

ALCUNI PUNTI DEL CIA	C.I.A. 2011 di CGIL - CISL - UIL	C.I.A. 2016 di CGIL - CISL - UIL	IPOTESI C.I.A. 2026 FIRMATO da CGIL - CISL - UIL/ IKEA	PIATTAFORMA FLAICA - CUB
-Malattia	- Pagata al 100% dal 4° fino al 20° giorno.	-Nel CCNL del Commercio del 2011 viene eliminato il pagamento al 100% dei primi 3 giorni di malattia (100% primi due eventi; 66% terzo; 50% quarto; 0% dal quinto). Il CIA accetta questa decurtazione. - Pagata al 100% dal 4° al 20°. 75% dal 21°.	- Sui primi tre giorni di malattia aumento delle percentuali come segue: terzo evento all'85%; quarto al 66%; 0% dal quinto. - Pagata al 100% dal 4° al 20° giorno, 75% dal 21°	- Chiediamo il pagamento della malattia al 100% sempre: dal primo giorno fino al termine.
-Malattia "statistica" ed indisposizioni	- Consentite (nonostante in alcuni negozi non vengano riconosciute)	- Consentite (nonostante in alcuni negozi non vengano riconosciute)	-Vengono cancellati tutti gli accordi vecchi e di negozio che riconoscono questi istituti.	-Chiediamo il mantenimento di questi istituti per tutti i negozi.
Tempistiche passaggi dal 4° al 3° Livello	- 18 mesi	- 18 mesi	- Riduzione a 12 mesi, nonostante il CCNL ne preveda solo 4.	- Data la reale promiscuità delle mansioni che svolgono i dipendenti, chiediamo il 3° livello per tutti.
-Lavoro Domenicale	- Obbligatorio per chi ne ha riferimento nel contratto individuale se non per gli assunti prima del 31/8/2000 dove resta volontario. - Maggiorazione al 70% per i primi due anni di anzianità.	- Obbligatorio per chi ne ha riferimento nel contratto individuale se non per gli assunti prima del 31/8/2000 dove resta volontario. Il CIA legittima le aperture selvagge tutto l'anno introdotte dal Decreto Salva Italia. - Maggiorazione ridotta al 60%. - Domeniche natalizie al 80%.	- Obbligatorio per chi ne ha riferimento nel contratto individuale se non per gli assunti prima del 31/8/2000 dove resta volontario. - Maggiorazione al 65%. - Nuovi assunti: 30%, solo dopo 1 anno al 45%, 65% dopo due anni di anzianità. - 4 domeniche di picco: 75%. Nuovi assunti: 30%, dopo 1 anno 50%, dopo due: 75%.	-Chiediamo che la domenica sia straordinario volontario, pagato al 130% per tutti.

	- 130% dopo due anni di apertura del negozio.	-I nuovi assunti maturano le nuove maggiorazioni solo dopo due anni di anzianità.		
ALCUNI PUNTI DEL CIA	C.I.A. 2011 di CGIL - CISL - UIL	C.I.A. 2016 di CGIL - CISL - UIL	IPOTESI C.I.A. 2026 FIRMATO da CGIL - CISL - UIL/ IKEA	PIATTAFORMA FLAICA - CUB
- Lavoro Festivo	- Obbligatorio per chi ne ha riferimento nel contratto individuale. Facoltativo negli altri casi. - Maggiorazione al 70% per i primi due anni di anzianità. - 130% dopo due anni di apertura del negozio.	- Obbligatorio per chi ne ha riferimento nel contratto individuale, facoltativo negli altri casi. Da contro Il C.I.A. legittima le aperture selvagge tutto l'anno previste dal Decreto Salva Italia. - Maggiorazione all'80% - I nuovi assunti maturano la nuova maggiorazione dopo 2 anni di anzianità.	- Obbligatorio per chi ne ha riferimento nel contratto individuale. Facoltativo negli altri casi. - Maggiorazione aumentata all'85% dal 3° festivo lavorato. - I nuovi assunti al 55% per il primo anno, maturano l'80 e l'85 dopo due anni di anzianità.	-Chiediamo la chiusura dei negozi durante le festività nazionali.
- Part Time	-Part time minimo di 20 ore. - L'azienda può condividere incrementi orari senza obbligo di consolidamento.	- Come il C.I.A. 2011	- Come il C.I.A. 2011	- Chiediamo part-time non inferiori a 24 ore. - L'azienda potrà fare incrementi di orario solo se definitivi.
- Premio Aziendale	- Per tutti	- Cancellato per i nuovi assunti	- Come il C.I.A. 2016	- Reintroduzione del premio aziendale per tutti
- Premio di Partecipazione	- Per tutti i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto superiore ad un mese.	- Per tutti i lavoratori in servizio per almeno 6 mesi consecutivi nell'anno fiscale.	-Cancellato e sostituito dall' One Ikea Bonus, legato a valori per ora indefiniti e che saranno determinati per livelli di unità o piazza. Questi valori non saranno contrattati dai rappresentanti	- Mantenimento del Premio di Partecipazione e ulteriore introduzione di

