Ipotesi di
Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale
IKEA Italia Retail.

Premessa

In un contesto globale di crisi economica e di contrazione del potere di acquisto Ikea ha saputo conservare e in alcuni frangenti rafforzare la propria leadership di mercato, perseguendo una decisa politica di sviluppo che nel nostro paese si è concretizzata in aperture di nuovi e importanti negozi, e nell'ampliamento degli insediamenti tradizionali. Al valore quantitativo di certo importante e non trascurabile, dovrà continuare ad associarsi un valore qualitativo che faccia del lavoro in IKEA un elemento strategico per l'impresa stessa.

La piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, costruita con responsabilità e piena consapevolezza della congiuntura economica attuale, mira a incidere positivamente nel vissuto quotidiano degli addetti, nella ferma convinzione che un buon servizio alla clientela è indissolubilmente legato ad un buon clima aziendale.

Ci si propone come obbiettivo alto quello di condividere soluzioni che armonizzino le istanze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze di flessibilità dell'impresa: il miglioramento progressivo delle condizioni lavorative e relazionali dei propri collaboratori, un loro attivo coinvolgimento nelle scelte di natura organizzativa e una risposta salariale adeguata alle legittime attese in relazione agli istituti di competenza della contrattazione integrativa, costituiscono pertanto i principi cardine di questa piattaforma rivendicativa.

Si richiede:

Relazioni Sindacali

Precisare il valore negoziale del confronto a livello di unità operativa per le parti esplicitamente demandate allo stesso.

Intensificare i processi di coinvolgimento della RSU/RSA in termini di informazione preventiva e confronto. In tale prospettiva si identificano come ulteriori temi da demandare al confronto finalizzato a opportune intese:

- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Processi di esternalizzazione, appalti e processi di internalizzazione.
- Formazione e aggiornamento (indagine dei fabbisogni formativi e verifica del feed back)
- Consolidamento del lavoro supplementare dei lavoratori part tim
- Realizzazione di progetti mirati alle politiche di genere e alla conciliazione tempi di vita e lavoro.

Si chiede inoltre che a livello di unità produttiva i dati a consuntivo già previsti nel c.i.a., vengano dati in modo disaggregato per settore/reparto,

Permessi Sindacali.

Aumentare il monte ore per la RSA/RSU a fronte anche dell'aumento totale della base occupazionale che deve pertanto essere il riferimento per la nuova definizione dello stesso.

Coordinamento Nazionale CAE.

Definire una quota di permessi aggiuntivi per i delegati membri del CAE, da utilizzare per le opportune attività di confronto e verifica coi colleghi in preparazione delle riunioni del suddetto organismo.

Assemblee Sindacali.

Aumentare le ore annue di assemblea sindacale retribuita con la possibilità di dedicare le ore aggiuntive su temi quali il clima aziendale e la salute e sicurezza.

Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza.

Aumentare il monte ore per l'espletamento delle sue mansioni vista anche la delicatezza del ruolo e la centralità e attualità della materia.

Appalti Esternalizzazioni e "Internalizzazioni".

Garantire la massima trasparenza nei processi di esternalizzazione e appalto di attività, coinvolgendo la RSU/RSA e a richiesta della stessa, consegnando copia del DURC nonché illustrando i capitolati sottoscritti.
Il medesimo percorso partecipativo dovrà riguardare anche eventuali processi di reinternalizzazione di attività in precedenza a terzi appaltate.

Nell'ambito della definizione di accordi commerciali con imprese terze, garantire che le stesse applichino i CCNL di riferimento siglati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Plurimansionalità.

Definire un "accordo quadro" che stabilisca:

- aree omogenee (aggregazioni di reparti) su cui effettuare la mobilità interna e l'esercizio della plurimansione;
- criteri di definizione degli organici interessati;
- aumento orario necessario;
- formazione necessaria all'acquisizione di nuove/trasversali competenze;
- individuazione di una premialità apprezzabile per gli addetti coinvolti;
- eventuali percorsi di adeguamento del livello di inquadramento a seguito della creazione di un nuova figura professionale;
- demando al livello di confronto di negozio l'applicazione di quanto previsto a livello di CIA.

Livelli di inquadramento professionale.

Verificati i risultati prodotti dal contratto integrativo del 30.05.2006 titolo V° punto 8 – 9 – 10 - 11 e le criticità riscontrate dalle parti, procedere ad un aggiornamento e implementazione della materia in base all'attuale situazione professionale legata agli sviluppi dell'organizzazione del lavoro.

Lavoro Domenicale e Festivo.

