Milano, 2 agosto 2011

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

stipulato tra

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

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali, rappresentate da Cristian Sesena per la FILCAMS/CGIL, Vincenzo Dell'Orefice per la FISASCAT/CISL, Ivana Veronese per la UILTuCS/UIL, con la presenza dei Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali competenti a livello territoriale e dalle RSU/RSA delle U.O. IKEA componenti il Coordinamento Aziendale Nazionale (di seguito "Rappresentanti dei Lavoratori");

a seguito

della presentazione, in data 29.4.2010 da parte delle OO.SS. di cui sopra ad IKEA, della piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, che è stata oggetto di approfondito e costruttivo confronto tra le Parti;

ed anche in considerazione:

- che IKEA è un Gruppo Internazionale che conta 300 punti vendita in 38 Paesi, In Italia è presente da oltre 20 anni con 19 punti vendita, il primo aperto a Milano nel 1989, il più recente a Catania nel 2011. L'Italia, che a livello mondiale rappresenta per IKEA, il terzo paese per volumi di acquisto e il quinto paese per volumi di vendita, ricopre una presenza di rilievo nei piani di espansione, con conseguenti previsioni di sviluppo dell'occupazione sia diretta sia attraverso l'indotto;
- dell'attuale scenario economico e considerata l'evoluzione della concorrenza, per IKEA in questo momento è di fondamentale importanza confermare l'eccellente rapporto qualità- prezzo, base del successo della propria formula presso la clientela. Questo è possibile non solo mantenendo un'attenta politica di acquisti, ma soprattutto contenendo il trend di riduzione dei margini e di incremento dei costi anche attraverso il miglioramento dell'efficienza organizzativa;
- dell'importanza del livello di servizio e della necessità di migliorare l'esperienza di acquisto dei Clienti, che si aspettano di incontrare collaboratori IKEA capaci di esprimere la loro professionalità (competenza, disponibilità e motivazione), costantemente accresciuta grazie ad iniziative formative e soluzioni che consentano di coniugare il tempo-lavoro ed il tempo-vita dei medesimi;
- del mercato del lavoro esterno, della dimensione e composizione della popolazione aziendale, che oggi conta 6500 collaboratori in 20 sedi in tutta Italia, rappresentata per il 60% da donne ed un 45% di giovani con età compresa tra i 25 e 34 anni, molti dei quali part-time;

sono state concordate le modifiche/integrazioni, indicate nell'Ipotesi di Accordo dell'1.7.2011, da apportare al Contratto Integrativo Aziendale del 7.7.2006, per realizzare il presente "testo unico", redatto congiuntamente nella forma adatta a mantenere l'organicità del C.I.A., in cui confluiscono le intese raggiunte per la generalità dei Lavoratori/trici IKEA, sul piano dei diritti, degli orari di lavoro, dello sviluppo della professionalità (anche attraverso la formazione), della stabilità dell'occupazione, del salario, realizzando un corretto equilibrio tra le esigenze dei Lavoratori/trici e quelle dell'Azienda, rafforzando il clima sereno e costruttivo, nel rispetto delle distinte prerogative, e valorizzando il ruolo propositivo delle RSU/RSA nel confronto a livello dei singoli Negozi.

I. VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

1. Ambito d'applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica in tutti i Negozi/Unità Organizzative IKEA (di seguito U.O.) del territorio nazionale ed al Service Office, per i rapporti di lavoro cui è applicato il C.C.N.L. del Terziario, Distribuzione e Servizi (di seguito "C.C.N.L.").
Le Parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare maggiori benefici per i Lavoratori/trici, è globalmente migliorativo e sostituisce ed assorbe, pertanto ad ogni effetto, tutti i precedenti Contratti Integrativi Aziendali come pure le norme degli Accordi Sindacali riferentesi alle medesime materie e istituti (identificati dal titolo dei capitoli) disciplinate dal presente contratto; sono fatte salve eventuali eccezioni indicate nel presente contratto e le condizioni di miglior favore previste da vigenti Accordi Sindacali applicati nelle U.O., che si applicheranno in sostituzione delle norme definite per le corrispondenti materie e istituti dal presente contratto.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e di C.C.N.L..

2. Decorrenza e durata

Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente scaduto, viene applicato dall'1.9.2011 per un periodo di 3 anni (scadenza 31.8.2014), salvo l'applicazione retroattiva al F.Y.11 dell'intero Capitolo PREMIO DI PARTECIPAZIONE (ad esclusione dell'art. Modello Alternativo), ferma restante la facoltà delle Parti di darne anticipatamente disdetta con preavviso di 3 mesi a mezzo raccomandata a.r.
La validità si intenderà prorogata anno per anno a meno che non intervenga disdetta da una delle Parti stipulanti ("Rappresentanti dei Lavoratori" - Azienda).
La disdetta andrà notificata a mezzo raccomandata a.r., al fine di escludere l'automatico rinnovo, almeno tre mesi prima della data di scadenza.
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore per tutto il periodo necessario a realizzare l'accordo, tra le Parti stipulanti il presente contratto, per il successivo Contratto Integrativo Aziendale.
Esclusivamente per quanto attiene l'art. Obiettivi (relativo ad indicatori e relativi "pesi") le Parti effettueranno una verifica, entro la scadenza triennale e delle eventuali proroghe del presente Contratto (in tempo utile per l'applicazione al successivo F.Y.), in un'ottica di attualizzazione, rinegoziazione o proroga del medesimo art. Obiettivi, al fine di garantire la continuità applicativa del PdP.
La piattaforma per il rinnovo del CIA sarà presentata in tempo utile per consentire l'avvio delle trattative 3 mesi prima della scadenza triennale o delle successive proroghe.

II. SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Fermo restante quanto previsto in materia dal C.C.N.L., si concorda che il sistema di relazioni sindacali sia articolato su due distinti livelli - aziendale e di U.O. - e che le materie di competenza di ciascun livello siano quelle indicate dai successivi artt. "Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto" e " Livello di Unità Organizzativa-RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale", tenuto conto anche di quanto contenuto nella Direttiva comunitaria 2002/14/06 ("quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei Lavoratori"):

- per informazione deve intendersi la trasmissione di dati inerenti l'azienda, da parte del datore di lavoro, ai rappresentanti dei lavoratori per consentire loro di prendere conoscenza di ogni questione trattata e di esaminarla; deve avvenire secondo modalità che consentono ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a un esame adeguato della stessa e di preparare, se del caso, la consultazione;
- per consultazione o confronto finalizzato alla definizione di intese, si intende lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei Lavoratori e il datore di lavoro; deve assicurare che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano 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;

definizioni che vengono adottate per l'interpretazione "autentica" della terminologia impiegata nel presente Contratto, con particolare riguardo a questo Capitolo.

Le Parti sviluppano il Sistema di Relazioni Sindacali nell'ottica di rapporti sempre maggiormente costruttivi, improntati a principi di buona fede e correttezza, in funzione dello specifico interesse di protezione e di affidamento di ciascuna Parte nei confronti dell'altra.

La buona fede si qualifica come "lealtà di comportamento" in ogni fase interpretativa ed applicativa degli accordi stipulati, siano essi riferibili al sistema di conoscenza, di consultazione, di contrattazione, di controllo attivo, di regolazione e di tutela.

Si richiamano i seguenti canoni di comportamento:

a) necessità per le Parti di compimento di tutti quegli atti che, anche se non specificamente compresi nell'obbligo principale di comportamento (individuato dagli accordi sottoscritti), appaiono strumentalmente indispensabili per l'attuazione degli Accordi stipulati
b) necessità per le Parti del rispetto dello scopo cui tende ciascuno Accordo;
c) necessità per ciascuna delle Parti di una cooperazione reciproca affinchè l'attuazione delle Relazioni e degli Accordi si svolga il più agevolmente possibile e nel modo più vantaggioso per entrambe.

3. Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto

a) 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.

b) 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 stipulanti il presente Contratto, per l'intera Azienda con le modalità indicate nella tabella All. 2;
   - andamento del lavoro straordinario e supplementare.

c) Contrattazione:
   - premio di partecipazione (struttura, obiettivi, parametri, remunerazione);
   - tutte le materie trattate nel contratto integrativo;

4. Stages

IKEA individua nell'istituto dello stage uno strumento utile ad offrire la possibilità alle persone (in prevalenza giovani) di acquisire competenze specifiche, attraverso compiute esperienze formative, il cui andamento viene sistematicamente monitorato. Trattamenti adeguati, riservati ai soggetti che svolgono periodi di stage in azienda, per i quali non sono previsti sovvenzioni/rimborsi già definiti dall'Ente promotore esterno, sono regolati da *policy* aziendale. Durante l'incontro a livello aziendale, di cui all'art. precedente, verranno comunicate le variazioni che dovessero essere apportate alla predetta *policy*.

5. Livello di Unità Organizzativa – RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale

a) Informazione preventiva:
   - investimenti;
   - livelli occupazionali previsti;
   - impiego delle tipologie di contratti d'assunzione contemplate nel C.C.N.L. 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 o re-internalizzazione, 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.

b) Informazione preventiva e confronto finalizzato ad intese su:
   - obiettivi economici di U.O. così come indicato alla voce "Premio di Partecipazione";
   - formazione (progetti e obiettivi) ;
   - proposte locali formulate, dalle RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale, così come previsto dal successivo capitolo Progetti di Conciliazione;
   - tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori;
   - organizzazione del lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti.

c) 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, inquadramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle RSU/RSA per l'U.O. di competenza e con le modalità indicate nella tabella All. 2;
   - andamento, secondo quanto indicato nella tabella All. 2., del lavoro straordinario e supplementare, compreso quello dei tempi determinati, supportato da illustrazione esplicativa, che ne favorisca la valutazione di congruità, relativa a ciascun F.Y., con l'indicazione dei fenomeni che maggiormente ne hanno influenzato il trend.

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

III. WELFARE

6. Progetti di conciliazione

A livello di U.O. saranno oggetto di confronto finalizzato ad intese progetti (presentati dalle RSU/RSA - OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale, formalizzati con il supporto di elementi utili ad una valutazione preventiva), volti a favorire l'introduzione di azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei Lavoratori/trici, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere anche positivamente sull'Organizzazione del Lavoro.

7. Aspettativa Post Maternità

Al fine di agevolare le Lavoratrici madri ed i Lavoratori padri (quest'ultimi in caso di morte o di grave infermità della madre del bambino, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre), che terminato il periodo di congedo parentale complessivamente spettante, per motivi personali si trovino in difficoltà a riprendere il lavoro, è previsto un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi.
Tale aspettativa potrà essere frazionata in non più di due periodi, da fruire entro il compimento dei 2 anni di età del bambino, salvo per i casi di adozione per i quali non si applica questo limite di età.

8. 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 nella Posizione 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 attivi un percorso formativo, anche in riferimento all'art.9 L. 53/2000, 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.

9. 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 dalle Leggi in vigore, il genitore, per la copertura economica dell'assenza, può attingere dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. "Permessi Retribuiti" del C.C.N.L.

10. Assistenza e cura dei figli sino a 12 anni di età

In caso di malattia del figlio di età compresa tra i 9 ed i 12 anni, è previsto il riconoscimento di 5 giorni annui di permesso non retribuito, frazionabili in non più di tre volte all'anno ed usufruendo prioritariamente dei permessi retribuiti maturati secondo l'art. "Permessi Retribuiti" del C.C.N.L.
La certificazione del diritto avverrà con le medesime modalità già previste per la malattia del bambino sino ad 8 anni.

