TESTO UNICO CONTRATTUALE INTEGRATIVO

(T.U.C.I.)

Per i lavoratori delle aziende:

bofrost* Distribuzione Italia S.p.a.

Overtel S.r.l.

14 FEBBRAIO 2003

Il giorno 14 febbraio 2003 in Roma, le parti:

La bofrost* Distribuzione Italia S.p.A. e **Overtel S.rl.,** di seguito identificate unitariamente come **gruppo bofrost*,** nella persona di: Claudio Della Rovere

assistite dall'AS.COM. di Pordenone, rappresentata dalla D.ssa Rita Moretto

e

LE OO.SS. NAZIONALI e TERRITORIALI

Filcams CGIL, nelle persone di: Piero Marconi,

Fisascat- CISL, nelle persone di: Mario Piovesan, Mirco Ceotto, Adriano Giacomazzi, Massimo Boscaro

Uiltucs- Uil,**,** nelle persone di: Mauro Agricola

assistite dalle **RSA/RSU** nelle persone di:

hanno stipulato il presente

TESTO UNICO CONTRATTUALE INTEGRATIVO (T.U.C.I.)

Per i lavoratori delle aziende:

bofrost* Distribuzione Italia S.p.a.

Overtel S.r.l.

Prefazione

Con riferimento all'impegno contenuto nelle Ipotesi di Accordo sottoscritte in data 25 marzo e 12 aprile 2002, le parti hanno esaminato i testi contrattuali che si sono succeduti ed integrati nel tempo fino alla data del 14 febbraio 2003 sulle materie di ordine normativo, economico/retributivo, nonché in tema di modello/sistema di relazioni sindacali, ivi compresi i diritti sindacali.

Conseguentemente, le parti hanno proceduto ad ordinare organicamente per collazione in un unico testo quanto precedentemente sottoscritto, con il criterio di confermare e/o innovare quanto ancora in linea con l'attuale situazione organizzativa aziendale e far decadere quanto di fatto superato con la stipula del presente Testo.

Tale testo, così come in appresso definito, anche con l'intento di permettere la conoscenza di tutte le fasi del processo di "Relazioni Sindacali", è atto valido ed efficace ai fini interpretativi ed applicativi delle norme in esso contenute.

Tale testo, inoltre, deve intendersi sostitutivo di tutti i testi precedentemente sottoscritti ed assume valenza di rinnovo del Testo Unico Contrattuale Integrativo (T.U.C.I.) stipulato in data 16 ottobre 1998.

Resta inteso e congiuntamente si dichiara che:

• Per quanto non previsto dal succitato testo si farà riferimento al vigente CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi nonché ad eventuali successive sue modificazioni.

• In riferimento alla collazione dei testi contrattuali precedentemente sottoscritti, le parti, tenuto conto della complessità del lavoro svolto per addivenire alla elaborazione del presente 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 su richiesta di una delle parti.

PREMESSA GENERALE

• Che in data 28/9/2000 il gruppo bofrost* e le OO.SS. Nazionali Filcams- CGIL, Fisascat- Cisl, Uiltucs- Uil, addivenivano alla stipula del "Documento Programmatico per le Relazioni Sindacali" e per quanto attiene al settore Telemarketing alla stipula di uno specifico "Accordo integrativo Aziendale"

• Che nel "Documento Programmatico per le Relazioni Sindacali" venivano convenute e specificate le modalità e i tempi della sperimentazione nelle filiali di Monfalcone e Tavazzano, per una nuova organizzazione del lavoro conseguente alla pratica attuazione del preannunciato ed illustrato progetto di riorganizzazione commerciale del gruppo bofrost*.

• Che nello stesso "Documento", le verifiche periodiche sui risultati della sperimentazione e la documentazione prodotta dal test, relativa sia gli aspetti logistici/organizzativi che retributivi, venivano finalizzati all' opportunità di operare per la realizzazione di una nuova stesura del Contratto Integrativo Aziendale Nazionale di II° livello, estendendone l'efficacia a tutta l'organizzazione di vendita bofrost*, nelle varie realtà societarie in cui essa si esprime.

• Che a seguito dell'esito degli incontri di verifica, bimestralmente effettuati nel periodo dicembre 2000 - febbraio 2002, veniva confermata l' ;opportunità di realizzare la stesura di un nuovo Testo Unico Contrattuale, da valere quale rinnovo del T.U.C.I. sottoscritto in data 16/10/98.

• Che in data 25 marzo 2002, le parti, in coerenza con le finalità sopra richiamate, convenivano sull'utilità di procedere, come prima fase, alla stipula di una ipotesi di accordo la quale, con decorrenza 1 marzo 2002, definiva la regolamentazione delle tematiche attinenti il trattamento economico dei sotto elencati addetti all'area commerciale delle filiali di vendita bofrost*: Operatore di vendita neoassunto, Operatore di vendita juniorA, Operatore di vendita juniorB, Operatore di vendita senior, Operatore di vendita tutor, Operatore di vendita espansore.

• Che con i successivi incontri tenutisi l'11 e 12 aprile 2002, le parti avviavano e completavano, come seconda fase, sia il rinnovo dell'accordo integrativo Overtel, quale accordo per gli addetti operanti nell'area di vendita Telemarketing, che la regolamentazione del trattamento economico dei restanti profili professionali operanti nell'area commerciale delle filiali di vendita bofrost* quali: Operatore di vendita consegnatario di città, Operatore di vendita consegnatario di provincia, Operatore di vendita tutor telemarketing, Impiegata amministrativa di filiale, Magazziniere cellista di filiale.

