IPOTESI DI ACCORDO
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 26 settembre 2003 a Milano si sono incontrati la Direzione Aziendale di **CONFORAMA Italia S.p.A.** rappresentata dai Signori Marco Zambelli e Marco Cozzolino

e

Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL Nazionali rappresentate dai Signori Gabriele Guglielmi, Marcello Pasquarella, Antonio Vargiu con la presenza di una delegazione di RSA-RSU di vari Punti Vendita di Conforama Italia e di strutture sindacali territoriali

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

RELAZIONI SINDACALI NAZIONALI

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione Aziendale fornirà, in apposito incontro, alle OO.SS. informazioni ed aggiornamenti sulle seguenti tematiche:

- posizionamento e strategie dell'azienda;
- risultati economici, sviluppo e prospettive aziendali, riflessi occupazionali;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- mercato del lavoro (quantità dei rapporti di lavoro suddivisi per tipologie contrattuali);
- innovazioni relative all'organizzazione del lavoro;
- informazione annuale di cui all'art.9 L.125/91 (pari opportunità). Entro la vigenza del presente accordo sarà valutata la costituzione di una commissione paritetica per la promozione di azioni positive per le pari opportunità;
- piani di formazione del personale.

Le Parti si incontreranno per un esame congiunto dei trattamenti economici e normativi collettivi eventualmente esistenti presso le singole unità operative e non regolamentati dal presente accordo

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DI PUNTO VENDITA

Viene riconosciuta la funzione delle RLS e RSU/RSA per l'espletamento delle proprie prerogative presso l'unità operativa di riferimento

L'esercizio delle informazioni e della consultazione tra le Parti, a livello di Punto Vendita, avverrà con particolare riferimento a:

- significative modifiche alla organizzazione del lavoro;
- utilizzo delle diverse tipologie contrattuali di lavoro (ad es. contratto a termine, interinale, part-time, cfl, apprendistato);
- andamento economico aziendale con particolare riferimento ai parametri cui è collegato il Premio di Risultato come di seguito disciplinato;
- calendarizzazione delle aperture festive e domenicali, programmazione delle ferie, dei nastri di apertura, con particolare riferimento alle giornate festive e domenicali;
- terziarizzazioni;
- progetti di formazione e qualificazione del personale;
- applicazione della normativa e degli accordi di cui al D.Lgs.626/94 e seguenti.

ORARIO DI LAVORO

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.

L'azienda, anche in considerazione della specificità del proprio mercato, fatta salva la volontarietà del singolo lavoratore, nonché l'applicazione delle norme di legge e contrattuali sul riposo settimanale, intendendo incentivare le

prestazioni lavorative svolte nelle giornate festive e di domenica, ferme restando eventuali condizioni migliorative localmente in atto a livello collettivo, che continueranno ad essere applicate fino a concorrenza, riconoscerà le seguenti maggiorazioni retributive per le ore di lavoro domenicale e/o festivo:

- a decorrere dal 1 ottobre 2003 la maggiorazione per lavoro domenicale e/o festivo sarà del 40% (+10% rispetto al CCNL); per il successivo periodo natalizio tale maggiorazione sarà del 50% (+ 20% rispetto al CCNL). (**NB**: **per periodo natalizio si intende quello intercorrente dall'ultima domenica di novembre al 6 gennaio**).
- Con efficacia dal 2004, tali maggiorazioni verranno elevate rispettivamente al 50% e al 60%.
- Inoltre, a decorrere dal 2005, per le giornate domenicali e/o festive eccedenti le 30 complessivamente lavorate nell'anno solare di riferimento la maggiorazione applicabile sarà comunque del 60%.

TEMPO PARZIALE E TEMPO DETERMINATO

In occasione di nuove assunzioni l'azienda valuterà prioritariamente le candidature interne di dipendenti part time già in forza che abbiano manifestato espressamente il proprio interesse ad un incremento di orario contrattuale di lavoro.

Analogamente, per le nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, l'azienda darà priorità ai lavoratori, ex dipendenti a tempo determinato, che ne abbiano fatto richiesta espressa almeno entro 3 mesi dalla data di cessazione del precedente rapporto di lavoro.

SALARIO VARIABILE

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, in armonia con quanto previsto dal Protocollo del 23/07/1993, le Parti convengono di introdurre un incentivo economico variabile denominato **Premio di Risultato** (più semplicemente **PdR**)

b) Natura: come recepito dal CCNL di settore, l'istituto del Premio deve avere le caratteristiche di totale variabilità previste dall'art. 2 D.L. 67/1997, convertito in Legge 135/97 e dall'art. 6 lett. e D.Lgs 314/97. 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, come determinato secondo i meccanismi di seguito descritti, risulta già comprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti; pertanto gli importi erogati a titolo di PdR non saranno computati ai fini della maturazione del Trattamento di Fine Rapporto, degli istituti di 13ma e 14ma, di ferie e festività, del trattamento di malattia, delle indennità previste dal CCNL di settore, del compenso per il lavoro straordinario e supplementare, né di ogni altro istituto retributivo indiretto e/o differito

d) Parametri per il calcolo del Premio:
Il PdR verrà determinato in relazione ai risultati ottenuti con riferimento a 2 indicatori di performance aziendali: uno a livello generale, relativo alla redditività operativa dell'azienda nel suo complesso (REX) e uno a livello locale, relativo alla produttività (Ricavi operativi/Full Time Equivalenti Retribuiti) che premia l'efficienza raggiunta dal personale di ogni unità produttiva.