11. Malattia

Riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia previsto dall'art. "Trattamento economico di malattia" del C.C.N.L., dal 4° al 20° giorno.
A fronte del protrarsi dell'assenza dal lavoro, a causa di una delle patologie gravi e continuative indicate dal C.C.N.L., che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale (come da C.C.N.L.), il Lavoratore/trice potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non retribuita, fino a guarigione clinica e comunque per un massimo di 6 mesi, successivamente alla durata (12 mesi) già prevista dal C.C.N.L.

12. Visite mediche specialistiche e diagnostiche per Lavoratori Part Time

Si conviene che per le visite mediche specialistiche e diagnostiche, per la parte coincidente con l'orario di lavoro individuale, l'Azienda riconosca convenzionalmente e forfettariamente ai Lavoratori/trici con contratto a tempo parziale (indistintamente dall'orario di lavoro contrattuale individuale):

7 ore annue (gennaio-dicembre) di permesso retribuito, a quelli con orario settimanale medio compreso tra le 20 e le 28 ore;

I permessi dovranno essere preventivamente autorizzati dal proprio Responsabile e, successivamente, giustificati con adeguata documentazione.
In caso di mancata consegna della certificazione o di superamento della quantità di permessi annui, le ore fruite saranno detratte dal monte ore di "permessi retribuiti" del C.C.N.L.
Le ore di permesso retribuito non fruite nell'anno di maturazione decadono ad ogni effetto.
Per i Lavoratori/trici con contratto a tempo parziale con orario di lavoro medio settimanale inferiore alle 20 ore, in considerazione della contenuta quantità di ore lavorative, non si riconoscono i permessi previsti dal presente articolo.

13. Infortunio

Si conviene di riconoscere l'integrazione al 100% del trattamento economico, previsto dall'art. "Trattamento economico di infortunio" del C.C.N.L., per i primi tre giorni (periodo di carenza) di assenza causata da infortunio sul lavoro.

14. Nascita del figlio

Si conviene di riconoscere 2 giorni di permesso retribuito al padre alle seguenti condizioni:

- la fruizione deve avvenire a decorrere dal 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.

15. Agevolazioni per Lavoratori/trici stranieri

I lavoratori/trici stranieri, per l'espletamento di pratiche di rinnovo del permesso di soggiorno e per il ricongiungimento familiare avranno diritto ad 1 giorno di permesso retribuito.
La fruizione avverrà previo tempestivo preavviso (quello possibile rispetto alla convocazione delle competenti Autorità) e dovrà essere supportata da idonea documentazione che ne attesti il titolo al diritto.

16. Libretto sanitario

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

17. Anticipi Trattamento Fine Rapporto

In aggiunta alle causali previste dalle Norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR (e fermo restante – anche per le presenti "aggiunte" - quant'altro dalle stesse Norme disposto), per i Lavoratori/trici a tempo indeterminato sono considerate le richieste attenenti le seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- acquisto di 1 autovettura per sé;
- spese inerenti lo studio (medie superiori ed università) per sé e per i figli.

Le predette causali si aggiungono in subordine all'allegato "Priorità per la concessione di anticipazioni del T.F.R." del C.C.N.L. nell'ordine già sopra definito.
La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

IV. TUTELA DIGNITA' DI DONNE E UOMINI

Al fine di tutelare la dignità personale delle Lavoratrici e dei Lavoratori, IKEA si adopera per favorire il 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 54/2006 del 5 luglio 2006, attuate nell'ordinamento italiano dai decreti legislativi 30 maggio 2005, n. 145, 9 luglio 2003, n. 216, 9 luglio 2003, n. 215 e n. 5 del 25 gennaio 2010.
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 "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare n clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo") e le molestie sessuali (ovvero "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo") rappresentano comportamenti discriminatori e quindi vietati. Nell'ipotesi in

cui si verifichino simili episodi, l'Azienda procederà secondo quanto previsto in materia dal C.C.N.L..

V. 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/trici, che 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 "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/trici 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.
Il 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 RSU/RSA, 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.

VI. LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

18. 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/trici 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.

19. 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.

20. 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/trici 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/trici 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.

21. 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/trici 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/trici 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.

N.B. Nella redazione del presente Contratto si è privilegiata l'organicità di "testo unico", pertanto, come nel caso del testo precedente di questo Capitolo, è stato riportato il testo originario – e quindi

indicazioni di date pregresse – senza nulla togliere alla validità attuale di quanto pattuito ivi contenute, indipendentemente da eventuali norme di Legge, Accordi Interconfederali o C.C.N.L.

22. Evoluzione delle Professionalità

In occasione dell'incontro informativo annuale, di cui all'art. "Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto", l'Azienda fornisce elementi conoscitivi delle eventuali evoluzioni di mansioni e relative professionalità in rapporto ai livelli di inquadramento.

VII. LAVORO DOMENICALE e FESTIVO

IKEA effettua l'apertura delle proprie U.O. nelle festività e nelle domeniche.
Al fine di contemperare le esigenze dei consumatori con quelle dei Lavoratori/trici, 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/trici:

- 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/trici 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/trici 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 C.C.N.L. 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. e/o con queste dovranno essere armonizzate.

VIII. PART TIME

23. Durata minima della prestazione Part Time

Le Parti concordano l'elevazione della prestazione lavorativa minima dei Lavoratori/trici 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/trici 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/trici 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 (P.T. c.d. Week End, 16 e altri orari inferiori) riguarderanno esclusivamente i Lavoratori/trici:

- 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.

N.B. Nella redazione del presente Contratto si è privilegiata l'organicità di "testo unico", pertanto, come nel caso del testo precedente di questo Capitolo, è stato riportato il testo originario – e quindi indicazioni di date pregresse – senza nulla togliere alla validità attuale di quanto pattuito ivi contenute, indipendentemente da eventuali norme di Legge, Accordi Interconfederali o C.C.N.L.

