VERBALE DI INCONTRO

Il giorno 16.10.1998, presso la sede dell'ASCOM di Pordenone si sono incontrati:

- la Bofrost Distribuzione Italia S.p.A., nelle persone dei Sigg. Graziano Francescon, Fabio Roncadin e Pier Angelo Metz,

  assistita dall'ASCOM di Pordenone rappresentata dalla Dott.ssa Moretto

e

- Le OO.SS.Nazionali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL nelle persone di: Piero Marconi, Paolo Agliardi, Luigino Pezzuolo, Sabrina Parutta, Mirco Ceotto, Adriano Giacomazzi, Mauro Agricola

  assistite dalla RSA/RSU nelle persone di: Carchen Luigi, Flammini Fabio, Manni Alvaro, Boscaro Massimo, Bozzo Mauro, Tedesco Giorgio, Tortola Luigi, Zanon Gianni.

Alla luce di quanto emerso nel corso dell'incontro, in relazione al progetto "CALL CENTER", sulla cui operatività l'azienda fornisce ampia informativa, le parti convengono di incontrarsi entro il mese di aprile 1999. Tale decisione nasce dalla necessità di consentire un periodo di sperimentazione del nuovo progetto e di valutare l'impatto sull'organizzazione aziendale.

In tale incontro saranno esaminate anche nuove figure professionali che derivino dalla citata organizzazione aziendale, unitamente ad altre già in essere.

L'azienda si impegna a comunicare, entro il mese di novembre c.a., alle OO.SS. Nazionali le modalità per la trasmissione delle informazioni di cui al secondo comma "DICHIARAZIONE CONGIUNTA" artt. 3 TUCI del 16.10.1998.

Circa i rapporti di lavoro atipici "PARASUBORDINATO", le parti convengono sull'opportunità di attivare un "tavolo tecnico" sull'argomento, con specifico riferimento alla situazione Bofrost, avuto riguardo all'evolversi della trattativa più generale sull'orgomento in corso tra Confcommercio e OO.SS.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il prossimo mese di dicembre per esaminare le problematiche connesse alle difficoltà inventariali ed al versamento dell'incasso giornaliero, anche alla luce , per quest'ultimo aspetto dell'evolversi del progetto aziendale di addebito automatico (R.I.D.).

Letto, confermato e sottoscritto.

Il giorno 16.10.98, presso la sede dell'ASCOM di Pordenone si sono incontrati :

- la bofrost*Distribuzione Italia S.p.A., nelle persone dei Sigg.ri Graziano Francescon, Fabio Roncadin e Pier Angelo Metz,

assistita dall'ASCOM di Pordenone rappresentata dalla Dott.ssa Moretto

e

- le **OO.SS. Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL** nelle persone di : Piero Marconi, Paolo Agliardi, Luigino Pezzuolo, Sabrina Parutta, Mirco Ceotto, Adriano Giacomazzi, Mauro Agricola

assistite dalla RSA/RSU nelle persone di : Carchen Luigi, Flammini Fabio, Manni Alvaro, Boscaro Massimo, Bozzo Mauro, Tedesco Giorgio, Tortolo Luigi, Zanon Gianni

hanno stipulato il presente

Testo Unico Contrattuale Integrativo GRUPPO bofrost*Distribuzione Italia S.p.A.

Con riferimento al rinvio convenuto nell'incontro del 22.5.98 in occasione della firma del Contratto Integrativo Aziendale Nazionale (C.I.A.N.), le parti hanno esaminato i testi contrattuali che si sono succeduti ed integrati nel tempo fino a tale data, su materie di ordine normativo, economico/retributivo nonché in tema di diritti sindacali ed hanno comunemente deciso di ordinare organicamente per collazione in un unico testo (integrativo di quello del C.I.A.N. siglato in data 22.5.98) quanto precedentemente sottoscritto, con il criterio di confermare quanto ancora in linea con la situazione attuale e far decadere quanto di fatto superato.
Tale testo così come definito anche con l'intento di permettere sia la conoscenza di tutte le fasi del processo di "Relazioni Sindacali" che come atto valido ed efficace ai fini interpretativi ed applicativi delle norme in esso contenute, deve intendersi sostitutivo di tutti i testi contrattuali precedentemente sottoscritti ad esclusione di quello siglato tra le parti il 22.5.98 e a far data dal 16.10.1998 assume valenza di Testo Unico Contrattuale Integrativo (T.U.C.I.).
Resta inteso che per quanto non previsto dal succitato testo si farà riferimento al C.C.N.L. Terziario, Distribuzione e Servizi del 3.11.1994.

Dichiarazione congiunta
In riferimento alla collazione dei testi contrattuali precedentemente sottoscritti le parti, tenuto conto della complessità del lavoro svolto per addivenire alla elaborazione del testo unico contrattuale integrativo, dichiarano che - ove insorgessero difformi interpretazioni sull'applicazione delle norme in esso contenute - queste si incontreranno entro il trentesimo giorno dal loro insorgere.

PREMESSO

- che in data 19.2.1998 le OO.SS. Nazionali di categoria rimettevano alla bofrost*Distribuzione Italia S.p.A la piattaforma rivendicativa per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale Nazionale (C.I.A.N.);
- che i punti richiesti e specificati nella "Piattaforma" rientrano sia nel quadro di quanto convenuto tra le Parti sociali ed il Governo di cui al "Protocollo 23.7.1993" che di quanto in materia di secondo livello di contrattazione è previsto dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi del 3.11.1994;
- che in tale quadro rientra con coerenza anche quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22.09.1994 relativa ai Comitati Aziendali Europei.
- che l'attivazione di quanto sopra fa assumere alle "relazioni Sindacali" valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a consolidare quanto in materia era già previsto dai precedenti accordi consentendo il confronto ai vari livelli, attraverso norme e procedure definite, teso a governare i processi di sviluppo, di decentramento e di riorganizzazione della bofrost*Distribuzione Italia S.p.A;
- che la bofrost*Distribuzione Italia S.p.A prospetta, ed ha già iniziato a realizzare, un programma di sviluppo quadriennale che potrebbe comportare un incremento della forza lavoro diretta ed indiretta, stimabile in non meno di 400 addetti;
- che tale sviluppo ed incremento occupazionale potrà essere realizzato anche attraverso un maggior utilizzo dei mezzi produttivi e da una più ampia gamma di modalità di vendita con i quali, dentro un arco temporale definito, offrire un miglior servizio alla clientela;
- che gli impegni di cui sopra sono alla base della comune volontà di esercitare la garanzia del rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire, favorendo la ricerca del consenso, l'eventuale conflittualità tra le parti;
- che al fine di realizzare gli impegni/obiettivi sopra richiamati le parti, fermo restando le rispettive autonomie e responsabilità, intendono attivare un sistema di "Relazioni sindacali" finalizzato alla gestione mirata e dinamica dell'accordo che segue;
- che tale accordo, così come di seguito formulato è da intendersi risolutivo all'esercizio del diritto di contrattazione decentrata di II° livello da valersi per la sua vigenza per i lavoratori delle aziende e controllate del Gruppo bofrost*Distribuzione Italia S.p.A:

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1- LIVELLI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Al fine di consolidare e migliorare il modello di "Relazioni sindacali" praticato in precedenza e con quanto in materia è previsto dal CCNL 3.11.1994 le parti hanno concordato di strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione di competenze nè di oneri aggiuntivi per l'Azienda, preveda - oltre al livello nazionale - un livello di confronto decentrato; ciò al fine di meglio rispondere alle esigenze delle varie Filiali bofrost* dislocate sul territorio, individuando le soluzioni più idonee e concordando quelle che favoriscano, nel contempo, il raggiungimento degli imprescindibili obiettivi produttivi ed economici dell'Azienda con i diritti ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

Coerentemente si conviene che:

- Il LIVELLO NAZIONALE, che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Federazioni Nazionali di FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTuCS/UIL, il Coordinamento Nazionale delle strutture sindacali aziendali con le relative strutture territoriali, affronterà e definirà quanto attiene alla contrattazione di II° livello e alle materie a loro attribuite dal Protocollo Governo-Parti sociali del 1993, nonchè materie e problemi relativi a:

    1. titolarità contrattuale, a partire dal rinnovo del C.I.A.N.;
    2. organizzazione del lavoro, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione;
    3. politiche formative;
    4. nomina, coordinamento ed indirizzo dei rappresentanti sindacali nel Coordinamento nazionale ed in altri organismi sindacali che dovessero costituirsi a tale livello;
    5. interventi in materia di pari opportunità;
    6. modalità e fruizione dei permessi sindacali retribuiti per le attività di cui al precedente punto 4;
    7. altre specifiche competenze assegnate dalle norme legislative e contrattuali.

