IPOTESI di CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 02/07/2010 a Roma si sono incontrati la Direzione Aziendale di **CONFORAMA Italia S.p.A.** rappresentata da Francesca Gaspardo e Paolo Crugnola

E

Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL Nazionali rappresentate dai Signori Luigi Scarnati, Vincenzo Dell'Orefice, Antonio Vargiu con la presenza di rappresentanti del coordinamento unitario delle strutture sindacali e delle RSU/RSA

al fine di stipulare un Contratto Integrativo di secondo livello applicabile a tutte le unità di CONFORAMA Italia S.p.A. operanti sul territorio nazionale.

Dopo ampia discussione si è convenuto quanto segue

* * *

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo - fatto salvo quanto disciplinato e previsto al punto 5b. (Lavoro Festivo e Domenicale) che segue - viene applicato a tutti i dipendenti della società Conforama Italia s.p.a. che operano sul territorio italiano su negozi e unità operative aziendali esistenti alla data del 1.7.2010.

Le disposizioni contenute nel presente accordo sostituiscono ed assorbono - nei termini e con le tempistiche nel prosieguo evidenziate - ad ogni effetto e nella loro integralità le disposizioni contenute nel precedente C.I.A. così come le eventuali diverse disposizioni, prassi ed usi vigenti e/o praticati nei singoli negozi e unità operative aziendali esplicitamente richiamati nel presente accordo.

* * *

2. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà durata triennale e, pertanto, avrà decorrenza dal 01.07.2010 sino al 30.06.2013, fatto ovviamente salvo quanto disciplinato e previsto ai punti 5b. (Lavoro Festivo e Domenicale) e 6. (Premio di Risultato) che seguono.
Le parti potranno dare disdetta anticipata - rispetto al termine pattuito del 30.06.2013 - mediante comunicazione da inoltrarsi con raccomandata r.r. con un preavviso di n. 4 mesi.
Al raggiungimento della data di scadenza definita o a quella precedente in caso di disdetta anticipata, il contratto resterà in vigore per il periodo necessario al raggiungimento di un nuovo accordo, o per confermare lo stesso, da raggiungersi tra le parti entro gli 8 mesi successivi.
Al fine di facilitare la negoziazione relativa al rinnovo le parti concordano sull'opportunità di presentare le relative piattaforme ed attivare il conseguente negoziato anche in anticipo rispetto alla scadenza .

* * *

3. RELAZIONI SINDACALI

I rapporti sindacali all'interno della Conforama Italia s.p.a. sono stati in questi anni caratterizzati da trasparenza e condivisione, e si sono sempre svolti nel pieno rispetto reciproco delle parti e del loro ruolo.

A fondamento di tali esperienze si è posto il riconoscimento congiunto dell'importanza del ruolo delle persone per il raggiungimento di ambiziosi obiettivi aziendali, che richiedono una focalizzazione sulla necessità di incrementare la competitività aziendale, presupposto per la sopravvivenza e per lo sviluppo della Società in un mercato sempre più difficile e concorrenziale.

Lo stesso Premio di Risultato, oggetto del capitolo n. 6. del presente accordo – testimonia l'importanza della partecipazione di tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso il riconoscimento del loro contributo.

Le parti, pertanto, confermano – nella prospettiva di una sempre continua evoluzione del livello delle proprie relazioni - l'impegno all'adozione di un modello costruttivo di relazioni sindacali, consapevoli che solo una dialettica propositiva e basata sul reciproco ascolto e condivisione delle informazioni necessarie all'individuazione dei problemi, risponde alla necessità della prevenzione dei conflitti e della risoluzione di eventuali divergenze.

