Parma, 23-29.7; 1-4.8.2008

APERTURA NEGOZIO di PARMA (303)
VERBALE DI ACCORDO SINDACALE
tra

la Società IKEA Italia Retail S.r.l., rappresentata, per l'unità organizzativa di Parma – 303 (Strada Burla, s.n.), da Mariano Prignano e Sara Carollo, assistiti da Giorgio Accardi consulente esterno;

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentate da: Francesca Balestrieri per la FILCAMS CGIL, Angela Calò e Elisabetta Oppici per la FISASCAT CISL, Milva Moretta e Valter Russo per la UILTuCS UIL.

Premesso che le condizioni tutte previste dall'attuale e dai futuri Accordi Sindacali Territoriali per la Provincia di Parma non sono, né saranno applicabili in IKEA, che applica la propria contrattazione di II livello (C.I.A.), sono state raggiunte le seguenti intese, inscindibili – pena la nullità – poichè risultato di reciproche concessioni, correlate tra loro da implicazioni economico-normative-organizzative.

PRESENTAZIONE SOCIETA' E NEGOZIO DI PARMA
Illustrata storia, filosofia, mission aziendale IKEA nonché lo sviluppo della società nel mondo ed in Italia, è stato descritto il progetto del negozio di Parma:

- sviluppo previsto fino alla sua apertura che, secondo pianificazione, dovrebbe avvenire alla fine del prossimo mese di Agosto;
- organizzazione del negozio, organico e le linee generali di avviamento;
- stato attuale del build up.

OCCUPAZIONE
L'organico (durante il primo Fiscal Year), identificato sulla base delle prime stime d'andamento delle vendite e in considerazione delle specifiche esigenze connesse alla "fase di avvio", si prevede attualmente che possa riguardare circa 250 persone (cui verrà assegnato l'inquadramento previsto dal C.C.N.L. applicato) indicativamente così ripartite:

- 25% Lavoratori/trici Full Time, 75% Lavoratori/trici Part Time;
- 25% Lavoratori/trici a tempo indeterminato;
- circa 25 Lavoratori/trici apprendisti, e/o contratti di inserimento, nella misura in cui sia possibile conciliare situazione organizzativa e condizioni prescritte per queste tipologie di rapporti di lavoro.

A tale riguardo le Parti concordano l'estensione a 24 mesi di quanto previsto dall'art 64 "nuove attività" del CCNL applicato, pertanto per tale periodo saranno impiegati lavoratori con Contratto a Tempo Determinato stipulato in relazione all'avvio del negozio, che non saranno computati ai fini dei limiti quantitativi previsti per questa categoria di contratti di lavoro.
Entro i primi 15 mesi, dall'apertura del Negozio, la progressiva "stabilizzazione dei rapporti di lavoro" unitamente al graduale superamento delle esigenze iniziali connesse alla fase di avvio, determinerà un aumento dei T.I. che potranno raggiungere circa il 40%.

APERTURA NEGOZIO 7 GIORNI SU 7
L'Azienda, in considerazione delle previsioni di mercato, della concorrenza e del servizio atteso dalla clientela, ha individuato i seguenti orari d'apertura del Negozio al pubblico (compresi i giorni festivi):

dal lunedì alla domenica, festivi compresi, dalle ore 10.00 alle ore 20.00;

suscettibili di adattamento (quantitativo e/o di collocazione) in considerazione di differenti esigenze che dovessero evidenziarsi; in tal caso l'Azienda provvederà a darne comunicazione preventiva alle RSA/RSU unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti e firmatarie del presente Accordo.

13. Gen. 2010 10:42 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 2

/Reparti del Negozio, in relazione alla loro funzione e specificità organizzativa (impatto degli orari di presenza dei Visitatori/Clienti, ecc.), osservano differenti orari di inizio e fine lavoro, la cui "copertura" è assicurata attraverso il sistematico avvicendamento del personale che, fermi restanti misura del riposo settimanale e criteri per la sua collocazione stabiliti dalla normativa in materia, riguarda le sette giornate settimanali.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La ripartizione dei compiti, in considerazione:

- delle modalità di erogazione del servizio vendita alla clientela;
- delle condizioni del mercato di riferimento;
- dell'esigenza di orientare ai Processi l'organizzazione del lavoro;

si avvale sia di supporti organizzativi collaudati sistematicamente, sia della consistente formazione professionale erogata a tutti i componenti dell'Organizzazione, sia di una sempre più diffusa acquisizione di "competenze di processo"; l'ampliamento dell'insieme delle competenze individuali dei Lavoratori/trici, si realizza nel rispetto delle norme di prevenzione e tutela della salute dei Lavoratori – Idoneità, attraverso lo svolgimento, da parte dei Lavoratori/trici stessi, oltre che della mansione rappresentata dall'insieme dei compiti/attività assegnati al Reparto di appartenenza (cioè quella "prevalente": assegnata prioritariamente ed effettivamente svolta in maniera continuativa e preponderante) anche di mansioni di pari livello d'inquadramento relative ad altri Reparti (promiscuità di mansioni – art. 99 del C.C.N.L. applicato).

