

Storie di azione e contrattazione collettiva – Permessi solidali, nuovi diritti sociali e partecipazione: un modello costruttivo di relazioni sindacali nel rinnovo Conforama

di Marta Costantini

Tag: #contrattazionecollettiva #relazionisindacali #conciliazionevitalavoro #permessisolidali

In data 31 ottobre 2017, dopo alcuni incontri fra i rappresentanti del gruppo Conforama Italia S.p.A., assistiti da Federdistribuzione, e le Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL, è stata firmata l'ipotesi di rinnovo del nuovo contratto integrativo aziendale, applicabile a tutte le unità di Conforama Italia S.p.A ed Emmezeta Moda S.r.l., società operanti nel mondo del *retail* – rispettivamente di arredamento e di abbigliamento. L'accordo, che sarà sottoposto alla consultazione dei lavoratori e sarà in vigore dal giorno della firma e fino al 30 settembre 2019, sostituisce e assorbe integralmente tutte le discipline derivanti dal precedente contratto integrativo o ad esso collegate.

Con la firma dell'intesa, le Parti hanno completato un percorso negoziale volto ad individuare un equilibrio fra le esigenze di conciliazione di vita e di lavoro dei dipendenti, quelle di solidarietà nei confronti di collaboratori in stato di bisogno e le esigenze organizzative aziendali, testimoniando l'importanza di relazioni sindacali «corrette, stabili e costruttive» soprattutto in un periodo di grandi trasformazioni.

Relazioni sindacali

In linea con quanto avvenuto in passato, anche il nuovo contratto integrativo fa leva su un modello costruttivo di relazioni sindacali, improntato sul riconoscimento dell'importanza del ruolo delle persone, sulla trasparenza e sulla condivisione delle informazioni, e funzionale non solo al raggiungimento di ambiziosi obiettivi aziendali ma anche alla prevenzione di conflitti e alla risoluzione di eventuali divergenze.

Nel sistema di relazioni sindacali descritto, viene valorizzato il ruolo delle OO.SS territoriali, congiuntamente a quello delle RSA/RSU e, a conferma dell'interesse ad un proficuo dialogo fra le Parti, il contratto stabilisce che sarà possibile richiedere una calendarizzazione di incontri periodici per la trattazione di argomenti ulteriori rispetto a quelli oggetto dell'incontro previsto annualmente, nel primo quadrimestre e a livello di negozio e, qualora necessario, sarà anche possibile vedersi in corso d'anno per trattare nuovamente il tema delle modifiche dell'organizzazione del lavoro e alle articolazioni orari (già argomento dell'incontro del primo quadrimestre insieme al calendario delle aperture domenicali e festive, ai processi di

terziarizzazioni, esternalizzazioni e – novità di questa intesa – di appalti, ai progetti di formazione e qualificazione del personale e all'applicazione della normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008).

Sempre in tema di incontri, ne è previsto anche uno annuale nazionale, sul tema Salute e Sicurezza sul Lavoro, fra la Direzione Aziendale e il RLS e l'RSPP aziendale, per raccogliere proposte volte ad implementare il sistema di tutele.

Permessi sindacali

In materia di permessi retribuiti previsti per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, l'intesa stabilisce una variazione in aumento rispetto a quanto stabilito nel CCNL: in particolare, le Parti riconoscono due ore complessive (e non più un'ora e mezza) all'anno per ciascun dipendente delle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti e quattordici ore complessive mensili (e non più dodici) nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti e in quelle di maggiori dimensioni.

Part-time post maternità, permessi solidali e aspettativa retribuita per gravi malattie

Nell'ambito di un contratto integrativo che si contraddistingue per una particolare attenzione alla persona, importante è l'intervento di sostegno alla genitorialità, volto a favorire il rientro al lavoro post maternità: si tratta di un miglioramento delle percentuali previste dal CCNL rispetto al numero dei lavoratori/genitori che possano richiedere ed ottenere dall'azienda la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (4% dell'organico, anziché il 3%).

Certamente innovativo e ben strutturato è, poi, il nuovo sistema dei “permessi solidali”: la Direzione Aziendale riconoscerà un periodo retribuito di astensione dal lavoro – equivalente alla somma delle ore di permesso donate dai colleghi – al lavoratore che si trovi in una o più delle seguenti situazioni:

- Affetto da malattia grave, certificata e documentata e che abbia già esaurito il periodo indennizzato di assenze per malattia e le giornate di ferie, permessi e aspettative retribuiti;
- 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.

Il sistema, dunque, prevede che il personale che si trovi in condizioni di necessità faccia richiesta scritta alla Direzione Aziendale di poter utilizzare i “permessi solidali” per un massimo di 168 ore (da riproporzionare per i lavoratori part-time), previa presentazione della certificazione rilasciata esclusivamente da strutture sanitarie pubbliche. La Direzione del personale rende nota al personale l'esigenza di “permessi solidali” in forma rigorosamente anonima e invita i propri dipendenti, su base volontaria, ad indicare – entro 10 giorni – l'adesione alla richiesta con le ore che intendono cedere, a titolo gratuito e a qualsiasi titolo maturate. Il lavoratore che abbia fatto richiesta alla Direzione dei permessi solidali può anche allegare alla propria domanda le dichiarazioni di cessione delle ore da parte di colleghi che abbiano già manifestato la volontà di farlo.

