VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 MAGGIO 1992, presso la Sede della Ditta BOFROST DISTRIBUZIONE ITALIA S.P.A., in S.Vito al Tagl.to - Z.I.P.R.,Via Murano n. 9, si sono incontrati :

IN RAPPRESENTANZA DELL' AZIENDA il Sig.:
RONCADIN EDOARDO, Amministratore Unico

IN RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI i Sigg.:
SEGATTO RINELDA e SANTIN GIANNI
della FISASCAT C.I.S.L.
TEDESCO GIORGIO e BERTOLI BRUNO
del Consiglio d'Azienda

Dopo ampia ed approfondita discussione, le parti sono addivenute al seguente Accordo, in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro subordinato; con il presente atto vengono assorbiti e sostituiti tutti i Verbali d'Accordo precedentemente sottoscritti.

1 - PREMESSA

In considerazione della particolarità con cui si concretizza la prestazione lavorativa da parte del personale dipendente, nonché i ritmi di crescita ed espansione della rete commerciale, si ravvisa la necessità di addivenire ad incontri semestrali, con il Sindacato ed il CdA, nei quali verificare l'andamento aziendale con particolare riferimento a:

- occupazione, particolarmente per C.F.L. e personale femminile, con valutazione delle possibili azioni positive da avviare;
- programmi di sviluppo e processi di ristrutturazione, per quanto attiene alle conseguenze occupazionali;
- programmi formativi e riqualificazione professionale.

2 - APPLICAZIONE C.C.N.L. - APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTEGRATIVO.

Tenuto conto che la peculiarità aziendale di svolgimento del rapporto di lavoro, in tutti i suoi aspetti principali, richiede l'icentificazione di una normativa "ad hoc";
tenuto conto che il presente Accordo risponde in maniera piena e completa a tale necessità;
per quanto qui non compreso si farà riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Settore Terziario: Distribuzione e Servizi.
La sfera di applicazione del presente Accordo, come il C.C.N.L. sopracitato, si estende a tutti i dipendenti della BOFROST DISTRIBUZIONE ITALIA S.P.A., essendone compendio ed integrazione per rispondere alle necessità di "personalizzazione" più avanti meglio esplicate.

L'Accordo troverà applicazione anche per tutte le controllate che dovessero essere costituite attraverso la trasformazione di una o più Filiali, o con l'assorbimento di altre Società già in essere, limitatamente all'attività di Distribuzione con vendita diretta porta a porta. In presenza di eventuali Accordi Integrativi in quest'ultime, si garantirà il mantenimento delle condizioni di miglior favore.
L'Accordo avrà durata fino al 28 FEBBRAIO 1994, salvo quanto previsto dal punto 6/1 al punto 6/5 del " Sistema normativo e retributivo per gli A.V." che avrà scadenza al 28 febbraio 1993.
In carenza di intese modificative del sistema retributivo contenuto nei punti citati, si procederà ad adeguamento dei target di fatturato, sulla base dei valori di inflazione nel frattempo determinatisi.
Viene inoltre previsto un incontro di verifica da effettuarsi entro il mese di Settembre 1992.

3 - DIRITTI SINDACALI

Si conviene che le ore di assemblea eventualmente effettuate anche fuori orario di lavoro vengano regolarmente retribuite, nella misura della effettiva partecipazione.
Si conviene altresì che le ore di permesso sindacale effettuate dal CdA siano liquidate con una retribuzione comprensiva anche della media degli elementi variabili (incentivi).

4 - ORARIO DI LAVORO/LAVORO STRAORDINARIO

L'orario di lavoro è suddiviso in 5 giorni settimanali dal Lunedì al Venerdì. Si conviene altresì che la particolarità di esplicazione dell' attività lavorativa dell'Autista Venditore, così come viene descritta nel mansionario che fa parte integrante del presente Accordo, rende necessaria l' applicazione di un sistema "ad hoc" di identificazione del cumulo di lavoro corrispondente ad una prestazione di attività lavorativa normale.

Tale sistema è identificato nella sottoscrizione, da parte dell' A. V., della scheda " antegiro " , che contiene la descrizione dettagliata del lavoro "effettuabile" nell'arco di 8 ore.

Al Venditore viene lasciata l'autonomia di gestione delle fasce orarie, che dovranno comunque adattarsi agli orari di servizio che i clienti richiedono , nonchè tenere nella dovuta considerazione quelle applicate in Fil.per il Personale Tecnico ed Amministrativo.

