

€. 40,00 lordi (riproporzionati in base alle ore contrattuali individuali per i P.T.) x N° di mesi interi di servizio prestato nel F.Y. = Entità PdP
Entità PdP x % di Risultato complessivo annuo (§) = PdP maturato

(§) la % di Risultato complessivo annuo è rappresentata dalla media ponderale dei Risultati conseguiti per tutti gli Obiettivi, nell'U.O. d'appartenenza, impiegati per l'erogazione del PdP nel mese di Novembre precedente il termine del rapporto di lavoro.

24.Correttivi equitativi

1. Non sono considerati utili ai fini della maturazione i periodi di servizio militare, aspettative, richiamo alle armi e astensione facoltativa post partum.
2. Sono considerate mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni, mentre non sono considerate utili le frazioni uguali o inferiori a 15 giorni.
3. In caso di trasferimento da un'U.O. all'altra l'erogazione di quanto spettante avviene "pro-quota": i ratei relativi al servizio prestato in ogni U.O. vengono determinati in base ai Risultati conseguiti nella relativa U.O.

25.Comunicazione – Coinvolgimento

L'intero sistema incentivante è "sostenuto" da un costante processo di comunicazione, che oltre a fornire semplici e chiare informazioni (ed esemplificazioni) sui meccanismi di funzionamento del PdP, permette a ciascun collaboratore di verificare costantemente la quota di Risultato raggiunta e l'influenza di azioni alternative (simulazioni di risultato) sul PdP complessivo.
Le Parti concordano che al fine di rendere agevole, consapevole e proficuo il confronto sindacale a livello di U.O., siano organizzate sessioni formative, a carico dell'Azienda, destinate ai Responsabili del Personale ed ai membri delle RSA/RSU aventi per oggetto nozioni base di bilancio ed analisi degli indici relativi agli Obiettivi del PdP.

XII. PREMIO AZIENDALE

In merito al "Premio Aziendale", previsto dall'accordo del 29.7.1998 (il cui testo, con valori economici **espressi anche in €uro**, si allega al presente contratto All. 1), si conviene che la tempistica prevista per l'erogazione delle differenti quote sia riferita, anziché alla data di apertura dell'U.O., all'anzianità aziendale di servizio individuale maturata successivamente all'assunzione con effetto dal compimento dell'11° mese (quindi la prima quota verrà erogata dal 12° mese d'anzianità aziendale di servizio individuale maturata, la successiva dal 18° mese e la 3a dal 24° mese).
In caso di trasformazione, senza soluzione di continuità, di contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ai fini del riconoscimento del Premio Aziendale, viene convenzionalmente considerata l'anzianità aziendale di servizio individuale dalla data di decorrenza del contratto a termine poi trasformato in contratto a tempo indeterminato.
Il presente istituto, nelle nuove U.O., si applica trascorsi i primi 2 F.Y. interi dall'apertura; pertanto, ai fini della corresponsione delle differenti quote di Premio Aziendale, viene considerata utile l'anzianità di servizio individuale maturata successivamente al termine del 2° F.Y. intero dall'apertura.

Clausola transitoria
Quanto previsto in merito al Premio Aziendale dagli Accordi Sindacali seguenti:

- Roma Anagnina – Accordo del 28.10.2005;
- Afragola – Accordo del 3.6.2004;
- Roma Porta di Roma – Accordo del 13.6.2005;
- Padova – Accordo del 20.9.2005;

viene, dalle Parti, espressamente confermato valido e applicabile sino alle seguenti scadenze:

- Roma Anagnina – Accordo del 28.10.2005 scadrà 31.10.2009;
- Afragola – Accordo del 2.6.2004 scadrà 2.6.2006;
- Roma Porta di Roma – Accordo del 13.6.2005 scadrà 14.6.2009;
- Padova – Accordo del 20.9.2005 scadrà 20.9.2008;

successivamente, alle scadenze sopraindicate, sarà applicato quanto previsto al 1° comma del presente capitolo.