• Che conseguentemente a tutto quanto sopra definito, le parti concordano di

confermare il sistema di "Relazioni Sindacali" praticato in forza del T.U.C.I. del 16/10/1998, riaffermando il suo riferimento sia a quanto convenuto tra le Parti sociali ed il Governo di cui al "Protocollo del 23/7/93", sia a quanto contenuto nelle Direttive U.E. in materia di informazione e di costituzione dei Comitati Aziendali Europei, sia a quanto è previsto dal vigente CCNL in tema di secondo livello di contrattazione.

• Che con la conferma di tale sistema di "Relazioni Sindacali" le parti intendono consolidare il valore e le finalità del confronto ai vari livelli delle rispettive organizzazioni, confronto che attraverso norme e procedure definite è in particolare volto a governare i processi di sviluppo, di decentramento e di riorganizzazione del gruppo bofrost*.

• Che la conferma ed il consolidamento del sistema di "Relazioni Sindacali" 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.

Tutto ciò premesso, le parti hanno stipulato il presente Testo Unico Contrattuale Integrativo, che così come di seguito formulato, è da intendersi risolutivo dell'esercizio del diritto di contrattazione decentrata di II° livello e da valersi, per la sua vigenza, per tutti i lavoratori delle aziende del Gruppo bofrost*

ovvero:

bofrost* distribuzione Italia S.p.a.

Overtel S.r.l.

bofrost* distribuzione III S.r.l.

bofrost* distribuzione V S.r.l.

bofrost* distribuzione VII S.r.l.

bofrost* distribuzione IX S.r.l.

Resta inteso che il presente accordo sarà applicato anche ai lavoratori delle eventuali future società che faranno parte del sistema distributivo del gruppo bofrost* (vendita telefonica e porta a porta di alimenti surgelati e non).

PARTE PRIMA

Articolo 1) SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI (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 vigente CCNL, le parti hanno concordato di strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione di competenze né 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 unità produttive del gruppo 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 ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, nel rispetto dei diritti dei medesimi.

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, nonché materie e problemi relativi a:

1. titolarità contrattuale, a partire dal rinnovo del T.U.C.I.;

2. organizzazione del lavoro, in riferimento a piani di sviluppo, a programmi di innovazione di riorganizzazione e di ristrutturazione, ivi comprese le problematiche concernenti l'orario di lavoro che abbiano valenza di carattere nazionale;

3. politiche dei prezzi - confronto per la verifica e/o per la ridefinizione degli scaglioni del premio fatturato in relazione alle eventuali variazioni dei prezzi di vendita;

4. politiche formative;

5. nomina, coordinamento ed indirizzo dei rappresentanti sindacali nel Coordinamento nazionale ed in altri organismi sindacali che dovessero costituirsi a tale livello;

6. interventi in materia di pari opportunità;

7. modalità e fruizione dei permessi sindacali retribuiti per le attività di cui al precedente punto 5;

8. assistenza sanitaria integrativa;

9. altre specifiche competenze assegnate dalle norme legislative e contrattuali.

Dichiarazione congiunta

Le parti dichiarano che per quanto attiene la materia di cui al punto 8) sarà avviato un primo esame in occasione dell'incontro di aprile 2003 sui diritti di informazione.

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. definizione delle modalità della prestazione lavorativa nelle giornate di sabato così come previsto al successivo articolo 10);

7. verifica dell'andamento dei risultati relativi al salario variabile derivante dai parametri e dagli obiettivi fissati dal T.U.C.I.;

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, purché 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.

Articolo 2) DIRITTI DI INFORMAZIONE

Di norma nel mese di aprile di ogni anno in apposito incontro il gruppo bofrost* fornirà in sede nazionale informazioni preventive concernenti:

1. obiettivi di budget

2. piani di sviluppo, investimenti ed innovazioni tecnologico - organizzative

3. politiche commerciali

4. politica di sviluppo delle risorse umane (formazione)

5. interventi su modifica dell'organizzazione del lavoro

6. quadro interventi sicurezza ed ambiente di lavoro

7. parametri tendenziali legati all'occupazione, tipologia dei rapporti di lavoro, inquadramento professionale, pari opportunità

ed informazioni consuntive concernenti:

8. investimenti realizzati, sia legati a nuove filiali che a ristrutturazioni;

9. innovazioni tecnologiche - organizzative realizzate;

10. dati inerenti redditività e produttività, fatturato, costo del lavoro e margine operativo, consolidati ed articolati per filiale e per call

center;

11. organici, articolati per tipologie;

12. orari effettuati (ore ordinarie, supplementari e straordinarie) per lavoratori non inquadrati come operatori di vendita;

13. dati inerenti all'utilizzo delle diverse tipologie di impiego (assunzioni, trasformazioni, conferme e cessazioni), articolati così come al precedente punto 10;

14. Formazione svolta e crediti formativi assegnati.

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.

Articolo 3) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per la realizzazione degli impegni/obiettivi dichiarati in "Premessa generale", nonché per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello di "Relazioni sindacali" così come definito dagli articoli 1 e 2 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 nonché 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

a.1) Coordinamento Nazionale delle filiali di vendita

E' composto da n. 9 delegati, nominati dalle OO.SS. Nazionali nell' ambito delle R.S.A. o R.S.U. delle unità produttive della bofrost* Distribuzione Italia S.p.A. e consociate.

