

4. Stages

IKEA individua nell'istituto dello stage uno strumento utile ad offrire la possibilità alle persone (in prevalenza giovani) di acquisire competenze specifiche, attraverso compiute esperienze formative, il cui andamento viene sistematicamente monitorato. Trattamenti adeguati, riservati ai soggetti che svolgono periodi di stage in azienda, per i quali non sono previsti sovvenzioni/rimborsi già definiti dall'Ente promotore esterno, sono regolati da *policy* aziendale. Durante l'incontro a livello aziendale, di cui all'art. precedente, verranno comunicate le variazioni che dovessero essere apportate alla predetta *policy*.

5. Livello di Unità Organizzativa – RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale

a) Informazione preventiva:

- investimenti;
- livelli occupazionali previsti;
- impiego delle tipologie di contratti d'assunzione contemplate nel C.C.N.L.. A tale riguardo l'Azienda ribadisce la volontà di perseguire la stabilità dell'occupazione, privilegiando, compatibilmente con le esigenze aziendali, rapporti di impiego diretti;
- andamento relativo a produttività e redditività;
- programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione o re-internalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, e di innovazione tecnologica che investono l'assetto dell'Unità Organizzativa o un nuovo insediamento territoriale; informazioni anche orientate al raggiungimento d'eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle Parti.

b) Informazione preventiva e confronto finalizzato ad intese su:

- obiettivi economici di U.O. così come indicato alla voce "Premio di Partecipazione";
- formazione (progetti e obiettivi) ;
- proposte locali formulate, dalle RSU/RSA-OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale, così come previsto dal successivo capitolo Progetti di Conciliazione;
- tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori;
- organizzazione del lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli Impianti.

c) Informazione a consuntivo su:

- fatturato di U.O.;
- risultati utili al calcolo per l'erogazione del Premio di Partecipazione e alla verifica della progressione delle maggiorazioni, laddove prevista;
- livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie di impiego, professionalità, sesso, età, inquadramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle RSU/RSA per l'U.O. di competenza e con le modalità indicate nella tabella All. 1;
- andamento, secondo quanto indicato nella tabella All. 1, del lavoro straordinario e supplementare, compreso quello dei tempi determinati, supportato da illustrazione esplicativa, che ne favorisca la valutazione di congruità, relativa a ciascun F.Y., con l'indicazione dei fenomeni che maggiormente ne hanno influenzato il trend.

d) Contrattazione su:

- Premio di Partecipazione limitatamente alla parte demandata all'U.O. dal presente contratto.

III. WELFARE

6. Progetti di conciliazione

A livello di U.O. saranno oggetto di confronto finalizzato ad intese progetti, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 9 della L. 53/2000, (presentati dalle RSU/RSA - OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti a livello Territoriale, formalizzati con il supporto di elementi utili ad una valutazione preventiva), volti a favorire l'introduzione di azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei Lavoratori/trici, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere anche positivamente sull'Organizzazione del Lavoro.

GU

9/3

U.

U.

J

7. Coppie di fatto

Con l'obiettivo di contribuire a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui le differenze dei gruppi di individui e di esigenze non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale attenzione, ascolto e valorizzazione, le Parti hanno convenuto di richiamare nel presente contratto la *policy* IKEA relativa al riconoscimento alle coppie (anche dello stesso sesso), che contraggano vincolo di matrimonio in Italia o all'estero, che si iscrivano al registro delle Unioni Civili o che inizino una convivenza *more uxorio*, di un periodo di congedo straordinario per matrimonio. Durante l'incontro a livello aziendale di cui all'art. 3 saranno comunicate le variazioni che dovessero essere apportate alla predetta *policy*.

8. Aspettativa Post Maternità

Al fine di agevolare le Lavoratrici madri ed i Lavoratori padri, che terminato il periodo di congedo parentale complessivamente spettante, per motivi personali si trovino in difficoltà a riprendere il lavoro, è previsto un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi.

Laddove entrambi i genitori siano dipendenti di IKEA, l'aspettativa spettante sarà complessivamente di 12 mesi.

Tale aspettativa potrà essere frazionata in non più di due periodi, da fruire entro il compimento dei 2 anni di età del bambino, salvo per i casi di adozione per i quali non si applica questo limite di età.