Pertanto, ferme restanti le norme legislative tutte applicabili nell'assegnazione delle mansioni, le/i Lavoratrici/ri, nell'ottica di quanto previsto dal CIA al capitolo III Organizzazione del Lavoro, sono adibiti anche a mansioni relative a Reparti differenti dal proprio:

- sistematicamente (Mansioni Promiscue), in aggiunta allo svolgimento della "mansione prevalente" (insieme dei compiti/attività assegnati al Reparto d'appartenenza). Esempio significativo d'impiego di questo "meccanismo organizzativo" riguarda le posizioni di Addetto Vendite Mercato (Reparto Vendite) e Addetto Merchandising (Reparto Logistica) i cui compiti/attività vengono svolti alternativamente dai Lavoratori/trici designati;
- temporaneamente (Intercambiabilità), in presenza di esigenze tecniche, organizzative (a mero titolo esemplificativo: flussi di Clienti-Visitatori difformi da quelli preventivati, ecc.) o sostitutive di personale assente;
- definitivamente, secondo quanto previsto dalle norme vigenti.

Per i Part Time l'eventuale assegnazione temporanea di mansioni differenti dalla propria, che richieda un incremento dell'orario di lavoro individuale, comporterà l'applicazione alternativa di uno dei seguenti due Istituti:

- prestazioni supplementari secondo quanto previsto dal CCNL applicato;
- incrementi transitori di orario, per periodi prolungati predefinibili, secondo quanto previsto dal C.I.A. all'art 6 "Incrementi Transitori di Orario".

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, che consentono corrispondenti "vantaggi" sia per il lavoratore/trice (arricchimento professionale) che per l'organizzazione (efficienza), 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 in materia dal C.C.N.L. applicato e dalla L..300/70 – "Statuto dei Lavoratori".

PART TIME

Le prestazioni lavorative a tempo parziale sono programmate individualmente con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite, con puntuale riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

In considerazione dell'oggettiva impossibilità di disporre di dati attendibili circa i flussi di Visitatori e Clienti (necessari per la determinazione della "forza lavoro" utile nei differenti periodi giornalieri, settimanali, mensili ed annuali), se non attraverso le rilevazioni pratiche relative ad almeno 2 Fiscal

13. Gen. 2010 10:42 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 3/

Year, ad ogni Lavoratore/trice Part Time, non appena le condizioni organizzative lo consentano e comunque entro il 3° semestre dall'apertura (una eventuale proroga di tale scadenza verrà concordata, tra le Parti, previo apposito confronto), sarà definitivamente formalizzata la collocazione temporale riferita a giorno, settimana, mese e anno (se differente da quella applicata nel periodo precedente) della propria prestazione lavorativa, che le Parti concordano possa riguardare orari articolati su fasce prestabilite comprese negli orari previsti per il Reparto d'appartenenza, e/o nell'ambito degli orari previsti dal contratto individuale, oppure orari articolati su fasce per le quali il lavoratore abbia precedentemente espresso la propria disponibilità; nella circostanza sopradescritta sarà salvaguardata, se necessario ricorrendo anche alla modifica della mansione assegnata o del Reparto di appartenenza, la compatibilità, previo presentazione di idonea documentazione:

- con altro rapporto di lavoro;
- con esigenze di assistenza di familiari, connesse a condizioni insorte dopo l'assunzione:
  - familiari conviventi in condizioni di grave infermità o portatori di handicap;
  - genitore unico di figlio con età inferiore ai 6 anni.

Ferma restante la possibilità di modificazione consensuale del contratto di lavoro, nella parte relativa alla collocazione dell'orario, senza alcun onere a carico di IKEA in base a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Tipologie di orario contrattuale individuale

Le Parti hanno convenuto che l'impiego dei contratti di lavoro a tempo parziale con durata di 8 ore settimanali, così come previsto dal CCNL (studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro) per la giornata di sabato, possa riguardare anche la collocazione della prestazione in Domenica (senza alcuna limitazione del numero annuo di domeniche lavorative); se la prestazione lavorativa in aggiunta alle Domeniche riguarda anche un'altra giornata l'orario settimanale sarà di 12 ore.

In deroga a quanto previsto dal C.I.A. all'art. 5 "Durata minima della prestazione Part Time" il termine del 31.12.2007 e quello del 2.1.2008 vengono entrambi, per il Negozio di Parma (in considerazione alle peculiarità della fase di "avviamento del Negozio") posticipati rispettivamente al 31/12/2009 e al 2/1/2010, nei confronti di non più di 15 P.T. 16h settimanali, per l'applicazione, di quanto previsto dal medesimo articolo del C.I.A.

