

SINTESI PIATTAFORMA USB

INTEGRATIVO IKEA

I 30 PUNTI !

1- CONFRONTO E CONTRATTAZIONE SULLA DIMINUZIONE DELL' ORARIO DI LAVORO A PARITA' DI SALARIO OLTRE AD UN CONFRONTO SU TUTTE LE MATERIE PREVISTE E CONTRATTAZIONE SU MOLTE MATERIE NELL'INTEGRATIVO

2- STAGES NON UTILIZZABILI IN AZIENDA

3- RICONOSCIMENTO COPPIE DI FATTO

4- ASPETTATIVA NON RETRIBUITA POST MATERNITA' DI 12 MESI OLTRE IL NORMALE CONGEDO

5- MALATTIA

LA COSIDDETTA CARENZA CIOE' I PRIMI TRE GIORNI DI MALATTIA VERRA' INDENNIZZATA AL 100% ANCHE AL TERZO E QUARTO EVENTO DI MALATTIA

6- 7 ORE DI PERMESSO PER VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE ALL' ANNO RICONOSCIUTE ANCHE CON ORARIO INFERIORE ALLE 20 ORE

7- L' INTEGRAZIONE AL 100% DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO, PERIODO DI CARENZA (PRIMI TRE GIORNI)

8- 2 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO AL PADRE X LA NASCITA DEL FIGLIO

9- 1 GIORNO DI PERMESSO RETRIBUITO PER LA NASCITA DEL NIPOTE IN AGGIUNTA AL MONTE ORE PERMESSI

10- CONGEDO RETRIBUITO DI DUE SETTIMANE AL 50% PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI (AD OGGI NON RETRIBUITO).

11- 1 GIORNO DI PERMESSO RETRIBUITO PER RICONGIUNGIMENTO E PRATICHE DI RINNOVO

12- GLI ANTICIPI PER IL TFR AGGIUNGO A QUANTO PREVISTO NEL VECCHIO INTEGRATIVO: **GRAVI MOTIVI DI SALUTE CHE NECESSITANO DI INTERVENTI OSPEDALIERI O CURE PRESSO ENTI PRIVATI O PUBBLICI, NONCHE' PER LUNGI PERIODI DI RIABILITAZIONE ANCHE NELLA PROPRIA ABITAZIONE (SUPERIORE AL 30 GIORNO)**

13- WELFARE AZIENDALE / CONVENZIONI - L' INTRODUZIONE DI UNA MONETIZZAZIONE ALTERNATIVA ALLE CONVENZIONI IKEA

14- CREAZIONE DI UN OSSERVATORIO PERMANENTE SU CATEGORIE DISAGIATE (CATEGORIE PROTETTE/ 104/ LIMITAZIONI/ MADRI PADRI SINGLE CON FIGLI A CARICO) CHE AIUTI IL LAVORO DELLE FIGURE IN MATERIA DI SICUREZZA GIA' PRESENTI IN AZIENDA NEL VIGILARE SUL CORRETTO INSERIMENTO DI DETERMINATE CATEGORIE

15- NON E' POSSIBILE USUFRUIRE DELLE MANSIONI PROMISCUE SENZA UNCONFRONTO E UN ACCORDO FIRMATO ANCHE DALLA PARTE SINDACALE.

16- AUMENTI DI LIVELLO PROFESSIONALE AVVENGONO DOPO I 12 MESI CONTINUATIVI (ORA 18) E RIGUARDERANNO IN AGGIUNTA AL VECCHIO INTEGRATIVO : **PROGETTAZIONE MOBILI, SOGGIORNO, E PROGETTAZIONE ARMADI E GUARDAROBA**

17- LAVORO DOMENICALE E FESTIVO: VIENE RICONOSCIUTA L' IMPORTANZA DELLA GIORNATA DOMENICALE E FESTIVA, LA PROPOSTA VA NELLA DIREZIONE DI UNA GRADUALE RIDUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN QUESTE GIORNATE, TENENDO CONTO SIA DELLA DISCUSSIONE POLITICA NAZIONALE AVVIATA SU QUESTO TEMA, SIA DEL RISPETTO NEL FRATTEMPO DI UNA VOLONTARIETA' ALLA PRESTAZIONE DEL LAVORATORE PER MOTIVI DI CRITICITA' NEL SALARIO.

SI POSSONO EFFETTUARE FINO A 25 DOMENICHE ANNUE E NON PIU' DI DUE LAVORATIVE AL MESE (ADESSO 39).

NON PUO' ESSERE COMUNQUE SUPERATO IL LIMITE DELLE 36

DOMENICHE LAVORATE.

SONO POSSIBILI DEROGHE INDIVIDUALI ALLE 25 DOMENICHE MA SOLO IN PRESENZA DI UNA VOLONTARIETA' DEL LAVORATORE IN FORMA SCRITTA E DI FRONTE A UN RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI. LA DEROGA HA VALENZA SOLO PER UN ANNO, FINITO IL QUALE IL LAVORATORE TORNERA' DA REGOLA ALLE 25 DOMENICHE.

PER IL LAVORO FESTIVO E' RIBADITA LA VOLONTARIETA' ALLA PRESTAZIONE E PER I CONTRATTI INDIVIDUALI CON CLAUSOLE FLESSIBILI, SI RICHIEDE DI VOLTA IN VOLTA 15 GIORNI PRIMA DELLA FESTIVITA' CONFERMA O MENO AL LAVORATORE.