Ciascuno dei due parametri concorre al 50% a determinare il valore del PdR.

Per ciascuno dei 2 parametri si confronterà il valore effettivamente conseguito e registrato contabilmente con il corrispondente valore obiettivo inserito nel budget dell'esercizio di riferimento.

Per la puntuale definizione e per ulteriori dettagli tecnici relativi ai 2 parametri, si fa riferimento all'allegato 1.

e) Premio massimo conseguibile
Il tetto massimo del PdR complessivamente conseguibile, al lordo delle ritenute di Legge, viene quantificato come segue:

Anno 2003:	? 300,00	erogati a marzo 2004
Anno 2004:	? 450,00	erogati a marzo 2005
Anno 2005:	? 650,00	erogati a marzo 2006
Anno 2006;	? 900,00	erogati a marzo 2007

Tali somme s'intendono riferite al 4° livello contrattuale e riparametrate per gli altri livelli secondo la scala adottata dal vigente CCNL.

Il periodo di maturazione del PdR va dall'1/1 al 31/12 di ogni anno, inteso quale esercizio di riferimento.

Scala di incentivazione
Il premio conseguito seguirà la seguente scaletta di progressione, valida distintamente per ciascuno dei 2 parametri obiettivo:

- 25% della quota parte del PdR massimo al raggiungimento del 95% dell'obiettivo
- 50% della quota parte del PdR massimo al raggiungimento del 97,5% dell'obiettivo
- 100% della quota parte del PdR massimo al raggiungimento del 100% dell'obiettivo

Per quanto riguarda il solo parametro produttività, nell'eventualità del non raggiungimento della soglia del 95% dell'obiettivo, resta inteso che si accederà comunque al 25% della quota parte del PdR a condizione che venga registrato un miglioramento rispetto al risultato consuntivo registrato nell'anno precedente.

f) Beneficiari
A fronte del raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, avranno diritto all'erogazione individuale del PdR i seguenti lavoratori/lavoratrici:

Dipendenti a tempo indeterminato in forza al momento dell'erogazione. Coloro che, durante l'anno di riferimento, concludono il rapporto di lavoro per pensionamento hanno comunque diritto alla corresponsione del PdR per tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi effettivamente lavorati; analogamente i dipendenti assunti in corso d'anno maturano il diritto alla corresponsione del PdR in relazione al periodo prestato, per tanti dodicesimi quanti sono i mesi effettivamente lavorati.

Dipendenti a tempo determinato che, a decorrere dal 01/01/2003, abbiano accumulato anche in più periodi, un'anzianità aziendale complessiva di almeno 12 mesi, purché, nell'anno di riferimento, abbiano prestato servizio per almeno 5 mesi cumulativi.

Apprendisti secondo il seguente meccanismo:
- per il secondo anno di servizio: 75% della quota spettante al lavoratore a tempo indeterminato di pari livello d'inquadramento
- per il terzo anno (eventuale) di servizio: 85% della quota spettante al lavoratore a tempo indeterminato di pari livello d'inquadramento

Dipendenti part time: maturano il diritto all'erogazione del PdR riproporzionatamente all'orario contrattuale.

In tutti i casi si considera maturato il mese lavorato per più di 15 gg.

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 non determinano la maturazione del diritto, con corrispondente riduzione di 1/26esimo della quota mensile del PdR per ogni giorno di assenza.
Nel caso di assenza per malattia, verrà riconosciuta una franchigia di 10 gg lavorativi complessivi nell'arco di ciascun anno solare, senza operare alcuna trattenuta.

Il valore del PdR per i lavoratori di sede sarà calcolato sulla media del PdR dei Punti Vendita

SALUTE E SICUREZZA

Le Parti concordano sulla 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 Punti Vendita e nell'attività aziendale con particolare attenzione ai nuovi assunti

al fine di identificare le opportune azioni migliorative.

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 RSA-RSU 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.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo avrà vigenza dal 1 gennaio 2003 al 31 dicembre 2006 e comunque fino al prossimo rinnovo.

Letto, Confermato e Sottoscritto dalle Parti, oggi 26 settembre 2003,

Conforama Italia S.p.A.

OO.SS.

RSA / RSU