ORARIO DI LAVORO

IKEA, al fine di favorire un'equilibrata distribuzione degli orari di lavoro dei part-time, nel rispetto delle esigenze organizzative e di quelle dei Lavoratori/Lavoratrici, annualmente effettua la programmazione degli orari di lavoro individuali.

La calendarizzazione delle giornate di riposo prevede, in alcuni week-end, l'astensione dal lavoro per entrambe le giornate di sabato e domenica (condizione migliorativa inusuale per il settore del commercio).

In occasione della comunicazione della programmazione annuale dell'orario, verranno formalizzate con accordi individuali, ove occorrenti, le intese con i Lavoratori/trici necessarie per la realizzazione della programmazione medesima. In particolare, la programmazione dell'orario per i Lavoratori/trici part-time potrà comportare la modificazione consensuale del contratto di lavoro nella parte relativa alla collocazione dell'orario, senza alcun onere a carico di IKEA.

Prestazioni lavorative nelle festività

L'Azienda alla luce del trattamento economico, fissato dal C.C.N.L. applicato e della normativa di Legge in vigore, per le Festività da retribuire, in particolare conferma che:

- nessuna riduzione o trattenuta viene operata sulla retribuzione di fatto in assenza della prestazione di lavoro nelle giornate festive indicate dal C.C.N.L. applicato.

Le Parti convengono, con finalità di semplificazione, che la corresponsione di un importo, in aggiunta alla retribuzione mensile, pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26°) in caso di coincidenza delle Festività indicate dal C.C.N.L. applicato con la Domenica,

13. Gen. 2010 10:42 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 4

indipendentemente dalla prestazione lavorativa in tale giornata, sostituisca il compenso per Festività coincidenti con la giornata di riposo compensativo in altro giorno della settimana
Il trattamento soprarichiamato considera gli orari d'apertura dei Negozi e l'orario di lavoro settimanale, comprensivi di Domeniche e Festività, giornate nelle quali è prevista la prestazione lavorativa.

Lavoro Supplementare e Straordinario
Per ragioni di sicurezza (es. eccessivo numero di clienti presenti, assenza del collega subentrante in servizio, situazione di emergenza, etc.), fermo restante quanto previsto al comma 1 dell'art.81 del C.C.N.L. applicato, l'azienda potrà richiedere, al personale in servizio, il prolungamento della prestazione lavorativa almeno di due ore, come lavoro supplementare o straordinario (a seconda dei casi) in base alla normativa vigente.

Lavoro notturno
Esperita la consultazione sindacale, prevista dalla legislazione vigente per il Lavoro Notturno, circa l'esigenza d'effettuare una parte degli orari di lavoro in orari notturni che, per rapporto ai volumi di vendita ed alle relative esigenze di rifornimento, potranno riguardare orari:

- compresi dalle ore 5.00;
- compresi entro le ore 24.00;
- compresi entro le ore 2.00, con turni avvicendati, salva esplicita richiesta contraria del Lavoratore/trice;

le Parti concordano il ricorso, nel rispetto delle norme applicabili, a prestazioni lavorative in orario notturno, che saranno compensate con la maggiorazione retributiva fissata dal C.C.N.L. applicato.
In merito all'utilizzo del lavoro notturno, al termine del primo F.Y. intero e su richiesta di Parte Sindacale, saranno forniti alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo i relativi dati quantitativi.

R.O.L.
Premesso che l'orario settimanale contrattuale, per il personale full time, si realizza con la fruizione calendarizzata di 2 ore di ROL settimanali, così come stabilito dal C.C.N.L. applicato all'art. 116 lettera c), i permessi contrattuali per riduzione orario lavoro saranno usufruiti dal personale con contratto Full Time, secondo la normativa prevista dal vigente C.C.N.L. applicato, in ciascuna settimana nella/e giornata/e preventivamente pianificata/e (non coincidente/i con la giornata di riposo settimanale) dagli orari di Reparto; per le eventuali prestazioni lavorative eccedenti la 38a ora settimanale viene riconfermata l'applicazione di quanto previsto dall'art.118 del C.C.N.L. di categoria.
Il personale a Part Time usufruirà dei permessi per riduzione orario lavoro (in base alla spettanza riproporzionata all'orario di lavoro previsto dal contratto individuale), se non preventivamente pianificati nell'ambito del proprio orario di lavoro, a richiesta e compatibilmente alle esigenze aziendali, entro il 31/12 dell'anno di maturazione o, eccezionalmente, entro il 30/06 dell'anno successivo.
La coincidenza di una giornata di assenza con quella in cui è pianificata/richiesta la fruizione di ROL non comporta lo spostamento in altra data della fruizione di quelle ROL, che pertanto risultano usufruite: in caso di assenza NON retribuita la stessa riguarderà la parte di giornata eccedente le ROL, mentre in caso di assenza retribuita il compenso riguarderà l'intero orario previsto per quella giornata.