La razionalizzazione delle operazioni di carico degli automezzi richiede altresì di vincolare la presenza degli A.V., solo per tali operazioni, alle fasce orarie che ciascuna Filiale determinerà a tale scopo.

La giornata del sabato potrà essere lavorativa qualora nel corso della settimana sia caduta una festività e che vi sia la volontarietà del lavoratore.

In tal caso la normale retribuzione prevista dall'art. 107 Seconda Parte del vigente CCNL sarà maggiorata del 30 %; viene prevista la possibilità di recuperare la giornata di Sabato, con la sola corresponsione della maggiorazione di cui sopra, se ciò non intacca in modo sensibile la qualità del servizio ai clienti, in accordo con il Job Trainer.

L'effettuazione degli inventari obbligatori, a seguito di programmazione aziendale, quando avvenga nella giornata di Sabato, darà luogo alla corresponsione della maggiorazione del 30 % , oltre alla normale retribuzione per le ore strettamente necessarie all'effettuazione dell'inventario medesimo.(max 2 ore)

Viene altresì riconosciuta la corresponsione di n.2 (due) ore di retribuzione (di cui all'art.107 Seconda Parte del CCNL), in aggiunta a quanto dovuto normalmente, per l'effettuazione dello sbrinamento delle piastre eutettiche (Mansionario punto 8.6).

L'avvenuta operazione dovrà essere attestata dal Job Trainer, onde dar luogo alla corresponsione.

Quando verrà attivato lo sbrinamento automatico non sarà più riconosciuta alcuna corresponsione.

Qualora la giornata di Sabato venga utilizzata a scopi formativi, informativi e di aggiornamento con obbligo di presenza, verranno retribuite le ore effettive senza dar corso a maggiorazioni.

Non si darà luogo ad alcuna corresponsione di retribuzione per corsi organizzati dall'Azienda senza obblighi di frequenza.

5 - FESTIVITA' DEL PATRONO - CALENDARIO FERIE

Al fine di razionalizzare l'espletamento del servizio di vendita porta a porta, si conviene che la Festività del Santo Patrono verrà fruita da ciascuna Filiale secondo le consuetudini locali; qualora vi sia prestazione lavorativa, da parte del personale dipendente in forza presso la Filiale, verrà corrisposta la normale retribuzione di cui all'art.107 del CCNL, maggiorata del 30 %, salvo prevedere eventuali recuperi volontari.

Per la Sede la data del Santo Patrono corrisponderà all'8 di Settembre.

Il calendario Ferie verrà portato a conoscenza del Personale Dipendente con i mezzi sinora utilizzati (Calendario Aziendale) , entro il 1° Marzo di ogni anno.

Il dipendente, a sua volta, comunicherà all'Azienda, entro il 30 Marzo di ogni anno, il periodo di ferie (1 settimana) che intende fare ad integrazione ed in collegamento con le 2 settimane di Agosto previste sul calendario aziendale.

La scelta personale del dipendente terrà opportunamente conto delle specifiche esigenze presenti in ogni Filiale, anche nel rispetto delle esigenze dei colleghi.

6 - SISTEMA NORMATIVO E RETRIBUTIVO PER GLI AUTISTI VENDITORI.

Si è ravvisata la necessità, anche in accoglimento della nuova strategia aziendale mirata al "CLIENTE" quale centro di attività, di procedere ad una revisione del sistema retributivo incentivante, nonchè di quello normativo applicato in azienda,precipuo della figura dell' Autista Venditore, con la dovuta considerazione per gli Accordi in precedenza sottoscritti.

Confermando le intese raggiunte in tali Accordi Integrativi, si conviene che quanto derivante dal sistema retributivo incentivante, così come previsto dal presente Accordo, costituisce voce della retribuzione di fatto , di cui all'art. 108, Seconda parte, del CCNL; utile al calcolo, con le modalità più avanti singolarmente indicate, degli istituti contrattuali di seguito tassativamente elencati: Mensilità aggiuntive, Ferie aziendali, Malattia/Infortuni, Gravidanza/Puerperio, Congedo matrimoniale, T.F.R.

Quanto esposto al presente punto 6 è esclusivamente applicabile a tale figura professionale. (A.V..)

6/1 - Tabelle Target Fatturato/Clienti Fissi

Agli Autisti Venditori (A.V. in seguito) vengono assegnati degli obiettivi di fatturato in base ad una serie di Tabelle di Target personalizzate, nel rispetto però di risultati annui fissi.