			sindacali eletti dai lavoratori, ma dalle arrendevoli segreterie nazionali di CGIL-CISL-UIL. x tutti i lavoratori in servizio per almeno 6 mesi consecutivi nell'anno fiscale.	una 15° mensilità.
--	--	--	--	--------------------

Con questa "IPOTESI DI C.I.A.", che sindacati confederali e azienda hanno sottoscritto il 1° Aprile, **hanno voluto fare un vero e proprio "Pesce d'Aprile" ai lavoratori**, dato che si pone in perfetta continuità con la pesante perdita di diritti avviata con il C.I.A. del 2016, che ha tagliato il pagamento dei primi tre giorni di malattia, introdotto franchigie per negozi ed anzianità, ridotto i premi, legittimato flessibilità e aperture selvagge. **Sarebbe questo il risultato di 10 anni di lotte?**

A fronte di un piccolissimo aumento di alcune maggiorazioni, la malattia nei primi tre giorni continuerà ad essere penalizzata mentre "malattia statistica" e "indisposizione" verranno cancellate; i nuovi assunti continueranno ad avere trattamenti discriminatori; si continuano a legittimare le aperture selvagge le domeniche e durante i festivi e non si fa nulla per limitare la precarietà sempre più diffusa nei negozi. **NON SI PARLA DI ALCUN REALE AUMENTO DEL SALARIO** ed inoltre si decapitano le RSU, attribuendo i già semi-inesistenti diritti di informativa (dato che in IKEA le RSU già non hanno alcun potere contrattuale) solo ai componenti delle RSU espressione di CGIL - CISL - UIL così da ostracizzare chi viene eletto nei sindacati di base. Alla faccia della democrazia di cui tanto si riempiono la bocca!

È necessario un rinnovo del C.I.A. che ponga al centro la dignità del lavoratore in quanto essere umano, la sua piena cittadinanza democratica nei luoghi di lavoro ed una equa redistribuzione della ricchezza prodotta. Insomma: servono aumenti salariali, maggiori diritti, riduzione della flessibilità, democrazia in azienda, mentre il rinnovo che azienda e confederali si prestano a varare non modifica in nulla i sostanziali peggioramenti introdotti nel 2016. IKEA è una multinazionale che ha aumentato esponenzialmente il proprio fatturato negli ultimi anni e nonostante ciò, a seguito del CIA 2016, i suoi dipendenti hanno subito una perdita di reddito.

- SE ANCHE TU SEI PRONTA/O A TENERE TESTA ALL' AVIDITA' DELLE IMPRESE
- SE ANCHE TU VUOI CONTRASTARE L'ASSENZA DI DEMOCRAZIA IN IKEA
- SEI PRONTA/O A ORGANIZZARTI PER PROTEGGERE I TUOI DIRITTI E LA TUA DIGNITÀ DI LAVORATRICE / LAVORATORE...
- **ALLE ASSEMBLEE PER VOTARE L'APPROVAZIONE DEL NUOVO**
- **C.I.A..... VOTA NO! E RIMANDIAMOLI A CASA!**