Servizio Mensa
L'Azienda mette a disposizione un servizio mensa per i propri lavoratori, negli orari stabiliti dalla Direzione Aziendale (attualmente compresi tra le ore 12 e le ore15), che potranno usufruirne durante la presenza in servizio utilizzando l'apposito "intervallo".
Indipendentemente dalla prestazione "a full o part time" (in considerazione del fatto che alcuni contratti part time – verticali o misti - potranno riguardare periodi di lavoro a tempo pieno), l'orario

13. Gen. 2010 10:42 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 5

giornaliero di 8 ore prevede un intervallo non retribuito di almeno 60 minuti - con timbratura - per il pranzo (sono fatte salve eventuali esigenze particolari specifiche di Reparto).
Per i part time con orario giornaliero di 5 o più ore l'intervallo non retribuito – quando applicato – non sarà inferiore a 30 minuti e comporterà timbratura. Al personale part time con turno giornaliero inferiore a 5 ore potrà essere consentito di usufruire della mensa aziendale in orari al di fuori del proprio orario di lavoro, purchè contigui e coincidenti con gli orari del servizio mensa e compresi, per ragioni di sicurezza, nei 30 minuti precedenti o seguenti il proprio orario di lavoro.

Pausa Retribuita
Inoltre le/i Lavoratrici/tori potranno fruire, durante la prestazione giornaliera di almeno 4 ore, di una pausa retribuita - con timbratura - di 15 minuti, da utilizzarsi (all'interno dell'orario di lavoro, quindi non all'inizio nè al termine, senza possibilità di cumulo nè di accantonamento) subordinatamente alle esigenze organizzative e previa autorizzazione del Responsabile; il mancato utilizzo di questa pausa non comporta alcun compenso economico o di altra natura.

Spogliatoi - Divisa - Timbrature Presenza
Per il personale è disponibile un locale spogliatoio, con adeguate attrezzature per riporre gli effetti personali ed indossare la propria divisa; presso il quale non è consentito depositare acquisti effettuati in Negozio che, a norma di regolamento, non è consentito effettuare durante il proprio orario di lavoro. I Lavoratori/trici effettuano – indossata la divisa - le timbrature di inizio lavoro e termine lavoro presso le apposite apparecchiature (secondo quanto previsto dal regolamento aziendale) per le operazioni di rilevazione della presenza in servizio.

Assenze dal lavoro
Nel rispetto delle disposizioni contrattuali e del regolamento Aziendale in vigore, le/i Lavoratrici/tori devono attenersi alle norme per la comunicazione telefonica delle assenze dal lavoro che non richiedono autorizzazione preventiva da parte dell'Azienda; a tale riguardo è disponibile una segreteria telefonica (oppure il servizio di vigilanza o altro idoneo sistema) tramite la quale i lavoratori/trici segnalano, di norma (salvo impedimenti contingenti) almeno 2 ore prima (differentemente da quanto previsto dal Regolamento Aziendale in considerazione della localizzazione geografica delle abitazioni di maggior parte del personale e della composizione degli orari di lavoro) del proprio turno di lavoro, la presunta durata dell'assenza; ciò anche nel caso di prosecuzione dell'assenza per malattia o infortunio.

FERIE
Annualmente viene definito un piano ferie che consenta la fruizione di quanto maturato nell'anno e che preveda, per tutti i collaboratori, un periodo di ferie estive minimo di 2 settimane intere consecutive nel periodo Giugno – Settembre (non escludendo la possibilità di ampliamento a 3 settimane, purché rispettati i livelli minimi di personale presente in Reparto, così come definiti per ogni Reparto).
La calendarizzazione delle ferie estive sarà effettuata applicando, se necessario, una rotazione negli anni di ogni Lavoratore/trice nei differenti periodi compresi tra il 15 giugno ed il 15 settembre.
Inoltre il piano ferie riguarda anche una ulteriore settimana continua di ferie nel periodo Gennaio – Maggio, fermi restanti i livelli minimi di personale presente in Reparto (così come definiti per ogni Reparto).
La richiesta individuale di ferie estive dovrà essere presentata da ciascun lavoratore entro il 15 febbraio (con risposta aziendale entro fine Marzo) di ciascun anno, e per la settimana non estiva entro il 15 settembre (con risposta aziendale entro fine Ottobre)di ogni anno, in caso contrario i periodi individuali di assenza per ferie saranno pianificati dall'Azienda.
Eventuali ferie residue al termine dell'anno di maturazione dovranno essere usufruite improrogabilmente entro il trimestre successivo, in caso contrario sarà facoltà dell'Azienda fissare il periodo di godimento delle ferie residue.