18- MAGGIORAZIONI DOMENICALI NATALIZIE E FESTIVE

DOMENICALI: **70%** (ADESSO 60%)

NATALIZIE LE 4 DI DICEMBRE: **100%** (ADESSO 75%)

FESTIVE: **100%** (ADESSO 80%)

ANCHE AI NUOVI ASSUNTI SENZA LIMITI.

19- PART TIME – NON POSSONO ESSERCI IN AZIENDA LAVORATORI SOTTO LE 20 ORE. POSSONO ESSERCI DEROGHE PER MOTIVI DI STUDIO MA L' AZIENDA SU RICHIESTA FATTA DUE MESI PRIMA DAL LAVORATORE DOVRA' ACCETTARE DI FARLO RIENTRARE NELLE 20 ORE ENTRO I PRIMI DUE MESI DELL' ANNO NUOVO.

20- L' AZIENDA TENUTO CONTO DEI SUOI VALORI, SI IMPEGNA A NON FARE USO DI CLAUSOLE FLESSIBILI E DEL LAVORO SPEZZATO.

21- AUMENTI ORE – VIENE DATA UNA PRECEDENZA A CHI IN PASSATO NE HA FATTO RICHIESTA TRAMITE FORMA SCRITTA. (CLAUSOLA CANCELLATA NEGLI ULTIMI RINNOVI DEL CCNL).

22- TIME – VIENE LASCIATA LIBERTA' DI SCELTA CON ALTRE FORME DI FLESSIBILITA' COME UN PART TIME MEDIO.

23- LA FORMAZIONE DEVE AVVENIRE IN ORARIO DI LAVORO, SE CIO' NON AVVIENE DOVRA' ESSERE RETRIBUITA COME LAVORO STRAORDINARIO CON UNA MAGGIORAZIONE A SECONDA SE SI ERA GIA' IN TURNO IN QUEL GIORNO O SE SI AVEVA UN GIORNO DI

RIPOSO (20% O 30%)

24- PREMIO DI PARTECIPAZIONE – IL PREMIO SARA' BASATO SOLO SU DUE OBIETTIVI, E DIVERSIFICATO DA NEGOZIO A NEGOZIO A SECONDA DELLE SCELTE. UNO SCELTO DALL' AZIENDA, L' ALTRO DAI LAVORATORI. IL RISULTATO SARA' COMPLETAMENTE PROPORZIONALE ALL' OBIETTIVO RAGGIUNTO (AD ESEMPIO 80% DI PREMIO PERCHE' RAGGIUNTO L' 80% DALL' OBIETTIVO SCELTO DAI LAVORATORI. IL PREMIO SULL' OBIETTIVO SCELTO DALL' AZIENDA NON POTRA' ESSERE MENO DEL 50%

25- L' EX PREMIO AZIENDALE VIENE RIPRISTINATO A TUTTI I NUOVI ASSUNTI

26- DIVISE- L' IKEA SI IMPEGNA AD UN CAMBIO PROGRESSIVO DELLE DIVISE CON L' UTILIZZO DI MATERIALI PIU' ADATTI ALLA TRASPIRAZIONE COME IL COTONE.

27- DITTE DI APPALTO- IKEA SI IMPEGNA A SEGUIRE E A CONTROLLARE NONCHE' A MONITORARE CHE LE DITTE DI APPALTO DA IKEA UTILIZZATE SIANO A NORMA CON TUTTE LE NORME DI SICUREZZA PREVISTE E CHE RISPETTINO IL CODICE ETICO IKEA IN OGNI SUA FORMA. SI IMPEGNA ANCHE CHE IN CASO DI CAMBIO DI APPALTO, I LAVORATORI COINVOLTI ABBIANO UGUALE O MIGLIORE RETRIBUZIONE.

28- SULLA PREVENZIONE CHIEDIAMO CHE IKEA SI IMPEGNI A FORNIRE LE MACCHINETTE EROGATRICI DI ALIMENTI DIVERSIFICATI CON MAGGIORE ATTENZIONE AD ALIMENTI NUTRIZIONALI SANI.

29- IKEA SI IMPEGNA A GARANTIRE A TUTTI I SUOI DIPENDENTI UNA MENSA INTERNA DIGNITOSA, SIA PER IL TURNO DEL PRANZO CHE DELLA CENA, SI IMPEGNA ANCHE A GARANTIRE UNA QUALITA' ALTA DEGLI ALIMENTI UTILIZZATI, SOSTITUENDO NEL TEMPO GLI ALIMENTI CONGELATI CON ALIMENTI FRESCHI. PERMETTERA' L' ACCESSO AI LUOGHI DI MENSA ANCHE AI LAVORATORI DELLE DITTE DI APPALTO, FAVORENDO AD ESSI PREZZI DI FAVORE.

30- AL FINE DI VEICOLARE LE CORRETTE INFORMAZIONI, I RAPPRESENTANTI DEL CAE SI IMPEGNANO DOVE PRESENTI, AD UN CONFRONTO E CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI CON PERIODICITA' SEMESTRALE CON TUTTA LA RSU.