9. Ricollocazione a seguito di aspettative/congedi

A seguito dell'aspettativa facoltativa e dei periodi di congedo di cui agli art. 4-5-6 della L. 53 dell'8 marzo 2000, il Lavoratore/la Lavoratrice sarà ricollocato/a nella Posizione di lavoro che ricopriva al momento della richiesta dell'astensione o del congedo, o comunque a svolgere mansioni equivalenti. Laddove siano intervenuti cambiamenti tecnologici e/o legati all'organizzazione del lavoro, si conviene che IKEA attivi un percorso formativo, anche in riferimento all'art. 9 L. 53/2000, per il reinserimento nella posizione per le Lavoratrici/Lavoratori che rientrano in azienda. Il programma di formazione si articolerà in un lasso di tempo di tre mesi.

10. Malattia del bambino

Si conviene che in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, così come previsto dalle Leggi in vigore, il genitore, per la copertura economica dell'assenza, può attingere dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. "Permessi Retribuiti" del C.C.N.L..

11. Assistenza e cura dei figli sino a 12 anni di età

In caso di malattia del figlio di età compresa tra i 9 ed i 12 anni, è previsto il riconoscimento di 5 giorni annui di permesso non retribuito, frazionabili in non più di tre volte all'anno ed usufruendo prioritariamente dei permessi retribuiti maturati secondo l'art. "Permessi Retribuiti" del C.C.N.L.

La certificazione del diritto avverrà con le medesime modalità già previste per la malattia del bambino sino ad 8 anni.

12. Malattia

Riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia previsto dall'art. "Trattamento economico di malattia" del C.C.N.L., dal 4° al 20° giorno.

A fronte del protrarsi dell'assenza dal lavoro, a causa di una delle patologie gravi e continuative indicate dal C.C.N.L., che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale (come da C.C.N.L.), il Lavoratore/trice potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non retribuita, fino a guarigione clinica e comunque per un massimo di 6 mesi, successivamente alla durata (12 mesi) già prevista dal C.C.N.L.

13. Visite mediche specialistiche e diagnostiche per Lavoratori Part Time

Si conviene che per le visite mediche specialistiche e diagnostiche, per la parte coincidente con l'orario di lavoro individuale, l'Azienda riconosca convenzionalmente e

forfettariamente ai Lavoratori/trici con contratto a tempo parziale (indistintamente dall'orario di lavoro contrattuale individuale):

7 ore annue (gennaio-dicembre) di permesso retribuito, a quelli con orario settimanale medio compreso tra le 20 e le 28 ore;

I permessi dovranno essere preventivamente autorizzati dal proprio Responsabile e, successivamente, giustificati con adeguata documentazione.

In caso di mancata consegna della certificazione o di superamento della quantità di permessi annui, le ore fruitive saranno detratte dal monte ore di "permessi retribuiti" del C.C.N.L.

Le ore di permesso retribuito non fruitive nell'anno di maturazione decadono ad ogni effetto.

Per i Lavoratori/trici con contratto a tempo parziale con orario di lavoro medio settimanale inferiore alle 20 ore, in considerazione della contenuta quantità di ore lavorative, non si riconoscono i permessi previsti dal presente articolo.

14. Infortunio

Si conviene di riconoscere l'integrazione al 100% del trattamento economico, previsto dall'art. "Trattamento economico di infortunio" del C.C.N.L., per i primi tre giorni (periodo di carenza) di assenza causata da infortunio sul lavoro.

15. Nascita del figlio

Si conviene di riconoscere 2 giorni di permesso retribuito al padre alle seguenti condizioni:

- la fruizione deve avvenire a decorrere dal giorno coincidente o successivo la data del parto;
- non si dà luogo a proroghe dei termini suddetti nell'ipotesi in cui per festività, o qualsiasi altro motivo, il dipendente non si trovi in condizioni di poter usufruire di tutti i suddetti giorni di permesso retribuito;
- presentazione del certificato di nascita.

16. Nascita del nipote

Si conviene di riconoscere un permesso di 1 giorno per la nascita del nipote (figlio/figlia del figlio/figlia del/lla dipendente o del coniuge/convivente).