24. Part Time Annuo ("Ciclico")

Il P.T. annuo (ciclico) si applicherà tenendo conto delle esigenze del Lavoratore/trice, facendo ricorso alla "volontarietà", con diritto di recesso al termine del 1° anno – quando il P.T. annuo prevede una quantità di ore equivalenti a quelle della precedente tipologia di P.T.
Per effetto del recesso sarà ripristinato prioritariamente l'orario precedente il P.T. annuo, oppure quello possibile più vicino.
Il riconoscimento del "diritto di recesso", ai P.T. annui che hanno trasformato in questa tipologia di P.T. il proprio rapporto di lavoro nel corso degli 11 mesi precedenti la data di sottoscrizione del presente Contratto, che fosse richiesto (in forma scritta) dall'interessato sarà oggetto di attenta valutazione dell'Azienda.

25. 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.

26. Clausole flessibili ed elastiche

Alla luce di quanto previsto in materia dal C.C.N.L., 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., il patto stesso, durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche nel caso di esigenze della Lavoratrice madre connesse al periodo di maternità.

IX. 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.

27. 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 stipulanti 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.

28. 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/trici, attinenti anche a competenze di altri Reparti/Mansioni.
Al fine di garantire questo costante aggiornamento, vengono realizzati periodi programmati nei quali alcuni Lavoratori/trici, nell'ambito del proprio orario di lavoro, operano in un Reparto differente dal proprio.

X. STABILIZZAZIONE RAPPORTI DI LAVORO

Nei casi di nuove assunzioni di Lavoratori/trici 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 la collocazione del proprio orario di lavoro in base alle esigenze organizzative. Per tali nuove assunzioni, l'Azienda procede a comunicarne l'opportunità tramite Job Posting interno.

XI. PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Il Premio di Partecipazione (PdP), istituto retributivo demandato alla contrattazione di secondo livello, è un importante strumento di partecipazione dei Lavoratori/trici al conseguimento degli Obiettivi aziendali di ciascun esercizio fiscale (F.Y.).
Le parti danno atto che il PdP, in quanto retribuzione variabile il cui ammontare è collegato a parametri di produttività, qualità e competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, è soggetto agli sgravi contributivi previsti dalla normativa vigente. Inoltre il PdP rappresenta a tutti gli effetti un'applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di miglior favore in quanto direttamente riconducibile ad incrementi di produttività ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

L'applicazione del PdP nelle differenti U.O. decorre dal secondo F.Y. intero dall'apertura dell'U.O. (es. apertura effettiva giugno 2011 - applicazione del PdP dal F.Y. sett. 2013 – ago. 2014), 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 C.C.N.L..
Qualora eventuali future norme di legge modificassero l'attuale regime di decontribuzione e detassazione, le Parti procederanno alle opportune armonizzazioni.

29. 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. stipulanti competenti a livello territoriale ed alle RSU/RSA le motivazioni in base alle quali sono stati determinati i "valori" annuali di tutti i differenti Obiettivi (fissi ed opzionali ivi compreso l'eventuale obiettivo locale), 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 (da applicare a livello di U.O. o, opportunamente adattati, di Raggruppamento Organizzativo: Area, Reparto, Gruppo) 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 50% viene ripartito in egual misura tra i primi 5 Obiettivi Opzionali dell'elenco sottostante.

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., Service Office e Customer Service Center, 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 AZIENDA	Risultato Aziendale di Conto Economico (Criteri in Uso)	30%	Identici per tutte le U.O.
VENDITE STORE	Fatturato U.O. incluso Ristorante	20%	Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
OBIETTIVI OPZIONALI			
PRODUTTIVITA' su Merce Movimentata	Metri cubi Merce V.ta (escl. Ris.te) / Ore Lavorate	Peso complessivo pari al 50% per i 3 Obiettivi da scegliere (per ciascun Obiettivo scelto: 5% Minimo, 20% Max)	Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
% COSTI su VENDITE	Costi staff + costi operativi U.O. / Fatturato U.O. (escl. Ris.te)		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
% VENDITE SOCI FAMILY	Fatt.to Acq.ti Soci Family / Fatturato U.O.		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
SCONTRINO MEDIO	Fatt.to U.O. (escl. Ris.te) / Numero Scontrini Emessi		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
% RECOVERY INDEX	Merce Assegnata Recovery / Merce Venduta Recovery		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
VENDITE DI RAGGRUPPAMENTO ORGANIZZATIVO	Fatturato Raggr.to Org.vo		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
PRODUTTIVITA' su Vendite	Fatt.to U.O. (Store o Ris.te) / Ore Lavorate		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
TEMPO MEDIO TRANSAZIONI	Ore Lavorate Front+Ufficio Casse) / N° Transazioni effettuate		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
OBIETTIVO LOCALE	Da identificare a livello di U.O.		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.
CUSTOMER SATISFACTION INDEX	Risultati della/e Rilevazioni Applicabile dal 2° F.Y. intero di rilevazione		Definiti ogni F.Y. per ogni U.O.

Service Office

OBIETTIVI	PARAMETRO	PESO
RISULTATO OPERATIVO AZIENDA	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	30%
VENDITE	Fatturato Azienda incluso Ristorante	20%
MEDIA OBIETTIVI OPZIONALI NEGOZI	Media Percentuali di Risultato conseguite dai Negozi per gli Obiettivi Opzionali adottati	50%

Customer Service Center

OBIETTIVI	PARAMETRO	PESO
RISULTATO OPERATIVO AZIENDA	Risultato Aziendale di bilancio (Criteri in Uso)	30%
VENDITE	Fatturato Azienda incluso Ristorante	20%
1 o 2 OBIETTIVI LOCALI §	Da identificare localmente	50%

§ In caso non vengano individuati verrà impiegato l'Obiettivo MEDIA OBIETTIVI OPZIONALI NEGOZI indicato per il Service Office

30. Modello Alternativo

Nell'intento di favorire sia la partecipazione pro-attiva dei Lavoratori/trici alle decisioni maggiormente attinenti il loro ruolo, sia lo sviluppo qualitativo delle Relazioni Sindacali nell'ottica della concertazione degli interessi, è stato predisposto questo "modello alternativo", che rende il conseguimento del risultato direttamente determinabile attraverso l'assunzione di responsabilità dei Lavoratori/trici che coniugano l'essere protagonisti con la collaborazione e la solidarietà nell'impegno lavorativo profuso nell'incontro con il Cliente.

