

COPIA SACEITA
SINDACALE



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.

EE

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."): ①

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

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. → ENTRO 31/5/2013

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