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.

a.2) Coordinamento Nazionale dei centri telemarketing

E' composto da n. 9 delegati, nominati dalle OO.SS. Nazionali nell' ambito delle RSA o RSU dei centri telemarketing Overtel S.r.l..

I nominativi dei delegati di cui sopra saranno comunicati alla Overtel S.r.l. 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:

b.1) Assemblea

Per l'espletamento delle assemblee sindacali nelle unità produttive Overtel S.r.l. vengono rese disponibili 12 ore annue retribuite così come previsto dal CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Per l'espletamento delle assemblee sindacali nelle filiali di vendita bofrost* vengono rese disponibili 10 ore annue retribuite così come previsto dal protocollo aggiuntivo al CCNL sopra richiamato.

La richiesta di assemblea, fermo il disposto dell'articolo 20, della legge n° 300 del 20/5/70, dovrà pervenire, anche via fax, alla Sede Centrale della bofrost* Distribuzione Italia S.p.A. per le filiali di vendita e a Overtel S.r.l. per il Telemarketing, a cura delle R.S.A. o R.S.U. della unità produttiva interessata e/o delle OO.SS. competenti per territorio 2 giorni (lavorativi) prima dell'effettuazione della assemblea.

Per quanto riguarda l'espletamento delle assemblee sindacali retribuite nelle filiali di vendita si conviene che di norma le stesse saranno tenute all'inizio o alla fine della giornata lavorativa. Si conviene inoltre 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 fuori del normale orario di lavoro e/o alla fine della giornata lavorativa oltre l' abituale orario di

rientro nella filiale di almeno 2/3 degli Operatori di vendita della stessa filiale.

Per quanto riguarda l'espletamento delle assemblee sindacali retribuite nelle unità produttive di Telemarketing (Call Center) si conviene che di norma le stesse saranno tenute nelle fasce orarie di minore impatto sull' organizzazione del lavoro. Al riguardo ,tenuto conto che la prestazione lavorativa degli addetti è articolata su più turni e che la composizione dell'organico vede una notevole presenza di rapporti di impiego Part Time, si conviene di privilegiare la fascia oraria dalle 15:00 alle 17:00. Resta inteso che ove tutto o parte del tempo di partecipazione all'assemblea, regolarmente richiesta, risultasse fuori del proprio orario di lavoro questo verrà retribuito; parimenti, nella misura della effettiva partecipazione, nel caso di assemblea effettuata e regolarmente richiesta nella giornata di sabato.

b.2) Permessi sindacali retribuiti

- Componenti R.S.A. o R.S.U.

Per i componenti delle RSA e/o RSU eletti e/o nominati ai quali è applicabile il CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, vengono concessi permessi retribuiti nella misura e con le modalità previste dal CCNL medesimo.

Per i componenti le RSA e/o RSU eletti o nominati ai quali è applicabile il Protocollo Aggiuntivo "Operatori di Vendita" contenuto nel CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, vengono concessi permessi retribuiti nella misura di 4 giorni all'anno così come previsto dal Protocollo medesimo.

Nel caso i componenti delle R.S.A e/o R.S.U. svolgano la loro 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 Unità produttiva 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. per le filiali di vendita e alla Overtel S.r.l. per il telemarketing, di regola 2 giorni prima del previsto utilizzo del permesso.

- Componenti dei Coordinamenti nazionali

A ciascuno dei componenti dei Coordinamenti Nazionali di cui alle lettere ***a.1)*** *e* ***a.2)*** del presente articolo, vengono concessi permessi retribuiti, in aggiunta ai permessi di cui sopra, per ulteriori 4 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. o alla sede centrale Overtel S.r.l. di regola 2 giorni prima del previsto utilizzo del permesso.

Articolo 4) COMMISSIONE 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 Aprile 2003 per verificare l'applicazione delle norme da essi previste con specifico riferimento alla realtà distributiva del gruppo bofrost* , delegando a tale scopo n. 2 persone per le filiali e 2 persone per i Call Center individuate nell'ambito dei rispettivi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e i Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.) delle aziende o persone da essi delegate.

Dell'esito dell'incontro/incontri verrà redatto apposito verbale che sarà portato a conoscenza delle Direzioni aziendali e delle OO.SS. Nazionali per un esame congiunto sugli eventuali interventi da adottare.

Nel contempo si procederà alla elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) nelle strutture delle rispettive aziende ove non costituiti o decaduti.

Articolo 5) GRUPPO PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono di realizzare, in attuazione delle direttive U.E. e delle disposizioni legislative in materia di parità uomo/donna, interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.

A tal fine viene costituito il gruppo di lavoro per le "Pari Opportunità" composto da 5 componenti, (3 nominati dalle OO.SS. Nazionali, 1 da bofrost * Distribuzione Italia S.P.A. e 1 da Overtel S.r.l.) con durata biennale dalla sua costituzione e con il compito di:

• studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia nazionale e

comunitaria;

• formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli eventuali ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro. In questo senso il " Gruppo", utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91 si attiverà per seguire anche l'iter dei progetti stessi, sia nella fase di ammissione ai finanziamenti contemplati dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

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.

Il "Gruppo" di lavoro, annualmente, riferirà sull' attività svolta alle parti stipulanti il presente Testo Unico Contrattuale Integrativo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nel quadro dei rapporti che si intendono instaurare per gestire corrette relazioni sindacali, le parti hanno convenuto sulla opportunità che il gruppo bofrtost*, per favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali ai vari livelli coinvolte nella 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).