- Il LIVELLO DECENTRATO (TERRITORIALE), che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) o le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) congiuntamente a FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTuCS/UIL dello specifico territorio, affronterà e definirà quanto attiene alla contrattazione di materie e problematiche gestionali ed applicative di leggi e di norme del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi e dagli Accordi aziendali in vigore, relative a:

1. gestione delle problematiche inerenti all'organizzazione del lavoro;
2. flessibilità e mobilità della manodopera;
3. mercato del lavoro - tipologia contratti di lavoro e loro utilizzo (full-time, part-time, contratti di formazione e lavoro, contratti a termine, ecc.);
4. programmazione annuale delle ferie;
5. distribuzione orario di lavoro, turni e nastri orario, nonché distribuzione della prestazione lavorativa settimanale per gli operatori di vendita, lavoro festivo, utilizzo degli impianti e dei mezzi produttivi;
6. verifica delle modalità della prestazione lavorativa settimanale;
7. verifica dell'andamento dei risultati relativi al salario variabile derivante dai parametri e dagli obiettivi fissati dal C.I.A.N.;
8. verifica dell'applicazione dell'inquadramento professionale;
9. ambiente, salute e sicurezza: tali materie saranno trattate a livello di singola Filiale con i Rappresentanti per la sicurezza, purchè eletti tra le R.S.A. o le R.S.U.

Resta ovviamente inteso che il confronto di ciascun livello non potrà avere per oggetto materie già demandate e definite in altri livelli di contrattazione.
Le parti confermano che il sopracitato impianto di relazioni sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni, e quindi, la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi. Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto e/o mancate e inidonee soluzioni, le parti, sulla base della reciproca tutela degli affidamenti si impegnano congiuntamente ad incontrarsi a livello immediatamente superiore a quello in cui è avvenuto il confronto per affrontare le problematiche e concordare le soluzioni più idonee.

Art. 2 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

A) Livello Nazionale

Di norma nel mese di Aprile di ogni anno in apposito incontro l'Azienda fornirà in sede nazionale, con suddivisione per aree Nielsen, informazioni preventive concernenti:

- obiettivi di budget
- piani di sviluppo, investimenti ed innovazioni tecnologico - organizzative
- politiche commerciali
- politica di sviluppo delle risorse umane (formazione)
- interventi su modifica dell'organizzazione del lavoro
- quadro interventi sicurezza ed ambiente di lavoro
- parametri tendenziali legati all'occupazione, tipologia dei rapporti di lavoro, inquadramento professionale, sesso

ed informazioni consuntive concernenti:

- investimenti realizzati, sia legati a nuove filiali che a ristrutturazioni;
- innovazioni tecnologiche - organizzative realizzate;

- dati inerenti redditività e produttività, fatturato, costo del lavoro e margine operativo, consolidati ed articolati per filiale;
- organici, articolati per tipologie;
- orari effettuati (ore ordinarie, supplementari e straordinarie) per lavoratori non inquadrati come operatori di vendita;
- dati inerenti all'utilizzo dei CFL (assunzioni, trasformazioni e cessazioni).

A1) Modulistica

Le parti convengono di realizzare una apposita modulistica, con l'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico per fornire parte delle informazioni, con possibilità di successivo ampliamento a fronte di ulteriori diritti informativi strutturali definiti tra le parti.

Art. 3 - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per la realizzazione degli impegni/obiettivi dichiarati in "Premessa", nonchè per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello di "Relazioni sindacali" così come definito dall'articolo 1 del presente accordo, le parti concordano di istituire idonei strumenti che permettano, a tutti i livelli, un più efficace funzionamento delle relazioni sindacali.

Al riguardo, in coerenza con gli impegni/obiettivi sopra richiamati e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle specifiche norme di legge nonchè dalle disposizioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti, le parti, con il presente accordo, hanno convenuto di disciplinare tali "strumenti" e "modalità" così come appresso definito:

a) Strumenti

Coordinamento nazionale delle R.S.A. o R.S.U., composto da n. 9 delegati, nominati dalle OO.SS. Nazionali nell'ambito delle R.S.A. o R.S.U. delle Filiali del Gruppo bofrost*Distribuzione Italia S.p.A.
I nominativi dei delegati di cui sopra saranno comunicati alla bofrost*Distribuzione Italia S.p.A. entro 30 gg. dalla ratifica del presente accordo e successivamente ad ogni variazione intervenuta.

b) Modalità dei permessi sindacali retribuiti/assemblea sindacale

Valutato quanto in materia è disciplinato dalle norme di legge e del CCNL, le parti hanno convenuto quanto segue in tema di assemblea e di permessi sindacali retribuiti :

b1) Assemblea

Per l'espletamento delle assemblee sindacali vengono rese disponibili 10 ore annue retribuite.
La richiesta di assemblea, fermo il disposto dell'art. 20, legge 300/70, dovrà pervenire, anche via fax, alla Sede Centrale della bofrost*Distribuzione Italia S.p.A. a cura della R.S.A. o R.S.U. della Filiale interessata e/o delle OO.SS. competenti per territorio 2 giorni (lavorativi) prima l'effettuazione della assemblea .
Di norma le assemblee dovranno essere tenute all'inizio o alla fine della giornata lavorativa.
Si conviene che il tempo dell'assemblea eventualmente effettuata nella giornata di sabato venga regolarmente retribuito nella misura della effettiva partecipazione; parimenti nel caso di assemblea, regolarmente richiesta, tenuta alla fine della giornata lavorativa oltre l'abituale orario di rientro in filiale di almeno i 2/3 degli Operatori di Vendita della stessa filiale.

b2) Permessi sindacali retribuiti

- Componenti R.S.A. o R.S.U.
Vengono concessi permessi retribuiti nella misura di 4 giorni all'anno; nel caso il componente della R.S.A o R.S.U. svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre 250 Km dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre. In tali permessi retribuiti non sono comprese le riunioni con la Direzione.

La titolarità della richiesta dei permessi di cui sopra è di spettanza della R.S.A. o della R.S.U. della Filiale interessata e/o delle OO.SS. competenti per territorio che inoltreranno comunicazione scritta, anche via fax, alla Sede centrale della bofrost*Distribuzione Italia S.p.A. di regola 2 giorni prima del previsto utilizzo del permesso.

- Componenti Coordinamento nazionale
Vengono concessi permessi retribuiti, in aggiunta ai permessi di cui sopra, per ulteriori 5 giorni ogni anno.
La titolarità della richiesta dei permessi di cui sopra è di spettanza delle OO.SS. Nazionali, che inoltreranno comunicazione scritta, anche via fax, alla Sede centrale della bofrost*Distribuzione Italia S.p.A. di regola 2 giorni prima del previsto utilizzo del permesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nel quadro dei rapporti che si intendono instaurare per gestire corrette relazioni sindacali, le parti hanno convenuto sulla opportunità che bofrost*Distribuzione Italia S.p.A., per favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione del presente accordo, metta a disposizione - oltre all'utilizzo dei fax aziendali - una apposita bacheca elettronica (notizie sindacali) consentendo l'utilizzo della posta elettronica della rete aziendale (Intranet).
L'elenco dei fax utilizzabili, la casella di posta elettronica, il sito Internet delle OO.SS. Nazionali, le modalità per la trasmissione delle informazioni saranno definite in un apposito allegato che farà parte integrante del presente accordo.

La bofrost*Distribuzione Italia S.p.A. per lo svolgimento dell'attività dei componenti lo strumento di cui alla lettera a) del presente articolo permetterà di utilizzare presso la Sede centrale di San Vito al Tagliamento una idonea attrezzatura informatica.