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL le parti, inoltre, convengono quanto segue:

3a. Relazioni Sindacali Nazionali

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione Aziendale convocherà le OO.SS. per fornire le informazioni e gli aggiornamenti sulle seguenti tematiche:

- posizionamento e strategie dell'azienda in tema di sviluppo ed investimenti;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sui luoghi di lavoro e loro formazione;
- mercato del lavoro (organici aziendali con suddivisione per tipologie contrattuali);
- introduzione di innovazioni che abbiano effetti sull'organizzazione del lavoro;
- informazione annuale di cui all'art. 9, L. 125/91 (pari opportunità);
- piani di formazione del personale anche congiunti e con riferimento all'articolazione del nuovo Premio di Risultato;
- andamento economico aziendale con particolare riferimento ai parametri cui è collegato il Premio di Risultato (PdR) sia per la fase di consuntivazione che di fissazione degli obiettivi (budget)

3b. Relazioni Sindacali a livello di Negozio

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione del Negozio convocherà le OO.SS. (ai rispettivi livelli) per fornire le informazioni e gli aggiornamenti sulle seguenti tematiche:

- modifiche all'organizzazione del lavoro, articolazioni orarie e calendario di aperture domenicali e festive ;
- organici e relativa composizione e tipologie di impiego;
- processi di terziarizzazioni/esternalizzazioni;
- progetti di formazione e qualificazione del personale;
- applicazione della normativa di cui al D. Lgs. 81/08 e degli accordi seguenti.

Ferma restando la gestione specifica delle tematiche su indicate, rimane inteso che le parti possono fare richiesta di calendarizzare incontri periodici per la trattazione di ulteriori argomenti di informazione.

Al fine di favorire la diffusione delle informazioni, laddove oggi non presenti, l'Azienda si impegna a rendere disponibile una apposita bacheca sindacale.

3c. Salute e Sicurezza

Le Parti concordano sull'importanza di perseguire congiuntamente un'ottimale applicazione delle normative di legge e contrattuali in merito a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In tal senso si conviene di procedere a una verifica in materia di:

- elezione, formazione ed efficacia operativa del rappresentante dei lavoratori presso ogni unità operativa;
- informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro personalizzata sui rischi presenti nei Negozi e nell'attività aziendale con particolare attenzione ai nuovi assunti

al fine di identificare le opportune azioni migliorative.

3d. Congedi Parentali

Al fine di favorire il rientro al lavoro post maternità della lavoratrice, a richiesta della stessa, la direzione del Punto Vendita e la RSU/RSA si incontreranno per esaminare la possibilità di adottare una diversa articolazione dell'orario di lavoro, anche attraverso l'adozione del part time temporaneo e degli altri istituti concessi dalla contrattazione collettiva.

* * *

4. TEMPO PARZIALE

Articolazione dell'orario di lavoro settimanale

Al fine di armonizzare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale dei full-time (38 ore settimanali con assorbimento delle residue ore come permesso retribuito ex CCNL) con quello dei part-time, le parti convengono sull'opportunità di riproporzionare in riduzione l'orario di lavoro dei part-time.

Pertanto, a decorrere dal 01/01/2011 a tutti i lavoratori con contratto part-time, l'articolazione dell'orario settimanale di lavoro sarà, previa accettazione dello stesso, riparametrata a 38 ore (e non a 40) con riassorbimento dei permessi individuali retribuiti, secondo lo schema riportato nella tabella esplicativa che segue:

	% pt	*% pt*	*% pt*	*% pt*	*% pt*	*% pt*
% orario	80%	75%	70%	60%	52,5%	50%
orario contrattuale	32	30	28	24	21	20
Orario settimanale ax art 116 ccnl	**30,50 (30 ore e 30 min.)**	**28,50 (28 ore e 30 min.)**	**26,50 (26 ore e 30 min.)**	**22,75 (22 ore e 45 min.)**	**20,00**	**19,00**
Permessi assorbiti su base annua	57,60	54,00	50,40	43,20	37,80	36,00

L'azienda si impegna ad adeguare a 18 ore settimanali la durata oraria contrattuale degli attuali part time 16 ore ancora presenti nei negozi entro i 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Le parti concordano che la prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

* * *

5. ORARIO DI LAVORO

5a. Fissazione dell'orario

La programmazione dell'orario di lavoro settimanale e la sua esposizione in luogo visibile a tutti i lavoratori sarà effettuata con congruo anticipo e comunque entro il giovedì della settimana precedente. Peraltro le parti concordano sull'opportunità di anticipare il termine sopra indicato quanto più possibile in relazione alle esigenze tecnico organizzative.