In attesa della definizione della bacheca elettronica le parti concordano che le informazioni di natura sindacale da diffondere alle diverse unità produttive saranno inviate all'indirizzo di posta elettronica aziendale risorseumane@bofrost.it , la quale provvederà all'invio alle strutture interessate.

Per favorire l'esercizio dell'attività sindacale vengono concessi permessi retribuiti nella misura di 2.100 ore annue pari a 700 ore per ogni OO.SS. firmataria del presente T.U.C.I., a partire dal 01 marzo 2003, di 2.400 ore annue, pari a 800 ore per ogni OO.SS. firmataria del presente T.U.C.I. a partire dal 01 marzo 2004, di 2.700 ore annue, pari a 900 ore per ogni OO.SS. firmataria del presente T.U.C.I. a partire dal 01 marzo 2005, di 3.000 ore annue, pari a 1.000 ore per ogni OO.SS. firmataria del presente T.U.C.I. a partire dal 01 marzo 2006. La titolarità della richiesta dei permessi di cui sopra è di spettanza delle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente T.U.C.I. che inoltreranno comunicazione scritta alla sede centrale delle aziende del gruppo bofrost*.

Le parti, nel considerare sperimentale il complesso di strumenti e modalità di cui

agli articoli **3**, **4** e **5** del presente T.U.C.I., concordano sull'opportunità di attivare specifiche verifiche annuali sia per valutare il funzionamento del modello/sistema delle "relazioni sindacali" che per esaminare, in tale ambito, l'utilizzo dei permessi sindacali retribuiti.

PARTE SECONDA

Articolo 6) MODIFICHE ALL' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO-PROCEDURA

Premesso

• che nel corso del negoziato per il rinnovo del T.U.C.I.. le parti hanno attentamente esaminato le tematiche inerenti la nuova organizzazione del lavoro sperimentata in diverse filiali di vendita e derivante dalla pratica attuazione del "Progetto Monfalcone e Tavazzano";

• che tale esame e tale sperimentazione si sono rese necessarie a fronte delle mutate condizioni di mercato, sia sul versante della concorrenza, che su quello dei volumi di vendita, e delle abitudini di spesa della clientela;

• che tali condizioni, nel corso di vigenza del presente accordo, impegneranno le parti sia a valutare il possibile necessario miglioramento della nuova organizzazione del lavoro, laddove attuata, che a considerare, anche con specifici progetti formativi, la definizione, in particolare, di ulteriori sperimentazioni finalizzate all'avvio della stessa, laddove ancora non praticata.

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 :

a) 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.

b) Entro 15 giorni dall'incontro potranno definirsi accordi che dovranno risultare da atto scritto.

c) Detto atto scritto, ovvero un verbale di mancato accordo, dovranno essere inviati per conoscenza alle rispettive OO.SS.

Nazionali.

2^ fase :

d) Qualora a livello di unità produttiva 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.

e) 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.

f) 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.

Articolo 7) FORMAZIONE

Valutato il confronto che su tale tema le parti hanno prodotto nel corso del negoziato per il rinnovo del presente T.U.C.I.

Esaminato in particolare quello realizzatosi a seguito del processo di sperimentazione della nuova organizzazione del lavoro.

Constatato che lo sviluppo e la gestione della materia "Formazione" assume rilevanza anche a fronte degli ulteriori possibili processi di riorganizzazione sia aziendale che di settore.

Considerato che tali processi, conseguenti anche allo sviluppo tecnologico del commercio, produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori operanti nelle aziende e consociate del gruppo bofrost. e più in generale gli addetti al settore.

Preso atto infine dell'impegno delle aziende sopra citate sul versante degli investimenti per la formazione, le parti hanno concordato sui seguenti

indirizzi/obbiettivi:

7. 1 - *Formazione continua e/o permanente finalizzata a:*

• corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie e del commercio elettronico;

• corsi di riqualificazione dei lavoratori occupati nel gruppo bofrost* per la loro ricollocazione in ambito aziendale e/o di "Gruppo";

• corsi per studenti da concordare con le Istituzioni interessate;

• corsi specifici per i "Quadri" avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale "Quadrifor";

• corsi di una lingua U.E., anche mediante l'utilizzo delle 150 ore così come previste dal CCNL;

• Formazione continua e/o permanente finalizzata a corsi di specializzazione per Operatori di Vendita con specifici crediti formativi utilizzabili ai fini dello sviluppo di classe professionale. Entro il mese di Aprile 2003 le parti concorderanno gli eventi formativi che attiveranno il presente punto.

Per gli indirizzi/obbiettivi sopra sintetizzati, le parti concordano sull' opportunità di predisporre specifici progetti da sottoporre alle istanze Nazionali ed Europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

Articolo 8) 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 e di istituti contrattuali in grado di soddisfare le rispettive esigenze della realtà distributiva bofrost* 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, sia una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori, che lo sviluppo della loro professionalità.

Al riguardo:

• preso atto che il confronto in tema di lavoro "Parasubordinato", così come

previsto dal precedente T.U.C.I., è di fatto superato, sia in forza della dichiarata volontà dell'azienda di proseguire nel percorso di trasformazione della prestazione di lavoro degli " Incaricati" in rapporto di lavoro subordinato, che dai dati, forniti a supporto dalla stessa azienda, che dimostrano il completamento, a breve, del suddetto percorso.