Le parti, nel considerare sperimentale il complesso di strumenti e modalità di cui al presente articolo, concordano sull'opportunità di attivare specifiche verifiche annuali sia per valutare il funzionamento del modello delle "relazioni sindacali" che per esaminare, in tale ambito, l'utilizzo dei permessi sindacali retribuiti.

Art. 4 - AMBIENTE E SICUREZZA

Con riferimento al D.Lgs. n.626/94, al D.Lgs. n.242/96 e sulla base dell'Accordo Interconfederale Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Uiltucs - Uil del 18.11.96 , le parti si incontreranno entro il mese di settembre 1998 per verificare l'applicazione delle norme da essi previste con specifico riferimento alla realtà distributiva bofrost*, delegando a tale scopo n. 3 persone individuate nell'ambito dei Rappresentanti per la sicurezza e il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o persona da Lui delegata.
Dell'esito dell'incontro/incontri verrà redatto apposito verbale che sarà portato a conoscenza della Direzione della bofrost*Distribuzione Italia S.p.A. e delle OO.SS. Nazionali per un esame congiunto sugli eventuali interventi da adottare.
Nel contempo si procederà alla elezione dei Rappresentanti per la sicurezza che non sono stati sostituiti, dopo essere decaduti dalla carica.

Art. 5 - PARI OPPORTUNITA'

Le parti riconoscono congiuntamente che la figura professionale dell'Operatore di Vendita nell'ambito del Gruppo bofrost*Distribuzione Italia S.P.A. è applicabile, come di fatto già avviene, a personale femminile, concretizzando in tal modo pari opportunità lavorative uomo-donna.

La bofrost*Distribuzione Italia S.P.A. e le Organizzazioni sindacali, nell'intento di perseguire tale politica, anche in attuazione della raccomandazione CEE del 13.12.1994 n. 635 e delle disposizioni legislative in materia, si impegnano a costituire apposita Commissione .
La stessa sarà composta da 4 membri (3 nominati dalle Organizzazioni Sindacali e 1 dall'azienda), con durata biennale dalla sua costituzione e con il compito di studiare la legislazione vigente di competenza.

Art. 6 - MERCATO DEL LAVORO

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso ad una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze della bofrost*Distribuzione Italia S.p.A. e dei lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali ed occupazionali, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Al riguardo, preso atto del confronto già avviato tra Organizzazioni Sindacali e Confcommercio in tema di lavoro "parasubordinato", le parti concordano di incontrarsi entro il mese di settembre 1998 per esaminare l'eventuale armonizzazione di quanto potrà essere definito in sede confederale con quanto, nello specifico, applicabile nella organizzazione del lavoro in bofrost*Distribuzione Italia S.p.A; ovvero per esaminare soluzioni aziendali della materia.

Art. 7 - MODIFICHE ALLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - PROCEDURA

Premesso

- che nel corso del negoziato per il rinnovo del C.I.A.N. le parti hanno attentamente esaminato le tematiche inerenti l'organizzazione del lavoro ed i suoi possibili positivi riflessi così come richiamati in "Premessa";
- che tale esame si è reso necessario a fronte di mutate condizioni di mercato, sia sul versante della concorrenza, che su quello dei volumi di vendita e delle abitudini di spesa;
- che tali mutate condizioni, nel corso di vigenza del presente accordo, impegneranno le parti a considerare le possibili opportunità per una diversa organizzazione del lavoro nonchè a definire diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa settimanale;

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto che qualora l'azienda intenda intervenire sostanzialmente nella organizzazione del lavoro con l'introduzione di nuovi strumenti, nuove metodologie, nuovi criteri di servizio alla clientela venga adottata la seguente procedura :
1^ fase :
Incontro Direzione e R.S.A. o R.S.U. della Filiale interessata unitamente alle OO.SS. Territorialmente competenti. Nel corso di tale incontro la Direzione esporrà le sue esigenze e i relativi programmi al fine di procedere ad un esame congiunto.

Entro 15 giorni dall'incontro potranno definirsi accordi che dovranno risultare da atto scritto.
Detto atto scritto, ovvero un verbale di mancato accordo dovranno essere inviati per conoscenza alle rispettive OO.SS.Nazionali.

2^ fase :
Qualora a livello di Filiale non si realizzi l'intesa, entro 5 giorni dal termine della procedura di cui alla 1^ fase e risultante dalla data di stesura di mancato accordo, la Direzione centrale e le OO.SS. Nazionali daranno avvio alla procedura della 2^ fase.

A questo livello tale procedura, quale successiva ed ulteriore fase di confronto della ricerca del consenso e la definizione di un accordo, dovrà concludersi entro 15 giorni dal suo inizio.

Al termine dei 15 giorni in caso di mancato accordo le parti riprenderanno la loro libertà ovvero l'azienda darà seguito all'attuazione dei propri programmi e le OO.SS. saranno libere di intraprendere le azioni che riterranno opportune.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che la procedura suddetta, così come articolata nelle due fasi, debba considerarsi esaurita in un arco di tempo che complessivamente non superi i 35 giorni.

NORMATIVA PER GLI OPERATORI DI VENDITA bofrost*

Le parti, con riferimento alle materie di competenza del secondo livello di contrattazione, rilevando come la normativa prevista dal Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita - CCNL vigente sia coerente con la specificità della prestazione e del trattamento dei lavoratori precedentemente inquadrati con le qualifiche bofrost* dell'Autista Venditore, del Venditore Consegnatario e del Consegnatario, concordano l'applicazione della qualifica di Operatore di Vendita e della relativa disciplina economico-normativa prevista per tale figura professionale dal citato Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita - CCNL vigente al personale di vendita della bofrost*.
A tale normativa, così come risulta dal testo contrattuale, le parti, considerate le particolari caratteristiche che contraddistinguono l'attività dell'Operatore di Vendita bofrost* e nell'intento di salvaguardare diritti acquisiti, hanno convenuto di apportare le seguenti modifiche ed integrazioni :

Art. 8 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

a) Ai fini della classificazione del personale viene considerato **OPERATORE DI VENDITA di 1^ categoria** il lavoratore a cui sono assegnati i seguenti compiti :
Effettuare giri programmati e giornalieri all'esterno della Filiale di assegnazione con l'uso di apposito automezzo in dotazione, per collocare in tentata vendita a domicilio, gelati e prodotti alimentari surgelati con il marchio bofrost*.
Consegnare i prodotti venduti, previa emissione della documentazione fiscale di legge a mezzo di registratore elettronico portatile ed incassare il relativo corrispettivo da versare in banca a fine giornata, nel rispetto delle procedure aziendali, rispondendo di eventuali differenze nei versamenti, che saranno trattenute dalla retribuzione del mese di competenza qualora non regolarizzate entro la fine dello stesso mese.
Acquisire nuova clientela da fidelizzare successivamente al marchio bofrost*.
Gestire il carico e lo scarico dei prodotti trasportati dall'automezzo in dotazione nel rispetto dei criteri aziendali al fine di garantire la rispondenza della documentazione fiscale di accompagnamento con la composizione del carico dell'automezzo stesso, rispondendo delle differenze contabili che dovessero emergere da un inventario delle merci caricate.
Compilare, aggiornare e sottoscrivere la modulistica e la documentazione di lavoro secondo la prassi esistente.
Utilizzare e gestire con cura l'automezzo ed ogni altro dispositivo in dotazione, controllandone costantemente l'efficienza, con tempestiva segnalazione degli inconvenienti rilevati.

Nota a verbale

Nella categoria di cui sopra sono stati inquadrati i lavoratori provenienti dalla qualifica bofrost* di Autista Venditore e Venditore Consegnatario.
L'assunzione (in CFL o meno) dell'Operatore di Vendita a cui saranno gradatamente assegnate le mansioni di cui sopra è previsto avvenga in 2^ categoria.

