

ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE IKEA ITALIA SPA

Cinisello Balsamo, 15 dicembre 1995

Presenti:

Per la società Ikea Italia SpA: Vito Bottari, Elisa Chioda.

Per le OO.SS.: Annunziata Ziliani, Anna Cuntrò, Alessandro Beltrami, Giuseppe Fruggiero.

Per le RSU/RSA/CdA: Patrizia Bettinelli Abdcl Aziz Ez Zaaf, Isidoro Galasso, Claudia Di Stefano, Eliseo Stelluti, Emilio Forneris.

Premesso che in data 9 maggio 1995 le OOSS RSA/RSU/CdA presentavano alla Ikea Italia SpA la piattaforma rivendicativa per la contrattazione Aziendale Nazionale scaduta il 31/12/1994 e i punti richiesti in piattaforma rientrano nel quadro sia di quanto convenuto tra le Parti Sociali ed il Governo di cui al Protocollo del 23/07/1993 nonché di quanto previsto al punto 17 della Carta Comunitaria dei Diritti Sociali Fondamentali dei lavoratori richiamata nella proposta di Direttiva del Consiglio Europeo presentato dalla Commissione ai sensi dell'art. 149 paragrafo 3 del trattato. CEE 20/09/1991, premesso che l'attivazione di quanto sopra richiamato fa assumere alle Relazioni Sindacali valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a garantire il rispetto delle intese, raggiunte e quindi a prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti anche in coerenza con quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22/09/1994 relativa ai Comitati d'impresa Europei e che su tale valore di riferimento le parti hanno concretamente operato durante tutte le fasi del negoziato.

Si conviene quanto segue:

RELAZIONI SINDACALI

fatto salvo quanto previsto dal C.I.A. del 9/07/1993, nella riconfermata e condivisa convinzione circa il valore strategico del perseguimento di costanti relazioni industriali improntate a corretti rapporti dialettici ed a trasparenti confronti e negoziazioni, si ribadisce l'impegno per la realizzazione, alle scadenze previste dall'accordo aziendale del 9/07/1993, di incontri finalizzati all'esame congiunto sulle materie previste dal CCNL;

A) Livello di Coordinamento

L'Azienda fornirà informazioni preventive circa:

- investimenti per nuovi insediamenti, acquisizioni ed eventuali diversificazioni sul mercato;
- investimenti per innovazioni tecnologiche
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine a tipologie di impiego, professionalità, sesso, età;
- obiettivi di natura economica
- progetti ed investimenti in tema ai formazione.

A consuntivo, l'Azienda informerà le OO.SS, RSA/RSU/CdA anche circa:

- livelli di fatturato;
- risultati gestionali e di bilancio in rapporto ai trend ipotizzati,
- risultati delle iniziative formative;
- andamento del lavoro straordinario e supplementare.

Particolare riguardo sarà destinato ai profili occupazionali, relativi a consistenze, tipologie ed evoluzione, implicati dagli elementi di cui sopra.

B) Livello di singolo negozio

Le parti si incontreranno per un confronto su:

- organizzazione sul lavoro, distribuzione dell'orario, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti.

- Verifiche e confronto in tema di formazione, inquadramento professionale, tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, orari concordati.
- Risultati gestionali e di bilancio in rapporto ai trend ipotizzati.
- Andamento relativo a: produttività, differenze inventariali.

L'azienda conferma la pratica relativa alle modalità di riscossione/trasferimento delle quote sindacali, nonché le quantità di ore utilizzate da parte del coordinamento Ikea Italia come convenuto nell'accordo del 9/07/1993.

COORDINAMENTO EUROPEO

Fermo restando l'ambito di competenza sindacale di Ikea Europa e Eurofiet, Ikea Italia si impegna al rispetto delle disposizioni comunitarie nei tempi utili al recepimento nazionale delle stesse.