Le tabelle summenzionate contengono anche i numeri Clienti utili al fine del conseguimento del Premio Produzione Clienti Fissi che risulta meglio precisato in altro punto.

Tabella A

Viene applicata agli A.V. neo-assunti senza portafoglio clienti, alla consegna dell' automezzo e troverà applicazione fino al compimento del primo anno di anzianità aziendale.

I valori di target mensile ed annuale da raggiungere sono riportati nell'Allegato 1, che fa parte integrante del presente Accordo.

Viene altresì applicata in caso di cessione totale dei giri.(12 mesi).

Tabella B

Viene applicata:

- agli A.V. già in forza, a decorrere dal 13°mese dall'assunz.
- agli A. V. neo-assunti, in caso di assegnazione di giro con portafoglio clienti consolidato, già nel corso dei primi 12 mesi dall'assunzione.

I valori di target mensile ed annuale sono riportati nell'Allegato 2, facente anch'esso parte integrante dell'Accordo.

Tabella mista A + B

L'Azienda, di comune accordo con l'A.V., che potrà farsi assistere, qualora lo ritenga opportuno, dal C. d. A., potrà costituire delle Tabelle miste A + B onde sopperire a particolari esigenze di zona o di portafoglio.

Per far fronte alla necessaria fase di transizione tra vecchio e nuovo sistema di incentivi, per il solo mese di MARZO 1992 (elementi variabili della busta paga del 27 APRILE 1992) e per quanto previsto ai punti 6/2, 6/3 e 6/4 trovano applicazione i valori di Target delle Tabelle in vigore fino al 28.02.1992.

6/2 - Premio Produzione Fatturato. (P.P.F.)

Agli A.V. verrà riconosciuto un Premio Produzione Fatturato pari a L. 10.000 per ogni giorno lavorativo del mese, al verificarsi delle seguenti condizioni:

a) raggiungimento del fatturato mese previsto nella Tabella di competenza;

b) effettiva presenza nella giornata.

(Le assenze a vario titolo vengono trattate in successivi appositi punti).

Qualora l'A.V. non raggiunga in uno o più mesi gli obiettivi di fatturato previsti, potrà vedersi riconosciuto il P.P.F. se rispetterà l' obiettivo annuo globale previsto nella sua tabella.

6/3 - Premio Produzione Portafoglio Clienti Fissi.(P.P.P.C.F.)

Nell'ottica di incentivazione dell'acquisizione clienti e ai fini di consolidare il relativo portafoglio aziendale, viene istituito un Premio Produzione Portafoglio Clienti Fissi.

Per " Cliente Fisso" si intende colui che nei primi due mesi (in fase di acquisizione) ha acquistato per un importo pari o superiore a L. 50.000; ovvero si intende colui che, una volta schedato come Cliente Fisso, continua ad acquistare per un valore pari o superiore a L.50.000 nell'arco di sei visite successive.

Si intende invece "Cliente Perso" colui che, nell'arco di sei visite successive all'ultimo acquisto, pur avendo ricevuto un servizio regolare, non ha effettuato alcuna spesa o ha effettuato spese per un totale complessivo inferiore a L. 50.000.

Potrà essere ripreso in considerazione il cliente che, alla settima visita, effettui una spesa pari o superiore a L. 50.000.

Fanno eccezione i clienti-gelato con fluttuazione stagionale, nonchè le fluttuazioni di notevole entità dovute ad eventi straordinari che influiscono in modo determinante nell'organizzazione e nel risultato operativo della Filiale.

La tabella assegnata all'A.V. contiene, oltre agli obiettivi di fatturato, anche quelli di incrementazione del n° clienti fissi.

Per l'attivazione del nuovo sistema è previsto un'autocensimento da parte dell'A.V. al 29.02.1992; la differenza tra il risultato di tale censimento e gli obiettivi da raggiungere a seguito della tabella applicata costituirà l'incremento annuo da raggiungere, che diviso per il numero dei giorni lavorativi dell'anno, determinerà l'incremento giornaliero.

L'incrementazione del numero dei Clienti Fissi da esporre nella Tabella sarà il prodotto dell'incremento giornaliero per i giorni lavorativi del mese.

Tabella A.

L'obiettivo da raggiungere, al termine del primo anno di attività è quantificato in un valore minimo di 350 clienti fissi.