XIII. AMPLIAMENTO O RICOLLOCAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che in occasione di ampliamenti o ricollocazione di unità organizzative venga applicato quanto previsto in materia di Contratti a Tempo Determinato dagli artt. 63 – 64 del vigente CCNL.
Per quanto riguarda il PdP si conviene che lo stesso riguarderà i primi 2 F.Y. interi con obiettivi determinati per il secondo F.Y.
Nel primo F:Y. sarà erogato ai lavoratori in forza un acconto pari all'entità maturata nel precedente F.Y., che sarà poi conguagliato con quanto maturato al termine del biennio secondo i criteri previsti dal precedente capitolo Premio di Partecipazione.
Per i contratti a tempo determinato e per le cessazioni valgono i criteri e le modalità di erogazione definiti nell'art. "Erogazione PdP" del presente contratto.

XIV. NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE

A livello di U.O. saranno avviate tra IKEA e le OO.SS., stipulanti il presente contratto, a livello territoriale relazioni sindacali nelle modalità previste dal CCNL, finalizzate:

- alla verifica dei livelli occupazionali, delle tipologie di assunzione e degli orari contrattuali;
- al raggiungimento di intese circa le condizioni normative applicabili ai rapporti di lavoro per l'U.O.;
- a concordare, tenendo conto delle specificità locali, le modalità ed i tempi per l'equiparazione graduale, da avviare trascorsi i primi 2 F.Y. interi dall'apertura (ferma restando l'applicazione di quanto previsto in tema di Premio di Partecipazione, Premio Aziendale e Domeniche natalizie), del trattamento dei Lavoratori/trici interessati/e a quello dei Lavoratori/trici delle U.O. già a regime.

XV. TRATTAMENTI SPECIFICI

26.Assunzioni

Nei casi di nuove assunzioni di lavoratori di IV e V livello a tempo indeterminato, vengono favorite in prima istanza le candidature, presentate di volta in volta, dai Lavoratori/trici già in servizio nella stessa U.O. che, candidandosi alla selezione interna volta a valutare il possesso dei requisiti e delle competenze necessarie, dichiarano la loro disponibilità a modificare i propri turni di lavoro in base alle esigenze organizzative. Per tali nuove assunzioni, l'Azienda procede a comunicarne l'opportunità tramite Job Posting interno.

27.Malattia

Riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia dal 4° al 21° giorno, per tutto il personale in forza ad IKEA.

28.Libretto sanitario

L'Azienda si fà carico di rimborsare, previa esibizione della correlativa documentazione di spesa, i costi necessari al libretto sanitario per i Lavoratori che vi sono tenuti in ragione dell'attività loro assegnata.

29.Anticipi T.F.R.

I parametri della Legge 297/82 in tema di anticipazione del T.F.R. vengono modificati come segue:

- possibilità di richiedere anche per la ristrutturazione della prima casa di abitazione.

30.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.

31.Congedi parentali

31.1 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 (**Legale: art 47 del D. Lgs. 26.3.2001 n° 151 xxx??**) il genitore, per la copertura economica dell'assenza, può attingere dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 68 CCNL

31.2 Nascita di un figlio

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

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

31.3 Ricollocazione a seguito di aspettative/congedi

A seguito dell'aspettativa facoltativa e dei periodi di congedo di cui agli art.4-5-6 della L. 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 attiva 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.

XVI. TUTELA DIGNITA' DI DONNE E UOMINI

Al fine di tutelare la dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori, Ikea si adopera per favorire in mantenimento di un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità, della libertà e dell'inviolabilità della persona, improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e nel quale trovi pieno riconoscimento il principio di pari opportunità e di eguale trattamento tra le persone.

Ikea fa quindi propri, in particolare, i principi ispiratori delle Direttive 2002/73/CE del 23 settembre 2002, 2000/78/CE del 27 novembre 2000, 2000/43/CE del 29 giugno 2000 e 1976/207/CEE del 9 febbraio 1976, attuate nell'ordinamento italiano dai decreti legislativi 30 maggio 2005, n. 145, 9 luglio 2003, n. 216 e 9 luglio 2003, n. 215.

Ikea si uniforma inoltre alle indicazioni ed alle linee – guida della Raccomandazione 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

A tal fine, Ikea ribadisce che le molestie (ovvero "quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo") e le molestie sessuali (ovvero "quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo") rappresentano comportamenti discriminatori e quindi vietati.

Nell'ipotesi in cui si verifichino simili episodi, le persone coinvolte procederanno secondo quanto previsto in materia dal CCNL.

