

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
IPOTESI DI ACCORDO

In data 31/10/2017 a Roma si sono incontrati la Direzione Aziendale di Conforama Italia S.p.A. rappresentata da Fausto Caravello e Simona Delledonne e assistiti da Federdistribuzione nella persona di Giuseppe Alessandro Salli.

E

Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uilucs Nazionali rappresentate dai Signori Vanessa Caccерini, Vincenzo Dell'Orefice e 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. e Emmezeta S.r.l operanti sul territorio nazionale.

Dopo ampia discussione si è convenuto quanto segue:

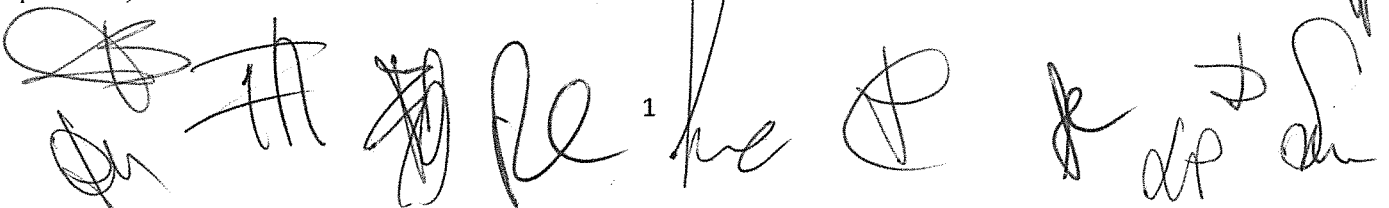
Premesso che:

- 1) La stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale si inserisce in un contesto economico congiunturale di notevole complessità generato da una perdurante contrazione dei consumi e delle vendite che continua ad impattare in maniera profondamente negativa sui parametri di redditività e produttività e dunque sui fatturati aziendali. In tale contesto, le scelte aziendali si sono necessariamente poste in un'ottica di razionalizzazione e riduzione dei costi complessivi.
- 2) La Direzione Aziendale, in data 28/06/2017 comunicava la disdetta del precedente contratto integrativo in quanto ritenuto uno strumento non più idoneo ad accompagnare l'azienda nelle future sfide di mercato.
- 3) Conforama Italia ha evidenziato la volontà di continuare ad investire al fine di raggiungere obiettivi di sostenibilità e redditività stabili e duraturi così da salvaguardare il futuro aziendale e strutturare un nuovo Business Model più competitivo, efficace e moderno che ha già visto nelle aperture di Settimo Torinese, Udine e Catania Belpasso, un primo importante e concreto segnale di rilancio.
- 4) Nonostante lo scenario descritto entrambe le Parti hanno riconosciuto come preminente il valore che hanno relazioni sindacali corrette, stabili e costruttive soprattutto in un periodo di grande transizione e trasformazione durante il quale entrambe le Parti sono chiamate a svolgere, nel rispetto delle specifiche prerogative, ruoli e funzioni di grande responsabilità.
- 5) Le OO.SS, tenuto conto della complessità e della gravità del quadro economico aziendale descritto e delineatosi nel tempo nonché degli impegni del gruppo in termini di prospettive di investimento e sviluppo al fine di favorire il recupero della stabilità economico/finanziaria complessiva dello stesso ritengono il presente CIA un equilibrio fra le congiunturali necessità di parte aziendale e gli interessi dei lavoratori.
- 6) Con il presente contratto sono stati raggiunti importanti equilibri in termini di nuove opportunità di contemperamento tra le esigenze di conciliazione dei ritmi di vita dei dipendenti e quelle organizzative aziendali nonché di solidarietà nei confronti dei collaboratori in stato di bisogno e sono stati rafforzati, in ottica di confronto con le OO.SS, nuovi momenti di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali dei lavoratori su temi di centrale importanza della vita aziendale.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente accordo viene applicato a tutti i dipendenti della società Conforama Italia S.p.a. e Emmezeta Moda s.r.l. (di seguito definite "le aziende del Gruppo") fatte salve le specificità di cui agli articoli 10 (lavoro domenicale e periodo natalizio); 15 (premio di risultato); Art. 16 (Periodo transitorio e decorrenze specifiche).

1



Le pattuizioni di cui al presente CIA sostituiscono e assorbono integralmente tutte le discipline previgenti derivanti dal precedente CIA o ad esso collegate. Con la presente pattuizione sono pertanto da intendersi sanati e caducati gli effetti derivanti dalla precedente contrattazione integrativa aziendale.