Gli incrementi nei mesi sono riportati nella Tabella.

L'importo erogato sarà di L. 10.000 per ogni giorno lavorativo del mese, a partire dal settimo mese di attività ed al verificarsi delle seguenti condizioni:

a) raggiungimento del Fatturato mese previsto in tabella;

b) raggiungimento dell' incremento Clienti Fissi previsto in tabella;

c) effettiva presenza nella giornata;

d) corretta e completa compilazione della Scheda Cliente Fisso;

e) assenza, nel mese di maturazione del premio, di mancanze sanzionate con provvedimenti disciplinari, con esclusione del richiamo scritto.

Qualora, in attesa della conclusione dell' iter disciplinare si procedesse comunque alla liquidazione dei premi teoricamente maturati, si procederà al recupero degli importi non dovuti con la prima busta paga utile.

Tabella B

L'obiettivo da raggiungere è quantificato in un valore minimo di 500 clienti fissi.

L'importo erogato sarà di L. 10.000 per ogni giorno lavorativo del mese, a partire dal mese di Aprile 1992 ed al verificarsi delle condizioni previste ai punti a) b) c) d) e) di cui sopra. (Mese di Aprile = Variabili di Maggio)

Tabella mista A + B

L'Azienda, di comune accordo con l'A.V., che potrà farsi assistere, qualora lo ritenga opportuno, dal C. d. A., potrà costituire delle Tabelle miste A + B onde sopperire a particolari esigenze di zona o di portafoglio.

Qualora l'A.V. non raggiunga in uno o più mesi gli obiettivi di fatturato previsti, potrà vedersi riconosciuto il P.P.C.F. se rispetterà l'obiettivo annuo globale previsto nella sua tabella.

Agli A. V. che, conseguentemente all' effettuazione dell'auto censimento al 29. 02. 1992, previsto in precedenza, abbiano dichiarato 500 o più clienti, è concesso un valore di fluttuazione mensile con un massimo di - 5 clienti rispetto all' obiettivo minimo previsto.

6/4 - Premio Superamento Target Mensile

E' istituito un Premio Superamento Target Mensile che trova applicazione in qualsiasi regime di Tabella l'A.V. si trovi.

Al superamento del Fatturato mensile di L. 23.000.000, viene riconosciuto, a decorrere dal 01.04.1992, un incentivo pari al 7% della parte eccedente il limite sopra riportato.

Per i mesi di fruizione delle Ferie Collettive si procede ad una riparametrazione del Target mensile, che risulterà dal prodotto dell'incasso giorn. di L. 1.100.000 (1/21 di L.23.000.000) per i giorni lavorativi del mese in cui ci sarà effettiva prestazione.

Tale riparametrazione è ammessa anche per compensare eventuali flessioni mensili programmabili, dovute a particolarità di territorio (es.: zone di villeggiatura) sempre però nel rispetto del target annuo.

Non è prevista la riparametrazione del Target mensile per altri tipi di assenza dal lavoro.

6/5 - Premio Superamento Target Annuo

Trova applicazione anche un Premio Superamento Target Annuo, differenziato per regime di Tabella.

Al superamento del Fatturato Annuo di :

- L. 200.000.000 per la Tabella A
- L. 275.000.000 per la Tabella B
- valore da determinarsi per la Tabella A + B

viene riconosciuto un incentivo pari al 2 % della parte eccedente i valori sopraripportati.

I suddetti limiti di Target annuale si considerano raggiunti anche se il fatturato annuo effettivo dovesse risultare inferiore, per un importo massimo di 1.000.000; in tal caso, la differenza mancante al raggiungimento del Target, dovrà venire conseguita nell'anno immediatamente successivo, andando ad aggiungersi al risultato previsto per quell'anno.

Il periodo annuo cui fare riferimento è 01 Marzo/ 28 Febbraio.

Per gli A.V. assunti durante detto periodo, il fatturato annuo da superare per il calcolo dell'incentivo verrà riparametrato ed il suo superamento verrà verificato alla data del 28 Febbraio.

La liquidazione del relativo premio avverrà dopo che siano trascorsi 12 mesi dall' applicazione della Tabella, a condizione che il rapporto di lavoro non sia nel frattempo cessato.