• Fatto salvo che in caso di modifiche legislative e/o contrattuali che dovessero intervenire in materia di mercato del lavoro, le parti sono impegnate ad incontrarsi per analizzarne i contenuti e le eventuali ricadute in ambito aziendale;

Le parti hanno conseguentemente convenuto di confermare le modifiche e le integrazioni in deroga al vigente CCNL, concernenti l'applicazione dell'istituto dello "Apprendistato" alla figura professionale della "Teleseller", così come previste dall'accordo integrativo aziendale del 28/09/2000 e che di seguito vengono integralmente riportate:

8. 1 - Applicazione dell'Istituto dell'Apprendistato alla figura professionale della "Teleseller"

• Livello di riferimento:

4° livello impiegatizio (CCNL del Terziario)

• Durata dell'apprendistato:

36 mesi

• Trattamento economico:

sulla retribuzione contrattuale di riferimento (4° livello) verranno applicate le seguenti percentuali:

90% per i primi 12 mesi,

100% (della retribuzione netta di fatto del lavoratore qualificato di riferimento) per i successivi 24 mesi

Premio di Apprendimento

corrisposto nelle forme così come definite al successivo punto "- *formazione"*

• Trattamento malattia:

perseguendo lo scopo di fidelizzare il personale, una volta acquisito un primo

livello di conoscenza, considerato indispensabile a garantire una minima autonomia operativa, l'azienda riconoscerà, a fronte di eventi di malattia documentati nei modi e nei termini previsti dalla normativa in vigore e dalla contrattazione collettiva, i seguenti trattamenti retributivi:

a. Per i primi 12 mesi:

Trattamento retributivo previsto dal CCNL per l'Istituto dell' Apprendistato.

b. Per i successivi 24 mesi:

Trattamento retributivo previsto dal CCNL per i lavoratori qualificati (con esclusione degli importi a carico I.N.P.S .)

formazione:

nel rispetto della vigente normativa, che prevede un percorso formativo strutturato, con un numero di ore di formazione teorica definito dalle norme legislative e contrattuali, l'azienda si impegna a realizzare detta formazione nei modi e nei termini previsti dalla contrattazione collettiva e dagli accordi locali.

Le parti evidenziando altresì la necessità di provvedere alla progettazione di un modulo formativo specifico, che non trova analogia con altre figure professionali recepite dal CCNL di riferimento, provvederanno a siglare apposita convenzione con un ente formatore che, per la propria distribuzione territoriale e per il ruolo assegnatogli a livello sociale, garantisca omogeneità applicativa nei vari Call Center distribuiti sul territorio nazionale.

In presenza di Enti Bilaterali che operino nell'ambito di tale formazione, le parti privilegeranno il ricorso a tali soggetti; con detto Ente, l' azienda svilupperà il modulo formativo, fornendo eventualmente anche i docenti per area specifiche.

Inoltre, in un ottica di valorizzazione delle Risorse Umane e di fidelizzazione del personale, l'azienda incentiverà la formazione e premierà l'impegno nel recepirne i contenuti; a tale scopo viene istituito un Premio di Apprendimento, il cui corrispettivo è la somma delle risultanti delle seguenti forme premianti:

Euro 542,28 lordi, corrisposti in tre rate di pari importo (Euro 180,76), al compimento rispettivamente del 12°,24°, 36°, mese di anzianità aziendale;

il premio è riconosciuto in caso di presenza completa alle ore di formazione teorica, organizzate dall'Ente individuato in precedenza e si riferisce alle ore aventi contenuto specifico della mansione. In caso di assenza giustificata, in presenza comunque di un risultato finale positivo, si procederà ad una eventuale riparametrazione del premio.

Alla fine del triennio, l'azienda valuterà anche il risultato del tirocinio pratico, considerando, quale fattore probante di un buon livello di apprendimento, valori di punteggio maturati con criteri analoghi a quelli previsti per le "Teleseller"

qualificate. A seguito di detta valutazione l'azienda riconoscerà un premio pari alla differenza tra il valore generato dal calcolo a punti e quanto maturato per effetto del paragrafo precedente; i valori di punteggio verranno altresì annualmente portati a conoscenza (estratto conto punti) dei lavoratori/trici, considerandoli accantonati in termini di valore economico (banca punti) e liquidandoli in una unica soluzione con la prima retribuzione utile successiva alla conferma del contratto.

• Percentuale di conferma dei contratti di Apprendistato

In presenza dei requisiti di professionalità acquisita, l'azienda procederà alla conferma dei contratti di apprendistato posti in essere, nella misura minima dell'80%.

8.2 Contratti di Formazione e Lavoro

In deroga a quanto previsto in materia di C.F.L. dal vigente CCNL e dalle norme legislative vigenti, le parti hanno convenuto che i lavoratori assunti 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 né la durata del CFL, né 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.

PARTE TERZA

Articolo 9) CLASSIFICAZIONE GENERALE DEL GRUPPO bofrost*

In coerenza con le finalità richiamate in premessa del presente T.U.C.I., le parti hanno convenuto di addivenire alla istituzione di una Classificazione Generale di Gruppo, quale strumento idoneo e funzionale alla conoscenza ed alla applicazione dei livelli di inquadramento del personale operante nel Gruppo bofrost*.

Conseguentemente, anche sulla base di quanto risultante in materia di classificazione dalla contrattazione aziendale, le parti hanno ulteriormente

convenuto di identificare e definire i profili professionali del personale operante nelle diverse aziende e controllate del "Gruppo", riconducibili sia alla classificazione prevista dal CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi che a quella prevista dallo specifico Protocollo Aggiuntivo per gli Operatori di Vendita.