5b. Lavoro Festivo e Domenicale

Ad integrazione di quanto previsto nel CCNL di settore, ai lavoratori vengono riconosciute le seguenti maggiorazioni per lavoro domenicale e/o festivo:

- 50% (+20% rispetto al CCNL)
- per il periodo natalizio - per periodo natalizio si intende quello intercorrente dall'ultima domenica di novembre al 6 gennaio - tale maggiorazione sarà del 60% (+ 30% rispetto al CCNL)
- per le giornate domenicali e/o festive eccedenti le 30 complessivamente lavorate nell'anno solare di riferimento la maggiorazione applicata sarà comunque del 60% (+30% rispetto al CCNL)

Tali maggiorazioni devono ritenersi omnicomprensive dell'incidenza su altri istituti contrattuali e di legge e non cumulabili con altre maggiorazioni.

Le parti concordano sull'importanza di costruire un percorso congiunto che porti all'armonizzazione dei trattamenti tra i diversi negozi e tra i diversi lavoratori nell'ambito dei singoli Negozi (con particolare riferimento ai negozi di Tortona -AL-, Cittaducale -RI- e Campogalliano -MO-) e quindi alla completa applicazione di quanto previsto al presente punto 5. Pertanto le parti si impegnano ad effettuare un confronto finalizzato ad intese entro il 31.12.2010 per definire le modalità ed i percorsi graduali per superare eventuali diverse disposizioni, prassi ed usi vigenti presenti nei negozi e unità operative aziendali testé richiamate. Al termine del confronto a livello locale e comunque, nel caso in cui, trascorsi i suddetti 6 mesi, non si fossero raggiunti accordi a livello locale, le parti si incontreranno a livello nazionale, unitamente alle OO.SS. ed alle RSU/RSA dei negozi per finalizzare un accordo entro i successivi 3 mesi.

La maggiorazione per il lavoro domenicale e festivo di cui sopra verrà riconosciuta ed erogata al personale in forza al momento della sottoscrizione del presente accordo. Al personale assunto successivamente alla sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuta la maggiorazione (30%) prevista dal CCNL sino al 18° mese di anzianità aziendale e poi dal 19° mese troveranno applicazione le maggiorazioni previste dal presente accordo.

* * *

6. PREMIO DI RISULTATO

a) Scopo e definizione: al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici aziendali prefissati per ogni esercizio le Parti convengono l'erogazione di un incentivo economico variabile denominato **Premio di Risultato (PdR).**
Il PdR viene calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e di altri elementi ritenuti dalle parti rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

b) Natura: come previsto dall'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali e dal CCNL di settore, il PdR deve avere caratteristiche di incertezza e variabilità. Pertanto, stante la sua natura e valenza, il PdR è da considerasi nell'ambito di quei trattamenti retributivi destinati a godere di regimi contributivi previdenziali più favorevoli.

c) Incidenza: il PdR, determinato secondo i meccanismi di seguito descritti, risulta già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi (diretti, indiretti e differiti); pertanto gli importi erogati a tale titolo non saranno computati e non entreranno a far parte degli elementi della retribuzione utili alla determinazione del T.F.R., della 13ma e 14ma mensilità, del compenso per ferie, permessi, festività, del trattamento di malattia, maternità ed infortunio, del compenso per lavoro straordinario e supplementare né di ogni altro istituto retributivo diretto, indiretto e/o differito.

d) Parametri per il calcolo del PdR: il Premio di Risultato sarà determinato sulla base del raggiungimento di parametri a livello aziendale, di singolo negozio, di settore (Emmezeta Moda) o reparto nell'ambito del negozio, con i meccanismi di seguito dettagliati:

Parametri
Il PdR verrà determinato in relazione ai risultati ottenuti con riferimento a 2 indicatori di performance:

1. **Risultato Operativo (Rop)**
2. **Cifra d'Affari "sortie de stock (uscita di stock)" (CA sds)**

Ciascuno dei due parametri concorrerà nella misura del 50% ciascuno a determinare il valore complessivo del PdR.
Per ciascuno dei 2 parametri si confronterà il valore effettivamente conseguito e registrato contabilmente con il corrispondente valore obiettivo inserito nel budget del periodo di riferimento, che sarà annuo per quanto attiene al parametro previsto al punto 1 e trimestrale per quanto attiene il parametro previsto al punto 2.

