PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IKEA ITALIA RETAIL

PREMESSA

Si intende aprire il confronto con IKEA per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale dopo la sottoscrizione del primo CCNL sottoscritto con Federdistribuzione a dicembre del 2018 per le imprese della Distribuzione Moderna Organizzata.
L'obiettivo principale che ci si propone è quello di migliorare il clima aziendale con un nuovo sistema di relazioni sindacali concreto ed efficace, rispettoso dei ruoli delle Parti, improntato ad un nuovo quadro di regole certe e condivise.
La presente piattaforma si pone pertanto l'obiettivo di integrare quanto già condiviso con il vigente CIA, cogliendo i nuovi bisogni emergenti, anche a fronte della situazione contingente determinatasi.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE (I)

In relazione al capoverso 1 del vigente Cia, si richiede di estendere e precisare i termini di applicazione dello stesso Cia ai lavoratori in forza presso il Customer Support Centre (CSC).

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali aziendali va decisamente innovato e implementato introducendo il livello di confronto territoriale, nonché le materie demandate a questo livello.
I contenuti della tipica ripartizione "Informazione preventiva", "Informazione consuntiva" e "Contrattazione" vanno aggiornati e vanno specificati in maniera univoca anche tempi e modalità di effettuazione degli incontri.
Inoltre, è necessario inserire al punto B "informazione preventiva e confronto finalizzato ad intese" il tema relativo alla programmazione delle ferie.
Si rende opportuno coinvolgere le RSA/RSU nelle fasi di realizzazione dei percorsi formativi finanziati dal Fondo FOR.TE.
Si richiede inoltre, previo approfondimento in ordine alle formulazioni adottate, che quanto disposto in tema di "programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, e di innovazione tecnologica" sia ricompreso tra gli argomenti oggetto, oltreché di informazione preventiva anche di confronto finalizzato ad intese.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r.a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it
pec nazionale@pec.filcams.it

FEDERAZIONE LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille,56
Tel. 06. 853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it
pec fisascat.nazionale@pec.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO E SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it
pec uiltucs@pec.it

MERCATO DEL LAVORO
Tenuto conto delle rilevanti modifiche legislative intervenute, si richiede un confronto atto ad individuare le tipologie di impiego consone all'assetto aziendale, (fabbisogno), prevedendo adeguate forme di tutela e/o miglioramento della condizione dei lavoratori interessati (part time, stage e tirocini, nuovi assunti, inoccupati, disoccupati, lavoratori svantaggiati, apprendisti ecc.).

STAGES, TIROCINI E APPRENDISTATO
In tema di stages, tirocini "curriculari" e "non curriculari" si rende necessario prevedere un'apposita sessione informativa annuale rispetto alla dimensione quantitativa di tali percorsi in seno all'azienda e, soprattutto, superare l'attuale impostazione che relega il tema quale mero oggetto di scelte di policy aziendale e stabilire contrattualmente condizioni garantite universalmente ai soggetti coinvolti nei tirocini formativi, di reinserimento o inserimento al lavoro, che devono essere perlopiù mirati ad inserire, ovvero, reinserire nel mondo del lavoro soggetti privi di occupazione (inoccupati e/o disoccupati) o con particolari svantaggi (disabili e/o richiedenti asilo).
Stessa possibilità andrà prevista anche per gli apprendisti.

INFORTUNIO
Ad integrazione di quanto previsto al capoverso 15 in tema di infortunio, si richiede la conservazione del posto fino a guarigione completa. Si richiede inoltre la possibilità di un'integrazione del trattamento di malattia così come previsto dall'art.176 del vigente CCNL di settore.
In particolar modo si evidenzia la necessità di migliorare quanto previsto dal CCNL di settore, così come previsto dallo stesso.

SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE
Sarebbe opportuno integrare le previsioni contrattuali in materia e riorganizzarle secondo le seguenti aree di intervento:

- <u>area di intervento genitorialità:</u>

  estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
  estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
  previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali;
  percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
  buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting;

- <u>area di intervento flessibilità organizzativa:</u>

  lavoro agile-smart working;
  flessibilità oraria in entrata e uscita;
  part-time;
  cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti - banca ore solidale;
  - in via sperimentale e transitoria, misure afferenti il Covid (bambini posti in quarantena; lavoratori fragili, etc)

- <u>welfare aziendale:</u>

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r.a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it
pec nazionale@pec.filcams.it

FEDERAZIONE LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille,56
Tel. 06. 853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it
pec fisascat.nazionale@pec.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO E SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it
pec uiltucs@pec.it

convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
convenzioni con strutture per servizi di cura;
buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Rispetto alle summenzionate tre aree di intervento, annualmente, anche a livello di singolo pdv, RSA/RSU ed i competenti livelli aziendali dovrebbero sottoscrivere un'intesa denominata "Piano per il miglioramento continuo del welfare aziendale" da connettere sia ai piani formativi periodicamente finanziati da For. Te. che agli eventuali incentivi, prevalentemente regionali, volti a valorizzare i sistemi di welfare aziendale.

Si propone inoltre di innovare sin da subito, il sistema cosiddetto "fuori dalla scatola", sostituendolo con una più rispondente piattaforma di welfare da individuare tra quelle presenti sul mercato, ad integrazione dell'attuale art.21 dell'attuale Cia.

Si richiede inoltre di incrementare la percentuale a carico dell'azienda in caso di adesione da parte del lavoratore al fondo pensione contrattuale innalzando tale percentuale al 3%.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (V)

L'obiettivo di una reale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella predisposizione di turni ed orari continua senz'altro a rappresentare una priorità innanzitutto rispetto alla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori che versano in condizioni di maggior difficoltà e disagio.

Occorre, pertanto, una rivisitazione della materia che definisca regole generali di riferimento a livello nazionale e fasi di confronto a livello di singolo PdV e/o territoriali.

Si rende necessario prevedere il coinvolgimento anche delle RSU/RSA al fine di porre correttivi in considerazione del permanere di situazioni di iniquità o di difficoltà per i dipendenti.

Inoltre, visto il particolare momento storico e il costante invito del Governo nell'utilizzare lo smart working, occorre disciplinare tra le parti tale modalità operativa.

PROFESSIONALITA'

Al fine di valutare l'opportunità di rivisitare ed implementare la parte relativa ai livelli di inquadramento professionale, si ritiene necessario avere preliminarmente una mappatura del fabbisogno aziendale in termini professionali e di competenze e l'attuale organizzazione del sistema, ivi incluse le attività rientranti nell'e-commerce, anche alla luce del processo in fieri di esemplificazione che sta coinvolgendo, attualmente, le squadre di coordinamento e delle implementazioni che il gruppo intende mettere in campo.

In particolare, l'azienda dovrebbe fornire alle OO.SS. dati ed informazioni in ordine a quattro fattori critici della struttura di asset rappresentata dall'apporto dei propri lavoratori e lavoratrici riassumibili in:

- conoscenze;
- capacità;
- competenze;
- profili professionali.

In ogni singolo PdV è necessario individuare: aree omogenee di riferimento; criteri di definizione degli organici interessati; formazione necessaria all'acquisizione delle competenze richieste; individuazione di una specifica indennità retributiva o altra forma di compensazione per i lavoratori coinvolti in processi di pluri-mansionalità; eventuali percorsi di adeguamento del livello di inquadramento a seguito della creazione di nuove figure professionali.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALI (VI)
Considerati gli sviluppi in ambito organizzativo nel periodo di vigenza del CIA, si richiede di aggiornare ed integrare il paragrafo VI del vigente Cia attraverso l'inserimento delle nuove figure professionali che si sono definite ed il relativo inquadramento.

LAVORO DOMENICALE E FESTIVO
Le ipotesi di riforma legislativa sul tema sembrano prefigurare l'auspicata inversione di rotta rispetto alla liberalizzazione introdotta con l'emanazione della Legge 211/2014 (Decreto Monti); è evidente che l'eventuale provvedimento comporterebbe una diversa impostazione contrattuale dell'intera materia.
Nella situazione attuale, si rende necessario ridurre il limite individuale massimo di prestazioni domenicali e, comunque, prevedere la programmazione (semestrale/annuale) dell'orario di lavoro relativa ad ogni Fiscal Year, privilegiando la volontarietà dei lavoratori coinvolti.
A tal proposito, si ribadisce che la prestazione festiva può avere solo carattere di stretta volontarietà.
A livello di PdV dovrà prevedersi adeguata informazione e confronto con le OO.SS. e le RSA/RSU.
Per rispondere al disagio che, inevitabilmente, affronta chi presta la propria attività nelle giornate domenicali e festive è necessario rivedere il trattamento economico oggi riconosciuto.
Si richiede infine di prevedere che le domeniche ricomprese nel periodo cosiddetto natalizio siano pari a sei.