Nel caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, dopo 12 mesi di effettivo lavoro viene previsto il passaggio alla categoria superiore.
Nel caso di assunzione con Contratto di Formazione e Lavoro, dopo 12 mesi di effettivo lavoro, previa una verifica positiva dei risultati commerciali raggiunti dall'Operatore di Vendita interessato, verrà riconosciuta la differenza retributiva rispetto alla categoria superiore, che verrà erogata a titolo di superminimo assorbibile fino all'atto del passaggio alla categoria superiore.
Data la natura meramente incentivante di tale superminimo non viene in alcun modo intaccata nè la durata del CFL, nè la sua natura di contratto a termine.
In previsione di una mancata conferma al termine del C.F.L. l'azienda informerà della decisione, il lavoratore e la R.S.A. o R.S.U. almeno 30 giorni prima della scadenza.

b) Sempre ai fini della classificazione del personale viene altresì considerato **OPERATORE DI VENDITA di 2^ categoria** il lavoratore a cui sono assegnati i seguenti compiti :
Concretizzare la collocazione dei prodotti alimentari surgelati, provvedendo alla loro consegna a domicilio della clientela con apposito automezzo, sulla base e nel rispetto degli orari di appuntamento con questa concordati e/o di piani di consegna, con rilascio dell'apposita documentazione fiscale al cliente ed incasso del relativo corrispettivo da versare in banca a fine giornata, nel rispetto delle procedure aziendali, rispondendo di eventuali differenze nei versamenti, che saranno trattenute dalla retribuzione del mese di competenza qualora non regolarizzate entro la fine dello stesso mese.
Gestire il carico e lo scarico dei prodotti trasportati dall'automezzo in dotazione nel rispetto dei criteri aziendali vigenti.
Compilare, aggiornare e sottoscrivere la modulistica e la documentazione di lavoro secondo la prassi esistente.
Utilizzare e gestire con cura l'automezzo ed ogni altro dispositivo in dotazione, controllandone costantemente l'efficienza, con tempestiva segnalazione degli inconvenienti rilevati.

Nota a verbale

Nella categoria di cui sopra sono stati inquadrati i lavoratori provenienti dalla qualifica bofrost* di Consegnatario.

L'assunzione (in CFL o meno) dell'Operatore di Vendita a cui saranno gradatamente assegnate le mansioni di cui sopra è previsto avvenga in 2^ categoria.



Art. 9 - PRESTAZIONE LAVORATIVA

Analogamente a quanto fino ad oggi verificatosi, l'attività lavorativa dell'Operatore di Vendita bofrost* (Venditore o Consegnatario), analogamente a quanto fino ad oggi verificatosi, si sviluppa in base al portafoglio clienti, ai programmi di acquisizione di nuova clientela e/o ai piani di consegna assegnati e prevede una media di 55 visite giornaliere, finalizzate ad una vendita o ad un'acquisizione di nuovo cliente o ad una consegna.
L'Operatore di Vendita, preso in carico tale programma di lavoro con apposita registrazione sulla documentazione aziendale, gestisce autonomamente l'effettuazione di tali visite nel corso della giornata contemperandole agli orari di servizio richiesti/concordati con la clientela.
Le operazioni di carico dell'automezzo, come pure la necessità di dotarsi della prevista documentazione fiscale di accompagnamento, di cui al regolamento aziendale, vengono fissate in fasce orarie, comunicate ai lavoratori, che tengono conto della organizzazione della Filiale.
La prestazione lavorativa si svolgerà su cinque giorni alla settimana, generalmente dal lunedì al venerdì.
Per particolari esigenze operative della Filiale o del singolo venditore potrà essere convenuta una prestazione lavorativa in sesta giornata : in tal caso detta prestazione lavorativa sarà compensata con il pagamento come riposo sostitutivo non goduto con la retribuzione del mese corrente o, in alternativa con un riposo sostitutivo da effettuarsi a breve scadenza in una data da convenirsi con lo stesso venditore.
Le modalità di recupero più sopra indicate si applicano anche nel caso di prestazioni lavorative effettuate in sesta giornata per compensare la mancata prestazione per festività infrasettimanali al fine di garantire un regolare servizio alla clientela. In questo ultimo caso, verrà pagata una indennità recupero festività nella misura di £.25.000.

Art. 10 - PERMESSI RETRIBUITI

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma dell'art. 6 del Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita - CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi quelli indicati nella "Dichiarazione a verbale" in calce all'art. 68 - Seconda parte - CCNL citato.

Art. 11 - MALATTIA/INFORTUNIO

Si conviene di integrare quanto previsto in tema di trattamento economico di malattia e infortunio dal Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita - CCNL vigente, con quanto segue :

a) Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia l'Operatore di Vendita è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere all'azienda a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonchè i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
Con riferimento a quanto previsto dall'art. 86 CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi e considerato che la legge pone a totale carico dell'Azienda il trattamento economico di malattia, si conviene che l'azienda potrà adottare, previa contestazione ex art. 7 Legge n.300/70, le sanzioni previste dal 15° comma dell'art. 5 della legge 11/11/1983 n. 638 sulla base di referti delle visite di controllo effettuate ai sensi dell'art. 5 della legge 300/70..

b) L'azienda è tenuta ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
L'Operatore di Vendita deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

c) L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla Legge.

Art. 12 - FESTIVITA' DEL PATRONO

Considerata l'impossibilità di far coincidere la festività del Santo Patrono in una unica data per tutta l'Azienda, si conviene che per ogni singola Filiale la festività in parola sia quella della località ove la stessa è dislocata e che la relativa fruizione avvenga secondo le consuetudini locali.
Qualora vi sia prestazione lavorativa in tale giornata verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione del mese in cui cade la festività, un importo pari ad un 26.mo della retribuzione mensile maggiorato di lire 25.000, salvo prevedere eventuali recuperi, se richiesti, per i quali non si darà corso alla erogazione degli importi di cui sopra.
Per la Sede di San Vito al Tagliamento il Santo Patrono viene festeggiato il giorno 8 settembre.

Art. 13 - GIORNO PAGAMENTO STIPENDI

Le parti confermano che gli stipendi continueranno ad essere corrisposti al giorno 10 del mese successivo a quello a cui la retribuzione si riferisce (es. Mese a cui si riferisce lo stipendio : Maggio; giorno di corresponsione : 10 giugno).

Se il giorno 10 del mese coincide con un sabato, la corresponsione degli stipendi sarà anticipata al venerdì immediatamente precedente e se invece il giorno 10 del mese coincide con una domenica, la corresponsione sarà posticipata al lunedì che segue.

Art. 14 TRASFERIMENTO TEMPORANEO DI FILIALE

In presenza di comprovate esigenze tecniche che determinino la necessità di sostituire altri Operatori di vendita è ammessa la possibilità, anche per gli Operatori di vendita in CFL, di essere trasferiti temporaneamente in Filiali diverse da quelle di appartenenza.
Nel caso il trasferimento in Filiali distanti dalla Filiale di appartenenza, non consenta il rientro serale alla propria residenza verrà riconosciuta una indennità di trasferta, da convenirsi di volta in volta, che tenga conto delle spese di vitto ed alloggio affrontate dall'Operatore di vendita temporaneamente trasferito.
Nel caso di trasferimento in Filiali che consentano il rientro serale alla propria residenza potrà essere riconosciuta all'Operatore di Vendita trasferito una indennità, di importo da concordarsi di volta in volta, che tenga conto dell'eventuale particolare situazione di disagio venutasi a determinare.
La presente normativa non si applica in caso di trasferimenti di Filiale definitivi, per cui vale quanto previsto dall'art. 10 del Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita - CCNL vigente, o per trasferimenti temporanei avvenuti su richiesta dell'Operatore di vendita.

Art. 15 - PERIODO DI FERIE

L'Azienda entro la fine di gennaio di ogni anno porterà a conoscenza del personale - tramite affissione alla bacheca aziendale di ogni filiale - del calendario lavorativo nel quale sarà evidenziato il periodo di eventuale chiusura della filiale stessa per ferie collettive.
Entro il successivo mese di febbraio verrà programmato con il singolo dipendente il/i periodo/i di utilizzo delle ferie non impegnate in forma collettiva.
In tale programmazione, unitamente alla esigenza aziendale di garantire continuità e qualità del servizio alla clientela, saranno tenute in considerazione le esigenze degli altri dipendenti.
Nel caso che il periodo di ferie prescelto da un dipendente coincida con quello richiesto da altri dipendenti, mancando un accordo tra gli interessati, il citato periodo di ferie sarà assegnato dando la precedenza alla maggiore anzianità di servizio, con una rotazione annuale tra i richiedenti lo stesso periodo di ferie, avuto riguardo della situazione familiare degli interessati.