TELECAMERE PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

L'impiego degli impianti visivi (telecamere, collegate ad un sistema di videoregistrazione digitale, di tipo sia fisso, che orientabile) avviene nel rispetto di quanto previsto dal C.I.A. al Capitolo IX USO TELECAMERE che, con la sottoscrizione del presente Accordo, ne viene approvata, dalle OO.SS.Territorialmente competenti, l'applicazione anche al Negozio di Parma; fermo restante che in assenza delle RSA/RSU l'Azienda procederà con apposita istanza alla Dir. Prov. Lavoro – Servizio Ispezioni del Lavoro.

RELAZIONI SINDACALI

L'Azienda e le OO.SS. Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL, nel darsi reciprocamente atto del proficuo livello qualitativo ed etico dei rapporti sindacali (gestione del negoziato, legittimazione reciproca, ecc.) improntati dai principi di "buona fede" e correttezza, che ha favorito la concertazione delle intese raggiunte con il presente accordo, assumono – senza pregiudizio per le proprie distinte prerogative – l'impegno di privilegiare il confronto ed il dialogo nella ricerca di soluzioni negoziate per le questioni d'interesse dei Lavoratori/trici. Con questa finalità, per composizione di controversie, verrà – su richiesta di una Parte all'altra – convocata in tempi brevi una specifica riunione, sino al termine della quale saranno evitate iniziative unilaterali in relazione alla questione d'affrontare.

Fermo restante quanto previsto in materia dal C.I.A. vigente, le Parti ribadiscono l'esigenza del rispetto, da parte delle future R.S.A./R.S.U., dei termini di comunicazione e richiesta - controfirmata e trasmessa dalle O.O.S.S. - per assemblee (con anticipo di 48 h) e per permessi sindacali (preventiva di 24 h).

Assemblee

Per le assemblee sindacali retribuite indette dalle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, e comunicate anche attraverso affissione nell'apposita bacheca sindacale messa a disposizione dall'Azienda in luogo accessibile ai Lavoratori/trici, nel rispetto delle normative vigenti, in orari:

- compatibili con la presenza dei Clienti, dal lunedì al venerdì tra le ore 14.00 e le 16.00, nei periodi differenti dai mesi di Luglio, Novembre e Dicembre;
- differenti da quelli di apertura del Negozio, attualmente tra le ore 08.00 e le 10.00 dal lunedì al venerdì;

al fine di garantire l'esercizio di questo fondamentale diritto da parte di ogni Lavoratrice/tore, i dipendenti fuori turno durante l'orario d'assemblea avranno facoltà d'ingresso in Azienda per partecipare alle assemblee e, previo timbratura all'entrata e all'uscita (come dovranno fare i dipendenti in orario di lavoro che si recano in assemblea), riceveranno la retribuzione ordinaria per le ore di assemblea cui hanno effettivamente partecipato; le Parti espressamente, dichiarano di considerare queste ore normali (nè supplementari né straordinarie ad ogni effetto). Di norma, nei mesi di Luglio, Novembre e Dicembre e in tutti i sabati e domeniche dell'anno, potranno essere convocate assemblee, durante gli orari di apertura del Negozio, solo per ragioni di emergenza.

Quanto sopra ferme restanti le norme di Legge e Contratto in vigore per le assemblee dei Lavoratori nel luogo di lavoro.

Permessi Sindacali

Per l'utilizzo dei permessi sindacali l'Azienda ha fornito l'allegato modulo per Permessi Sindacali, predisposto per favorire una corretta contabilizzazione delle differenti forme di Permessi Sindacali, che RSA/RSU dovranno utilizzare per comunicare preventivamente l'effettiva assenza dal posto di lavoro corrispondente alla richiesta preventiva (24 h) inviate all'Azienda dalle OO.SS..

APPALTI

Fermo restando quanto previsto dal CCNL applicato (Sezione Prima, Titolo I, art. 3 – Capo XX, art 211) e successive modificazioni apportate con il testo di rinnovo sottoscritto il 17.7.2008, relativamente agli appalti (pulizie; raccolta e smaltimento rifiuti; lavaggio stoviglie ristorante; sistemazione carrelli; attività di scarico/carico merci da automezzi, stoccaggio/movimentazione e picking preparazione merce ordinata nelle aree deposito; manutenzione ordinaria e straordinaria di

13. Gen. 2010 10:43 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 7

immobili e impianti; vigilanza; sistemazione borse gialle e matite; servizi di assistenza presso il "paradiso bimbi" Smaland, ecc.) affidati, dall'apertura del Negozio di Parma, a Società terze:

- vengono fornite, in allegato, alle OO.SS. copie degli stralci dei contratti/capitolati relativi agli impegni specifici delle aziende appaltatrici in merito:
  - all'applicazione di un regolare Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al proprio settore merceologico, nei confronti del proprio personale dipendente e/o dei Soci delle Cooperative impegnati nelle attività appaltate da IKEA;
  - al rispetto delle norme previdenziali ed antinfortunistiche;

  unitamente all'indicazione del C.C.N.L. applicato ai Lavoratori/trici impegnati in IKEA;
- sarà consentito al personale delle Aziende appaltatrici, che hanno stipulato un'apposita convenzione, di usufruire, durante il servizio in IKEA, sia di prezzi di favore per i pasti consumati presso la Mensa, sia degli erogatori di bevande e cibi posizionati nelle aree in cui tale personale ha accesso;
- viene reso disponibile, in maniera non esclusiva, per il personale delle Aziende appaltatrici addetto ai servizi di Pulizia, un apposito locale finché disponibile, per oggettive esigenze di cambio degli abiti con quelli da lavoro.