Il permesso può essere fruito esclusivamente nel giorno coincidente con la data del parto o nel giorno seguente la data del parto.

La sussistenza del motivo del congedo dovrà essere in seguito attestata attraverso certificato di nascita o relativa autocertificazione contenente anche attestazione del legame di parentela.

Il permesso sarà fruito attingendo, per la copertura economica dell'assenza, dal monte ore ferie e permessi ove disponibile. Laddove siano stati già interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della richiesta, il permesso sarà considerato non retribuito.

17. Aspettativa per *stalking* e maltrattamenti familiari

In aggiunta ed a completamento delle tutele introdotte dal D. Lgs. 80/2015 in favore delle donne vittime di violenza di genere, si conviene di riconoscere un congedo non retribuito per i lavoratori che, a prescindere dal sesso, siano oggetto di atti persecutori (cd. *stalking*) o maltrattamenti familiari. Tale congedo, pari a 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, ed utilizzabile in modo continuativo ovvero frazionato in massimo due periodi di almeno due settimane, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Ai fini della fruizione del presente congedo, le lavoratrici che hanno già fruito del congedo di cui all'art. 24 del D. Lgs. 80/2015 dovranno allegare alla richiesta la debita certificazione da parte dei servizi sociali del comune di residenza, dei centri antiviolenza o delle case rifugio. Negli altri casi, nella richiesta deve essere documentata la sussistenza del motivo del congedo mediante attestazione della querela ovvero certificazione dell'avvio del procedimento penale.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Gu

Gu

Gu

Gu

18. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari

Si conviene di riconoscere un ulteriore congedo non retribuito per i gravi motivi familiari, richiamati dal CCNL. Tale congedo, pari a 2 settimane nell'arco dell'intera vita lavorativa ed utilizzabile esclusivamente in modo continuativo, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Nella richiesta scritta sono specificati i motivi ed assolti gli oneri di documentazione previsti dal CCNL per l'aspettativa per gravi motivi familiari.

19. Agevolazioni per Lavoratori/trici stranieri

I lavoratori/trici stranieri, per l'espletamento di pratiche di rinnovo del permesso di soggiorno e per il ricongiungimento familiare avranno diritto ad 1 giorno di permesso retribuito.

La fruizione avverrà previo tempestivo preavviso (quello possibile rispetto alla convocazione delle competenti Autorità) e dovrà essere supportata da idonea documentazione che ne attesti il titolo al diritto.

20. Anticipi Trattamento Fine Rapporto

In aggiunta alle causali previste dalle Norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR (e fermo restante - anche per le presenti "aggiunte" - quant'altro dalle stesse Norme disposto), per i Lavoratori/trici a tempo indeterminato sono considerate le richieste attenenti le seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- acquisto di 1 autovettura per sé;
- spese inerenti lo studio (medie superiori ed università) per sé e per i figli.
- acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente;
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale;

Le predette causali si aggiungono in subordine all'allegato "Priorità per la concessione di anticipazioni del T.F.R." del C.C.N.L. nell'ordine già sopra definito.

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

21. Sistema di convenzioni

Le parti intendono migliorare ulteriormente l'attuale sistema di welfare aziendale, inteso sia come sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare ed il bilanciamento tempi di vita e di lavoro dei propri collaboratori, sia come via per aumentare il potere d'acquisto delle persone.

IKEA realizzerà un sistema di convenzioni che copra i bisogni delle differenti fasce di età e le differenti *life situations*. Al dipendente verrà quindi data la possibilità di scegliere in base alle proprie esigenze personali/familiari e, per quanto riguarda le convenzioni, anche nell'ambito delle seguenti possibili tipologie di intervento:

- ✓ Generi alimentari/beni di uso primario
- ✓ Trasporti
- ✓ Educazione/formazione
- ✓ Salute
- ✓ Servizi di sostegno per la famiglia

Al riguardo IKEA avvierà un processo di informazione e consultazione, anche attraverso incontri periodici, con le OO.SS. Nazionali.

Le Parti si incontreranno per valutare modifiche al sistema di convenzioni in ragione di eventuali interventi legislativi sul tema.