5/6 - Mensilità Aggiuntive.

on la corresponsione della tredicesima e quattordicesima ensilità, oltre agli elementi fissi costituenti la etribuzione di fatto, come previsto dal C C N L, verrà orrisposto un Incentivo così determinato:
edia mensile degli elementi variabili previsti ai punti 6/2, /3 e 6/4 corrisposti nei 12 mesi precedenti, escludendo uanto corrisposto a tale titolo nei periodi di fruizione elle ferie collettive.
er rapporti di lavoro instaurati in corso d' anno si rocederà alla determinazione in dodicesimi.

/7 - Ferie Aziendali.

ll'A.V. verrà riconosciuto un importo da corrispondersi per il eriodo di fruizione delle ferie contrattuali, pari a 22 giorni avorativi, così determinato:
edia mensile degli elementi variabili di cui ai punti 6/2, 6/3 6/4 corrisposti nei dodici mesi precedenti;
l risultato ottenuto verrà diviso per 21 (valore fisso) e oltiplicato per i gg. lavorativi del mese goduti come ferie.

er rapporti di lavoro instaurati in corso d'anno si procederà lla determinazione in dodicesimi.

/8 - Malattia/Infortuni

ll' A. V., in caso di malattia/infortunio sul lavoro, per i elativi giorni di assenza, verrà riconosciuto il seguente rattamento economico :

quanto previsto dagli artt. 88 e 90, Parte Seconda del CCNL per gli elementi fissi della retribuzione;

la media giornaliera (media mensile : 21) di quanto percepito negli ultimi 12 mesi come elementi variabili previsti ai punti 6/2, 6/3 e 6/4.

er i restanti giorni del mese regolarmente lavorati, qualora engano raggiunti gli obiettivi giornalieri di cui alla tabella olicata, verranno erogati i Premi produzione giornalieri di cui punti 6/2 e 6/3.

alora non venisse raggiunto l'obiettivo giornaliero, questi trà essere recuperato e quindi venire corrisposto con il ggiungimento dell'obiettivo annuo globale previsto dalla desima tabella.

Il premio superamento Target (punto 6/4), ove non raggiunto nel mese, non potrà essere recuperato.

6/9 - Gravidanza e Puerperio

All'A.V., in caso di astensione dal lavoro per gravidanza, per il solo periodo di astensione obbligatoria (art. 96 punti a, b e c Parte Seconda del CCNL), verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- quanto previsto dall'art. 96 Parte Seconda del CCNL per gli elementi fissi della retribuzione;
- la media giornaliera (media mensile : 21) di quanto percepito negli ultimi 12 mesi come elementi variabili previsti ai punti 6/2,6/3 e 6/4

Per gli eventuali restanti giorni lavorati, nel mese in cui ha avuto inizio e termina il periodo di astensione obbligatoria, qualora vengano raggiunti gli obiettivi giornalieri di cui alla tabella applicata,verranno erogati i Premi Produzione giornalieri di cui ai punti 6/2 e 6/3.

Qualora non venisse raggiunto l'obiettivo giornaliero, questi potrà essere recuperato e quindi venire corrisposto con il raggiungimento dell'obiettivo annuo globale previsto dalla medesima tabella.

Il Premio Superamento Target (punto 6/4), ove non raggiunto nel mese in questione, non potrà essere recuperato.

6/10 - Congedo matrimoniale

All' A.V. che non sia in periodo di prova, in caso di congedo straordinario concesso per contrarre matrimonio, oltre a quanto previsto dall'art. 107, seconda parte del CCNL, verrà riconosciuto un importo così determinato :

- media mensile degli elementi variabili di cui ai punti 6/2, 6/3 e 6/4 corrisposti nei dodici mesi precedenti;
- il risultato ottenuto verrà diviso per 21 (valore fisso) e moltiplicato per i gg. lavorativi compresi nel periodo di congedo.

6/11 - Premio per Mancanza di Incidenti

Una rediffinizione del premio per Mancanza di Incidenti su basi diversa da quella attualmente in vigore, sarà oggetto di esame in un successivo incontro, da fissarsi fra le parti.

Ciò in attesa di poter acquisire dalle Società di Assicurazione, maggiori elementi utili a tale scopo.

6/12 - Ristrutturazione giri.

Se in fase di ristrutturazione dei giri assegnati agli A.V., per motivi legislativi di distribuzione e revisione delle Aree di vendita, si dovesse procedere anche al ridimensionamento del portafoglio clienti affidati all'A.V., verrà riconosciuta una Indennità Ristrutturazione Giri determinata nella misura del 5 % dell'incasso medio del giro prodotto dai clienti sottratti negli ultimi sei (6) passaggi effettuati personalmente dall'A.V.