In alternativa a quanto stabilito all'art. "Obiettivi", a livello di U.O., previa contrattazione (che le Parti interessate sono tenute ad avviare entro i primi giorni del mese di Giugno precedente al F.Y. interessato) con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto (competenti a livello territoriale) e le RSU/RSA, può essere concordata l'adozione di un Obiettivo Unico Alternativo (con "Peso" pari al 50%, cui si applica il c.d. Elemento Regolatore con la relativa Tabella B) in sostituzione di quelli Opzionali, fermo restante quant'altro previsto (negli articoli differenti dal precedente "Obiettivi" dal 2° comma dell'art. seguente "Entità PdP", di questo Capitolo) per il PdP.; in assenza di Accordo tra le Parti vige l'applicazione automatica di quanto previsto dall'art. "Obiettivi".

Le Parti, analizzate le criticità della distribuzione degli orari di lavoro per rapporto alle presenze in servizio necessarie nei diversi periodi, formalizzano in apposito Verbale di Accordo:

- la tipologia dell'Obiettivo assunto per il costante adeguamento degli orari di lavoro alle esigenze di presenze in servizio del personale, derivanti dai flussi previsti periodicamente di Visitatori/Clienti e dagli altri che influenzano l'attività dei differenti Reparti. *Ad esempio il numero di volte in cui sono stati realizzati gli orari di lavoro ripianificati dall'Azienda attraverso Cambi Orario Temporanei facoltativi;*
- il/i Reparti e/o i Gruppi di Lavoratori/trici interessati, o l'intera U.O.;
- il limite massimo delle ripianificazioni periodiche di orari di lavoro individuali. *Ad esempio 8 volte nell'anno per periodi di 1 o 2 mesi;*
- la ripartizione della quota (50%) di PdP, per questo Obiettivo, tra "Risultati di Gruppo" (l'insieme dei Lavoratori/trici coinvolti) e "Impegno Individuale" (ciascun singolo Lavoratore/trice) cui potrà essere attribuita al massimo la metà della quota rappresentata dal 50% del PdP. *Ad esempio il 25% attribuito ai "Risultati di Gruppo" ed il 25% ad "impegno Individuale"*
- la scala di misurazione dei Risultati conseguiti (Livelli di Risultato) e la relativa parametrizzazione proporzionale della quota di PdP (scaletta). *Esempio a) per ogni volta in cui sono stati realizzati tutti gli orari di lavoro pianificati dall'Azienda per il periodo (attraverso Cambi Orario Temporanei facoltativi) matura 1/8° (se l'Obiettivo prevede 8 ripianificazioni annue degli orari di lavoro) della quota di PdP attribuita ai "Risultati di Gruppo" e di quella attribuita ad "Impegno Individuale". Esempio b) per ogni volta in cui NON sono stati realizzati tutti gli orari di lavoro pianificati dall'Azienda per il periodo (attraverso Cambi Orario Temporanei facoltativi) NON matura 1/8° (se l'Obiettivo prevede 8 ripianificazioni annue degli orari di lavoro) della quota di PdP attribuita ai "Risultati di Gruppo", mentre matura quella attribuita ad "Impegno Individuale" per ciascun Lavoratore/trice ad eccezione di coloro i quali, essendo nella condizione/ruolo di "primi volontari alla modifica temporanea dell'orario di lavoro contrattuale individuale", interpellati hanno rifiutato di assumere gli orari rimasti scoperti;*
- criteri e misure con cui i "Cambi Turno" concorrono eventualmente al conseguimento dei "Risultati di Gruppo";
- le eventuali modalità di rotazione (da impiegare qualora non si verifichi la totale "copertura" degli orari di lavoro pianificati), dei Lavoratori/trici coinvolti, nella condizione/ruolo di "primi volontari alla modifica temporanea dell'orario di lavoro contrattuale individuale". *Ad esempio alla prima ripianificazione degli orari di lavoro per la quale risultino scoperti 3 orari (poiché non autonomamente e volontariamente assunti da nessuno dei Lavoratori/trici coinvolti), gli orari scoperti saranno proposti ai primi 3 Lavoratori/trici in ordine alfabetico di cognome, i quali potranno accettare o rifiutare la modifica temporanea dell'orario di lavoro contrattuale individuale* ;
- le soluzioni concordate per la gestione di eventuali casi di Lavoratori/trici le cui condizioni fisiche oggettive e/o di assistenza e cura di cui alla Legge 104 ne

condizionano l'orario di lavoro contrattuale individuale. *Ad esempio applicazione del PdP secondo quanto indicato all'art. Obiettivi;*

- le modalità di divulgazione degli orari di lavoro necessari (ripianificati) per il relativo periodo, dei risultati parziali conseguiti in ciascun periodo di ripianificazione degli orari di lavoro individuali;
- le modalità delle verifiche di funzionalità;
- ogni altra condizione pattuita, non in contrasto o sostituzione di quanto previsto dal presente Contratto, per il buon funzionamento dell'Accordo.

Derivando, in tutto o in parte, il conseguimento di questo Obiettivo da modifiche dell'orario di lavoro contrattuale individuale e/o Cambi Turno, le Parti convengono che, in costanza dell'attuale legislazione in materia, per i Part Time tali modifiche:

- sono temporanee e si realizzano esclusivamente attraverso la disponibilità volontaria del Lavoratore/trice;
- durante l'adozione dell'orario di lavoro individuale temporaneo tutti gli istituti contrattuali vengono applicati in base a quell'orario di lavoro;
- 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.