Successivamente l'azienda provvederà a caricare sul cedolino paga del dipendente le ore raccolte, fino ad un massimo di 168 ore, aggiungendo poi il proprio pacchetto.

Ancora grande considerazione verso la persona si evince dal riconoscimento di un ulteriore periodo di aspettativa retribuita di 30 giorni – da aggiungere a quello previsto dal CCNL e dalla normativa vigente – al lavoratore affetto da patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita.

Organizzazione orario di lavoro, lavoro domenicale e pause

Sempre in una direzione di maggiore attenzione alla vita dei dipendenti si pone la decisione di effettuare la programmazione dell'orario di lavoro settimanale (e la sua esposizione in luogo visibile) con un preavviso di almeno due settimane, e non più entro il giovedì della settimana precedente. Nella stessa ottica di conciliazione di vita dei dipendenti, l'azienda si impegna a riconoscere al lavoratore che ne farà richiesta una domenica di riposo al mese qualora, fra le previsioni contrattuali individuali, abbia la prestazione lavorativa comprensiva di tale giornata.

Quanto al lavoro domenicale, le Parti hanno concordato – a partire dal 7 gennaio 2018 – un incremento graduale della maggiorazione sulla base del numero delle giornate domenicali lavorate: si prevede, infatti, una maggiorazione del 30% sino alla 13esima, del 35% dalla 14esima alla 25esima, del 40% dalla 26esima alla 36esima e del 50% dalla 37esima domenica lavorata in poi; il contratto precisa, tuttavia, che le prestazioni rese nelle giornate domenicali e festive durante il periodo natalizio (dall'ultima domenica di novembre al 6 gennaio di ciascun anno) non concorrono al raggiungimento del numero di domeniche ma saranno sempre valorizzate con la maggiorazione del 60%.

Sul tema delle pause retribuite, non fruibili all'inizio o alla fine del turno, l'intesa distingue innanzitutto due diverse tipologie di personale: il personale con orario continuato e quello con orario frazionato. Per il personale con orario continuato da 4 ore a 6 ore, l'intesa prevede 10 minuti di pausa; per il personale con orario continuato da 6 ore in poi, sono previsti 15 minuti di pausa. Invece, per il personale che lavora dalle 6 ore in poi ma con orario frazionato, spetteranno 10 minuti di pausa per frazione.

Commissione paritetica "servizi di vendita"

In un mercato sempre più attento all'esperienza del consumatore, si rivela determinante implementare i servizi resi al cliente: pertanto, «in una logica di reciproca interazione», viene istituita una Commissione paritetica, costituita da un rappresentante aziendale e da una RSA/RSU per ciascuna organizzazione sindacale, da convocarsi una volta all'anno, con lo scopo di raccogliere suggerimenti utili al miglioramento dei servizi di vendita e di individuare strumenti idonei a rilevare il grado di soddisfazione del cliente,.

Premio di risultato e ROP

Dall'accordo emerge l'importanza che le Parti riconoscono alla partecipazione di tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali: a fronte del loro contributo, è riconosciuto un incentivo economico variabile, il Premio di Risultato (PdR), per quantificare il quale le Parti prenderanno in considerazione esclusivamente l'indicatore di performance, denominato ROP, "consolidato" a livello Italia e realizzato dalle aziende del Gruppo nel Fiscal Year (periodo che attualmente va dal mese di ottobre al mese di settembre).

Il ROP misura il risultato operativo aziendale (prima della gestione finanziaria, straordinaria e prima delle imposte, pertanto, si presenta come l'indicatore più adatto a misurare la redditività operativa dell'azienda). Sulla base di tale indicatore si definisce l'accesso alla premialità: se tale ROP consolidato a livello Italia dalle Aziende dell'intero Gruppo Italia è pari a zero o è maggiore di zero, si passa all'esame del valore del ROP di negozio, per calcolare il relativo Premio di Risultato.

Se il ROP di negozio è maggiore di zero, il PdR di negozio sarà pari all'1,25% del ROP suddiviso per il numero dei beneficiari del premio (FTE) in forza nel negozio alla chiusura del Fiscal Year di ogni anno, con un tetto massimo di 750 euro per FTE (i valori saranno riproporzionati per i lavoratori part-time).

Per i beneficiari che operano presso le sedi di Conforama Italia S.p.A e di Emmezeta Moda S.r.l., il PdR sarà una cifra pari alla media del premio pagato dai negozi delle rispettive società di appartenenza per FTE (anche in questo caso, i valori saranno riproporzionati per i lavoratori part-time).

Questo contratto integrativo rappresenta certamente un valido esempio di contemperamento fra l'esigenza aziendale di razionalizzare e ridurre i costi complessivi e le aspettative dei lavoratori che trovano risposta in un sistema di garanzie e diritti sociali nuovi, nel rispetto dei reciproci ruoli e in un contesto economico poco favorevole: è significativo come il riconoscimento delle proprie responsabilità abbia spinto le Parti a coltivare quella «dialettica propositiva» fondamentale per salvaguardare il futuro dell'azienda e dei suoi lavoratori.

Marta Costantini

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 [@marta_costantini](https://twitter.com/marta_costantini)