Art. 16 SOSPENSIONE PATENTE DI GUIDA

A) Nel caso di sospensione della patente di guida per infrazioni commesse durante il servizio senza colpa dell'Operatore di vendita (il concorso di colpa non equivale a colpa) si darà applicazione a quanto segue :

1) per i primi 6 mesi : aspettativa retribuita sulla base del trattamento contrattuale spettante.
Fa eccezione il caso dell'Operatore di vendita che, a discrezione dell'Azienda, continua l'attività di vendita affiancando un collega in grado di condurre l'automezzo.

2) per i successivi 6 mesi : aspettativa non retribuita nè computabile ad alcun effetto di legge e di contratto.

B) Nel caso di sospensione di patente di guida per infrazioni commesse fuori servizio : per un periodo massimo di 6 mesi aspettativa non retribuita nè computabile ad alcun effetto di legge e di contratto.

In sostituzione dell'Operatore di vendita destinatario del provvedimento di sospensione della patente di guida i periodi più sopra indicati, l'Azienda potrà procedere ad assunzioni a tempo determinato, giusto quanto previsto dal punto d) dell'art. 21-A) - Prima parte - CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi 3.11.1994.

Art. 17 - G.P.S. (Sistema di navigazione satellitare)

Conclusa la fase di sperimentazione e alla luce dei risultati dalla stessa emersi le parti si danno atto che l'installazione del dispositivo G.P.S.(Sistema di navigazione satellitare) su tutti gli automezzi assegnati ai venditori bofrost risponde ad esigenze esclusivamente logistico-organizzative in quanto, oltrechè essere strumento per la localizzazione topografica della residenza del singolo cliente, consente di razionalizzare i percorsi del giro di vendita, di guidare coloro che operano in sostituzione dei venditori titolari, e contenere le percorrenze giornaliere e i consumi.
Quanto sopra ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/70.

Art. 18 - INVENTARI

Gli inventari dell'automezzo affidato all'Operatore di Vendita, potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento alla presenza dell'Operatore stesso.
L'Operatore di Vendita, in caso di sua assenza, potrà comunicare il nominativo di persona delegata a presenziare all'inventario.
Nel caso la persona delegata non si presenti nei termini di tempo prefissati o mancando la comunicazione di cui sopra, l'inventario verrà effettuato dal Responsabile presente di fronte a due testimoni dipendenti della Filiale.
In ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale, in occasione del cambio catalogo.
Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, verrà rilasciata all'Operatore di Vendita che nel contempo firmerà l'autorizzazione all'azienda di regolarizzare le differenze emergenti operando sulla sua retribuzione.

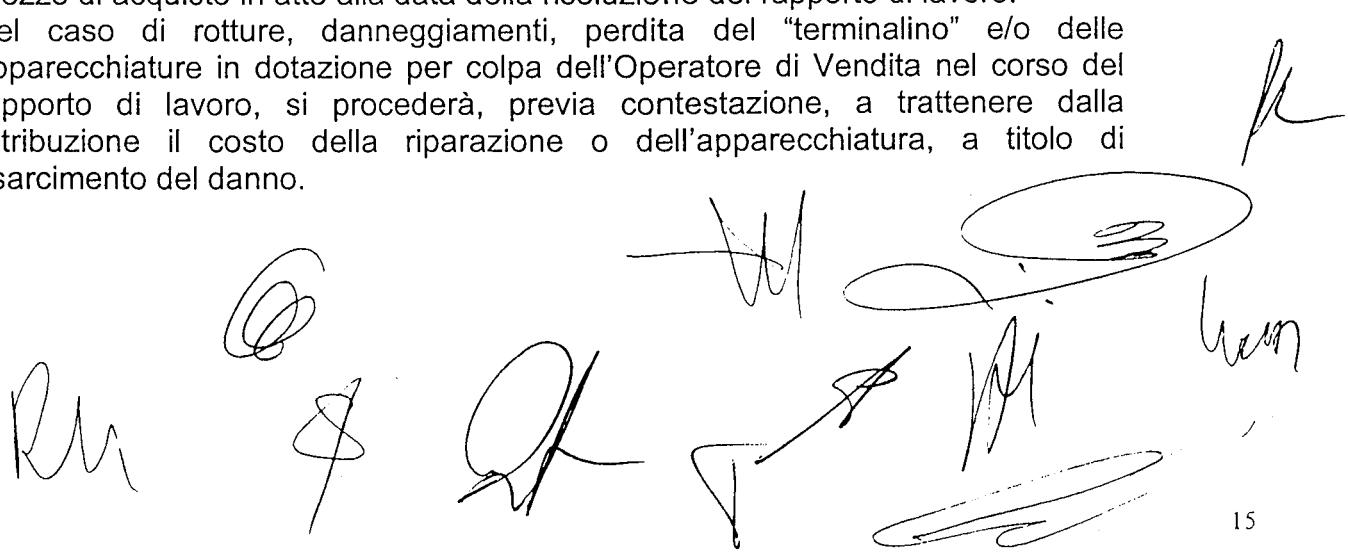
In caso di dissenso, ogni eventuale differenza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.
Il datore di lavoro deciderà tenuto conto delle eccezioni formulate dall'Operatore di Vendita.
Le differenze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro che potrà adottare, su richiesta, modalità di rifusione più favorevoli all'interessato.
La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera l'Operatore di Vendita dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

Art. 19 - VERSAMENTO INCASSO GIORNALIERO

L'Operatore di Vendita procede quotidianamente al versamento in Banca, di quanto incassato per le vendite effettuate, secondo quanto stabilito dal regolamento aziendale.
Nel caso di un'eventuale differenza tra quanto incassato e quanto versato l'Operatore di vendita regolarizzerà la situazione entro il giorno successivo.
Qualora alla fine del mese l'Operatore di Vendita non avesse ancora regolarizzato la sua posizione, l'Azienda fatta salva l'adozione - ai sensi dell'art. 7 legge 300/70 - di eventuali sanzioni disciplinari, procederà a recuperare le differenze ancora pendenti dalla retribuzione dello stesso mese a lui spettante.

Art. 20 - INDUMENTI - TERMINALINO

Gli indumenti che costituiscono la divisa aziendale, così come elencati nell'allegato, il "terminalino" portatile ed eventuali altre apparecchiature assegnate in dotazione dovranno essere riconsegnati dall'assegnatario all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.
Qualora indumenti, "terminalino" e altre apparecchiature non venissero riconsegnate, l'Azienda, applicando quanto previsto dall'art. 162 CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi 3.11.1994, opererà una trattenuta dalla competenze di fine rapporto dell'Operatore di Vendita interessato di un importo pari al loro prezzo di acquisto in atto alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.
Nel caso di rotture, danneggiamenti, perdita del "terminalino" e/o delle apparecchiature in dotazione per colpa dell'Operatore di Vendita nel corso del rapporto di lavoro, si procederà, previa contestazione, a trattenere dalla retribuzione il costo della riparazione o dell'apparecchiatura, a titolo di risarcimento del danno.



TRATTAMENTO ECONOMICO OPERATORI DI VENDITA bofrost*

Fermo restando quanto in materia è previsto e disciplinato dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi del 3.11.1994 le parti convengono di sostituire il "Sistema retributivo incentivante" definito dalla precedente contrattazione aziendale, con quanto segue:

Le parti intendono istituire in forma sperimentale un meccanismo di salario variabile che consente di remunerare i dipendenti a fronte di positivi risultati raggiunti nella produttività, nell'efficienza e nella qualità del servizio.