Art. 2 Decorrenza e durata

Fatto salvo quanto disciplinato e previsto agli Artt. 10 (lavoro domenicale e periodo natalizio); 15 (premio di risultato); Art. 16 (Periodo transitorio e decorrenze specifiche), il presente accordo entrerà in vigore dal momento della firma e avrà durata fino al 30/9/2019.

Il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti tramite lettera raccomandata a/r o tramite posta elettronica certificata, almeno 3 mesi prima della scadenza.

Art. 3 Relazioni sindacali

I rapporti sindacali all'interno delle Aziende del gruppo 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 delle Società in un mercato sempre più difficile e concorrenziale.

Lo stesso Premio di Risultato, oggetto dell'art.15 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:

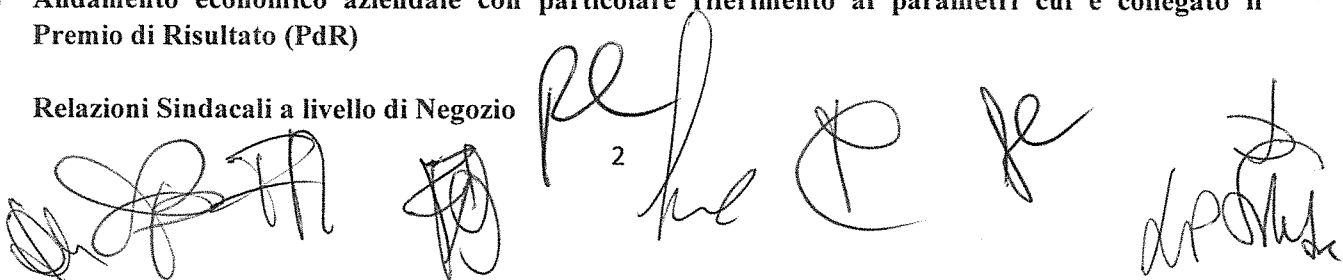
a) Relazioni Sindacali Nazionali

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 e successive modifiche e integrazioni (pari opportunità);
- piani di formazione del personale.

b) Andamento economico aziendale con particolare riferimento ai parametri cui è collegato il Premio di Risultato (PdR)

c) Relazioni Sindacali a livello di Negozio



Entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione del Negozio convocherà RSA/RSU e le OO.SS. territoriali 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/appalti;
- 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 ivi compresi quelli relativi alle modifiche dell'organizzazione del lavoro e le articolazioni orarie rispetto alle quali dovesse nascere in corso d'anno la necessità di ulteriori confronti tra le Parti.

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

Art. 4 Permessi sindacali

Le Parti concordano che i permessi previsti per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali vengono elevati alle misure di seguito riportate:

- Due ore complessive all'anno per ciascun dipendente delle unità produttive di cui alla lettera a) dell'art.23 del CCNL.
- 14 ore complessive mensili nelle unità di cui alle lettere b) e c) dell'art. 23 del CCNL

Le variazioni in aumento di cui sopra sono applicabili anche alle RSU ai sensi di quanto previsto dal CCNL.

Art. 5 Salute e Sicurezza sul lavoro

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.

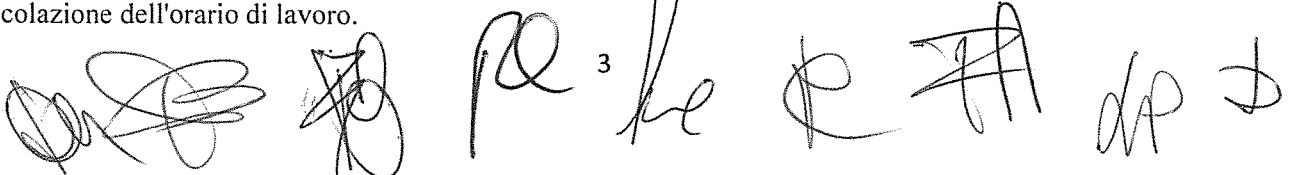
In tal senso si conviene di procedere a una verifica in materia di:

- 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.

Al fine di favorire il confronto sulle tematiche inerenti la salute e sicurezza su lavoro, la Direzione Aziendale convocherà una volta l'anno un incontro nazionale con il coinvolgimento dei RLS e dell'RSPP aziendale. Nel corso dell'incontro l'Azienda aggiornerà i presenti in merito allo stato di applicazione delle misure di prevenzione e protezione di cui al D.lgs. 81/08. L'incontro rappresenterà altresì l'occasione per raccogliere sollecitazioni e proposte che siano da stimolo all'ulteriore implementazione del complessivo sistema di tutele già previste in Azienda.

