

Conforama Spa e Emmezeta Moda Srl: Firmato Contratto Integrativo del Gruppo

Il 14 Dicembre scorso è stato firmato dalla Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs il Contratto Integrativo, sperimentale, con validità fino al 30 settembre 2019 dell'azienda Conforama Spa e Emmezeta Moda Srl. Dopo la disdetta unilaterale dell'azienda il 29 giugno 2017 con effetto dal 01 novembre 2017, abbiamo avviato la trattativa con l'obiettivo preciso di riscrivere il Contratto Integrativo in modo che continuasse ad assicurare, alle lavoratrici e ai lavoratori di Conforama spa e Emmezeta Moda srl, trattamenti di miglior favore rispetto il Contratto Nazionale. quanto afferma la Filcams Cgil: Possiamo dichiarare di essere riusciti, unitamente al Coordinamento, a riaprire la trattativa, mettendo in campo tutte le azioni, che, a fronte di grosse difficoltà economiche dell'azienda, definissero un Contratto Integrativo bilanciato tra la parte normativa e la parte economica. Siamo soddisfatti del risultato ottenuto; prosegue la Filcams Cgil, al centro della trattativa, che ha portato alla sottoscrizione Contratto Integrativo, ci siamo posti prioritariamente il tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro; siamo riusciti ad ottenere, per tutte le lavoratrici e i lavoratori: una domenica libera al mese; nel caso di cura dei familiari in stato di difficoltà; 30 giorni eccedenti le normative a carico dell'azienda e siamo anche riusciti ad organizzare le pause retribuite all'interno del turno di lavoro. Siamo certi che con queste ed altre misure di miglior favore rispetto al Contratto Nazionale, si creerà una partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più strutturata al fine di definire accordi Territoriali e ad arginare azioni unilaterali di parte aziendale. **Tra i punti salienti dell'accordo Conforama Spa e Emmezeta Moda Srl:**

- L'incremento graduale della maggiorazione per il lavoro domenicale dal 30% al 50% sulla base del numero di prestazioni effettuate (maggiorazione del 30% sino alla 13esima prestazione, del 35% dalla 14esima alla 25esima, del 40% dalla 26esima alla 36esima e del 50% dalla 37esima domenica lavorata in poi); le prestazioni rese nelle giornate domenicali e festive durante il periodo natalizio (dall'ultima domenica di novembre al 6 gennaio di ciascun anno) saranno sempre valorizzate con la maggiorazione del 60%.
- La creazione di un sistema solidale di cessione di permessi a beneficio dei colleghi in determinate situazioni di bisogno, cui l'azienda concorrerà riconoscendo un pacchetto aggiuntivo di permessi retribuiti equivalente al monte ore donato dai lavoratori.
- Il riconoscimento di almeno una domenica di riposo al mese per i dipendenti che, fra le previsioni contrattuali individuali, effettuano la prestazione lavorativa ordinaria comprensiva di tale giornata.
- Introduzione di pause giornaliere retribuite, da un minimo di 10' ad un massimo di 20' al giorno.
- Il sostegno della genitorialità con l'aumento della percentuale contrattuale di possibili par-time dal 3% al 4% dell'organico complessivo.
- Il riconoscimento di un mese di retribuzione per i lavoratori affetti da gravi patologie che implichino il ricorso a cure salvavita oltre a quelli previsti dalla contrattazione nazionale e dalle vigenti norme di Legge.
- la valorizzazione del ruolo dei delegati e del livello territoriale, stabilendo un incremento delle ore di permessi sindacali retribuiti, ed implementa i procedimenti elettivi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, prevedendo anche occasioni strutturali di confronto, in un'ottica partecipativa, con il Rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione sui temi della salute e della sicurezza.
- istituzione di una Commissione paritetica "servizi vendita", che coinvolgerà i delegati sindacali per raccogliere esperienze e suggerimenti per migliorare i servizi di vendita.
- La definizione di un Premio di Risultato, erogato in funzione del miglioramento del risultato operativo, che potrà raggiungere il tetto massimo di 750 euro.