Al riguardo manifesta la propria disponibilità di fatto riconoscendo l'agibilità operativa al coordinamento Ikea Italia, sia in termini di permessi (riunioni, seminari ecc.), da quantificare separatamente, che di spese nella misura di 1 delegato/a per singolo magazzino, limitatamente alle spese occorrenti per n. 1 viaggio annuo.

MALATTIA

Riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia dal 4° al 21° giorno, per tutto il personale in forza ad Ikea Italia, a partire dalla data di sottoscrizione del C.I.A. come già convenuto nell'accordo precedente C.IA (6/12/1991) per le modalità di verifica.

LIBRETTO SANITARIO

L'azienda si farà carico di rimborsare, previa esibizione della correlativa documentazione di spesa, i costi necessari al rinnovo del libretto sanitario per i lavoratori che fossero tenuti in ragione dell'attività loro assegnata.

TFR

I parametri della legge 297/82 in tema di anticipazione del TFR. vengano modificati come segue:

- possibilità di richiedere l'anticipazione (70%) già al compimento del 4° anno di anzianità Ikea Italia.
- possibilità di richiedere anche ristrutturazione della prima casa di abitazione.

Le parti esamineranno successivamente le modalità applicative riguardo presente punto.

ORARIO

L'azienda si impegna all'applicazione del CCNL di categoria relativamente all'art. 31 entro il 1° marzo del 1996.

A tale scopo viene istituita la commissione paritetica per individuare le modalità di applicazione delle 38 ore settimanali entro e non oltre il 15/02/1996.

Le parti si incontreranno per valutare il lavoro effettuato dalla commissione ed adottare le determinazioni conseguenti.

PROFESSIONALITA'

Viene istituita una commissione allo scopo di esaminare ed individuare:

- a) corretta applicazione delle dichiarazioni di cui al CCNL.
- b) accertare specifiche professionalità caratteristiche delle realtà operanti e Ikea.

La commissione dovrà riportare alle parti il lavoro effettuato entro il 30/03/1996.

Le parti si incontreranno per valutare il lavoro effettuato, che formerà oggetto di contrattazione.

AMBIENTE LAVORO/SICUREZZA

Le parti effettueranno le verifiche del caso sui luoghi di lavoro al fine di verificare l'applicazione di quanto disposto sulla materia dal D.L. 626/94.

Fermo restando l'agibilità di cui alla legge 626/94 del Delegato/a alla sicurezza e l'eventuale ulteriore monte ore da stabilire d'accordo tra le parti, a livello di contrattazione nazionale, le parti si riservano di verificare successivamente la congruità del suddetto monte .ore di permessi in relazione alla realtà aziendale.

PARI OPPORTUNITA'

L'azienda si impegna a fornire annualmente al coordinamento i dati di cui alla legge 125 rendendosi disponibile all'esame congiunto.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Al fine di esplorare la concreta possibilità di istituire un Fondo nazionale di previdenza integrativa per i lavoratori del Gruppo Ikea che intendono spontaneamente aderirvi, Ikea presenterà alla OO.SS. un apposito progetto – proposta da richiedersi a primaria Compagnia di Assicurazione. Detta proposta sarà sottoposta al vaglio di una commissione paritetica che riferirà alle parti per l'assunzione delle conseguenti determinazioni.

SALARIO

A totale copertura del periodo di vacanza contrattuale decorso senza la definizione di norme intese a procurare la possibilità di individuare poste retributive erogabili in base a misurabili e predeterminati incrementi di produttività e competitività aziendale, si erogherà, a titolo di "una tantum", l'importo di L. 400.000= (quattrocentomila) lorde per ogni dipendente full time, riproporzionate in base all'orario di lavoro contrattuale settimanale, con la soglia minima di L. 150.000 (centocinquantamila) lorde per i dipendenti con orario di lavoro settimanale di contratto di 12 o 14 ore.