Il ridimensionamento di cui sopra va determinato al netto dei clienti "acquisiti" per assegnazione di portafoglio clienti già consolidato.

L'Indennità verrà corrisposta per 6 mesi.

Qualora la ristrutturazioni di cui sopra interessino interi giri e non solo singoli clienti, verrà riconosciuta all'A.V. una indennità da determinarsi tra le parti, di volta in volta.

6/13 - Trasferta

Viene confermata l'attuale suddivisione del territorio coperto dalle Filiali in Zona A e Zona B.

Viene riconosciuto all'A.V. un'Importo giornaliero a titolo di trasferta così quantificato:

- per la Zona A l'importo è di L. 6.000;

- per la Zona B l'importo è di L. 12.000.

6/14 - 3° Elemento

Si concorda che il Terzo Elemento, di cui alla lettera a) dell'art. 107, Titolo XXI, Seconda Parte del CCNL, è quello previsto per la provincia di PORDENONE, ciò in considerazione dell'ubicazione della Sede Legale dell'Azienda e dal fatto che il sistema incentivante in atto assorbe adeguatamente eventuali differenze di importo con Elementi in vigore in altre Province.

6/15 - Revoca/Sospensione della Patente - Conservazione del posto

Nel caso in cui l'A. V., in seguito ad un incidente stradale subisca la sospensione o revoca della Patente di guida, avrà diritto alla conservazione del posto, con il necessario mutamento di attività, nei modi e limiti sotto specificati.

In sostituzione dell'A.V. colpito dal provvedimento di sospensione/revoca, conseguentemente al diritto di conservazione del posto maturato dal medesimo, si potrà procedere ad assunzioni a termine, giusto quanto previsto dalla L. 18.04.1962 n. 230, considerata applicabile al caso citato.

Condizione necessaria per il diritto alla conservazione, è la estraneità di responsabilità o colpa da parte dell' A. V.; il " concorso di colpa " non equivale a colpa, con conseguente estensione del diritto di conservazione del posto.

La conservazione opererà con i seguenti limiti temporali :

1) **sospensione** : per la durata della sospensione stessa, con un massimo di 12 mesi. Il trattamento economico e contrattuale del periodo di conservazione sarà così differenziato :

a) **primi 6 mesi** : corresponsione della retribuzione contrattuale, con esclusione di tutti gli elementi variabili derivanti dall'Accordo Integrativo. Fa eccezione il caso del dipendente che, a discrezione dell'Azienda, continua l'attività di vendita, affiancando un collega in grado di condurre il mezzo.

b) **successivi 6 mesi** : aspettativa non retribuita, con esclusione del periodo ai fini della maturazione di ratei utili ai fini di Istituti contrattuali.

2) **revoca definitiva** : conservazione del posto per 6 mesi, con erogazione della retribuzione contrattuale, esclusi tutti gli elementi variabili derivanti dall'Accordo Integrativo.

Allo scadere del limite di 12 mesi per il punto 1) e 6 mesi per il punto 2), si procederà al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, secondo quanto previsto dalla L. n. 604/66.

Nel caso in cui ci sia colpa o concorso di colpa da parte dell'A.V., l'Azienda procederà a contestazione, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 della L.300/70.

6/16 - Assicurazione Infortuni - Fondo di Previdenza

Al fine di definire la normativa in merito ad Assicurazione Infortuni e Fondo di Previdenza, le parti si reincontreranno successivamente all'Assemblea Ordinaria dei Soci, in quanto competente in materia.

6/17 - Indumenti

L'A.V., così come specificato al punto 2.4 del mansionario a lui riferito, è tenuto ad indossare la divisa aziendale; al fine di consentire il rispetto di tale norma, l'Azienda fornirà, gratuitamente, il seguente abbigliamento :

N. 2 camicie estive manica corta (ogni anno)

N. 1 maglione invernale mod. Polo (ogni anno)

N. 1 giaccone impermeabile (ogni 2 anni)

N. 1 paio di guanti. (al bisogno)

Pulizia, cura e conservazione degli indumenti è onere dell'A.V., così come la restituzione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

6/18 - Trasferimento temporaneo in altre Filiali.

