



Commercio, vigilanza e servizi

## IKEA AVANTI TUTTA !!



Roma, 06/09/2015

Nei prossimi giorni la vertenza IKEA avrà due appuntamenti decisivi per il futuro delle lavoratrici e dei lavoratori del colosso svedese.

Si inizia il 7 settembre quando si riunirà il Coordinamento nazionale dei delegati RSU e RSA, che dovrà fare il punto della situazione, in vista della riapertura del tavolo di trattativa prevista per il successivo 14 settembre.

Il Coordinamento RSU/RSA che si riunirà il 7 è un organismo che in teoria dovrebbe rappresentare un importante momento di democrazia sindacale, nella realtà è il frutto di un'accurata selezione di cgil-cisl-uil che, nell'illusione di non avere voci fuori dal coro, ne hanno pervicacemente e preventivamente selezionato i componenti ed escluso a prescindere i delegati del sindacalismo di base, per primi gli RSU di USB eletti dai lavoratori.

Tutto ciò non è stato comunque sufficiente alle centrali di cgil-cisl-uil ad esercitare il controllo sulle periferie, dove un gran numero di delegati hanno spinto e ci auguriamo continueranno a spingere contro l'arroganza padronale, per un rinnovo del CIA non al ribasso.

La grande conflittualità espressa dai lavoratori ha sorpreso azienda e sindacati complici, questi ultimi hanno assecondato l'incazzatura dei lavoratori per farli sfogare, ma contemporaneamente hanno intimidito i delegati più radicali. Inoltre, nei fatti, non hanno

assolto al ruolo che dovrebbe avere il sindacato cioè il coordinamento e l'unificazione delle lotte.

Siamo convinti, comunque, che l'aria che tira soffiata dai sindacati complici, cioè una chiusura della vertenza con un accordo che avrà come base la "riduzione del danno", per poi procedere ad una "normalizzazione" dei rapporti in vista del rinnovo del contratto nazionale Federdistribuzione, andrà a cozzare contro la voglia e la disponibilità alla lotta espressa dalle donne e dagli uomini che lavorano in IKEA.

Riportiamo di seguito i punti, per noi qualificanti, della piattaforma che come USB abbiamo discusso e condiviso nelle assemblee e nel confronto con i lavoratori e con i delegati.

Punti che porteremo, con o senza invito, alla riunione delle 7 settembre 2015:

### **Premio Aziendale (titolo XII CIA 2011)**

Chiediamo che, dal punto di vista economico, le vigenti tabelle (vedi allegato 1 CIA) vengano riconfermate e che vengano applicate in base all'anzianità dell'UO e non all'anzianità di servizio del singolo dipendente, come già previsto dall'accordo firmato il 29 luglio 1998.

Chiediamo inoltre che le previste maggiorazioni vengano applicate con decorrenza immediata all'atto dell'assunzione anche per i lavoratori somministrati, interinali, cfl e stagisti assunti nei negozi consolidati. Per quanto concerne le aperture di nuove UO, trascorsi i due anni, suddetto premio verrà altresì erogato all'atto dell'assunzione, come nei negozi consolidati.

### **Maggiorazioni (titolo VII CIA 2011)**

Fatto salvo che si debba garantire almeno un fine settimana al mese libero a tutti i lavoratori, riteniamo fondamentale che tutti i lavoratori, a prescindere dalla forma contrattuale individuale che ne regola la prestazione, debbano avere la stessa maggiorazione per il lavoro domenicale e festivo.

#### **Maggiorazioni per le domeniche**

Venendo incontro alle esigenze aziendali, e volendo fare un reale passo verso la parificazione e l'omogeneità dei trattamenti del lavoro domenicale e festivo, si propone quanto segue:

70 % per tutte le domeniche, comprese l'ultima di novembre e quelle di dicembre, applicato a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologie delle forme contrattuali che ne regolano l'assunzione e dalla durata delle stesse

### Maggiorazioni festive

Riconfermando la volontarietà della prestazione lavorativa nelle giornate festive, individuiamo l'equa maggiorazione nel 120 %, da erogare a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologie delle forme contrattuali che ne regolano l'assunzione e dalla durata delle stesse.

### PdP

Siamo d'accordo a discutere e trovare soluzioni condivise per la scelta dei parametri per la misurazione del premio di partecipazione, che siano la giusta mediazione tra quelli ad oggi in atto e quelli proposti dal board internazionale.

Si ripropone una forma di modello alternativo legato alla flessibilità volontaria da concordare a livello di UO, gruppi di lavoratori o reparti (vedi cap XI, p.to 30 del CIA attualmente in vigore).

Consideriamo la proposta fatta dall'Azienda sul modello **TIME** acerba e priva dell'equilibrio tra poteri di forza, che deve esserci in una flessibilità utile a tutte e due le parti.

### Part time e stabilizzazione orari di lavoro

Per la gestione degli organici, si devono garantire delle opportunità per incrementi transitori o indeterminati di orari sia alle nuove assunzioni sia al personale già in forza.

Posto in 20 ore la durata minima del part time (cap 7, par 23 CIA), gli incrementi d'orario devono essere gestiti sulla base dei seguenti 3 punti in ordine gerarchico:

- anzianità richiesta aumento ore
- anzianità di servizio
- carichi familiari

Il monte ore da mettere a disposizione per gli incrementi d'orario andrà discusso di anno in

anno, con le rappresentanze sindacali, anche sulla base delle ore flessibili dell'anno precedente.

Le consultazioni preventive annuali non dovranno avere valore meramente consuntivo, ma dovranno essere in forma preventiva e di contrattazione.

La discussione annuale deve muoversi nella direzione di consolidare il monte ore dell'organico già in essere, dando la priorità alle candidature interne.

## **Welfare e criticità**

Proponiamo di prendere come modello il vecchio CIA e di migliorarne alcuni aspetti. Chiediamo un'attenzione particolare nella gestione dei cambiamenti, su categorie già svantaggiate ( legge 104, Legge 68/97 categorie protette delle quali l'azienda fa in maggior uso, maternità ).

Chiediamo anche fortemente nel rispetto e condivisione di valori e ideali spesso portati in evidenza da IKEA, che l'Azienda si impegni con una clausola per tutta la durata del CIA a non introdurre il turno di lavoro spezzato nell'attività lavorativa.

Inoltre chiediamo il ripristino della copertura economica totale per la malattia.

Infine chiediamo un impegno contrattuale affinché non vengano aperti in orario notturno i negozi Ikea Italia.

## **Democrazia nei luoghi di lavoro**

La crescita del consenso da parte dei lavoratori nei confronti dei sindacati di base ha generato una solida alleanza tra padroni e cgil-cisl-uil (che novità!!) per escludere i sindacati di base dalla rappresentanza e dalle agibilità sindacali.

Come USB rivendichiamo la rappresentanza elettiva e democratica nei posti di lavoro, pari diritti per tutte le organizzazioni sindacali a prescindere dalla firma dei contratti, contro la pretesa padronale di scegliere le organizzazioni sindacali con cui trattare.