

Milano, 29 luglio 1998

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE
Premio di Partecipazione

tra

Ikea Italia S.p.A. ("Ikea"), rappresentata da Patrizia De Marchi.

e

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali, rappresentate da Daniela Rondinelli per la FISASCAT/CISL, Claudio Treves per la FILCAMS/CGIL, Gianni Rodilosso per la UILTuCS/UIL.

Premesso che

- il Protocollo del 23 luglio 1993 e gli altri disposti normativi richiamati in premessa dall'Accordo Aziendale nazionale IKEA ITALIA SpA del 15.12.1995, stabiliscono che l'erogazione di somme in sede aziendale deve avvenire esclusivamente in correlazione a programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività delle imprese, eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché in correlazione ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- le parti convengono altresì sull'opportunità di estendere ai nuovi negozi (Bologna Casalecchio, Genova Campi e a quelli di futura apertura), l'istituto retributivo aziendale previsto dall'Accordo Aziendale del 15.12.1995 al punto "Salario -Premio di Partecipazione" (ad esclusione di quanto previsto a titolo di "Una Tantum" e della relativa norma contenuta nell'allegato n.1), i cui importi sono correlati ai livelli di produttività con parametri idonei a misurarla, ed inoltre le parti convengono di coordinare quanto previsto per questo istituto con la realtà di apertura dei nuovi punti vendita;
- le parti convengono altresì sull'opportunità che il predetto istituto retributivo, anche nell'applicazione ai nuovi negozi, mantenga le caratteristiche di totale variabilità previste dall'art. 2 della Legge 23 maggio 1997, n. 135, art 6 lettera E DPR 314/97, affinché si possa applicare il regime previdenziale di decontribuzione previsto da tale disposizione;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE:

1. di estendere ai lavoratori dei negozi di Bologna Casalecchio, Genova Campi e di quelli che saranno aperti in futuro, l'istituto retributivo aziendale previsto dall'Accordo Aziendale del 15.12.1995 al punto "Salario -Premio di Partecipazione" (ad esclusione di quanto previsto a titolo di "una Tantum" e della relativa norma contenuta nell'allegato n.1);
2. che per i suddetti negozi l'applicazione decorra -poiché ciò consente di disporre dei dati utili al calcolo comparativo- con effetto dal secondo FY interno (dalla data ufficiale di apertura): es. apertura ufficiale in giugno 1998 inizio applicazione dal FY 2000 (settembre 1999 - agosto 2000);
3. che per Bologna il secondo FY interno utile per l'inizio dell'applicazione sarà quello del 1999 (settembre 1998 - agosto 1999);
4. che i parametri e relativi criteri di misura, per le differenti componenti, siano quelli che verranno stabiliti tra le parti in applicazione delle revisioni previste dal verbale di Accordo "Premio di Risultato" sottoscritto dalle parti il 17.03.1997;
5. che in applicazione, di quanto previsto dal verbale di Accordo "Premio di Risultato" sottoscritto il 17.3.1997, le parti definiscono che i parametri e relativi criteri di misura per il Premio di Partecipazione relativo al FY 1998 (settembre 1997 - agosto 1998), siano quelli adottati per il FY 1997, e che dall'importo complessivo che ne risulterà venga dedotto l'acconto di Lire 300.000 lorde che saranno corrisposte nel mese di Maggio 1998 (riproporzionate in base all'orario di lavoro individuale), ai lavoratori in forza alla data del 15 maggio 1998 aventi diritto, che verranno trattenute in occasione della corresponsione del "Premio di Partecipazione"

relativo al FY 1998 (o anticipatamente in occasione dell'eventuale corresponsione del TFR ai lavoratori che concludano il rapporto di lavoro prima della data che sarà concordata per la corresponsione del Premio di Partecipazione per il FY 1998);

6. che in applicazione del quanto previsto dal verbale di Accordo "Premio di Risultato" sottoscritto dalle parti il 17.03.97, le parti definiscano, entro il prossimo 15 ottobre, i parametri e relativi criteri di misura -erogazione per il Premio di Partecipazione relativo al FY 1999 (settembre 1998-agosto 1999);
7. che per il personale assunto come "Trainee" (lavoratori assunti con un periodo, iniziale di 12 mesi, di formazione in affiancamento a colleghi esperti, di differenti unità organizzative - negozi -, che ricoprono il ruolo che sarà loro assegnato dopo il 12° mese di formazione), la cui incidenza non entra a far parte del calcolo previsto per la determinazione del premio di partecipazione, la corresponsione del premio di partecipazione avvenga successivamente al compimento del 12° mese di anzianità di servizio, nella misura e con la decorrenza previste per l'unità organizzativa cui risulteranno assegnati;
8. di estendere ai lavoratori dei negozi di Bologna Casalecchio, Genova Campi e di quelli che saranno aperti in futuro quanto previsto dall'Accordo Aziendale del 15.12.1995 nei paragrafi:
 - Malattia dal superamento del periodo di prova
 - Libretto Sanitario dal superamento del periodo di prova
 - TFR

le premesse sono parte integrante del presente accordo.

L'istituto retributivo regolato dal presente accordo, determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti, non entra a far parte degli elementi della retribuzione utili ai calcoli dei differenti istituti contrattuali, né della retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del TFR. Le erogazioni a titolo di Premio di Partecipazione non saranno pertanto computate ai fini del TFR; della 13a e 14a mensilità, del compenso per ferie e/o festività; del trattamento di malattia; delle indennità previste dal CCNL; del compenso per lavoro straordinario, né di ogni altro istituto retributivo indiretto e/o differito.

PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

Accordo 9 luglio 1993

Le parti convengono di estendere a tutti i lavoratori, non in periodo di prova, quanto previsto in merito ai permessi per visite medico specialistiche dell'accordo del 9.7.1993, la cui interpretazione autentica conferma che le visite mediche si riferiscono a tutti i casi di salute, riguardano le assenze dal lavoro a tale titolo (tempo di viaggio e tempo di visita), maturano in dodicesimi (gen/dic), sono in proporzione all'orario di lavoro per i PT e nel caso vengano esauriti, le relative assenze, siano automaticamente computate in conto Permessi retribuiti (art. 68 - Parte II del vigente CCNL) o in caso di esaurimento, anche di questi ultimi, in permessi non retribuiti.

ORGANICO MODULARE - FLESSIBILITA'

In considerazione delle esigenze organizzative esposte dall'Azienda in ordine all'utilizzo integrato dell'intero spettro di strumenti contrattuali esistenti (contratti a Termine; Part Time settimanale, mensile, annuale,; modalità di realizzazione delle 38 ore settimanali; orario di lavoro plurisettimanale con compensazioni; lavoro domenicale, festivo e straordinario) per quanto attiene la composizione dell'organico e suo impiego nell'orario di lavoro, che favorisca comunque l'occupazione, le parti, valutando ambito adeguato - per la formale trattazione e soluzione delle questioni poste - quello del futuro rinnovo del contratto integrativo aziendale (anche in considerazione delle norme che potranno scaturire dal prossimo rinnovo del CCNL terziario, distribuzione e servizi) hanno convenuto che nel frattempo vengano sperimentate soluzioni, nell'ambito del vigente CCNL, a partire dal confronto (per ogni unità produttiva) tra Aziende e RSA/RSU - OO.SS. Territoriali che a puro titolo esemplificativo riguardino le seguenti soluzioni:

1. Contratti a Termine: ferma restante l'interpretazione contenuta nel Verbale di Accordo del 17.0.97, ai fini della determinazione della base di computo della percentuale del 10% - previsto dal vigente CCNL - si può convenire che la soglia del 10% - a livello di singola unità produttiva - riguardi la media annua (FY settembre/agosto), intendendo che il raffronto riguardi i lavoratori a tempo indeterminato e la somma annua dei contratti a termine relativi alle casistiche previste dal CCNL (esempio: per un organico medio annuo di 100 lavoratori i contratti a termine possibili riguardano complessivamente 120 mesi); altresì, la sperimentazione potrà considerare escluse da tale percentuale le assunzioni di C.T. effettuate per fare fronte all'incremento di attività (fattispecie aggiuntiva a quelle previste contrattualmente), dovuto al maggiore numero di clienti conseguente la pubblicazione del Catalogo Generale. Ciò si rende necessario per cogliere appieno le opportunità relative ai periodi di più intensa attività.

2. Part Time: ferma restante la norma contrattuale relativa al consolidamento (art 54 parte seconda del vigente CCNL), il superamento del limite di 72h annue "supplementari" contrattualmente fissato, per la quantità di ore di lavoro supplementare (così come definito dall'art. 53 parte seconda 1° comma) effettuate:

- per le attività necessarie all'avviamento di nuovi negozi (nei 6 mesi precedenti e nei 4 mesi successivi all'apertura ufficiale del negozio: inaugurazione/apertura al pubblico);
- durante il cosiddetto periodo Natalizio, definito dagli accordi locali.

Resta intesa l'esigenza, per il miglior esito della sperimentazione cui dar corso, di adeguate forme di monitoraggio che le parti identificano:

- tra quelle previste dagli articoli 53 e 54 II parte del vigente CCNL;
- nella valutazione dell'eventuale consolidamento di quota parte del lavoro supplementare prestato;
- nella verifica congiunta (fissata per il mese di febbraio 1999) circa i risultati del confronto tra Azienda e RSA/RSU - OO.SS. Territoriali che verrà realizzato per normare le soluzioni di cui sopra in ogni unità produttiva.

ESTENSIONE DEL PREMIO AZIENDALE AI NUOVI NEGOZI

1. di estendere ai lavoratori dei negozi di Bologna Casalecchio, Genova Campi e di quelli che saranno aperti in futuro, l'istituto retributivo aziendale previsto dall'Accordo Aziendale del 9.7.93 al punto "SALARIO - Premio Aziendale";

2. che per i suddetti negozi l'applicazione decorre dal 12° mese successivo alla data ufficiale di apertura del negozio, secondo le seguenti gradualità e corrispondenti importi mensili lordi (da riproporzionare in base all'orario di lavoro individuale):

| Inquadramento | Dal 12° mese | Dal 18° mese | Dal 24° mese |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Q | 66.667 | 133.333 | 200.000 |
| 1 | 60.053 | 120.107 | 180.060 |
| 2 | 51.947 | 103.093 | 155.840 |
| 3 | 44.400 | 88.600 | 133.200 |
| 4 | 38.400 | 76.800 | 115.200 |
| 5 | 34.933 | 69.867 | 104.800 |
| 6 | 31.147 | 62.293 | 93.440 |
| 7 | 26.667 | 53.333 | 80.000 |

3. che per il personale assunto come "Trainee" (lavoratori assunti con un periodo, iniziale di 12 mesi, di formazione in affiancamento a colleghi esperti, di differenti unità organizzative - negozi -, che ricoprono il ruolo che sarà loro assegnato dopo il 12° mese di formazione), la corresponsione del premio di partecipazione avvenga successivamente al compimento del 12° mese di anzianità di

servizio nella misura e con le gradualità previste per l'unità organizzativa cui risulteranno assegnati.