Detto importo verrà erogato, secondo la spettanza individuale determinata con i criteri enunciati nel documento allegato n. 1, nel corso del corrente mese di Dicembre 1995 . al personale in forza al momento dell'erogazione.

Si conviene sulla istituzione, a titolo di salario di 2° livello, di un "premio di partecipazione", tale premio si articola su tre componenti:

La prima, calcolata in percentuale sull'operational result (risultato di gestione operativo lordo ante imposte), realizzato nell'anno di riferimento fiscale Ikea sett/ago, viene così misurata:

- fino a 10 miliardi di operational result, la spettanza lorda complessiva in capo ai Lavoratori sarà pari al 0,68% di tale valore;
- oltre i 10 miliardi e sino a 20 miliardi, la spettanza di cui sopra sarà pari alla somma di L. 68 milioni (corrispondente all'applicazione della percentuale dello 0,68 su 10 mld) con il valore ottenuto dall'applicazione della percentuale del 1,02% sulla porzione di risultato operativo eccedente i 10 mld;
- oltre i 20 mld la spettanza di cui sopra sarà, pari alla somma di L. 68 milioni (corrispondenti alla prima fascia fino a 10 mld) con l'importo di L. 102 milioni (corrispondenti alla seconda fascia per i secondi 10 mld), con l'ulteriore importo ottenuto dall'applicazione della percentuale del 1,36% sulla porzione di risultato operativo eccedente ai 20 mld.

La spettanza complessiva lorda dei lavoratori verrà suddivisa per il numero di F.T.E. (full time equivalent) in forza alla data di chiusura dell'anno fiscale di riferimento (agosto), includendo il personale del S.O.

Per tutti gli aventi diritto la somma 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 L. 340.000.= (trecentoquarantamila) 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, si procederà al riproporzionamento secondo allegato n. 1.

La seconda componente di premio è ancorata alla produttività.

Al riguardo si rapportheranno gli indici di fatturato e di ore lavorate come da seguente schema:

Dal rapporto

$$\frac{\text{fatturato FY 96}}{\text{ore lavorate FY 96}} : \frac{\text{fatturato FY 95}}{\text{ore lavorate FY 95}}$$

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

Per singolo negozio verrà utilizzata la seguente scala:

da 0 a 7%	L. 50.000 = lorde individuali
da 7,01% a 9%	L. 100.000 = lorde individuali
da 9,01% a 10%	L. 150.000 = lorde individuali
da 10,01% a 12%	L. 250.000 = lorde individuali
da 12,01% a 16%	L. 500.000 = lorde individuali
da 16,01% a 18%	L. 600.000 = lorde individuali
da 18,01% a 20%	L. 700.000 = lorde individuali
oltre il 20%	L. 900.000 = lorde individuali.

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

I valori di riferimento del rapporto fatturato/ore lavorate di cui sopra, relativi al FY 1995, costituiscono l'allegato n. 2 della presente intesa. Detti valori consuntivano i risultati di ogni negozio; in ragione, però, degli effetti sperequatori prodotti sulle unità di Corsico e Cinisello Balsamo dal sinistro del gennaio 1995, le parti concordano sull'esigenza di una loro rettifica che prefiguri i corretti parametri di riferimento per il computo delle componenti di premio ancorate alla produttività.

A tal riguardo l'Azienda consegnerà, entro 30 gg. specifico elaborato che, previo confronto con le OO.SS., costituirà elemento integrante del documento n. 2.

Inoltre si conviene per i lavoratori del SO di erogare quota salariale pari al 60% della scala di cui ai magazzini solo a fronte del raggiungimento di un incremento medio di produttività generale aziendale dal 12% in avanti.

Qualora si dovesse verificare che la quota da erogare al singolo negozio sia inferiore alla quota riconosciuta al SO (derivante dalla produttività media Ikea Italia) si conviene venga riconosciuta quella di miglior favore.

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, si procederà al riproporzionamento secondo allegato n. 1.