Su tale base gli indicatori ed i parametri di riferimento che, singolarmente ed in concorso tra loro, determineranno il "salario variabile", saranno i seguenti:

- fatturato mensile
- clienti nuovi
- mancato incidente (con automezzo aziendale)

L'efficacia di tali indicatori/parametri, come appresso definiti, valgono a livello generale per tutti gli Operatori di Vendita destinati alla tentata vendita delle aziende e controllate del GRUPPO bofrost*Distribuzione Italia S.p.A., per i quali, a decorrere dal 1.4.1998, la retribuzione contrattualmente spettante sarà integrata dal citato "salario variabile".

a) PREMIO FATTURATO MESE

Il Premio Fatturato mese spetta al superamento di un fatturato prefissato nei singoli mesi, calcolato moltiplicando i giorni lavorati del mese per l'importo minimo giornaliero di lire 1.200.000.
Il Premio sarà pari al 10% calcolato sull'esubero del fatturato mese di riferimento, così come risulta dall'esempio che segue:

Es.:

Mese di Aprile 1998
GG. lavorati = n. 21
Target Fatturato mese = 21 x Lire 1.200.000 = Lire 25.200.000

Fatturato realizzato in 21 giorni = Lire 27.200.000

Esubero = Lire 2.000.000

Premio Fatturato mese = lire 2.000.000 x 10% = Lire 200.000

b) PREMIO CLIENTI

Il Premio Clienti, pari a lire 15.000 per ogni cliente nuovo, viene calcolato sulla crescita netta che risulterà dal confronto, per quest'anno, tra il censimento clienti del 31.3.1998 con quello del 30.11.1998.
Per gli anni successivi il periodo preso a riferimento sarà: 1.12 - 30.11 anno seguente.
Il premio in parola sarà liquidato una volta all'anno con la retribuzione del mese di novembre.

Definizioni di cliente nuovo e cliente perso:

- **Cliente nuovo**: è il cliente che acquista per un valore di L. 50.000 nella prima spesa o nelle spese successive, acquisito direttamente dal venditore o con il supporto di centri di telefonia, di agenzie di telemarketing e/o di promoters. Inoltre il cliente deve avere le seguenti caratteristiche:
  - ha una dimora fissa (quindi non è di passaggio - es. turisti);
  - è identificato dal venditore con il numero telefonico, dati anagrafici e domicilio;
  - è interessato ad un acquisto regolare continuativo e possiede un congelatore;
  - è normalmente reperibile durante gli orari normali dall'organizzazione bofrost*;
  - quando fosse già stato registrato come cliente bofrost*, devono essere trascorsi almeno dodici mesi dalla data della sua definizione quale "cliente perso".

- **Cliente perso**: è il cliente che non ha effettuato acquisti nelle ultime 6 visite (3 mesi) del venditore, o che si dichiari Non Interessato al servizio (N.I.)

c) PREMIO MANCATO INCIDENTE

All'Operatore di vendita, che nel corso di un anno completo (gennaio - dicembre), non ha provocato incidenti alla guida dell'automezzo assegnatogli con danni attribuibili a sua colpa, verrà erogato - con la retribuzione del successivo mese di febbraio - un "Premio mancato incidente", di importo crescente secondo la seguente tabella:

Primo anno di attività completo (senza sinistri)	lire 200.000
Secondo anno di attività completo (senza sinistri)	lire 400.000
Terzo anno di attività completo (senza sinistri)	lire 600.000
Quarto anno di attività completo (senza sinistri)	lire 800.000
Quinto anno e oltre di attività completo (senza sinistri)	lire1.000.000

La mancanza di incidenti varificatasi durante tre anni completi, anche non consecutivi, darà diritto, a valere dall'inizio dell'anno successivo al terzo anno senza sinistri, all'assegnazione di un "bonus" del valore di una franchigia, pari a lire 150.000, che verrà utilizzato in caso di incidente che dovesse avvenire nel prosieguo di tempo.

Nel caso di sinistro con danni attribuibili a colpa del singolo Operatore di vendita verrà posta a carico dello stesso una franchigia di lire 150.000, che verrà trattenuta, previa autorizzazione, dal netto a pagare dello stesso mese.
Nel contempo non vi sarà erogazione del " Premio mancato incidente" alla fine dell'anno di competenza e la progressione del premio stesso riprenderà l'anno successivo, al riverificarsi della condizione di mancanza di incidenti, secondo lo schema della tabella che segue.
Con lo stesso criterio verrà assegnato il "bonus", pari al valore di una franchigia (ved. tabella che segue).

TABELLA

1) Progressione del Premio mancato incidente e cadenza del "Bonus" nel caso di assenza di sinistri con danni

Es.

	1997 Nessun inc.	1998 idem	1999 idem	2000 idem	2001 idem
Premio mancato incidente	L.200.000	L. 400.000	L.600.000	L. 800.000	L.1.000.000
				"bonus" L. 150.000 da utilizzare in caso di sinistro	

2) Progressione del Premio mancato incidente e cadenza del "Bonus" nel caso di sinistro con danni

Es.

1997 Nessun inc.	1998 idem	1999 INCID.	2000 Nessun incidente	2001 idem	2002 idem
L.200.000	L. 400.000	--- Franchigia L. 150.000	L. 600.000	L.800.000	L.1.000.000
			"bonus" L. 150.000 da utilizzare in caso di sinistro		

d) CONDIZIONE PARTICOLARE

Per i venditori che hanno fruito nell'anno commerciale marzo 97 / febbraio 98 del trattamento retributivo riservato ai Venditori Senior, si conviene:

- per l'anno 1998/99 ogni venditore di cui sopra ripartisce, tenendo conto della stagionalità, il target annuo minimo di £. 360.000.000 in una tabella dei fatturati da realizzare nei singoli mesi, che non potranno essere inferiori a £. 1.200.000 al giorno. Resta inteso che il valore di fatturato annuo minimo (£. 360.000.000 per l'anno commerciale 1998/1999) sarà soggetto annualmente ad un riadeguamento sulla base dei valori di inflazione nel frattempo determinatisi.

- oltre alla provvigione del 10 % calcolata con i criteri previsti per la generalità dei venditori, spetta un ulteriore 1,5% al raggiungimento del fatturato complessivo previsto nel mese dalla citata tabella, ottenibile attraverso il numero delle giornate effettivamente lavorate moltiplicato per il valore di fatturato giorno.
  Anche in questo caso la provvigione dell'11.5% (10% + 1,5%) è comprensiva delle medie premi sugli istituti di cui alla "Dichiarazione a verbale" in calce al presente articolo.

- ogni venditore che nell'anno commerciale marzo 97 / febbraio 98 è stato destinatario del "Premio mantenimento clienti", potrà continuare a percepire tale premio, pari a £. 10.000/giorno, a condizione che mantenga il numero dei clienti censiti alla data del 31.3.1998 e abbia nel contempo realizzato il fatturato previsto dalla tabella nei singoli mesi.
  Il premio in parola verrà liquidato mensilmente e spetterà per tutti i mesi in cui sarà stata rispettata la condizione di cui sopra.
  E' prevista anche una possibilità di recupero di eventuali premi persi in determinati mesi del periodo considerato se, alla data del 30.11.1998 il numero dei clienti censiti sarà pari a quello esistente alla data del 31.3.1998 e se nel contempo sarà stato raggiunto il fatturato complessivo previsto dalla tabella per lo stesso periodo.

  L'eventuale numero di clienti che dovesse superare quello del censimento alla data del 31.3.1998, in quanto crescita netta, verrà liquidato con la retribuzione del mese di novembre con il Premio Clienti riservato alla generalità dei venditori.

- spetta la trasferta con le modalità e gli importi previsti per la generalità dei venditori, di cui al successivo punto e).

e) TRASFERTE

In applicazione di quanto previsto dall'art. 11 "Diarie" del Protocollo aggiuntivo per Operatori di vendita di cui al vigente CCNL Terziario, distribuzione e servizi viene stabilito che l'importo delle trasferte spettanti al venditore sarà diversificato a seconda del tempo dedicato all'esterno per l'attività di vendita e/o acquisizione nel corso della giornata.

Il tempo e il grado di efficienza del lavoro svolti saranno misurati sulla base dei seguenti valori unitari standard attribuiti alle diverse attività svolte e/o agli esiti ottenuti nella giornata di vendita:

- **minuti 8** per ogni vendita effettuata, confermata dalla emissione della relativa bolla

- **minuti 4** per ogni esito P.V., regolarmente registrato
- **minuti 4** per ogni esito N.T., regolarmente registrato
- **minuti 8** per ogni presentazione dell'azienda, del catalogo e del servizio ad un potenziale cliente con registrazione dell'indirizzo e del numero telefonico di quest'ultimo.
- **minuti 1** per ogni chilometro di percorrenza prevista dal giro di vendita, risultante come media degli ultimi sei mesi.