E' ammessa la possibilità, anche per gli A.V. in CFL, di essere trasferiti temporaneamente ad altre Filiali, diverse da quella di appartenenza; ciò avverrà in presenza di comprovate esigenze tecniche che determinino la necessità di sostituire altri A.V..

All'A.V. trasferito l'Azienda garantirà vitto ed alloggio, con il rispetto del principio di uniformità di trattamento.

In caso di trasferte in Filiali vicine, che non comportino particolari problemi di pernottamento o vitto, verrà riconosciuta una indennità di disagio da concordarsi, di volta in volta, tra le parti.

7 - MANSIONARIO/INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Dall'esame dello sviluppo aziendale, in termini di numeri e di organizzazione, è sorta l'esigenza comune di elaborare un Mansionario, il quale delinei con precisione gli ambiti di attività delle seguenti figure professionali:

AUTISTA VENDITORE MAGAZZINIERE CELLISTA IMPIEGATA DI FILIALE

Nel presente documento viene incluso quello relativo all'Autista Venditore, che viene così a far parte integrante dell'Accordo medesimo, riservandosi le parti di procedere ad un successivo incontro per la trattazione delle rimanenti figure.

In considerazione della particolare attività svolta dall'Azienda, i cui aspetti peculiari si estendono a tutti i settori operativi, si concorda la necessità di riconoscere un livello di inserimento per i neo - assunti, non in C.F.L., identificato nel 5°.

Dopo 12 mesi di effettivo lavoro, si procederà automaticamente al passaggio al 4° livello.

7/1 - Normativa particolare per gli A.V. non in C.F.L.

Al personale assunto con la qualifica di Autista Venditore, dopo 6 mesi di effettivo lavoro, verrà riconosciuta la differenza retributiva rispetto al livello superiore, al verificarsi delle seguenti condizioni:

a) raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti dalla tabella a lui assegnata;

b) assenza di provvedimenti disciplinari di qualsiasi entità a suo carico.

Al passaggio effettivo al 4° livello, che avverrà in ogni caso

dopo 12 mesi di effettivo lavoro, l'importo di cui sopra verrà assorbito integralmente, senza dar luogo ad ulteriori spettanze.

7/2 - Passaggio al 3° livello

Trascorsi 24 mesi di effettivo lavoro, gli A. V. che abbiano sempre raggiunto e superato gli obiettivi prefissati, saranno oggetto di considerazione, al fine di determinare il loro eventuale passaggio al 3° livello.

Verrà preso in esame il livello di professionalità raggiunto nelle tecniche di vendita i di autonomia nella gestione di tutte le mansioni proprie dell'A.V.; le valutazioni verranno eseguite dai Responsabili Regionali, che provvederanno all'invio delle schede di giudizio alla Direzione.

La Direzione ed il CdA, procederanno a verifiche periodiche delle modalità di giudizio e del rispetto della disciplina sui passaggi di livello qui descritta.

8 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

L'Azienda darà comunicazione al C.d.A. delle nuove assunzioni effettuate con Contratto di Formazione e Lavoro (in seguito CFL).

Le parti, al fine di ottimizzare il periodo formativo previsto dalla Legge 863/84 e di favorire al massimo la trasformazione dei CFL in Contratti a Tempo Indeterminato, effettueranno verifiche periodiche circa l'andamento dei Contratti stessi.

In ogni caso, al massimo un mese prima della naturale scadenza dei CFL, l'Azienda comunicherà al C.d.A. l'esito del periodo formativo.

8/1 - Normativa per il personale Impiegatizio e Magazz. Cellisti.

Dopo 12 mesi di effettivo lavoro, verrà riconosciuta la differenza retributiva rispetto al livello superiore previsto alla fine del C.F.L.

Quanto sopra non troverà applicazione in presenza di recidiva in provvedimenti disciplinari di qualsiasi entità a suo carico.

8/2 Normativa particolare per gli Autisti Venditori.

Al personale assunto con C.F.L. per la figura di Autista Venditore (in seguito A.V.), dopo 6 mesi di effettivo lavoro, verrà riconosciuta la differenza retributiva rispetto al livello superiore (previsto alla fine del C.F.L) al raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti dalla tabella a lui assegnata.

Quanto sopra non troverà applicazione in presenza di recidiva in provvedimenti disciplinari di qualsiasi entità a suo carico.

Coloro che non hanno ottenuto l'incentivo di cui sopra nei primi 6 mesi di effettivo lavoro, potranno vederlo riconosciuto a partire dal 13° mese, se hanno rispettato nel frattempo, le condizioni di cui sopra.