Al riguardo, fatte salve le "Declaratorie" e le "Qualifiche" ; previste per ciascun livello di inquadramento dal sopra richiamato " CCNL" e fermo restando le "Categorie" previste dal sopra citato "Protocollo Aggiuntivo", le parti hanno pertanto proceduto alla individuazione delle qualifiche e dei profili professionali esistenti nelle aziende del "Gruppo" , in particolare quelle che non sono risultate/i espressamente comprese/i sia tra le suddette "Declaratorie", che tra le suddette "Categorie".

Sulla base di tutto quanto sopra, le parti hanno infine convenuto di definire, nell'ambito della "Classificazione Generale di Gruppo", le qualifiche e le categorie individuate inserendole, per valore equivalente, nei livelli di inquadramento previsti dalle rispettive sfere di applicazione contrattuale al Titolo "Classificazione del Personale", così come di seguito riportate:

9. 1 - Sfera di applicazione CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

1° livello:

Responsabile di filiale di vendita

Supervisor call center

2° livello:

Vice responsabile di filiale

3° livello:

Team Leader call center

4° livello:

Impiegata di filiale dopo 24 mesi di effettivo lavoro

Teleseller dopo 18 mesi di effettivo lavoro

5° livello:

Impiegata di filiale per i primi 24 mesi di lavoro

Teleseller per i primi 18 mesi di lavoro

Cellista di filiale

Nota a verbale

Per quanto riguarda la figura professionale del cellista di filiale (cellista di filiale A e cellista di filiale B) le parti, tenuto conto del modificato assetto organizzativo che trova differente operatività nelle unità ; produttive, convengono di incontrarsi nel mese di Aprile 2003 al fine di meglio individuare l'inquadramento di tale figura, considerando anche quanto definito a livello economico nella parte variabile.

9. 2 - Sfera di applicazione Protocollo aggiuntivo Operatori di Vendita

1ª Categoria

Appartiene alla 1ª categoria il personale che nelle filiali di vendita esplica mansioni di:

a. Operatore di Vendita Tutor dopo 12 mesi di servizio;

b. Operatore di Vendita Espansore dopo 12 mesi di servizio;

c. Operatore di Vendita Tutor Telemarketing dopo 12 mesi di servizio;

Operatore di Vendita Junior A; Junior B; Senior dopo 12 mesi di servizio;

di cui al profilo **a)** sotto riportato

2ª Categoria

Appartiene alla 2° categoria il personale che nelle filiali di vendita esplica mansioni di:

a. Tutti gli Operatori di Vendita per i primi 12 mesi di servizio;

b. Operatore di Vendita Consegnatario C1A; C1B; C2 (di cui al profilo **b)** sotto riportato);

a) Profilo Operatore di Vendita di 1ª categoria

Ai fini della classificazione del personale viene considerato **OPERATORE DI VENDITA di 1ª categoria (o di 2ª categoria per i primi 12 mesi di servizio)** 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 o relativa modulistica a mano 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;

effe ttuare le acquisizioni contattando direttamente, presentando prodotti e servizi bofrost*, acquisendo il numero di telefono della potenziale clientela al fine di fidelizzarla 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.

b) Profilo Operatore di Vendita Consegnatario di 2ª categoria

Sempre ai fini della classificazione del personale viene altresì considerato **OPERATORE DI VENDITA CONSEGNATARIO di 2ª 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.

Articolo 10) PRESTAZIONE LAVORATIVA

La prestazione lavorativa si svolgerà su cinque giorni alla settimana, generalmente dal lunedì al venerdì salvo quanto previsto per le specifiche aree commerciali come di seguito indicato.

Filiali bofrost* :

a) per particolari esigenze operative della Filiale o del singolo venditore/consegnatario 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/consegnatario.

b) 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 ogni caso verrà pagata una indennità recupero festività nella misura di 13 euro.

c) Analogamente a quanto fino ad oggi verificatosi, l'attività lavorativa dell'Operatore di Vendita bofrost* (Venditore o Consegnatario) si sviluppa in base al portafoglio clienti, ai programmi di acquisizione di nuova clientela e/o ai piani di consegna assegnati e prevede un massimo di 55 visite giornaliere, finalizzate ad una vendita o ad un'acquisizione di nuovo cliente o ad una consegna. Nel caso di giornata dedicata interamente alle acquisizioni previste all'art. 9 – punto 2 a) – paragrafo 3, il programma di lavoro

assegnato dall'azienda prevederà un massimo di 40 acquisizioni, vista la necessità di curare qualitativamente il contatto con il nuovo cliente.

d) 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.

e) 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.

Call center:

a) In coincidenza con le festività natalizie potrà essere richiesta la prestazione lavorativa in sesta giornata per un massimo di quattro sabati all'anno. Le modalità di tali prestazioni, il loro recupero e la loro retribuzione saranno oggetto di specifico accordo nell'unità produttiva interessata.

b) Nel caso di prestazioni lavorative effettuate per compensare la mancata prestazione per festività infrasettimanali, e al fine di garantire un regolare servizio alla clientela potrà essere convenuta, con le modalità di cui all'articolo 1 "livello decentrato" punto 5, una prestazione lavorativa nella giornata del sabato. In tal caso detta prestazione lavorativa sarà compensata con il pagamento della sola maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare prevista dal CCNL Terziario. Le ore effettuate in tali giornate saranno recuperate attraverso il godimento di permessi di pari durata che saranno aggiunti al periodo di ferie.

c) In caso di prestazione oraria aggiuntiva la stessa sarà retribuita con le maggiorazioni previste dal CCNL Terziario per lavoro supplementare e straordinario.