Per la puntuale definizione dei due parametri e dell'ambito di riferimento si rimanda all'allegato 1) che costituisce parte integrante del presente accordo.

Importi

Gli importi complessivamente conseguibili, al lordo delle ritenute di Legge, vengono quantificati, per tutti i livelli contrattuali previsti dal vigente CCNL terziario distribuzione e servizi, con la sola esclusione del personale della categoria "Quadro", applicando le seguenti scale di incentivazione:

ROP realizzato in rapporto al budget	Importo annuo (in euro)
Sino al 95%	0
Tra 95% e 97,5%	125
Tra 97,6% e 99,9 %	250
Oltre il 100%	500

CA sds realizzata in rapporto al budget	Importo annuo (in euro)
Tra 100% e 104,9 %	125
Tra 105% e 109,9%	250
Oltre il 110%	500

Il valore target di 1.000 Euro, che si intende per dipendente con rapporto di lavoro full-time, sarà pertanto riproporzionato per i part-time in funzione dell'orario contrattuale individuale.

Periodo di riferimento e di erogazione

Per quanto attiene il parametro "Rop" il periodo di riferimento sarà l'esercizio economico (1/1 - 31/12) e l'erogazione avverrà unitamente alle competenze del mese di Marzo dell'anno successivo.

Per quanto attiene il parametro "CA sds" il periodo di riferimento sarà trimestrale con erogazione effettuata unitamente alle competenze del mese successivo, come da seguente tabella:

Trimestre	Periodo di riferimento	Mese di erogazione
1°	Gennaio - Marzo	Aprile
2°	Aprile - Giugno	Luglio
3°	Luglio - Settembre	Ottobre
4°	Ottobre - Dicembre	Gennaio

Beneficiari

A fronte del raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, avranno diritto all'erogazione individuale del PdR i dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti dei negozi ed unità operative di Conforama Italia S.p.A. alla data del 01/07/2010.
L'erogazione sarà proporzionata al numero dei mesi di anzianità nell'ambito del periodo di riferimento considerandosi maturato il mese lavorato per più di 15 giorni.

Apertura di nuovi Negozi ed unità operative

Presso Negozi/unità operative che potranno essere aperti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, il PdR verrà applicato e riconosciuto - sussistendone i presupposti - dal primo gennaio seguente il secondo esercizio economico completo (ciascuno dei quali decorrente dal 01/01 al 31/12).

Assenze

Il diritto alla maturazione del PdR verrà riconosciuto anche ai lavoratori assenti per ferie e permessi che danno diritto alla retribuzione, nonché per maternità obbligatoria e per infortunio sul lavoro. Gli altri casi di assenza determinano la riduzione dell'importo corrispondente a 1/26esimo della quota mensile del PdR per ogni giorno di assenza.

Nel caso di assenza per malattia, verrà riconosciuta una franchigia di 12 giorni lavorativi complessivi nell'arco di ciascun anno solare, senza operare alcuna trattenuta, per la quota legata al parametro Rop. Tale franchigia sarà invece di 3 giorni lavorativi complessivi nell'arco di ciascun trimestre per la quota legata al parametro CA Sds.

Decorrenza e Durata

Il PdR come sopra disciplinato avrà carattere sperimentale ed opererà dal 01/07/2010 al 31/12/2010; le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio 2011 per discutere e valutare l'efficacia del meccanismo definito, per la sua applicabilità durante tutta la vigenza del presente contratto o per valutare una diversa articolazione dei periodi di riferimento o dei relativi mesi di erogazione o differenti parametri e scale di incentivazione.

Per l'anno 2010 il Premio di Risultato sarà calcolato come segue:

- Per il parametro del Rop si farà riferimento al presente accordo per l'intero periodo 01/01/2010-31/12/2010
- Per il secondo parametro, si farà riferimento per il periodo 01/01/2010-30/06/2010 alla Produttività (regolamentata nel contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 17/11/2005) e per il successivo periodo 01/07/2010-31/12/2010 alla CA Sds così come regolamentato nel presente accordo.