Gli importi corrisposti in forza di quanto previsto ai punti 8/1 e 8/2 vengono considerati come superminimo ad personam e verranno assorbiti integralmente al passaggio al livello superiore.

Data la natura meramente incentivante di tale corresponsione non viene in alcun modo intaccata nè la durata del C.F.L. nè la sua natura di contratto a termine.

9 - DOVERI DEL PERSONALE - NORME DISCIPLINARI

Presi in esame i seguenti argomenti:

- livello di fiducia ed autonomia assegnato alla figura di A.V.;
- proliferare di inosservanze dei doveri del personale da parte di A.V., soprattutto di recente assunzione;
- genericità di formulazione dell'art. 144, Seconda Parte del CCNL, quando recita: " grave violazione degli obblighi di cui all'art. 139, 1° e 2° comma, Seconda Parte".

Si è ravvisata la necessità di procedere ad una identificazione più esplicita di tali "gravi violazioni", modellandole sulle mansioni dell'A.V., con le conseguenti violazioni dei doveri che potrebbero verificarsi.

Verranno quindi considerate mancanze punibili con l'applicazione del provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso:

a) Il rifiuto di lavorare da parte dell'A.V., salvo che ciò derivi da azione sindacale (sciopero, assemblea, ecc.)

b) Il verificarsi di differenze contabili, riscontrate tramite il metodo di controllo incrociato dei dati, descritto nel Mansionario dell'A.V.; qualora ciò non derivi da mero errore materiale.

c) La manomissione, con intento doloso, dei documenti necessari per la valutazione del lavoro eseguito e precisamente le: SCHEDE ANTEGIRO, SCHEDE ACQUISIZIONE CLIENTI, SCHEDE CLIENTI FISSI, CENSIMENTO PORTAFOGLIO CLIENTI FISSI.

d) Gravi irregolarità nella compilazione della documentazione fiscale affidata all'A.V., qualora commetta recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

e) Grave infrazione all'obbligo di pulizia, puntualità, servizio regolare e corretto alla clientela, così come determinato nel Mansionario, qualora commetta recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

f) Profferire gravi minacce o addivenire alle vie di fatto nei confronti di colleghi e superiori.

g) Mancato rispetto delle regole di controllo della data di scadenza dei prodotti commercializzati, ponendoli in vendita in condizioni non conformi alla legislazione in materia; porre in vendita merce avariata o in qualche modo non commestibile.

h) Uso improprio, di qualsiasi genere nell'utilizzo del tesserino di riconoscimento rilasciato dalla Bo Frost su indicazioni della Questura di Pordenone(trattasi di documento personale di identità).

i) Esplicare l'attività di vendita porta a porta senza esibire sulla propria persona, ben in vista, il tesserino citato al punto h), con recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

l) Ritiro, da parte della Questura di Pordenone, del nulla osta rilasciato su richiesta della BoFrost* medesima, ovvero mancata comunicazione all'Azienda della avvenuta sospensione o revoca della Patente di Guida.

m) Mancata segnalazione alla BoFrost ed alle Autorità competenti, dello smarrimento o dello stato di inutilizzo del cartellino medesimo, entro il primo giorno di lavoro effettivo successivo all' evento.

n) L'aver provocato o subito incidenti stradali, con grave danno a persone e cose, compreso l'automezzo in dotazione, con manifesta ed accertata colpa da parte dell'A.V.

o) Trasportare e/o distribuire e/o vendere prodotti ed articoli estranei al catalogo BoFrost.

Resta inteso altresì che, le assenze dal lavoro dell'A.V., a seguito di provvedimento disciplinare di sospensione, non daranno luogo ad alcun abbassamento di Target sia esso mensile od annuale.

10 - PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Le parti si danno atto che l'attuale sistema di calcolo delle retribuzioni prevede che le variabili relative ad un certo mese vengano pagate nel mese successivo, operando, se del caso, i necessari conguagli.

Ciò vale anche per la parti variabili della retribuzione del mese di FEBBRAIO di ciascun anno (ultimo mese dell'esercizio finanziario) che vengono pagate con la retribuzione del successivo mese di MARZO (primo mese del seguente esercizio finanziario).

Il tutto in conformità alla prassi instauratasi in Azienda a seguito dei precendenti Accordi.

FISASCAT CISL