NORMA TRANSITORIA PER L'APPLICAZIONE AL F.Y.12: in considerazione della data di sottoscrizione del presente Contratto e della sua decorrenza, la contrattazione che questo art. prevede venga "avviata entro i primi giorni del mese di giugno precedente al F.Y. interessato", per il F.Y.12 se ne conviene l'avvio - ove necessario – nel più breve tempo possibile successivamente alla data di sottoscrizione del testo definitivo del C.I.A. Le Parti interessate a livello di U.O. ricercheranno gli eventuali adattamenti necessari in caso l'Accordo non venga definito, per un problema di tempi ristretti, antecedentemente all'inizio del F.Y.12 (1 settembre 2011).

31. Entita' PdP

Per ogni Obiettivo, in proporzione al peso (%) ad esso attribuito, matura nei confronti dei Lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato una quota lorda di PdP determinata in base all'importo di €. 1.300,00 lordi, riferito ai rapporti di lavoro a tempo pieno; per i rapporti a tempo parziale l'importo, sopraindicato (come quelli indicati dalle seguenti tabelle), viene riproporzionato 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 del 95%, 100% per l'Obiettivo RISULTATO OPERATIVO AZIENDA (Risultati Minimi "soglia d'accesso") non comportano la maturazione della relativa quota di PdP.

TABELLA A

Livelli di Risultato	RISULTATO OPERATIVO AZIENDA	VENDITE STORE	OBIETTIVI OPZIONALI Complessivamente
112% e oltre	€. 390,00	166,64% di §	166,64% di #
108%	€. 390,00	150,00% di §	150,00% di #
104%	€. 390,00	125,04% di §	125,04% di #
100%	**€. 390,00**	**€. 260,00**	**€. 650,00**
98%	0	83,36% di §	83,36% di #
97%	0	78,00% di §	78,00% di #
95%	0	71,68% di §	71,68% di #
inferiore a 95%	0	0	0

§ = €.260,00; # = €. 650,00.

L'importo lordo indicato, per i soli Obiettivi VENDITE STORE e OBIETTIVI OPZIONALI, nella tabella A in corrispondenza del Livello di Risultato 100% è suscettibile di modifiche (che si riflettono anche sugli altri Livelli di Risultato previsti, ferme restanti le % indicate) per rapporto ad un c.d. "Elemento Regolatore" della "sostenibilità economica" dell'onore corrispondente al PdP:

TABELLA B

UTILE di Risultato Operativo di Store conseguito "a consuntivo"	**VARIAZIONE DELL'IMPORTO** corrispondente al Livello di Risultato 100%
PARI o SUPERIORE al 108% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 25%
PARI o SUPERIORE al 106% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 18%
PARI o SUPERIORE al 104% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 12%
PARI o SUPERIORE al 102% di quello previsto dal Budget Preventivo	+ 6%
PARI al 100% di quello previsto dal Budget Preventivo	Nessuna Variazione
INFERIORE al 100% di quello previsto dal Budget Preventivo	- 15%
INFERIORE al 98% di quello previsto dal Budget Preventivo	- 25%

32. Erogazione PdP

La maturazione e il relativo diritto alla corresponsione si realizzano:

- per i Lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato che non beneficiano di un personale trattamento di retribuzione variabile incentivante assegnato individualmente (il cui valore "nominale" sia pari o superiore a quello del PdP), e 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/trici 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, viene erogato ai Lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato unitamente alla corresponsione delle competenze del mese di Maggio: €. 325,00 lordi.
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/trici 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:

€. 45,00 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.

33. Correttivi equitativi

1. Non sono considerati utili ai fini della maturazione i periodi di servizio militare, aspettative, richiamo alle armi e congedo parentale.
2. Sono considerati 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.

34. 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 RSU/RSA 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 Euro, 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.

N.B. Nella redazione del presente Contratto si è privilegiata l'organicità di "testo unico", pertanto, come nel caso del testo precedente di questo Capitolo, è stato riportato il testo originario – e quindi indicazioni di date pregresse – senza nulla togliere alla validità attuale di quanto pattuito ivi contenute, indipendentemente da eventuali norme di Legge, Accordi Interconfederali o C.C.N.L.

XIII. 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., 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. e/o a queste armonizzate.

35. Tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Le parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza e, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, riaffermano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
Al fine di favorire la realizzazione di iniziative volte ad implementare il sistema di salute e sicurezza già adottato, sono previste 2 ore annue retribuite di riunione, su questi temi, dei Lavoratori/trici convocate, su istanza congiunta dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, da OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti territorialmente e dalle RSU/RSA.
Tali riunioni, quando facenti parte di progetti condivisi, si prevede vedano la presenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
Ogni R.L.S. ha a disposizione, per l'espletamento del mandato (che durerà dalla data di elezione sino alla cessazione dell'incarico di RSU o RSA), un monte ore annuo pari a 40 ore secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale vigente; tali permessi potranno essere concessi secondo le prassi definite per l'utilizzo dei permessi sindacali.
Verrà inoltre riconosciuto ai R.L.S. 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.
Resta inteso che per ogni altra necessità di regolamentazione della materia si farà espresso riferimento a quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e dagli Accordi applicabili.