Le parti si danno atto che con la stipula del presente accordo dovrà intendersi sostituito ed annullato quanto previsto a titolo di "Salario Variabile" nel Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 17/11/2005, con la sola eccezione di quanto precedentemente indicato per il periodo precedente.

Allegato

1) Definizioni ed Ambito di Riferimento parametri PdR

Letto, confermato e sottoscritto

Conforama Italia S.p.A.

OO.SS.

ALLEGATO 1 al CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEFINIZIONI ed AMBITO DI RIFERIMENTO parametri P.D.R.

1) RISULTATO OPERATIVO (ROP)

Definizione

Il ROP misura il risultato operativo aziendale, ossia il risultato d'esercizio prima della gestione finanziaria, straordinaria e prima delle imposte.
Per sua natura il ROP fornisce una indicazione del risultato della gestione aziendale caratteristica (nel caso della Conforama il commercio di prodotti di largo consumo non alimentari) risulta quindi l'indicatore più adatto a misurare la redditività operativa della azienda, al riparo da effetti potenzialmente distorsivi generati da fatti poco o per nulla riferibili alla normale attività di tutti i giorni cui ciascun lavoratore dà il proprio contributo.
Ogni anno, in conformità con le politiche, le direttive ed i target emanati dalla casa madre, la direzione aziendale predispone un conto economico preventivo (Budget) che fissa gli obiettivi di redditività operativa (ROP) per l'esercizio successivo.
Attraverso il meccanismo del PdR tutti i lavoratori si trovano a condividere gli obiettivi con la Direzione Aziendale e il premio che riceveranno dipenderà dai risultati ottenuti. Il budget diventa così un riferimento guida univoco cui confrontarsi per la verifica progressiva dei risultati.
I dati contabili di base che concorrono a determinare il valore del ROP sono sottoposti a un controllo di veridicità da parte di organi di controllo aziendali, di Gruppo e di Società di revisione con totale garanzia di attendibilità.
Il ROP è calcolato nel rispetto dei principi contabili emanati dal Gruppo PPR basati a loro volta su principi contabili internazionali che sono certi e uniformemente applicati nel tempo, a garanzia degli azionisti e dei terzi comunque interessati. Qualora, eccezionalmente e per ragioni comprovate, si presentasse la necessità di apportare modifiche ai principi contabili in essere, si procederà ad un ricalcolo per consentire la comparazione tra il budget e il conseguito. Alternativamente si potrà procedere a ricalcolare il conseguito secondo il principio contabile precedente o a ricalcolare il budget secondo il nuovo principio contabile.

Ambito di riferimento

Nei confronti del personale operante presso i singoli negozi sarà utilizzato il ROP del singolo negozio, nei confronti del personale di sede sarà utilizzato il ROP complessivo aziendale.
In caso di variazione della sede di appartenenza, tale da modificare l'ambito di riferimento per la determinazione del premio di risultato nel corso del periodo di riferimento, la quantificazione avverrà pro rata.

2) CIFRA D'AFFARI "SORTIE DE STOCK" (CA Sds)

Definizione

Corrisponde al valore, al netto dell'IVA, delle vendite effettuate conteggiato nel momento nel quale i prodotti acquistati dalla clientela vengono materialmente consegnati alla stessa.

Per ogni Negozio e nell'ambito dello stesso per ogni reparto merceologico, così come accade per il ROP, viene annualmente predisposto un Budget di CA Sds per ogni mese dell'anno.

Ambito di riferimento

Per il personale operante presso i singoli Negozi sarà utilizzata la CA Sds realizzata nei singoli Reparti o a totale Negozio come da schema di seguito riportato:

Reparto Mobili (compreso riferimenti) → CA sds Mobile
Reparto Tecno → CA sds Tecno
Reparto Bazar → CA sds Bazar
Settore Moda → CA sds Moda
Restante personale in forza al negozio → CA sds Negozio

Per il personale di sede sarà utilizzata la CA Sds complessiva aziendale.

Per la consuntivazione trimestrale, l'assegnazione del personale ai singoli reparti/settori sarà effettuata utilizzando, quale riferimento univoco, il centro di costo risultante dall'anagrafica del sistema di amministrazione del personale al termine del trimestre di riferimento.