Art. 6 Part time post maternità

Al fine di favorire il rientro al lavoro post maternità dei lavoratori, a richiesta degli stessi, la Direzione del Punto Vendita e la RSU/RSA si incontreranno per esaminare la possibilità di adottare una diversa articolazione dell'orario di lavoro.



L'Azienda, fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL e quale trattamento di miglior favore, accoglierà nell'ambito del 4 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Art. 7 Permessi Solidali

Nello spirito dell'articolo 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, fermi restando i diritti di cui al D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ore di permesso a qualsiasi titolo maturati a uno o a più colleghi in particolari condizioni di bisogno.

Le ore di permesso di cui sopra possono essere cedute dai dipendenti che le hanno maturate ai lavoratori che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:

- a) Affetti da malattia grave, certificata e documentata e che abbiano già esaurito sia il periodo indennizzato di assenze per malattia sia le proprie giornate di ferie, permessi e aspettative retribuiti;
- b) Assistenza a figli, componenti del nucleo familiare e/o conviventi more uxorio che per le particolari e certificate condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto "permessi solidali", il personale che si trovi nelle condizioni di necessità di cui al comma 1 può avanzare alla Direzione del personale richiesta scritta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "permessi solidali" per un massimo di 168 (da riproporzionare sulla base dell'orario di lavoro del personale part-time) per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al comma 2 lettere a) e b), rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

Il richiedente dell'istituto "permessi solidali" ha facoltà di allegare alla propria richiesta le dichiarazioni di cessione a titolo gratuito delle ore equivalenti compilate da parte dei colleghi coinvolti in prima istanza direttamente dall'interessato.

La fruizione dell'istituto "permessi solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi, permessi o aspettative retribuite previsti dalla normativa vigente, dal CCNL o dal presente contratto integrativo.

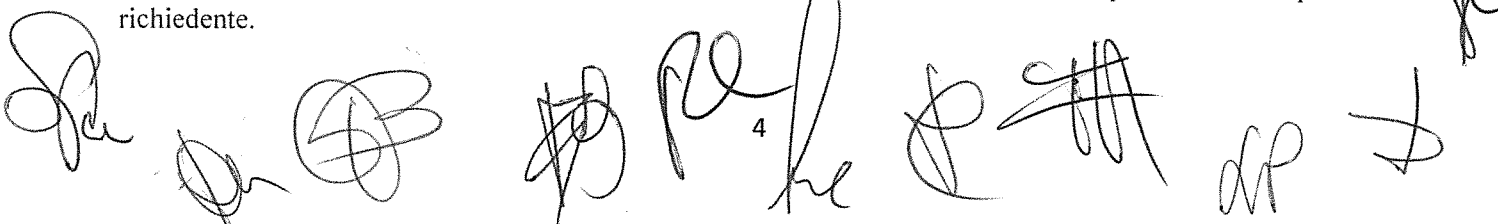
La Direzione del personale, ricevuta la richiesta dell'interessato che non si sia avvalso della facoltà di cui al precedente comma 4, rende nota al personale l'esigenza di "permessi solidali" in forma rigorosamente anonima e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare sulla modulistica, entro il termine di 10 giorni, l'adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di ore che intendono cedere.

Sulle basi della disponibilità pervenute ed allegate alla richiesta di "permessi solidali" o al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta, una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione delle ore equivalenti cedute sulla base dell'ordine di arrivo e delle disponibilità segnalate, per un massimo di 168 ore (da riproporzionare sulla base dell'orario di lavoro del personale part-time) per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle ore aggiunte sul cedolino paga del dipendente richiedente.

La Direzione Aziendale riconoscerà per ciascuna ora di permesso volontariamente ceduto dai lavoratori ai propri colleghi rientranti nelle casistiche di cui al comma 2 un ulteriore periodo retribuito di astensione dal lavoro equivalente alla somma delle ore di permesso cedute dai predetti lavoratori.

Per il rispetto dell'anonimato, le ore aggiuntive non saranno contraddistinte nel cedolino paga da una denominazione che permetta l'identificazione come istituto solidale.

Una volta acquisite, le suddette ore aggiuntive rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.



La Direzione Aziendale s'impegna affinché le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore di permessi solidali saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003.

