

Lo scorso 28 ottobre 2015, Ikea Italia Retail S.r.l., Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl e Uiltucs – Uil hanno concluso le trattative volte al rinnovo del contratto integrativo del 2 agosto 2011.

Tra gli istituti disciplinati, particolare attenzione è stata rivolta al **sistema di welfare aziendale** al fine di potenziare ulteriormente quanto già previsto dai precedenti accordi, che continuano comunque ad essere applicati, ad eccezione di quanto espressamente regolato dal nuovo integrativo.

Le parti considerano il **welfare aziendale come un sistema volto a migliorare il benessere dei dipendenti e delle proprie famiglie. Non solo conciliazione dei tempi vita/lavoro, ma anche leva per aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori**, perché ampliando il paniere di beni cui possono accedere, determina conseguentemente un risparmio.

Oltre agli istituti disciplinati dall'integrativo del 2011 (tra i quali, ad esempio: ricollocazione a seguito di aspettative/congedi, malattia del bambino, nascita del figlio, visite mediche specialistiche e diagnostiche per lavoratori part-time), Ikea **si impegna a stipulare delle convenzioni considerando le fasce d'età e le differenti situazioni di vita dei dipendenti**, anche nell'ambito di: trasporti, generi alimentari/beni di uso primario, educazione/formazione, salute e servizi di sostegno per la famiglia. I dipendenti avranno quindi la possibilità di disporre di "pacchetti welfare *ad hoc*", scelti dagli stessi in base alle loro necessità e a quelle dei familiari.

La volontà di **creare un ambiente di lavoro inclusivo**, superando possibili discriminazioni, ha portato alla previsione **nei confronti di tutte le coppie (anche omosessuali)**, al momento del matrimonio, all'atto dell'iscrizione nel registro delle Unioni Civili ovvero all'inizio di una convivenza *more uxorio*, **di un periodo di congedo straordinario per matrimonio.**

Viene introdotto un **congedo non retribuito in caso di: gravi motivi familiari** della durata di 2 settimane, fruibile durante la vita lavorativa del dipendente ed utilizzabile solamente con continuità; **episodi di *stalking* o di maltrattamenti familiari subiti dai lavoratori**

**indipendentemente dal sesso**, della durata di 6 mesi nell'arco della vita lavorativa e fruibile sia continuativamente che in modo frazionato in massimo due periodi di almeno due settimane. Per entrambe le fattispecie il preavviso è di 7 giorni e per il godimento è richiesto preventivamente l'utilizzo delle ferie e dei permessi maturati al momento della formulazione della richiesta scritta. I lavoratori dovranno fornire la documentazione necessaria a sostegno della domanda (la specificazione dei motivi e la documentazione prevista dal Ccnl nel primo caso e l'attestazione della querela o la certificazione di avvio del procedimento penale nel secondo).

Nel precedente integrativo 2011, le parti avevano concordato il permesso retribuito per la nascita del figlio, al quale si aggiunge un **permesso non retribuito per la nascita del nipote** previsto per il giorno del parto o il seguente, a condizione che il lavoratore non abbia ferie o permessi maturati a disposizione. Al fine di verificare l'effettiva esistenza della ragione giustificativa del permesso, il lavoratore dovrà presentare il certificato di nascita o la relativa autocertificazione e l'attestazione del legame di parentela.

Ulteriore integrazione concordata dalle parti è l'**estensione dell'aspettativa non retribuita post- maternità** (prevista quando, una volta terminato il periodo di congedo parentale complessivamente spettante, per motivi personali i genitori si trovino in difficoltà a rientrare a lavoro), **ai lavoratori padri**, a prescindere dalle ipotesi espressamente previste nell'integrativo 2011 della morte/grave infermità della madre. Si precisa però che nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti Ikea, il godimento dell'aspettativa da parte di un genitore riduce quello dell'altro.

Vengono estese **le causali per la richiesta di anticipazione del TFR**, in particolare si potrà procedere in tal senso nel caso di acquisto o di affitto di una nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente, di grave danneggiamento della propria abitazione causato da calamità naturali e di spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale.

L'intesa riflette i cambiamenti sociali in atto all'interno del nostro Paese. Le parti mirano infatti a realizzare un ambiente inclusivo senza discriminazioni, tutelando situazioni delicate derivanti da episodi di stalking e maltrattamenti, nonché cercando di offrire una maggior flessibilità anche per far fronte a particolari esigenze connesse alla vita dei lavoratori.

**Elena Bertoldo**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

*@elena\_bertoldo*

Scarica il pdf 