Articolo 11) REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE DEGLI OPV NEL RECUPERO DEI GIRI

A – ATTIVITA' LAVORATIVE 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:

viene applicato e riconfermato il trattamento economico in vigore (euro 13) e la giornata lavorata di sabato viene considerata giornata lavorativa a tutti gli effetti, con conseguente innalzamento dell'obiettivo mese e riconoscimento del valore di trasferta, derivante dall'attività della giornata stessa.

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 dell'obiettivo mese e riconoscimento del valore di trasferta.

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 dell'obiettivo mese. Anche in quest' ultimo caso la trasferta verrà determinata secondo i criteri sopra riportati.

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 il valore della trasferta previsto dal relativo sistema retributivo.

B – "RECUPERO GIRI ALTRI" NEL CORSO DELLA SETTIMANA

Nel caso di "recupero giri altri" da parte degli OpV, il fatturato di riferimento, sia per la tabella che per i limiti provvigionali, è pari al 70 % del valore "fatturato del giro", inteso come Media Incasso Cliente Visitato x Nº clienti.

Articolo 12) 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 sotto specificate.

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 dl 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.

Articolo 13) TRASFERIMENTO TEMPORANEO DI FILIALE DEGLI OPERATORI DI VENDITA

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.

Articolo 14) 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 :

• 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, continui l'attività di vendita affiancando un collega in grado di condurre l'automezzo.

• 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 per 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.

Articolo 15) 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, oltreché 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.

Articolo 16) 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 tenendo 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.

Articolo 17) VERSAMENTO INCASSO GIORNALIERO

L'Operatore di Vendita procede quotidianamente al versamento in Banca, o nella

cassa continua presente in filiale, 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.

Articolo 18) 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 dalle 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.

Articolo 19) 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.

Utilizzo dei permessi retribuiti

Fatte salve le modalità di fruizione dei permessi retribuiti così come disciplinate dal CCNL – Protocollo Aggiuntivo, in caso di permessi retribuiti richiesti dagli

Operatori di Vendita ed usufruiti per mezza giornata, tutti i limiti di riferimento per il calcolo del trattamento economico integrativo saranno dimezzati, ferme restando le percentuali per il calcolo dei premi; sarà dimezzato altresì l'importo di trasferta.

Analogamente, per quanto riguarda gli Operatori di Vendita Consegnatari, saranno dimezzati sia il numero delle consegne, sia gli importi di trasferta, fermo restando il valore del premio consegna.

Articolo 20) FESTIVITA' DEL PATRONO

Considerata l'impossibilità di far coincidere la festività del Santo Patrono in una unica data per tutto il "Gruppo bofrost*", si conviene che per ogni singola unità produttiva 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 13 euro, salvo prevedere eventuali recuperi, se richiesti, per i quali non si darà corso alla erogazione dell'importo di cui sopra.

Per la Sede di San Vito al Tagliamento il Santo Patrono viene festeggiato il giorno 8 settembre.

Articolo 21) 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.

Articolo 22) PERIODO DI FERIE

Il gruppo bofrost* entro la fine di Gennaio di ogni anno porterà a conoscenza del personale - tramite affissione alla bacheca aziendale di ogni filiale - il

calendario lavorativo nel quale sarà evidenziato il periodo di eventuale chiusura dell'unità produttiva 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.

PARTE QUARTA

Articolo 23) TRATTAMENTO ECONOMICO INTEGRATIVO PER LE AZIENDE DEL "GRUPPO bofrost*"

Fermo restando quanto in materia è previsto e disciplinato dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi le parti convengono di sostituire il "Sistema retributivo incentivante" definito dalla precedente contrattazione aziendale BOFROST* Distribuzione Italia S.p.a. e Overtel S.r.l., con quanto segue.

Le parti intendono istituire 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", sono definiti sulla base delle singole figure professionali di riferimento.

L'efficacia di tali indicatori/parametri, come appresso definiti, valgono a livello generale per tutte le figure professionali delle aziende del Gruppo bofrost*, per le quali, la retribuzione contrattualmente spettante sarà integrata a decorrere dalle singole scadenze della precedente contrattazione così come previsto dalle specifiche schede.

Nell'anno Commerciale 2002/2003 si completerà l'applicazione nelle filiali bofrost* del progetto "MONFALCONE-TAVAZZANO" di analisi e selezione dei

Clienti, affidando agli Operatori di vendita la gestione dei Clienti alto consumanti.

Questo approccio innovativo del servizio bofrost* ha imposto la creazione di un NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO INTEGRATIVO, tale da coinvolgere e motivare la forza vendita e la totalità del personale presente nelle unità produttive del "Gruppo bofrost*" alla realizzazione del migliore servizio ai Clienti.

