ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE IKEA ITALIA SPA

Si sono incontrati nei locali aziendali le OO.SS., i rappresentanti aziendali e i rappresentanti dell'azienda nelle persone di:

per le OO.SS.
Santino Pizzamiglio FILCAMS-CGIL
Annunziata Ziliani FILCAMS-CGIL
Silvio Parzanini FILCAMS CGIL
Vittorio Grotto FILCAMS-CGIL
Giovanni Trinchero FILCAMS-CGIL
Giuseppe Fruggiero UILTuCS
Bruno Basile UILTuCS
Vittorino Bacis UILTuCS
Mario Rapposelli UILTuCS

Rappresentanti Sindacali Aziendali e C.D.A.
Isidoro Galasso
Anna Giaramita
Luca Marchi
Enrico proteggente
Elisena Acerti
Elena Carabella
Marina Pilone
Enrica Pellegrini
Francesca Mazzina
Roberta Rigosa
Carmine Morra
Pierpaolo Montali
Barbara Bertin
Claudio bombonato
Ez-Zaaf Abdelaziz
Camilla Giove
Emilio Forneris
Eliseo Stelluti
Lorena Stuppia
Elena Brambati
Silvia Ferrario
Pasquale Pavesi

per IKEA Italia S.p.A.
Stefano Baiardelli
Vito Bottari
Fernanda Pelati

A seguito della richiesta avanzata dalle OO.SS. di procedere alla "armonizzazione" delle condizioni economiche e normative dei lavoratori e lavoratrici della Società IKEA Italia SpA nella giornata del 2 giugno 1993, e dell'accordo sottoscritto il 3.12.1992, le parti si sono incontrate per discutere e trovare una soluzione.
La Società, riconoscendo la necessità di giungere ad un trattamento economico normativo generalizzato, evidenzia la diversa condizione societaria, in termini di dimensioni, investimenti, e

condizioni economiche complessive, dalle quali non si può prescindere per potere procedere all'armonizzazione stessa.

Alla luce di quanto sopra le parti concordano:

1. RELAZIONI SINDACALI

La società, in presenza di una dimensione sempre più ampia e distribuita sull'intero territorio nazionale, condivide e si rende disponibile ad attivare incontri semestrali (marzo e settembre) di confronto sulle seguenti tematiche di importanza generale:

- politiche commerciali dell'Azienda;
- sviluppi sul territorio;
- dinamiche occupazionali dell'azienda;
- calendari annui, programmi formativi, organizzazione del lavoro

A tale scopo viene riconosciuto uno speciale monte ore di 1 ora per dipendente, che potrà essere utilizzato dal Coordinamento Nazionale dei Delegati e per l'espletamento del loro mandato.
Le richieste di permesso dovranno essere inoltrate con le stesse modalità temporali previste dall'art. 27 del vigente CCNL di categoria.
L'incontro potrà essere richiesto da una delle due parti firmatarie.

2. MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda si dichiara disponibile, con cadenza semestrale o su richiesta delle RSA locali, a fornire una situazione aggiornata dei dati relativi all'assetto occupazionale, suddivisi per:

- Full Time
- Part time
- CFL
- Categorie protette
- Livelli
- Sesso
- Centro di costo

nonché la lista delle prestazioni di lavoro straordinario e di maggiorazione suddivise per:

- Centro di costo
- Livello
- Tipologia di contratto

3. LIVELLI OCCUPAZIONALI

L'Azienda attiverà, per tutti i lavoratori in CFL, una verifica preventiva ai fini della loro conferma, come previsto dall'Accordo del 15.11.1990 (Allegato 1)
Per i contratti part time a 12 ore settimanali, l'Azienda si rende disponibile a verificare l'ipotesi di una maggiorazione delle ore contrattuali, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.
Le parti concordano di incontrarsi il prossimo settembre 1993, per individuare i criteri che fungano da linea guida nella scelta di dipendenti per cui si prevede il passaggio ad un maggiore numero di ore settimanali.
Inoltre, in occasione di tale incontro, l'azienda fornirà alle OO.SS. una situazione aggiornata sull'andamento degli orari di lavoro, e delle necessità organizzative, impegnandosi a discutere su soluzioni che consentano di trovare risposte alle esigenze di picchi e flessi della attività commerciale anche al fine di individuare la percorribilità di quanto al comma due del presente punto.

4. ORARIO DI LAVORO

Ferme restando le normative previste dal CCNL nonché le informazioni previste dall'accordo del 6.12.1991, L'azienda si impegna ad esaminare preventivamente con le RSA locali le modifiche che

si rendessero necessarie per improrogabili necessità tecnico organizzative, assenze anomale e/o rilevanti esigenze legate alla vendita.

5. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA
L'azienda si impegna a confrontarsi sulle problematiche in tema di salute e prevenzione, operando in modo da evitare il possibile insorgere di condizioni nocive alla salute dei lavoratori.

6. LAVORO STRAORDINARIO
L'azienda riconoscerà a tutto il personale delle unità di Corsico, Grugliasco e Roncadelle, per l'anno 1993, a fronte di prestazioni di lavoro straordinario domenicale, coincidente con le deroghe natalizie, e festivi la possibilità di scegliere il compenso relativo le due ipotesi seguenti:
- retribuzione delle ore lavorate, più maggiorazione del 130%;
- retribuzione delle ore lavorate, più maggiorazione del 30%, più riposo compensativo.