La sommatoria dei minuti derivanti dalle diverse attività svolte e/o dagli esiti ottenuti nella giornata di vendita, nonchè quelli legati alla percorrenza da e per la zona di vendita, determinerà il valore della trasferta, secondo la seguente tabella:

VALORI UNITARI STANDARD	VALORE DELLA TRASFERTA
• fino a 420 minuti	lire 10.000
• da 421 a 480 minuti	lire 20.000
• da 481 a 540 minuti	lire 30.000
• oltre 540 minuti	lire 40.000

I valori della trasferta più sopra indicati sono comprensivi anche delle quote di incidenza della stessa sugli istituti retributivi differiti di legge e di contratto.

NOTA PER VENDITORI NEO-ASSUNTI O "SOSTITUTORI"

- Venditori neo-assunti

Per la determinazione dell'importo della trasferta dei venditori neoassunti, ferma l'applicazione della tabella di cui sopra, viene transitoriamente attribuito - in considerazione del necessario periodo di avviamento - un tempo più alto alle diverse attività e/o agli esiti ottenuti nella giornata di vendita, secondo la seguente tabella:

	1° mese	2° mese	3° mese	4° mese
- bolla di vendita	-	m. 10	m. 9	m. 8
- P.V.	-	m. 6	m. 5	m. 4
- N.T.	-	m. 6	m. 5	m. 4
- Presentazione a potenziale cliente	-	m. 10	m. 9	m. 8

Per il primo mese di attività verrà erogato un importo forfetario a titolo di trasferta pari a lire 20.000.

- Venditori "sostitutori" (venditori neo assunti in attesa di giri propri)

Per la determinazione dell'importo delle trasferte dei venditori sostitutori, vengono stabiliti i seguenti valori unitari standard:

- bolla di vendita	m. 10
- P.V.	m. 6
- N.T.	m. 6
- Presentazione a potenziale cliente	m. 10

Regolamentazione delle attività lavorative nelle giornate di sabato

In merito ad eventuali attività svolte previa volontarietà del lavoratore, nelle giornate di sabato si riconoscono tre diverse tipologie, e precisamente:

1) sabati lavorati in recupero di festività cadenti nell'arco della settimana;
2) sabati lavorati per recupero di giri propri (per utilizzo di ferie, permessi, ecc.);
3) sabati lavorati per recupero di giri appartenenti a terzi.

Relativamente alle diverse tipologie sopra indicate si conviene rispettivamente il trattamento economico che segue:

1. viene applicato e riconfermato il trattamento in vigore (£. 25.000) e la giornata lavorata di sabato viene considerata giornata lavorativa a tutti gli effetti, con conseguente innalzamento del target fatturato/mese e riconoscimento del valore di trasferta, derivante dall'attività della giornata stessa.
2. la giornata lavorata di sabato, anche in questo caso, trattandosi di recupero di giro proprio viene considerata giornata lavorativa a tutti gli effetti, con conseguente innalzamento del target fatturato/mese e riconoscimento del valore di trasferta.
3. il fatturato realizzato nella giornata di sabato farà cumulo con quello realizzato nei restanti giorni del mese ai fini dell'eventuale raggiungimento e/o superamento del target fatturato/mese. Anche in quest'ultimo caso la trasferta verrà determinata secondo i criteri sopra riportati.

Resta inteso che qualora il venditore abbia già raggiunto e/o superato il suo obiettivo mese sulla base delle giornate normalmente lavorate, sul fatturato realizzato nelle giornate di sabato percepirà un premio fatturato pari al 10% qualora si tratti della generalità dei venditori o dell'11,5% nel caso di venditori di cui al precedente punto d).

NOTA A VERBALE

Qualora la giornata di sabato venga invece utilizzata ai soli fini della presentazione a potenziali clienti (acquisizioni), in aggiunta alla retribuzione contrattualmente prevista, verrà riservato il trattamento di trasferta applicando lo specifico valore unitario standard previsto per tale attività.

La presente regolamentazione viene considerata dalle parti sperimentale per la durata di un anno, con verifica intermedia a 6 mesi dalla data del presente accordo.

Dichiarazione a verbale

Gli importi corrisposti sulla base di quanto previsto alle lettere a), b), c), d) del presente titolo "Trattamento economico Operatori di Vendita bofrost*", riferiti al "Salario variabile" per il loro carattere rientrano nella fattispecie di cui all'art. 2, DL 25.3.1997 n. 67 convertito nella Legge 23.5.1997 n. 135 e come tali godranno dei benefici previsti.
Gli stessi importi, in quanto erogazioni di II° livello variabili e non predeterminabili, non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, ad esclusione del trattamento di malattia, di infortunio, di maternità per il periodo di 5 mesi di astensione obbligatoria, e di congedo matrimoniale che verrà liquidato sulla base della retribuzione di fatto (media del salario variabile degli ultimi dodici mesi).

INDENNITA' RISTRUTTURAZIONE GIRI

La modifica del portafoglio clienti fissi assegnato ad un Operatore di vendita a seguito di ristrutturazione della zona o della logistica dei giri di vendita, può determinare l'erogazione di una specifica "Indennità ristrutturazione giri", alle condizioni e con le caratteristiche sottospecificate.
L'indennità in parola viene calcolata sul valore dei clienti fissi ceduti al netto del valore dei clienti fissi eventualmente ricevuti in sostituzione.
Il valore di cliente fisso (ceduto o ricevuto) viene determinato dalla relativa M.I.C.V. (media incasso cliente visitato) rilevata al momento della ristrutturazione.
Per un periodo di mesi 5, oltre a quello in cui si è verificata la ristrutturazione, il saldo tra il valore dei clienti ceduti e quello dei clienti eventualmente ricevuti in sostituzione sarà mensilmente considerato a tutti gli effetti un fatturato prodotto.

Tale fatturato pertanto farà cumulo con quello effettivamente realizzato per l'applicazione delle aliquote provvigionali previste nel caso di raggiungimento di determinati target di fatturato mensile.

Ai fini della determinazione della indennità in parola si intende cliente fisso ceduto quel cliente che è stato precedentemente acquisito o fidelizzato dallo stesso Operatore di vendita interessato dalla ristrutturazione delle zone o dei giri.

NORME DISCIPLINARI

Le parti riconfermano l'impostazione contrattuale in materia di norme disciplinari, anche per ciò che attiene il tipo e il livello dei provvedimenti disciplinari che possono essere adottati.
Considerato peraltro che la formulazione dell'art. 23 del Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita - CCNL vigente manca di ogni esemplificazione di riferimento che consenta di individuare con la massima obiettività possibile il livello della sanzione da comminare, le parti convengono che la inosservanza dei doveri da parte dell'Operatore di Vendita nello svolgimento del proprio lavoro comporta i seguenti provvedimenti, che saranno adottati in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:
Il richiamo verbale.
Il richiamo scritto.
La multa che si applica nei confronti dell'Operatore di Vendita che :
- ritarda, dopo ripetuti richiami, l'inizio del lavoro senza giustificazione (l'inizio del lavoro deve collocarsi nella fascia oraria applicata in Filiale per lo svolgimento delle operazioni di cui al 3° comma, art. 9 del presente T.U.C.I.);
- esegue con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenta dal lavoro fino a tre giorni senza giustificazione, con trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa;
- non da immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non è presente presso il proprio domicilio durante una visita di controllo effettuata ai sensi art.5, Legge 300/70.
- commette gravi infrazioni al codice della strada nella guida dell'automezzo aziendale, accertato dalle competenti autorità;
- non espone sulla propria persona il tesserino di autorizzazione alla vendita "porta a porta" durante l'attività lavorativa;