36. Rappresentanti per l'Italia nel Comitato Aziendale Europeo

Le Parti convengono che, al fine di facilitare la partecipazione alle attività del C.A.E. da parte del/dei Rappresentante/i per l'Italia designato/i, nell'ambito delle RSU/RSA in carica, dalle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto con le modalità definite nell'ambito del Regolamento 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.
Per i viaggi, in aggiunta alle ore di permesso retribuito di cui sopra, verrà riconosciuta forfetariamente una sola giornata di permesso retribuito in coincidenza con la giornata immediatamente precedente e/o quella immediatamente seguente la data di ciascuna riunione ufficiale cui si è partecipato, limitatamente alle ore che coincidono con il proprio orario di lavoro.
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 comunicazione scritta indirizzata al Responsabile Relazioni Sindacali IKEA Italia) per i tempi di effettiva partecipazione alle riunioni ufficialmente indette dal CAE e per la realizzazione delle attività informative collegate.
Qualora il/i Rappresentante/i per l'Italia 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 stipulanti il presente Contratto.
Le ore di permesso non fruite entro la fine dell'anno (gennaio - dicembre) decadono a tutti gli effetti.
I Rappresentanti italiani del CAE ed i loro sostituti permangono in carica nel periodo previsto dalle norme stabilito nell'ambito del Regolamento CAE (settembre 2013), e comunque non oltre il termine dell'incarico di RSU/RSA.

37. Componenti RSU-RSA

CLAUSOLA TRANSITORIA: ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente Contratto competente a livello Territoriale si impegna ad aggiornare formalmente, entro 2 mesi dalla decorrenza 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 RSU/RSA ai permessi sindacali e dei Dirigenti Sindacali alla tutela prevista dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 – Statuto dei Lavoratori.

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

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 C.C.N.L., di permessi retribuiti d'assenza dal posto di lavoro per l'espletamento del mandato di RSU/RSA.
Pertanto i componenti delle RSU/RSA, 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 C.C.N.L..
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 "informazione preventiva" (paragr. a) e "informazione a consuntivo" (paragr. c) di cui all'art. "Livello di Unità Organizzativa-RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale" del presente contratto;
- per incontri con la Direzione a livello di U.O. (art. "Livello di U.O. – RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale", paragr. b), limitatamente ai tempi utilizzati per la sola fase informativa inerente i temi della formazione (indagine dei fabbisogni formativi e feed back di validità) ed i progetti di conciliazione di cui all'art. "Progetti di Conciliazione;
- per i tempi normalmente necessari alla contrattazione degli obiettivi e relativi pesi % del PdP secondo quanto indicato all'art. "Livello di Unità Organizzativa – RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale" del presente contratto;
- in base al successivo art. "Coordinamento Nazionale Aziendale".

39. 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.

40. 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, ai quali i singoli rappresentanti sindacali possono avere accesso per controllare l'esattezza delle registrazioni loro relative, viene fornito bimestralmente alle RSU/RSA, 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.

41. Coordinamento Nazionale Aziendale

Viene costituito a livello d'Azienda il C.N.A., struttura di rappresentanza delle RSU/RSA per il coordinamento delle attività sindacali.
I componenti del C.N.A., designati – con le modalità di cui al 4° comma (§) di questo articolo - da ciascuna OO.SS. Nazionale, stipulante il presente Contratto, nell'ambito dei RSU/RSA in carica, possono usufruire, per partecipare alle riunioni "di coordinamento" indette dalle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente Contratto, di permessi sindacali retribuiti (distinti da quelli indicati all'art. "Permessi per l'espletamento del mandato di RSU/RSA") 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, al Responsabile Relazioni Sindacali IKEA Italia.
Inoltre ad 1 rappresentante sindacale in carica di ogni U.O. per ciascuna OO.SS., stipulante il presente Contratto, individuato tra i componenti del C.N.A. (il cui nominativo sia stato (§) notificato all'inizio di ciascun anno, ed eventualmente successivamente aggiornato, al Responsabile Relazioni Sindacali IKEA Italia), dalla competente OO.SS. Nazionale stipulante il presente Contratto, 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 al precedente art. "Livello aziendale-OO.SS. Nazionali stipulanti il 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 C.N.A." al fine di garantirne la corretta attribuzione.

42. Locale per RSA - RSU

Per l'espletamento del mandato di RSU/RSA 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 RSU/RSA. 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.

XIV. APPALTI

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. l'Azienda, relativamente agli appalti di servizi delle U.O. che saranno affidati a Società terze, si impegna – anche per i casi di cambio dell'appaltatore - a:

- richiedere, alle Società cui vengono assegnati questi appalti, l'obbligo a fornire ad IKEA copia del DURC, la dichiarazione formale (inserita nei relativi contratti/capitolati d'appalto) dell'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 RSU/RSA 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/trici 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 RSU/RSA 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.

XV. 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. "Limiti Percentuali" e "Nuove Attività" del C.C.N.L.
Per quanto riguarda il PdP, si conviene che nel F.Y. in cui avviene l'apertura dell'U.O. ampliata o ricollocata, gli obiettivi siano riferiti al periodo antecedente l'apertura (ferma restante l'entità del PdP). Mentre per i seguenti primi 2 F.Y. interi dall'apertura dell'U.O., ampliata o ricollocata, gli obiettivi determinati per il secondo F.Y. intero saranno utilizzati per determinare il PdP relativo all'intero biennio (1° e 2° F.Y. interi); per il 1° F.Y. intero sarà erogato ai Lavoratori/trici 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.

XVI. NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE

A livello di U.O. saranno avviate tra IKEA e le OO.SS. stipulanti il presente contratto competenti a livello territoriale, relazioni sindacali nelle modalità previste dal C.C.N.L., 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.

Ai Lavoratori/trici per i quali l'Azienda abbia disposto il trasferimento da altra U.O. a quella in apertura (successivamente alla data di decorrenza del presente contratto), verrà riconosciuta l'erogazione pro-quota del PdP maturato per il Service Office, durante la permanenza in servizio presso quella U.O. sino a che nella nuova U.O. non si applichi il PdP.

NOTA A VERBALE

In caso di future norme di Legge, Accordo Interconfederale o di C.C.N.L. che prevedono medesimi diritti/concessioni di quelli contenuti nel presente Contratto, gli stessi assorbiranno sino a concorrenza quanto previsto dalle nuove norme e/o saranno opportunamente armonizzati.