Art. 8 Orario di lavoro part-time

A decorrere dal 01/01/2011, per tutti i lavoratori part-time, il regime orario da intendersi quello ordinariamente applicato in azienda, prevede la riparametrazione oraria a 38 ore con assorbimento dei permessi individuali retribuiti come da CCNL

Art. 9 Organizzazione orario di lavoro

La programmazione dell'orario di lavoro settimanale e la sua esposizione in luogo visibile a tutti i lavoratori sarà effettuata con un preavviso di almeno due settimane.

L'entrata a regime delle nuove tempistiche di preavviso avverrà al termine di un periodo di monitoraggio della durata di 45 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, nel corso del quale la Direzione aziendale procederà ad effettuare le opportune simulazioni organizzative al fine di adottare gli eventuali accorgimenti tecnici che dovessero rendersi necessari in conseguenza della nuova disposizione; procederà altresì ad effettuare i passaggi informativi con le Direzioni dei negozi. Entro il periodo sopraindicato sarà cura della Direzione Aziendale informare le OO.SS. stipulanti circa gli esiti di questa prima fase.

Ad esclusione del periodo natalizio, su richiesta del lavoratore, l'Azienda riconoscerà una domenica di riposo al mese al personale con almeno 24 mesi di anzianità aziendale che abbia tra le previsioni contrattuali individuali la prestazione lavorativa comprensiva di tale giornata.

Dichiarazione delle parti

Le parti sono concordi nel ritenere integralmente richiamato nel presente contratto integrativo aziendale i contenuti dell'accordo del 6 dicembre 2013 in merito alla flessibilità sugli orari di ingresso, uscita e pausa per i lavoratori attualmente occupati presso la sede amministrativa e legale di Milano.

Art.10 Lavoro Domenicale e Periodo natalizio.

Ai lavoratori vengono riconosciute le seguenti maggiorazioni complessive per lavoro domenicale non cumulabili con i trattamenti già previsti dal CCNL.

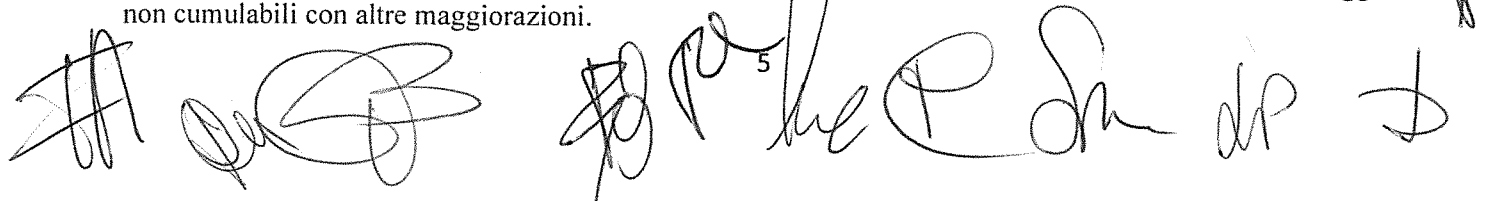
- Dalla 1ma alla 13esima giornata domenicale lavorata: maggiorazione del 30%
- Dalla 14esima e fino alla 25esima giornata domenicale lavorata: maggiorazione del 35%
- Dalla 26esima alla 36esima giornata domenicale lavorata: maggiorazione 40%
- Dalla 37esima giornata domenicale lavorata in poi: maggiorazione del 50%

Non concorrono al raggiungimento del numero di domeniche di cui sopra quelle prestate nel periodo natalizio, intendendosi come tale quello intercorrente dall'ultima domenica di novembre al 6 gennaio.

Il periodo utile al computo del numero di domeniche lavorate cui seguirà il differente regime di maggiorazione definito, decorre dal 7 gennaio e si conclude il giorno prima l'inizio del periodo natalizio di cui sopra.

Per le giornate festive e domenicali lavorate nel periodo natalizio sarà riconosciuta la maggiorazione del 60%.

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



Le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale e per il periodo natalizio di cui sopra verranno riconosciute ed erogate al personale in forza che abbia maturato almeno 24 mesi di anzianità aziendale.

Al personale che non abbia ancora raggiunto i requisiti di anzianità aziendale di cui sopra verrà riconosciuta la maggiorazione del 30% prevista dal CCNL.

Art. 11 Retribuzione prestazione festiva

In alternativa al trattamento economico riconosciuto dal CCNL e compatibilmente con le necessità tecnico/organizzative del reparto/negozio, per le ore di lavoro prestate nei giorni festivi il lavoratore potrà richiedere il pagamento della sola maggiorazione prevista, con il recupero nel corso del mese di riferimento delle ore prestate nella giornata festiva.