NOTA INTERPRETATIVA

Le Parti dichiarano che, nel presente Accordo, vengono usati numeri identificativi e/o il titoli per gli articoli del C.C.N.L. applicato, corrispondenti al testo in uso precedentemente all'Accordo per il rinnovo del C.C.N.L. del 17.7.2008, poichè la nuova numerazione non è al momento disponibile.

DECORRENZA e DURATA

Il presente accordo ha decorrenza immediata e scadrà, per quanto nella disponibilità delle Parti, trascorsi tre mesi dalla data di disdetta comunicata da una Parte all'altra,.

Letto, approvato e sottoscritto dalle Parti

Per l'Azienda

Per le O.O.S.S..

PERMESSO SINDACALE

Il giorno/i _____

dalle ore _____ alle ore _____

in coincidenza con il proprio turno di lavoro,

_____
(Cognome e Nome)

per l'espletamento del proprio incarico di:

- ☐ componente RSA/RSU.
- ☐ componente Coordinamento Nazionale Aziendale, designato dalla OO.SS. _____
- ☐ componente italiano del CAE
- ☐ componente di Consigli/Comitati direttivi della OO.SS. _____

si assenterà dal proprio posto di lavoro per _____ ore in:

PERMESSO RETRIBUITO

- ☐ Monte Ore Annuo RSA/RSU — Quota disponibile per la propria OO.SS. _____
- ☐ Incontri Direzione Negozio — Sessioni informative art. 4 CIA; scelta obiettivi e pesi PdP.
- ☐ Monte Ore Annuo CNA — Conforme alla richiesta, alla Dir.Az.le, da parte CGIL FILCAMS Naz.le
- ☐ Monte Ore Annuo CNA — Conforme alla richiesta, alla Dir.Az.le, da parte CISL FISASCAT Naz.le
- ☐ Monte Ore Annuo CNA — Conforme alla richiesta, alla Dir.Az.le, da parte UIL UILTuCS Naz.le
- ☐ Incontri Direzione Aziendale — Sessioni informative art. 3 CIA; incontri con Dir. Az.le per rinnovo CIA
- ☐ C.A.E. — Partecipazione a riunione
- ☐ C.A.E. — Attività informative
- ☐ Dirigente Sindacale — Conforme alla richiesta della propria OO.SS. per Componente Consigli o Comitati direttivi -let. a) art.22 CCNL

PERMESSO NON RETRIBUITO

- ☐ Monte Ore Annuo RSA/RSU — Definito con accordo d'U.O. per esaurimento dei Permessi Retribuiti
- ☐ Dirigente Sindacale Aziendale — CCNL art 28

per le RSA/RSU _____
(Firma)

_____
(data di presentazione)

Per ricevuta del presente permesso consegnato con preavviso di ventiquattr'ore (3 giorni in caso di permesso non retribuito Dirigente Sindacale Aziendale – art. 28 CCNL):

Responsabile gerarchico: _____ (data) _____ (Firma)

Responsabile in turno: _____ (data) _____ (Firma)

Ufficio personale: _____ (data) _____ (Firma)

13. Gen. 2010 10:43 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 9

Parma, 29.7.2008

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

tra

la Società IKEA Italia Retail S.r.l., rappresentata, per l'Unità Organizzativa di Parma – 303 (Strada Burla, s.n.), da Mariano Prignano;

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentate da: Francesca Balestrieri per la FILCAMS CGIL, Angela Calò e Elisabetta Oppici per la FISASCAT CISL, Milva Moretta e Valter Russo per la UILTuCS UIL.

Le Parti convengono, in aggiunta alle ipotesi previste dal C.C.N.L. applicato, che il riposo giornaliero di 11 ore possa essere frazionato, garantendo un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore, in tutti i casi di esplicita volontà del Lavoratore/trice e per quelle mansioni il cui svolgimento debba avvenire (in tutto o in parte) in orari differenti da quelli di accesso dei Clienti.
Quanto sopra anche al fine di favorire l'efficace organizzazione del lavoro e l'acquisizione di competenze aggiuntive.

Letto, approvato e sottoscritto dalle Parti:

Per l'Azienda

Per le OO.SS..