IV. TUTELA DIGNITA' DI DONNE E UOMINI

Al fine di tutelare la dignità personale delle Lavoratrici e dei Lavoratori, IKEA si adopera per favorire il mantenimento di un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità,

am

ff

U.

lu

EO

↓

della libertà e dell'inviolabilità della persona, improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e nel quale trovi pieno riconoscimento il principio di pari opportunità e di eguale trattamento tra le persone.

IKEA fa quindi propri, in particolare, i principi ispiratori delle Direttive 2002/73/CE del 23 settembre 2002, 2000/78/CE del 27 novembre 2000, 2000/43/CE del 29 giugno 2000 e 54/2006 del 5 luglio 2006, attuate nell'ordinamento italiano dai decreti legislativi 30 maggio 2005, n. 145, 9 luglio 2003, n. 216, 9 luglio 2003, n. 215 e n. 5 del 25 gennaio 2010.

IKEA si uniforma inoltre alle indicazioni ed alle linee - guida della Raccomandazione 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

A tal fine, IKEA ribadisce che le molestie (ovvero "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo") e le molestie sessuali (ovvero "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo") rappresentano comportamenti discriminatori e quindi vietati. Nell'ipotesi in cui si verificassero simili episodi, l'Azienda procederà secondo quanto previsto in materia dal C.C.N.L..

V. ORGANIZZAZIONE del LAVORO

L'esperienza organizzativa maturata nelle U.O. ha determinato, in considerazione delle modalità di erogazione del servizio vendita alla clientela e delle condizioni del mercato di riferimento, l'esigenza di orientare ai Processi l'organizzazione del lavoro, anche attraverso una sempre più diffusa acquisizione di "competenze di processo".

In quest'ottica, lo sviluppo dell'efficacia organizzativa è favorito dall'ampliamento dell'insieme delle competenze individuali dei Lavoratori/trici, che si realizza nel rispetto delle norme di prevenzione e tutela della salute dei Lavoratori - Idoneità, attraverso lo svolgimento, da parte dei Lavoratori/trici stessi, oltre che della mansione "prevalente" (quella assegnata prioritariamente ed effettivamente svolta in maniera continuativa e preponderante) anche di altre mansioni di pari livello d'inquadramento (promiscuità di mansioni).

L'arricchimento delle competenze individuali così realizzato, unitamente con la partecipazione ad iniziative formative, permette ai Lavoratori/trici d'operare su ruoli organizzativi diversificati acquisendo maggiore esperienza utile a massimizzare le loro chances di sviluppo professionale e di successo nell'attuale mercato del lavoro.

Il proficuo utilizzo in ciascuna U.O., sia del meccanismo di "mansioni promiscue", sia dell'intercambiabilità, sarà oggetto di confronto finalizzato alla realizzazione di intese tra Direzione di Negozio e le RSU/RSA, nelle U.O. ove non si sia già proceduto in tal senso.

Le Parti si danno espressamente atto che l'applicazione, esclusivamente per mansioni/posizioni di lavoro di pari inquadramento contrattuale, dei meccanismi organizzativi di Intercambiabilità e Mansioni Promiscue, non determina variazione del livello d'inquadramento contrattuale previsto. Resta inteso che in tutti i casi in cui fossero interessate mansioni/posizioni di lavoro di differente inquadramento contrattuale verrà riconosciuto quanto previsto dal C.C.N.L. e dalla L. 300 - Statuto dei Lavoratori.

VI. LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

22. Addetto vendite cucine, mobili ufficio, consulente d'arredo

Di seguito viene integralmente riportato il testo C.I.A. del 13.6.2001 "Inquadramenti professionali".

Con riferimento alla Delibera del 25 febbraio 1999 della Commissione Paritetica Nazionale, in relazione alla mansione di addetto Vendite Cucine, che ha ritenuto "corretto" l'inquadramento del personale in questione nel IV livello; solo "qualora le mansioni svolte consistano in una attività effettivamente creativa di allestimento" si precisa quanto segue.

In presenza rispettivamente di:

- creatività nell'allestimento e sviluppo della composizione di ambienti;
- progettazione mediante strumenti informatici di lay - out complessi;

OM

gs

EO

8

D