PART TIME (VIII)
In relazione a quanto previsto nel paragrafo "Part time" circa la durata minima della prestazione, si richiede di elevare, fermo restando la volontà del lavoratore in tal senso, l'orario di lavoro a 30 ore medie settimanali.
Tenuto presente che i turni spezzati comportano un maggior disagio per i co-workers e al contempo un maggior profitto per l'azienda, si chiede la possibilità di prevedere di maggiorare il lavoro supplementare e la limitazione dell'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE
Si rende necessario ridare a tale istituto una valenza maggiormente apprezzabile in tema di fattiva partecipazione da parte dei lavoratori.
Inoltre si chiede di rendere effettivamente incentivante la componente di salario variabile.
Alla luce delle modifiche normative, si richiede un approfondimento in materia di convertibilità del premio così come previsto dall'articolo 51 del TUIR e dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate.

EX PREMIO AZIENDALE
Si richiede l'apertura di un confronto così come disciplinato dal CIA per i nuovi assunti.

E-COMMERCE
Si richiede l'apertura di un confronto teso a disciplinare tale modalità, partendo da una verifica delle professionalità, anche finalizzato a valutare l'incidenza sui fatturati dei singoli PdV e sulla premialità derivante.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r.a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it
pec nazionale@pec.filcams.it

FEDERAZIONE LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille,56
Tel. 06. 853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it
pec fisascat.nazionale@pec.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO E SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it
pec uiltucs@pec.it

SALUTE E SICUREZZA

L'attività degli RLS, affinché sia esplicata in maniera efficace, nel contesto variegato e complesso rappresentato da ciascun pdv andrebbe debitamente sostenuta da un'implementazione delle agibilità spettanti.

Nel caso di cambiamenti organizzativi dei pdv o concernenti anche solo il layout dei singoli reparti, sarebbe necessario coinvolgere gli RLS informandoli preventivamente rispetto alle implicazioni scaturenti dai cambiamenti summenzionati in relazione:

alla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa che in quegli ambiti sarà svolta a seguito dell'effettuazione dei cambiamenti in parola (esplicitando loro anche i criteri adottati per la valutazione stessa);

alle misure di prevenzione e di protezione che verranno attuate ai dispositivi di protezione individuali che saranno adottati in quegli specifici contesti;

alla parte di attività che si intendono realizzare in senso al generale programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza nei reparti o nei pdv oggetto dei cambiamenti organizzativi summenzionati.

ESTERNALIZZAZIONI E APPALTI

Si richiede di condividere un articolato contrattuale dedicato alle attività svolte da terzi presso i pdv e le sedi amministrative e logistiche aziendali che preveda l'applicazione ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle imprese fornitrici di servizi ad alta intensità di manodopera di applicazione di un CCNL sottoscritto dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e l'impegno alla salvaguardia occupazionale nel caso di successione dell'appalto.

Si richiede inoltre la possibilità di accesso automatico ai locali adibiti a spogliatoi nonché la possibilità di fruire della mensa aziendale alla stessa stregua dei dipendenti diretti dell'Ikea.

CAE

È interesse generale diffondere a tutti i lavoratori in maniera tempestiva puntuale i contenuti dei confronti del CAE Ikea, a tal fine all'interno di ogni punto vendita verrà predisposta una bacheca specifica adibita all'affissione di tutte le comunicazioni inerenti l'attività del CAE.

I componenti del CAE dovranno anche in linea con (direttiva 2009/38/CE, recepita in Italia dal D. Lvo 2012/113) dare informazione riguardo le riunioni plenarie che anche attraverso il supporto aziendale dovranno essere tradotte e comunicate a tutte/i le/i lavoratrici/ori dei punti vendita Italiani.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r.a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it
pec nazionale@pec.filcams.it

FEDERAZIONE LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille,56
Tel. 06. 853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it
pec fisascat.nazionale@pec.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO E SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it
pec uiltucs@pec.it