In occasione dell'incontro di settembre 1994 tra Azienda e Coordinamento, le parti discuteranno circa la possibilità di procedere ad una revisione di tale compenso per il dicembre 1994, tenuto conto della generale situazione economica dell'Azienda, nonché dell'andamento delle vendite, entro i limiti già fissati dall'accordo del 6.12.1991, valido per le unità di Cinisello e Sesto S. Giovanni.

7. PERMESSI RETRIBUITI
L'azienda riconosce ad ogni dipendente delle unità di Corsico, Grugliasco e Roncadelle, a titolo di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, che dovranno essere preventivamente richieste ed autorizzate dal proprio Responsabile di Reparto, e successivamente giustificate da apposita documentazione, nr. 5 ore per il 1993, che a far data dal 1 gennaio 1994 diventeranno 10 ore annue, in armonia con quanto previsto dall'Accordo del 6.12.1991, valido per le unità di Cinisello e Sesto S. Giovanni.

8. FERIE
Si estende l'accordo del 6.12.1991, valido per le unità di Cinisello e Sesto S. Giovanni, fermo restando quanto previsto in materia di permessi retribuiti dall'art. 64 del vigente CCNL di categoria.

9. MENSA
L'azienda si impegna -a far data dal 12 luglio 1993- a portare il costo del servizio mensa a livello di trattamento di miglior favore in essere; inoltre a rendere possibile la fruizione di tale servizio a tutti i lavoratori che svolgono una prestazione lavorativa di almeno 4 ore giornaliere, prevedendo a riguardo la possibilità di ritirare presso il Bistrot, ad un prezzo uguale a quello del pasto tipo di mezzogiorno, un pasto serale da consumare poi nei locali mensa.
La varietà delle pietanze che comporranno tale pasto serale verrà indicata in un successivo incontro.
Tale possibilità sarà esercitabile fino alle ore 19.00, in tutti i giorni della settimana per i quali non sia già prevista la somministrazione del pasto serale.
Viene inoltre istituita la Commissione Mensa, come previsto dall'Accordo del 6.2.1991 al punto 10.

10. DIRITTI SINDACALI
L'azienda si dichiara disponibile a discutere nell'ipotesi di splafonamento dell'attuale monte ore per permessi sindacali previsto dall'art. 27 del vigente CCNL di categoria, qualora si presentassero effettive necessità tali da limitare l'esercizio del mandato sindacale.

11. MALATTIA e INFORTUNIO
Le parti convengono di addivenire ad un nuovo confronto, in occasione dell'incontro di settembre 1994, tra Azienda e Coordinamento, per discutere circa l'ipotesi di procedere all'estensione di quanto previsto dal punto 6. del citato Accordo del 6.12.1991 alle Unità di Corsico, Grugliasco e Roncadelle e nello spirito di quanto enunciato dal Punto 6. del citato accordo.

12. PAUSE
Viene riconfermata la possibilità di usufruire, da parte di tutti i dipendenti di una pausa ricompresa nell'orario di lavoro, di 15 minuti, da utilizzare compatibilmente con le necessità organizzative aziendali e di reparto.
Tale pausa potrà essere utilizzata dai lavoratori di cui al precedente punto 9 del presente accordo.

13. SALARIO
L'azienda estende ai dipendenti delle unità di Corsico, Grugliasco e Roncadelle in forza al 31.8.1993, un premio aziendale, suddiviso su 14 mensilità, nella misura e con le modalità indicate nella tabella seguente, riproporzionato in base all'orario contrattuale settimanale individuale:

livelli	1.9.1993	1.5.1994	1.12.1994	regime
	(lire)	(lire)	(lire)	(lire)
Q	66.000	66.000	68.000	200.000
1°	59.450	59.450	61.260	180.160
2°	51.400	51.400	53.040	155.840
3°	43.950	43.950	45.300	133.200
4°	38.000	38.000	39.200	115.200
5°	34.350	34.350	36.100	104.800
6°	30.850	30.850	31.740	93.440
7°	26.400	26.400	27.200	80.000

1. Per il personale assunto successivamente alla firma del presente accordo, la prima erogazione del suddetto premio aziendale avrà luogo al compimento del dodicesimo mese dall'assunzione per le entità economiche in corso.
2. si precisa che il premio aziendale a regime verrà corrisposto per intero a tutti i lavoratori in forza alla data del 31.12.1994.

14. DECORRENZA e DURATA
Il presente accordo avrà efficacia a decorrere dal 12 luglio 1993 e scadrà il 31 dicembre 1994.
Per i dipendenti già in forza presso le unità di Sesto S. Giovanni e Cinisello alla data di sottoscrizione dell'accordo del 6 dicembre 1991 e attualmente assunti presso le unità di Corsico, Grugliasco e Roncadelle, viene mantenuto il trattamento economico e normativo previsto dal suddetto accordo.
Per tutti i dipendenti assunti presso le Unità di Corsico, Grugliasco e Roncadelle, che avendo percepito in funzione di ciò la prima rata a titolo di Premio Aziendale, l'erogazione del nuovo Premio Aziendale avverrà alle scadenze previste fino a concorrenza.
Il presente accordo si ritiene esaustivo della contrattazione integrativa fino a scadenza nelle parti dove non è previsto un demando alle realtà locali e le verifiche contenute nel presente accordo.