La terza componente (TTC)

La terza componente è ancorata ai TTC ed alla differenza inventariale.

Comparando le incidenze del cumulo dei valori in lire prodotti dalle predette transazioni e da differenze inventariali sul fatturato 95 in rapporto all'identica proporzione FY 96.

Per ciò che riguarda le modalità per il raggiungimento di obiettivi percorribili verrà costituita una apposita commissione paritetica che avrà il compito di esaminare le eventuali problematiche connesse in particolare alle causali 390/391.

Al verificarsi della riduzione della incidenza dei predetti valori sul fatturato 96, si procederà in modo seguente:

riduzione 1996 su 1995

dallo 0 al 10%	= L. 100.000 = lorde individuali
dal 10,01% al 15%	= L. 50.000 = lorde individuali
oltre il 15%	= L. 50.000 = lorde individuali

Tali valori sono cumulabili.

Le modalità 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, si procederà al riproporzionamento secondo allegato n. 1.

A titolo della 3a componente di premio il valore massimo erogabile individualmente risulta pari a L. 200.000 lorde per unità FTE .

La presente componente di premio spetta soltanto ai dipendenti dei negozi interessati con esclusione del personale del Service Office. che non vi concorre direttamente.

Si conviene tra le parti che una quota di L. 300.000 lorde individuali riproporzionate nella misura del 60% per i lavoratori del SO, riproporzionate in base all'orario settimanale di lavoro contrattuale ed in relazione all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1.9.1995/31.1.1996, venga erogata in occasione del pagamento delle competenze relative al mese di febbraio 1996 in conto anticipo su quanto eventualmente spettante a titolo di premio di partecipazione, a fronte del raggiungimento degli obiettivi di Operational Result produttività e Differenze inventariali TTC.

Il saldo avverrà in occasione del pagamento delle competenze relative alla mensilità di novembre 96. Nel mese di settembre le parti si incontreranno per verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Le parti convengono che l'intesa sulla parte salariale ha carattere sperimentale; in tal senso le parti si incontreranno nel mese di settembre 1996 per la definizione dei meccanismi e valori riguardanti il restante periodo di valenza contrattuale.

Le parti convengono che tale intesa, con esclusione della parte salariale avrà validità quadriennale.

ALLEGATO N. 1 - CRITERI PER L'EROGAZIONE INDIVIDUALE

- A) L'una tantum spetta a tutti i lavoratori/trici, compresi LTD e CFL presenti alla stipula dell'accordo, proporzionalmente alle ore contrattuali o frazioni superiori ai 15 gg., nonché alle mensilità di servizio maturate dal 1/01/1995 – 31/12/1995.
- B) Le erogazioni salariali, relative al premio di partecipazione, spettano a tutti i lavoratori/trici, compresi LTD e CFL, con i medesimi criteri (di cui al punto A e successivo punto C, proporzionalmente alle ore contrattuali o frazioni superiori ai 15 gg., nonché alle mensilità di servizio maturate dal 1.9.1995 al 31.8.1996.
- C) Una tantum ed erogazioni salariali relative al premio di partecipazione non spettano unicamente per i periodi corrispondenti alle seguenti causali:
 - servizio militare;
 - richiamo alle armi;
 - aspettative non retribuite;
 - aspettativa facoltativa post partum.
- D) Gli importi erogati a titolo di una tantum .e premio di partecipazione non hanno alcun effetto riflesso, e rimangono quindi esclusi dal calcolo del TFR e di qualunque altro istituto contrattuale.

Nota

Ai dipendenti con qualsiasi forma di rapporto di lavoro che cessassero l'attività presso Ikea Italia prima dell'erogazione del saldo di premio di partecipazione* verrà loro riconosciuta una quota mensile di L. 50.000 comprensive dell'anticipazione proporzionate ad ogni tipo di rapporto ed orario di lavoro.

(*) novembre