

Cinisello Balsamo, 17 marzo 1997

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE
(Premio di Risultato FY 1997)

presenti per la società Vito Bottari, assistito da Luciano Grazzini.
per le OO.SS.LL. Daniela Rondinelli, Claudio Treves, Michele Malerba, per le Segreterie Nazionali;
Riccardo Morsani Eliseo Stelluti, Claudia Di Stefano, Isidoro Galasso, Abdel Aziz Ez Zaaf,
Pierfrancesco Lodigiani, Luca Marchi, Enrico Proteggente, Massimo Ponzo, per le RSA/RSU.

In esito alle risultanze negoziali, frutto di confronti precedentemente intervenuti, le parti sopra indicate hanno raggiunto l'intesa sotto riportata, che definisce, per il FY 97, condizioni e modalità di computo e corresponsione del Premio di Risultato erogabile al personale dipendente da IKEA Italia SpA, ed assegnato alle unità di Cinisello Balsamo, Grugliasco, Corsico, Roncadelle e Service Office.

L'intesa di cui appresso è conseguita in perfetta conformità con le indicazioni contenute nel Protocollo Interconfederale del 23/07/1993 e dai successivi accordi nazionali di settore.

In tale logica le parti si danno atto reciprocamente che il livello salariale convenibile in sede aziendale configura strumento utile ad accrescere il grado di efficienza dell'impresa e di partecipazione dei lavoratori al conseguimento di risultati aziendali improntati alla ricerca di accresciuta produttività e redditività, nonché elemento negoziale idoneo ad orientare le relazioni industriali aziendali verso connotati di crescente consenso e collaborazione.

Ciò premesso, il premio di risultato relativo all'anno fiscale in corso alla data della presente intesa, risulta consensualmente articolato nei seguenti componenti, la cui individuazione è avvenuta sulla stregua della mutata prospettazione e ricezione delle proposte reputate più espressive dei parametri di migliorata competitività aziendale. Tale articolazione, munita di preventiva selezione in sede di commissione tecnica, nonché alla stregua dei rilievi prospettati in ultimo q questo tavolo dalle OO.SS.LL, risulta composta delle seguenti voci:

1. Operational Result
2. Produttività
3. Numero Clienti
4. Scontrino medio

La voce a), calcolata in percentuale sull'Operational Result (Risultato di gestione operativo lordo ante imposte), realizzato nell'anno fiscale IKEA di riferimento, risulta così misurabile:

- fino a 10 miliardi di Operational Result, la spettanza lorda complessiva in capo ai lavoratori sarà pari all'importo ottenuto applicando la percentuale dello 0.68% su tale valore;
- oltre i 10 miliardi e sino a 20 miliardi, la spettanza di cui sopra sarà pari alla somma di lire 68 milioni (corrispondenti all'applicazione dello 0,68 % su 10 mld) con il valore ottenuto dall'applicazione della percentuale dello 1,02% sulla porzione di Operational Result eccedente i 10 mld;
- oltre i 20 miliardi la spettanza di cui sopra sarà pari alla somma di lire 68 milioni (corrispondenti alla prima fascia fino a 10 mld), con l'ulteriore importo ottenuto dall'applicazione dell'1,36% sulla porzione di Operational Result eccedente i 20 mld.

La spettanza complessiva lorda dei lavoratori, assegnabile al personale oggi in forza nonché a quello successivamente assunto nel corrente anno fiscale, verrà suddivisa per il numero di FTE calcolati alla data di chiusura dell'anno fiscale di riferimento (agosto), includendo il personale del S.O.

Per tutti gli aventi diritto la somma individuale spettante sarà corrisposta proporzionalmente ai mesi di servizio nell'anno posto a base del conteggio, nonché in rapporto alle ore contrattualmente assegnate.

L'importo pro capite spettante in base alla suddetta prima componente di Premio non potrà superare il valore lordo annuo individuale di lire 340.000, per unità FTE.

Le modalità, infine, di spettanza individuale sono rapportate ad ogni unità FTE per l'intero periodo di riferimento; in ipotesi quindi di orario di lavoro contrattuale ridotto o prestazione di lavoro ridotta nel corso del periodo di riferimento, si procederà al riproporzionamento secondo i criteri già enunciati nel documento allegato sotto il n. 1 (criteri per l'erogazione individuale), all'Accordo aziendale del 15/12/1995, che qui si intende al medesimo fine accluso sotto lo stesso n. 1.

La voce b), seconda componente del Premio è ancorata alla produttività.

Al riguardo si rapportheranno gli indici di fatturato e di ore lavorate riscontrate nel FY 1997, in rapporto agli omologhi valori del FY 96.

Dal predetto rapporto:

$$\frac{\text{fatturato FY 97}}{\text{ore lavorate FY 97}} : \frac{\text{fatturato FY 96}}{\text{ore lavorate FY 96}}$$

si misurerà la sussistenza e la consistenza dell'incremento di produttività.