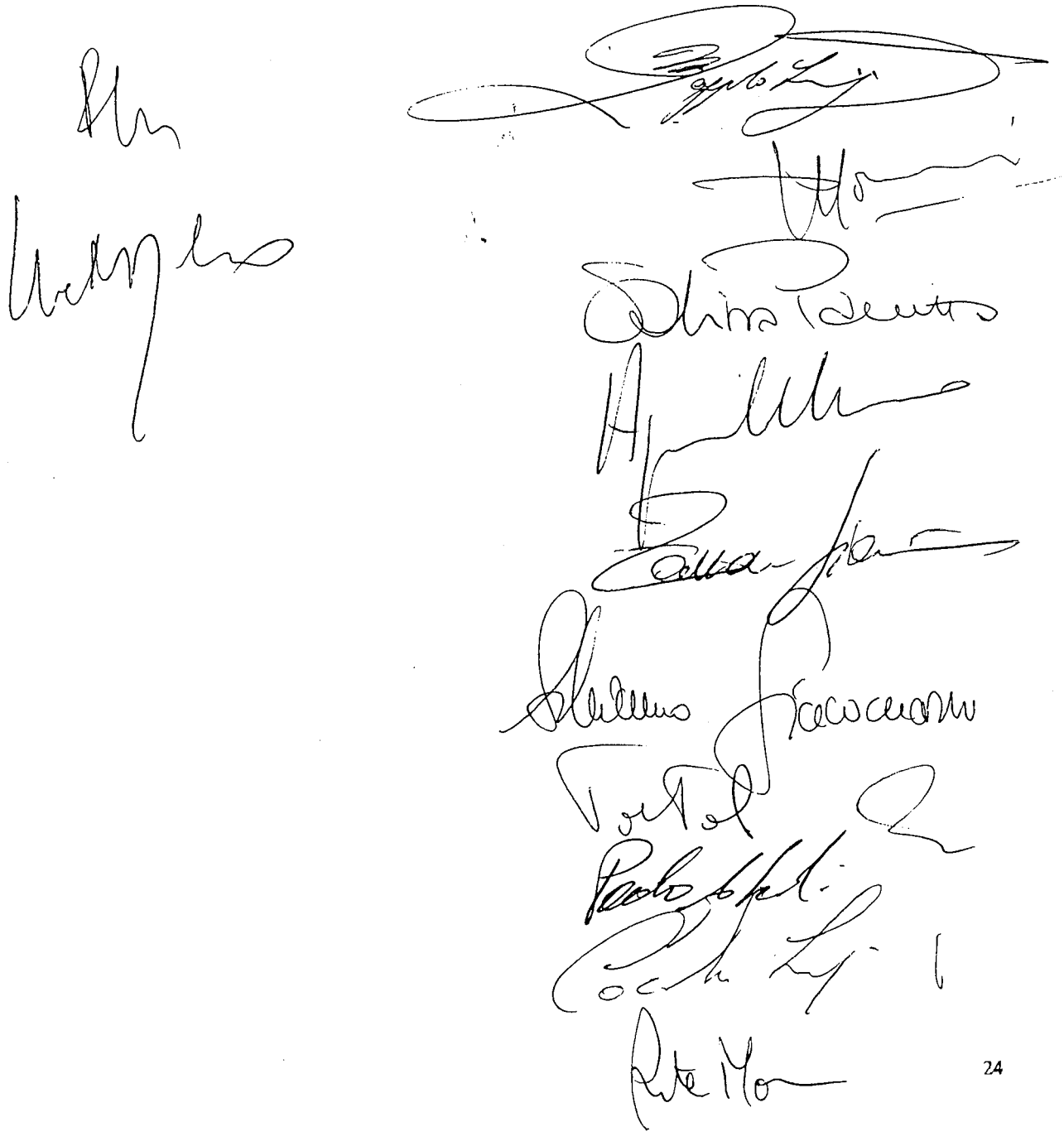
La sospensione dal servizio e dalla retribuzione che si applica nei confronti dell'Operatore di Vendita che :
- arreca danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenta in servizio in stato di manifestata ubriachezza;
- commette recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso di assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale il licenziamento disciplinare si applica nei confronti dell'Operatore di Vendita esclusivamente nel caso che :
- si assenti dal lavoro oltre tre giorni senza giustificazione o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare;
- commetta mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso l'Azienda in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c. e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio nonché i casi di cui all'art. 2119 c.c.;

- effettui il trasporto e/o la distribuzione e/o la vendita di prodotti o articoli estranei al catalogo bofrost*.
- falsifichi i documenti accompagnatori alla vendita e/o imputi dati falsi relativi all'attività di vendita al fine di trame indebito vantaggio nel trattamento retributivo.
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze e durate previste per i singoli Istituti il presente Testo Unico Contrattuale Integrativo decorre dal 16.10.1998 e avrà vigore fino a tutto il 30.04.2002.



ALLEGATO

	DIVISA bofrost IN USO*		
	LISTINO PREZZI		
DESCRIZIONE	PREZZO (iva esclusa)	ASSEGNAZIONE	
CAMICIA	LIRE 23.000	2 UNITA' ANNO	
POLO ESTIVA GRIGIA	LIRE 19.500	2 UNITA' ANNO	
POLO FELPATA MANICA LUNGA	LIRE 42.000	1 UNITA' ANNO	
GIACCA "LIGHT" tipo K-Way	LIRE 60.000	1 UNITA' OGNI 2 ANNI	
GIACCA "MISTRAL"	LIRE 108.000	1 UNITA' OGNI 2 ANNI	
MAGLIONE PILE	LIRE 68.000	1 UNITA' ANNO	
TERMINALINO ELETTRONICO	LIRE 2.000.000	1 UNITA' per tutta la durata del rapporto di lavoro	

ALLEGATO

NORME TRANSITORIE PER IL PASSAGGIO DA AUTISTA VENDITORE AD OPERATORE DI VENDITA

NORMA TRANSITORIA
Al personale di vendita bofrost* già inquadrato nei livelli previsti dall'art. 3 - Classificazione - Parte Seconda CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi viene assegnata una categoria della nuova classificazione adottata, con la garanzia della retribuzione in essere attraverso l'erogazione di un superminimo personale, sulla base del seguente criterio di conversione:
- Autista Venditore/Venditore Consegnatario di 4° liv. o liv. sup. → Operatore di Vendita di 1^ cat.
- Autista Venditore/Venditore Consegnatario di 5°liv. → Operatore di Vendita di 2^ cat.
- Consegnatario di 5° o 6° liv. → Operatore di Vendita di 2^ cat.

Per gli Autisti Venditori, Venditori Consegnatari, Consegnatari di 5° livello che passano alla 2^ categoria viene prevista la corresponsione di un superminimo personale di importo pari a Lire 43.466 assorbibile su futuri aumenti contrattuali o sulla retribuzione derivante dal passaggio alla 1^ categoria.
Gli Autisti Venditori/Venditori Consegnatari di 5° liv. che vengono assegnati alla 2^ cat. della nuova classificazione adottata, al termine dei 12 mesi dalla loro assunzione, passeranno alla 1^ cat. se assunti con contratto a tempo indeterminato, ovvero avranno diritto al già citato superminimo assorbibile di entità pari alla differenza retributiva rispetto alla categoria superiore, se assunti con Contratto di Formazione e Lavoro nel rispetto della verifica positiva dei risultati commerciali da lui raggiunti.

Scatti di anzianità
Ferma restando la disciplina contrattuale di cui alla "Parte Speciale" prevista per gli scatti di anzianità si conviene che per il personale di vendita bofrost* che ha cambiato/cambia la propria qualifica in quella di Impiegato Operatore di Vendita (quindi con esclusione degli assunti direttamente con tale qualifica) l'importo degli scatti di anzianità che verranno a maturarsi resta fissato in Lire 40.000 per la 1^ categoria e in Lire 39.300 per la 2^ categoria.

Quota giornaliera della retribuzione
In deroga a quanto previsto dall'art. 110 Parte Seconda CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, la quota giornaliera di retribuzione, sia normale che di fatto, nel caso del pagamento di giornate di ferie, permessi retribuiti e riposi sostitutivi non goduti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 21.

Quanto sopra si applica al personale di vendita bofrost* che ha cambiato/cambia la propria qualifica in Impiegato Operatore di Vendita (quindi con esclusione degli assunti direttamente con tale qualifica).

(testo tratto dagli Accordi Integrativi bofrost*Distribuzione Italia SpA del 17.5.96 e 27.5.96)