Le Parti s'impegnano a ratificare il Contratto Integrativo Aziendale entro il 30.6.2006, previa consultazione dei Lavoratori, sulla presente Ipotesi d'Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

Le Segreterie Nazionali

Filcams-CGIL

Fisascat-CISL

Uiltucs-UIL

Per le OO.SS Territoriali

Per le RSA/RSU delle U.O.

XVII. ALLEGATI

ALL. 1

Milano, 29 luglio 1998

Estensione del premio aziendale ai nuovi negozi
VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Tra
La Societa' IKEA Italia S.p.A., rappresentata da Patrizia De Marchi
e
le Organizzazioni Sindacali:
.....
.....
SI CONVIENE:

1. di estendere ai lavoratori dei negozi di Bologna Casalecchio, Genova Campi e di quelli che saranno aperti in futuro l'istituto retributivo aziendale previsto dall'Accordo Aziendale del 9.7.93 al punto SALARIO – Premio Aziendale;
2. che per i suddetti negozi l'applicazione decorra con effetto dal 12° mese successivo alla data ufficiale di apertura del negozio, secondo le seguenti gradualita' e corrispondenti importi mensili lordi (da riproporzionarsi in base all'orario di lavoro individuale):

Inquadramento	Dal 12° mese		Dal 18° mese		Dal 24° mese	
	£	€	£	€	£	€
Q	66.667	**34,43**	133.333	**68,86**	200.000	**103,29**
1	60.053	**31,01**	120.107	**62,03**	180.160	**93,04**
2	51.947	**26,83**	103.893	**53,66**	155.840	**80,48**
3	44.400	**22,93**	88.800	**45,86**	133.200	**68,79**
4	38.400	**19,83**	76.800	**39,66**	115.200	**59,50**
5	34.933	**18,04**	69.867	**36,08**	104.800	**54,12**
6	31.147	**16,09**	62.293	**32,17**	93.440	**48,26**
7	26.667	**13,77**	53.333	**27,54**	80.000	**41,32**

3. che per il personale assunto come «Trainee» (lavoratori assunti con un periodo, iniziale di 12 mesi, di formazione in affiancamento a colleghi esperti, di differenti unita' organizzative - negozi -, che ricoprono il ruolo che sara' loro assegnato dopo il 12° mese di formzione) la corresponsione del premio aziendale avvenga successivamente al compimento del 12° mese di anzianita' di servizio nella misura e con le gradualita' previste per l'unita' organizzativa cui risulteranno assegnati.

egato 2 Statistiche del personale

FENOMENO	PERIODICITA'	PERIODO	PROGRES.	DATI	LIVELLI DI AGGREG.	FORMA ESPOSITIVA / NOTE
azione assetto ıpazionale/Organico	Mensile	Mensile		N° Dipendenti FT N° Dipendenti PT N° Dipendenti per Contratt N° Dipendenti per wkl/h N° Entrati N° Usciti per Termine Contr	Sesso, Livello, Reparto, U.O.	Tabella con trasformazione in FTE. Per i contratti a termine art. 56 CCNL mesi uomo
nessi sindacali 'ibuiti	Mensile		Cumulato (Gen-Dic)	Permessi sindacali Permessi sindacali Coordin. Permessi sindacali Direttivo	Nominativo, U.O.	Tabella ANNUO/GODUTO/RESIDUO
ordinari	Mensile	Mensile		Straordinari 15% Straordinari 50% Straordinari 130% Straordinari Fuori sede	Reparto, U.O.	Tabella con dati desunti da registro
ıchi Iscritti Sindacato	Mensile	Mensile		Nominativo diviso per sindacato	U.O.	
attie	Mensile	Mensile		Ore di malattia per PT e FT	Reparto, U.O.	
duatoria Richieste 'ementi Ore	A richiesta del Sindacato per tutela singolo lavoratore			Data Richiesta aumento ore Ore Lavorative Incr.to Richiesto/ Concesso	U.O.	
eccedenti ggiorazione 27%	Mensile	Mensile		Ore a carico del limite annuo divise per tipologie di esclusioni Ore non a carico	Reparto	Statistica Nominativa desunta da registro
ettative	Mensile	Mensile		Maternita' Personali Militare Sindacali	Reparto, U.O.	
saggi di livello	Trimestrale		Cumul.(FY)	N° Passaggi da a	U.O., Reparto	
iazione Ore PT	Trimestrale		Cumul.(FY)	N° persone per classi di incremento (in piu' ed in meno)	U.O., Reparto	