Per ogni singolo negozio si utilizzerà la seguente scala, struttura per fasce non progressive, costruite sul rilievo dell'incidenza prodotta sul fatturato dalla lievitazione tariffaria applicata sul listino dei prezzi dei prodotti IKEA per il FY 97, ed incidente nella misura dell'1%:

da 1% a 3%	= lire 100.000 lorde individuali
da 3,01% a 5%	= lire 200.000 lorde individuali
da 5,01% a 7%	= lire 400.000 lorde individuali
da 7,01% a 9%	= lire 600.000 lorde individuali
da 9,01% a 10%	= lire 700.000 lorde individuali
oltre il 10%	= lire 850.000 lorde individuali

La presente componente di premio, ancorata alla produttività, spetta ai dipendenti dei negozi interessati, con esclusione del personale del S.O., in quanto non vi concorre direttamente.

I valori di riferimento del rapporto fatturato/ore lav.te di cui sopra, relativi al FY 96, costituiscono il documento allegato N.2 della presente intesa. Detti valori consuntivano i risultati di ogni negozio.

Si conviene altresì di erogare ai lavoratori del S.O. una quota salariale pari al 60% del valore ottenibile applicando la scala di cui sopra con riguardo all'incremento medio ponderale di produttività aziendale, stimata nell'ordine del 4,5% per il FY 97.

Qualora si dovesse verificare che la quota da erogare ad un singolo negozio, a fronte di un sussistente incremento di produttività, sia inferiore alla quota riconosciuta al personale del S.O. (derivante dalla produttività media IKEA), si conviene venga riconosciuta la quota di miglior favore eventualmente spettante al personale del S.O.

Le modalità, infine, di spettanza individuale sono rapportate ad ogni unità FTE per l'intero periodo di riferimento; in ipotesi, quindi, di lavoro contrattuale ridotto o prestazione di lavoro ridotta nel corso del periodo di riferimento, si procederà al riproporzionamento secondo i criteri indicati al documento allegato n.1.

La voce c), terza componente di premio, si rapporta alla consistenza media, per valore, degli scontrini emessi in ogni singolo negozio nell'anno fiscale IKEA di riferimento, in rapporto agli omologhi valori riferiti al FY precedente.

In base al risultato ottenuto dal predetto rapporto, si distribuiranno, i seguenti compensi lordi individuali:

da 0,1% a 1%	= lire 50.000 lorde individuali
da 1,01% a 2,5%	= lire 100.000 lorde individuali
da 2,51% a 4%	= lire 150.000 lorde individuali
oltre il 4%	= lire 200.000 lorde individuali

Per detta voce di premio è esclusa la spettanza per il personale del SO, che non vi concorre direttamente; ne si applica il criterio perequatore tra diversi negozi, sulla base dei valori medi, di cui alla voce di premio "Produttività".

Circa i criteri di spettanza individuale, riferiti ai parametri per unità FTE sopra espressi, si fa ancora rinvio al documento allegato n. 1.

La voce d), quarta componente di premio, è titolata "numero clienti" ed è calcolata, per ogni singolo negozio, misurando l'incremento del numero di clienti (calcolato per equivalente al numero di scontrini emessi) registrato nel FY corrente in rapporto all'omologo valore registrato nel FY precedente.

Sulla stregua di detto rapporto si erogheranno al personale dipendente da ogni negozio, sempre su parametri rapportati per unità FTE, i seguenti compensi individuali lordi, in base alla seguente scala di incrementi:

da 0,1% a 2,5%	= lire 50.000 lorde individuali
da 2,51% a 5%	= lire 100.000 lorde individuali
oltre il 5%	= lire 150.000 lorde individuali

Circa i criteri di spettanza e di calcolo della presente voce di premio vale quanto già espresso per la precedente voce c).

Le parti si danno atto che la presente intesa ha valore per l'anno fiscale IKEA 1997; decorso il medesimo le parti si danno impegno per incontrarsi, prendere atto dei risultati originati dall'applicazione del meccanismo di cui sopra, e in ipotesi valutare l'opportunità o meno di apportare eventuali correzioni al medesimo, anche alla stregua di elementi nel frattempo maturati o in corso di maturazione.

In ogni caso le parti concordano sull'opportunità di appuntamento espressamente demandato alla definizione dei criteri utilizzabili per la pattuizione delle norme posta a base del Premio di risultato afferente i nuovi esercizi di prossima apertura.

Si conviene infine, in ordine alla tempistica di liquidazione del suddetto Premio di risultato, che la stessa avvenga in due fasi: la prima, individuata nella prossima scadenza retributiva utile (aprile 1997), nella misura di lire 300.000 lorde individuali per FTE, in conto anticipo su quanto conclusivamente in ipotesi spettante a titolo di Premio di risultato, per l'eventuale conseguimento dei risultati di cui sopra; la seconda, a liquidazione finale delle differenze individualmente spettanti o per ogni esigenza di conguaglio, con la scadenza retributiva di novembre 1997.

Tutti i compensi di cui sopra sono comprensivi dell'incidenza su ogni diverso istituto retributivo legale e contrattuale (ex L. 402/96), e non sono base di calcolo per la spettanza del TFR ex L. 297/82.

Le parti si danno atto che vale l'accordo, e le caratteristiche di aleatorietà ed indeterminatezza che lo contraddistinguono, ha requisiti idonei per beneficiare di eventuali formule di decontribuzione disponibili per legge in ottemperanza alle indicazioni del Protocollo Interconfederale 23/07/1993.