13. Gen. 2010 10:43 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 10

Parma, 5.8.2008

MAGGIORAZIONE LAVORO DOMENICALE - FESTIVO

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

tra

la Società IKEA Italia Retail S.r.l., rappresentata, per l'unità organizzativa di Parma – 303 (Strada Burla, s.n.), da Mariano Prignano e Sara Carollo, assistiti da Giorgio Accardi consulente esterno;

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentate da: Francesca Balestrieri per la FILCAMS CGIL, Angela Calò e Elisabetta Oppici per la FISASCAT CISL, Milva Moretta e Valter Russo per la UILTuCS UIL.

è stato concordato quanto segue in merito a

PRESTAZIONI LAVORATIVE NELLE DOMENICHE e NELLE FESTIVITA'

Le Parti, in considerazione:

- degli orari di apertura del Negozio ed al conseguente orario di lavoro settimanale comprendente le Festività e le Domeniche, giornate comprese tra quelle nelle quali è svolta la prestazione lavorativa;
- della quantità di domeniche e festività per le quali è prevista la prestazione lavorativa nel contratto individuale;
- della normativa tutta vigente in materia di prestazioni lavorative nelle domeniche e nei giorni festivi;
- di quanto previsto dal C.I.A. ai Cap. "Lavoro Domenicale e Festivo" e "Nuove Unità Organizzative";
- delle condizioni tutte previste dall'Accordi Sindacale per la Provincia di Parma, nonostante non applicabile in IKEA, a cui si applica la propria contrattazione di II livello (C.I.A.);
- delle condizioni locali che riguardano il lavoro domenicale e festivo;
- delle previsioni di sviluppo economico per il Negozio;

hanno pattuito l'applicazione, limitatamente all'U.O. di Parma per i tutti dipendenti (localmente assunti o trasferiti da altre U.O.) cui si applica il "C.C.N.L. per i dipendenti del terziario della distribuzione e dei servizi", delle seguenti condizioni inscindibili – pena la nullità – poichè risultato di reciproche concessioni, correlate tra loro da implicazioni economico-normative-organizzative.

Premesso che il Negozio effettua l'apertura nelle festività e, avvalendosi anche dell'opportunità offerta dall'art. 13 D.Lgs. 31 marzo 1998 n. 114 (Legge Bersani, rif.- Mobilieri), nelle domeniche, e che l'orario di lavoro settimanale comprende anche la prestazione lavorativa nelle festività e per 39 domeniche annue (o più, nei casi: sia di P.T. Week End, sia dei P.T. previsti all'articolo "Tipologie di orario contrattuale individuale" dell'Accordo Sindacale "Apertura Negozio di Parma", sia di quei Lavoratori/trici che si rendono disponibili per un maggior numero annuo di domeniche lavorate), in tali giornate (salvo quanto diversamente disposto dal C.I.A. al Capitolo VII LAVORO DOMENICALE e FESTIVO) la prestazione lavorativa è remunerata come di seguito specificato.

Sino al termine del 2° Fiscal Year intero dall'apertura del Negozio

Viene corrisposta a titolo di "miglior favore" ed indipendentemente dall'anzianità aziendale maturata, per ciascuna ora di lavoro prestata in Domenica, la maggiorazione economica del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185 del C.C.N.L. applicato. A tale trattamento migliorativo viene espressamente, dalle Parti, attribuita valenza di compenso omnicomprensivo di altre eventuali maggiorazioni dovute (straordinario, lavoro notturno, lavoro supplementare, ecc) poiché non cumulabili (principio in base al quale la maggiore assorbe la minore).

Successivamente al termine del 2° Fiscal Year intero dall'apertura del Negozio

Le prestazioni lavorative svolte in Domenica saranno remunerate applicando, a titolo di "miglior favore", il seguente trattamento economico, al quale le Parti attribuiscono espressamente valenza di compenso omnicomprensivo di altre eventuali maggiorazioni dovute (straordinario, lavoro notturno, lavoro supplementare, ecc) poiché non cumulabili (principio in base al quale la maggiore assorbe la minore).

La maggiorazione del 30%, prevista sino al termine dal 2° F.Y. intero dall'apertura del Negozio, sarà elevata (ad esclusione delle prestazioni svolte nell'ultima domenica di Novembre ed a quelle di Dicembre, cui si applicherà il trattamento previsto dal C.I.A.) con le seguenti quote % "integrative":

- nel periodo Settembre – Agosto del 3°-4° F.Y intero dall'apertura del Negozio del 20%;
- nel periodo Settembre – Agosto del 5°-6°-7° F.Y intero dall'apertura del Negozio del 25%;
- nel periodo Settembre – Agosto dell' 8° F.Y intero dall'apertura del Negozio del 30%;

13. Gen. 2010 10:44 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 11

- nel periodo Settembre – Agosto del 9° F.Y intero dall'apertura del Negozio e nei F.Y seguenti del 40%.