Art. 12 Pause

Saranno riconosciute al personale dipendente con orario di almeno 4 ore le seguenti tipologie di pause retribuite che saranno godute in conformità con le necessità tecniche/organizzative del reparto/negozio:

- Per il personale con orario continuato da 4 ore fino a 6 ore: 10 minuti
- Per il personale con orario continuato da 6 ore in poi: 15 minuti
- Per il personale con orario frazionato dalle 6 ore in poi: 10 minuti per frazione.

Le pause non potranno essere fruiti all'inizio o alla fine del turno.

Art. 13 Aspettativa retribuita per gravi malattie

Al fine di garantire la possibilità di ricevere le cure necessarie in caso di patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, le Parti concordano che il lavoratore potrà fruire di un ulteriore periodo di aspettativa retribuita di 30 giorni da aggiungere a quello già previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

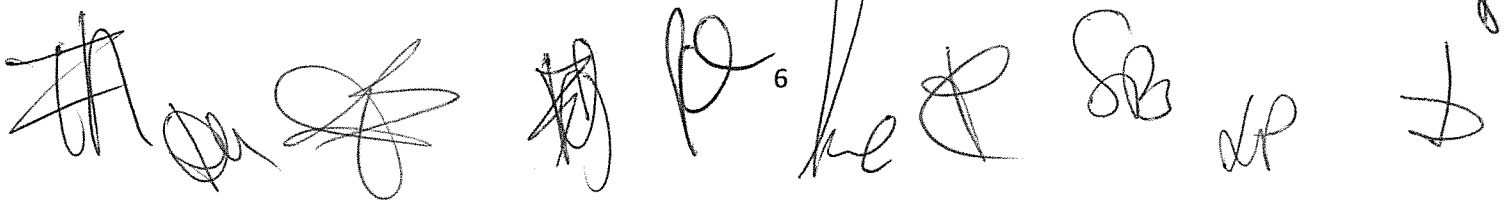
Art. 14 Commissione paritetica "servizi di vendita"

L'Azienda ritiene di centrale importanza il coinvolgimento dei lavoratori al fine di raccogliere esperienze e suggerimenti utili al miglioramento globale dei servizi di vendita. In tal senso le Parti concordano di istituire una commissione paritetica da convocarsi una volta all'anno, composta da un rappresentante aziendale e da una RSA/RSU per ciascuna organizzazione sindacale allo scopo di consentire il confronto in una logica di reciproca interazione sui temi del servizio reso al cliente nonché sull'individuazione degli strumenti più idonei a rilevare il grado di soddisfazione del cliente stesso.

Art 15 Premio di Risultato (PdR)

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.

Stante la sua natura e valenza, al PdR risultano applicabili i regimi contributivi previdenziali/fiscali più favorevoli previsti dalla normativa vigente.

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.

a) Parametri per l'erogazione del premio di risultato e definizione di ROP

Il meccanismo per l'erogazione del premio prenderà in considerazione esclusivamente l'indicatore di performance ROP "consolidato" a livello Italia realizzato nel FY (attualmente ottobre- settembre) dalle "Aziende del Gruppo".

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 e 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.

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 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.

Tale indicatore rappresenterà la soglia di accesso alla premialità dei lavoratori da calcolare sulla base delle relative performance come di seguito dettagliate.

b) Criteri di calcolo del Pdr

Soglia di accesso alla premialità: "ROP consolidato Aziende del gruppo Italia" zero o maggiore di zero

1) PdR di negozio: ROP di negozio maggiore di zero

- Redistribuzione dell'1,25% del ROP suddiviso per il numero dei beneficiari del premio (FTE) in forza nel negozio alla chiusura del FY di ogni anno, con la previsione di un tetto massimo di 750 euro per FTE.
- I valori saranno riproporzionati per i Part-time in funzione dell'orario contrattuale individuale.

2) PdR della sede di Conforama Italia S.p.a. e PdR della sede di Emmezeta Moda s.r.l.:

- Sarà riconosciuto ai dipendenti di sede che ne abbiano diritto (beneficiari) una cifra pari alla media del premio pagato dai negozi delle rispettive società di appartenenza per FTE
- I valori saranno riproporzionati per i Part-time in funzione dell'orario contrattuale individuale.

Il PdR verrà riconosciuto anche ai lavoratori assenti per ferie e permessi (ivi compresi destinatari di benefici legge 104/92) che danno diritto alla retribuzione, nonché per maternità obbligatoria/anticipata e per



