Bologna, 26.6.2012

IPOTESI
APPENDICE INTEGRATIVA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data odierne sono state concordate le seguenti integrazioni e modifiche al Contratto Integrativo Aziendale in vigore,

tra

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

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 Territoriali interessate e dalle RSA/RSU delle U.O. IKEA facenti parte del C.N.A.

La crisi economica in atto ha reso maggiormente critiche le mutate condizioni del business e del mercato di riferimento in cui opera l'Azienda, nonché le sempre più ridotta propensione agli acquisti in genere ed in particolare del mobile. L'approfondita analisi di questa condizione – che richiede un improrogabile contenimento dei costi - ha portato le Parti a concordare gli interventi indicati di seguito, nell'intendimento di salvaguardare il principale obiettivo: garantire l'occupazione ed il conseguimento di risultati economici che permettano di sostenere il piano di espansione, indispensabile per il mantenimento del livello occupazionale e per il suo sviluppo.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Al paragrafo a) "Informazione preventiva" dell'art. 3 - Capitolo II viene aggiunto quanto segue:

- *e confronto su programmi di Trasferimenti da una U.O. all'altra, motivati dall'esigenza di riequilibrare gli organici (ovvero personale eccedente il fabbisogno in una U.O. e corrispondente bisogno di personale in altra), che non possano essere realizzati solo su base volontaria.*

Dopo il paragrafo c) dell'art. 3 - Capitolo II viene aggiunto il seguente comma:

L'esperienza non solo recente ha evidenziato l'esigenza di dotare/implementare il Sistema di Relazioni Sindacali di strumenti operativi per favorire la concreta applicazione degli Accordi Aziendali stipulati ma, soprattutto, in grado di permeare le relazioni sindacali a tutti i livelli con i principi di buona fede e correttezza.

Con queste finalità potranno essere realizzate, al Livello Nazionale, azioni di monitoraggio e orientamento gestite di concerto tra OO.SS. Nazionali stipulanti il C.I.A. e Direzione aziendale (di seguito le Parti), con ruoli complementari per "comporre" eventuali conflittualità derivanti dall'applicazione di quanto pattuito.

Queste azioni, attivate da una delle Parti per iniziativa propria o su istanza del proprio corrispondente Livello territoriale, saranno – se del caso – realizzate con la partecipazione attiva del Livello coinvolto, e saranno finalizzate – ad esempio - all'interpretazione autentica delle norme previste dal C.I.A. ed alla conseguente coerente applicazione delle stesse, a dirimere controversie di natura relazionale e/o gestionale delle pattuizioni concordate, promuovere/indurre atteggiamenti e comportamenti costruttivi nella gestione del "confronto sindacale", ecc.; in estrema sintesi "far funzionare il sistema" rendendo applicabili gli istituti contrattuali disciplinati dal C.I.A.

Lavoro Domenicale - Festivo

Il 4° comma del Capitolo VII: viene sostituito dal seguente:

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.*

si aggiunge:

- *ai Lavoratori/trici neo-assunti sino al compimento del 2° anni di anzianità di servizio verranno riconosciute le maggiorazioni per L.D.F. previste dal C.C.N.L., fatte salve quelle relative alle Domeniche natalizie; vengono fatte salve le condizioni previste da Accordi stipulati a livello di U.O. per le maggiorazioni L.D.F..*

Premio di Partecipazione

Il 2° comma del Capitolo XI viene sostituito dal seguente:

L'applicazione del PdP nelle differenti U.O. decorre dal 3° 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 sia di disporre dei dati consuntivi utili per identificare Obiettivi realistici, sia d'acquisire un'effettiva conoscenza del mercato locale.

Premio Aziendale

Il 3° comma del Capitolo XII viene sostituito dal seguente:

Il presente istituto, nelle nuove U.O., si applica trascorsi i primi 4 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 4° F.Y. intero dall'apertura.

Nuove Unita' Organizzative

Il 3° punto dell'elenco puntato del 1° comma, Capitolo XVI viene sostituito dal seguente:

- *a concordare, tenendo conto delle specificità locali, le modalità ed i tempi per l'equiparazione graduale, da avviare trascorsi i primi 4 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 in servizio presso la nuova U.O. a quello dei Lavoratori/trici delle U.O. già a regime.*

L'Azienda esplicita che nel caso delle maggiorazioni per lavoro domenicale e per lavoro festivo, per equiparazione graduale intende riferirsi a % differenti per differenti scaglioni di giornate domenicali o festive lavorate (c.d. "scalette"), ove la % corrispondente allo scaglione massimo risulta – al termine della progressione temporale concordata - pari a quella massima applicate nelle U.O. già a regime.

Le OO.SS. chiariscono che, per quel che le riguarda, il sopra indicato modello si affianca, nelle libere scelte della trattativa a livello territoriale, a quello tradizionale legato alla progressione temporale delle maggiorazioni.

Inoltre viene aggiunta la seguente ***Clausola transitoria***

Le Parti stipulanti si impegnano ad intervenire presso le proprie corrispondenti strutture decentrate affinchè le stesse – entro il termine del mese di Luglio c.a. – procedano a formalizzare la modifica degli Accordi Sindacali stipulati per le Maggiorazioni L.D.F., in modo che venga sospesa temporaneamente l'applicazione della progressione degli aumenti graduali delle maggiorazioni a suo tempo pattuita:

- *per il prossimo F.Y. intero nei Negozi di Villesse, con la conseguenza che i futuri aumenti previsti dal prossimo FY vengano tutti posticipati di 1 FY intero;*
- *per i prossimi 2 F.Y. interi nei Negozi di Bari e Padova, con la conseguenza che i futuri aumenti previsti dal prossimo FY vengano tutti posticipati di 2 FY interi;*
- *per il prossimo F.Y. intero nei Negozi di Baronissi, con la conseguenza che i futuri aumenti previsti dal prossimo FY vengano tutti posticipati di 1 FY intero. Entro il termine del prossimo F.Y. verrà effettuata una verifica congiunta - a Livello di U.O. - circa il perdurare dell'insufficienza dei risultati economici e della situazione occupazionale e se del caso procedere con ulteriori accordi;*
- *per i prossimi 2 F.Y. interi nei Negozi di Ancona, Parma, Rimini e S. Giuliano, con la conseguenza che i futuri aumenti previsti dal prossimo FY vengano tutti posticipati di 2 FY interi. Entro il termine del prossimo F.Y. verrà effettuata una verifica congiunta - a Livello di U.O. - circa il perdurare dell'insufficienza dei risultati economici e della situazione occupazionale e se del caso procedere con ulteriori accordi.*

In sostituzione della sospensione della progressione degli aumenti graduali delle Maggiorazioni L.D.F a suo tempo pattuita, al livello di U.O. potrà essere realizzata – in accordo tra le Parti –

l'adozione delle c.d. "scalette" (% differenti per differenti scaglioni di giornate domenicali o festive lavorate, ove la % corrispondente allo scaglione massimo risulta – al termine della progressione temporale concordata - pari a quella massima applicate nelle U.O. già a regime) o altra soluzione equivalente.

Letto, confermato e sottoscritto:

per l'AZIENDA:

per le OO.SS.:

Segreteria Nazionale FILCAMS-CGIL

Segreteria Nazionale FISASCAT-CISL

Segreteria Nazionale UILTUCS-UIL