Il diritto a tali quote % "integrative" sarà riconosciuto ai Lavoratori/trici che nel F.Y. precedente a quello interessato abbiano compiuto 2 anni di anzianità maturati in servizio presso nell'U.O. di Parma (in caso di trasformazione, senza soluzione di continuità, di contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ai fini del riconoscimento degli incrementi sopraindicati, viene convenzionalmente considerata l'anzianità dalla data di decorrenza del contratto a termine poi trasformato in contratto a tempo indeterminato); pertanto ai Lavoratori/trici che, nel F.Y. precedente a quello interessato, non abbiamo compiuto 2 anni di anzianità maturati in servizio presso nell'U.O. di Parma, sarà riconosciuta unicamente la maggiorazione del 30%.

In considerazione dell'orario di lavoro previsto dal contratto individuale che comprende anche la prestazione lavorativa nelle Festività, la prestazione lavorativa effettivamente svolta in tali giornate sarà remunerata applicando, indipendentemente dall'anzianità aziendale, a titolo di "miglior favore" (in sostituzione della maggiorazione economica prevista dal CCNL applicato) le superiori maggiorazioni di seguito indicate; a tale trattamento migliorativo viene espressamente, dalle Parti, attribuita valenza di compenso omnicomprensivo di altre eventuali maggiorazioni dovute (straordinario, lavoro supplementare, lavoro notturno, ecc) poiché non cumulabili (principio in base al quale la maggiore assorbe la minore):

- remunerazione pari al 90% della normale retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate in servizio durante il 3° -4°-5° F.Y. intero dall'apertura del Negozio;
- remunerazione pari al 100% della normale retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate in servizio durante il 6° F.Y. intero dall'apertura del Negozio;
- remunerazione pari al 110% della normale retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate in servizio durante il 7° F.Y. intero dall'apertura del Negozio;
- remunerazione pari al 120% della normale retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate in servizio durante il 8° F.Y. intero dall'apertura del Negozio;
- remunerazione pari al 130%% della normale retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate in servizio durante il 9° F.Y. intero dall'apertura del Negozio e nei F.Y. seguenti.

Le condizioni tutte di miglior favore sopraindicate (comprensive di ogni relativa incidenza sui differenti istituti contrattuali, sulle retribuzioni differite ivi compreso il T.F.R, in quanto forfetariamente considerate), per le prestazioni lavorative in domenica e nelle giornate festive assorbiranno, sino a concorrenza, eventuali futuri miglioramenti disposti, per le medesime prestazioni lavorative, da nuove norme di Legge, di Accordi Interconfederali e di C.C.N.L. applicato e/o con queste dovranno essere armonizzate.

Le parti si danno reciproca conferma che, con questi "trattamenti integrativi di miglior favore" hanno definitivamente pattuito ogni aspetto economico per le prestazioni lavorative svolte in domenica e nelle festività ed assolto gli impegni previsti dal Cap. "Nuove Unità Organizzative" del C.I.A..

NOTA INTERPRETATIVA

Le Parti dichiarano che, nel presente Accordo, vengono usati numeri identificativi e/o il titoli per gli articoli del C.C.N.L. applicato, corrispondenti al testo in uso precedentemente all'Accordo per il rinnovo del C.C.N.L. del 17.7.2008, poichè la nuova numerazione non è al momento disponibile.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO DALLE PARTI:

Per l'Azienda

Per le O.O.S.S.

13. Gen. 2010-10:44 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 N. 1118 P. 12

Parma, 10.7.2008

APPRENDISTI

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

tra

la Società IKEA Italia Retail S.r.l., rappresentata, per l'Unità Organizzativa di Parma – 303 (Strada Burla, s.n.), da Mariano Prignano;

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentate dalle Sig.re: Francesca Balestrieri per la FILCAMS CGIL, Angela Calò e Elisabetta Oppici per la FISASCAT CISL, Milva Moretta e Valter Russo per la UILTuCS UIL.

Le Parti in considerazione della normativa tutta attualmente vigente in materia di apprendistato; e nel comune intendimento volto a favorire, per quanto possibile, il ricorso a contratti d'apprendistato:

- si adopereranno per contribuire ad una applicazione delle prescrizioni in sintonia con le esigenze organizzative;
- hanno convenuto, nella circostanza di avvio dell'U.O. di Parma, il cui mercato del lavoro (condizionato dall'attuale momento socio-economico) risulta non sufficientemente adeguato a soddisfare la "domanda di apprendisti", che per tali contratti (come pure per quelli d'inserimento), stipulati nei primi 2 F.Y. interi, venga riconosciuta la condizione di miglior favore rappresentata dall'attribuzione all'assunzione del 5° Livello per i contratti che prevedono il 4° livello per la qualifica finale.

Successivamente al termine del 1° F.Y. intero, su richiesta di una Parte, verrà realizzato un apposito incontro per monitorare la condizione dei contratti d'apprendistato in essere.

Letto, approvato e sottoscritto dalle Parti:

Per l'Azienda

Per le O.O.S.S.

13. Gen. 2010 10:44 CISL V. LANFRANCO 0521 940962 Nr. 1118 P. 13