Letto, confermato e sottoscritto per le Parti stipulanti:

Per L'Azienda

Per le OO.SS.:

Segreteria Nazionale Filcams-CGIL

Segreteria Nazionale Fisascat-CISL

Segreteria Nazionale Uiltucs-UIL

SOMMARIO

I. VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE 2

1. AMBITO D'APPLICAZIONE 2

2. DECORRENZA E DURATA 2

II. SISTEMA RELAZIONI SINDACALI 2

3. LIVELLO AZIENDALE-OO.SS. NAZIONALI STIPULANTI IL PRESENTE CONTRATTO 3

4. STAGES 3

5. LIVELLO DI UNITÀ ORGANIZZATIVA – RSU/RSA-OO.SS. STIPULANTI IL PRESENTE CONTRATTO COMPETENTI A LIVELLO TERRITORIALE 4

III. WELFARE 4

6. PROGETTI DI CONCILIAZIONE 4

7. ASPETTATIVA POST MATERNITÀ 4

8. RICOLLOCAZIONE A SEGUITO DI ASPETTATIVE/CONGEDI 5

9. MALATTIA DEL BAMBINO 5

10. ASSISTENZA E CURA DEI FIGLI SINO A 12 ANNI DI ETÀ 5

11. MALATTIA 5

12. VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE E DIAGNOSTICHE PER LAVORATORI PART TIME 5

13. INFORTUNIO 5

14. NASCITA DEL FIGLIO 6

15. AGEVOLAZIONI PER LAVORATORI/TRICI STRANIERI 6

16. LIBRETTO SANITARIO 6

17. ANTICIPI TRATTAMENTO FINE RAPPORTO 6

IV. TUTELA DIGNITA' DI DONNE E UOMINI 6

V. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 7

VI. LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE 7

18. ADDETTO VENDITE CUCINE, MOBILI UFFICIO, CONSULENTE D'ARREDO 7

19. COORDINATRICE CASSE – 1A CASSIERA 7

20. SPECIALISTA ANGOLO OCCASIONI 8

21. SPECIALISTA BACK-OFFICE DEL SERVIZIO CLIENTI 8

22. EVOLUZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ 9

VII. LAVORO DOMENICALE E FESTIVO 9

VIII. PART TIME 9

23. DURATA MINIMA DELLA PRESTAZIONE PART TIME 9

24. PART TIME ANNUO ("CICLICO") 10

25. INCREMENTI TRANSITORI DI ORARIO 10

26. CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE 10

IX. FORMAZIONE 11

27. FORMAZIONE CONTINUA FOR.TE. 11

28. AGGIORNAMENTO CONTINUO "ON THE JOB" 11

X. STABILIZZAZIONE RAPPORTI DI LAVORO 11

XI. PREMIO DI PARTECIPAZIONE 12

29. OBIETTIVI 12

30. MODELLO ALTERNATIVO 14

31. ENTITA' PDP 15

32. EROGAZIONE PDP 16

33. CORRETTIVI EQUITATIVI 16

34. COMUNICAZIONE – COINVOLGIMENTO 17

XII. PREMIO AZIENDALE 17
XIII. DIRITTI SINDACALI 17
35. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 18
36. RAPPRESENTANTI PER L'ITALIA NEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO 18
37. COMPONENTI RSU-RSA 18
38. PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO RSU/RSA 19
39. SUPERAMENTO MONTE ORE ANNUO PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI 19
40. UTILIZZO PERMESSI SINDACALI 20
41. COORDINAMENTO NAZIONALE AZIENDALE 20
42. LOCALE PER RSA - RSU 21
XIV. APPALTI 21
XV. AMPLIAMENTO O RICOLLOCAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE 21
XVI. NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE 22
XVII. ALLEGATI 25
ESTENSIONE DEL PREMIO AZIENDALE AI NUOVI NEGOZI 25
ALLEGATO 2 STATISTICHE DEL PERSONALE 26
ALLEGATO 3 USO TELECAMERE 27

XVII. ALLEGATI

Allegato 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):

Inquadr.to	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.

Allegato 2 Statistiche del personale

FENOMENO	PERIODICITA'	PERIODO	PROGRES.	DATI	LIVELLI DI AGGREG.	FORMA ESPOSITIVA / NOTE
Situazione assetto occupazionale/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 C.C.N.L. mesi uomo
Stage	Semestrale	Semestre		N° Stage per "classi" di durata dello stage	Reparto	
Permessi sindacali Retribuiti	Mensile		Cumulato (Gen-Dic)	Permessi sindacali Permessi sindacali Coordin. Permessi sindacali Direttivo	Nominativo, U.O.	Tabella ANNUO/GODUTO/RESIDUO
Ore di Straordinario (Tempi Indeterminati ed a Termine)	Mensile	Mensile		Straordinari 15% Straordinari 50% Straordinari 130% Straordinari Fuori sede	Reparto, U.O.	Tabella con dati desunti da registro
Elenchi Iscritti Sindacato	Mensile	Mensile		Nominativo diviso per Sindacato	U.O.	
Malattie	Mensile	Mensile		Ore di malattia per PT e FT	Reparto, U.O.	
Graduatoria Richieste Incrementi Ore	A richiesta del Sindacato per tutela singolo lavoratore			Data Richiesta aumento ore Ore Lavorative Incr.to Richiesto/ Concesso	U.O.	
Ore Supplementari (Tempi Indeterminati ed a Termine)	Mensile	Mensile		Ore Lavorate	Reparto	Statistica Nominativa desunta da registro
Aspettative	Mensile	Mensile		Maternita' Personali Militare Sindacali	Reparto, U.O.	
Passaggi di livello	Trimestrale		Cumul.(FY)	N° Passaggi da a	U.O., Reparto	
Variazione Ore PT	Trimestrale		Cumul.(FY)	N° persone per classi di incremento (in piu' ed in meno)	U.O., Reparto	

Allegato 3 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) 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.