In riferimento all'articolo 6 del vigente CiA aumentare il numero di domeniche libere pro capite e introdurre la possibilità di un numero di week-end (sabato e domenica) non lavorativi, anche individuando le condizioni di necessità che possano determinare esenzioni temporanee dalla prestazione lavorativa.

Definire un numero di festività laiche e religiose (Natale, Santo Stefano, Capodanno, Ferragosto, 25 Aprile, 1 maggio) in cui non effettuare apertura.

Progetti di conciliazione.

Predisporre un progetto non esclusivamente finanziabile da parte del Ministero delle Pari Opportunità ex art 9 legge 53 dell'8 marzo 2000. Tale progetto potrà introdurre azioni positive rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori, introducendo previa sperimentazione su negozi/aree pilota, forme di autogestione dell'orario di lavoro.

Part Time.

Consolidamento di una percentuale delle ore di supplementare svolte su base annua.

Lavoro ordinario notturno.

Verifica e armonizzazione di quanto previsto dal CCNL in termini di maggiorazione per le ore di lavoro effettuate dalle ore 22.00 alle 6.00.

Commissione Mensa.

Insediamento di una commissione mensa in ogni negozio sull'esempio di quella esistente e operante a Milano (Corsico).

Stages.

Definire trattamenti minimi tra cui il servizio mensa e il rimborso delle spese di viaggio per le lavoratrici e i lavoratori in stage presso i negozi.
Dare informazione alle RSA/RSU del numero, tempi e obiettivi delle persone presenti in stage.

Tempi determinati.

Definire percorsi di stabilizzazione dei lavoratori e lavoratrici assunti/e a tempo determinato.

Premio di Risultato.

Riconfermando l'impianto generale così come previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 30 maggio 2006,

- rivalutare l'entità del premio al 100% degli obbiettivi secondo la seguente progressione

1. F.Y. 2010 € 1350,00
2. F.Y. 2011 € 1450,00
3. F.Y. 2012 € 1600,00

- rivedere alcuni steps della scala parametrale attuale. Per i lavoratori trasferiti in negozi di nuova apertura si richiede che il premio sia percepito per 24 mesi in base al risultato del negozio di provenienza.

- rivedere l'attuale quota di premio erogata ai tempi determinati.

Nuovi Indicatori.

Costruire un indicatore condiviso che fornendo una valutazione oggettiva del"clima aziendale" ne premi il miglioramento, secondo la convinzione che un buon clima aziendale si riverbera positivamente sulla qualità del servizio al cliente.

Trattamenti Specifici.

Maternità

integrazione al 100% del trattamento economico del Congedo di Maternità in caso di astensione anticipata.

Al fine di agevolare le lavoratrici madri che incontrino difficoltà al rientro dalla maternità, introdurre un' aspettativa non retribuita di 12 mesi con conservazione del posto di lavoro, al termine del congedo parentale.

Per facilitare il rientro al lavoro al termine del periodo di congedo, prevedere un contributo economico o l'attivazione di convenzioni con asili, esplorando anche la possibilità di istituire asili aziendali o interaziendali.

Malattia/Infortunio

Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio alla fine del periodo di comporto fino a guarigione clinica.

Trasferimento

Definire da un punto di vista normativo e salariale l'istituto del trasferimento fra negozi tradizionali e nuovi insediamenti, precisando un percorso di confronto a livello territoriale e la salvaguardia dei trattamenti consolidati nel negozio di provenienza.

Permessi per visite mediche e diagnostiche

Definizione di un nuovo monte ore di permessi superiore all'attuale per l'effettuazione di visite mediche specialistiche e diagnostiche uguale per lavoratori full time e part time.

Permessi per assistenza e cura dei figli dai 3 agli 8 anni.

Riconoscimento dei giorni di permesso previsti per legge in caso di malattia del figlio in età compresa fra i 3 e gli 8 anni anche ai figli fino ai 12 anni.

Permessi per nascita del figlio

Estensione a due giorni dei permessi per la nascita di un figlio per i lavoratori padri.

Anticipo Tfr

Ampliamento delle casistiche di accesso all'anticipo includendo, a fronte del periodo di crisi generalizzata, la causale generica "problemi economici" opportunamente documentati.

Agevolazioni per lavoratori stranieri

Agevolare le lavoratrici e i lavoratori stranieri con la concessione di permessi o l'assegnazione temporanea di orari di lavoro agevolati per l'espletamento di pratiche quali il rinnovo del permesso di soggiorno e il ricongiungimento famigliare.