Fermo restando quanto riconosciuto al personale di filiale in termini di inquadramento contrattuale e di retribuzione annua lorda, derivante dal Contratto e dall'anzianità, verranno corrisposte ulteriori componenti retributive di natura variabile, per le seguenti classi professionali e qualifiche di personale, sia di filiale che di call canter, previste nelle allegate schede così definite:

CLASSI PROFESSIONALI - Schede:

1) Operatore di vendita neo assunto

2) Operatore di vendita junior A

3) Operatore di vendita junior B

4) Operatore di vendita senior

5) Operatore di vendita tutor

6) Operatore di vendita espansore

7) Operatore di vendita consegnatario città C1A

7bis) Operatore di vendita consegnatario città C1B

8) Operatore di vendita consegnatario provincia C2

9) Operatore di vendita tutor telemarketing

10) Impiegata di Filiale

11) Cellista di filiale A

11bis) Cellista di filiale B

12) Impiegata venditrice telefonica (teleseller)

Passaggi tra classi

Per le classi professionali individuate dai punti 1 fino al punto 5 - alla scadenza del semestre commerciale (31/08 e 28/02) - viene previsto il passaggio nella classe professionale superiore o inferiore (escluso il passaggio della classe prof. neoassunti) o la conferma nella stessa, qualora i fatturati cumulati nel semestre o le medie incasso giorno determinate dall'incasso totale diviso le giornate lavorative escluse le ferie e i permessi, siano conformi a quelli della classe professionale di appartenenza.

Restano escluse dal sistema di calcolo sopra descritto sia il valore di fatturato che le relative giornate legate ad attività di "recupero giri altri" e giri di consegna.

Adeguamento scaglioni di fatturato giorno

Le parti concordano che gli scaglioni di fatturato giorno previsti nei singoli sistemi retributivi vengano adeguati annualmente - il primo di marzo di ogni anno - in base alla variazione dei prezzi dei due cataloghi precedenti.

Di tale adeguamento sarà data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali se questa sarà tra -2% e +2% Se la variazione dei prezzi dei due cataloghi precedenti risulterà superiore al 2% o inferiore al -2%, l'adeguamento sarà oggetto di confronto e verifica di cui all'articolo 1 punto 3 del presente T.U.C.I.

Scheda 1) Operatore di vendita neoassunto

Si individuano nella classe professionale di **Operatore di vendita neoassunto** tutti gli OpV che non hanno ancora maturato 3 mesi interi di lavoro in qualità di OpV in bofrost.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPV neoassunto prevede i seguenti premi :

PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

Il premio provvigione fatturato è pari allo 0,2% del fatturato tradizionale realizzato.

La media di tale premio verrà corrisposta su tutti gli istituti differiti.

PREMIO RISULTATO COMMERCIALE

Il premio risultato commerciale verrà erogato al termine dei 3 mesi, e sarà pari ad una percentuale dello 0,5% del fatturato cumulato realizzato.

Per fatturato si intende sia il fatturato tradizionale che il fatturato da telemarketing.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

RETRIBUZIONE GIRI IN CONSEGNA

Nel caso in cui l'OdV sia impiegato in giri giornalieri esclusivamente di consegna, allo stesso sarà applicato il trattamento economico previsto dalla scheda 8) Operatore di Vendita Consegnatario C2

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPV neoassunto una trasferta giornaliera di **10** giornaliere.

Scheda 2) Operatore di vendita Junior A

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita Junior A** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un fatturato inferiore a 170.000 (circa L. 330 milioni), o una media incasso giorno determinata dall'incasso totale diviso le giornate lavorative escluse le ferie e i permessi.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVJA prevede i seguenti premi :

a) PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

Il premio provvigione fatturato è pari allo 0,2% del fatturato tradizionale realizzato.

La media di tale premio verrà corrisposta su tutti gli istituti differiti.

b) PREMIO FATTURATO

Il sistema di calcolo del premio fatturato, sarà determinato applicando aliquote provvisionali definite, secondo scaglioni di **fatturato** giorno (determinato dall'incasso totale mese diviso le giornate lavorate) come da tabella:

Per fatturato si intende:

Se l'obiettivo mese è raggiunto

fatturato = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese NON è raggiunto:

fatturato = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

LE ALIQUOTE E GLI SCAGLIONI		
Scaglioni di fatturato giorno	**Aliquote**	**Premio giorno incassi intermedi**
Fino a 670	0.00 %	0
Oltre i 670 fino a 780	5,00 %	5% parte eccedente i 670
Oltre i 780	12,00%	5,50 +12,0% parte eccedente i 780

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

c) PREMIO OBIETTIVO MESE DI FILIALE

A tale livello verranno concordati e definiti tra il Responsabile di filiale e gli OpV obiettivi mese di fatturato, anche diversi dalla tabella di cui al punto **b)** (pari, superiori o inferiori) da costruire secondo i seguenti criteri:

Obiettivo mese = obiettivo fatturato tradizionale + 100% del fatturato ordinato da tlmk

(derivante da tentata vendita) (derivante da vendita telefonica).

dove l'obiettivo fatturato tradizionale è uguale a :

nr. Clienti gestiti X Media Incasso Cliente Visitato X Trend

Il **trend** è un parametro di riferimento rispetto al mese precedente e potrà ; essere modificato in base alla stagionalità ed in corrispondenza di eventuali promozioni.

Al raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente, il premio pari ad una percentuale dello **0,5%** del fatturato cumulato realizzato.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

d) Premio Mensile GRUPPO/FILIALE

La somma degli obiettivi mese, come definiti al punto **c),** degli OpV componenti il gruppo e/o la filiale determinerà i rispettivi obiettivi.

Il gruppo sarà definito con i seguenti criteri:

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

gruppo Filiale differenza tra gli OpV appartenenti al gruppo come sopra definito e i restanti OpV

Al raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo l'importo di □ **35**.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

RETRIBUZIONE GIRI IN CONSEGNA

Nel caso in cui l'OdV sia impiegato in giri giornalieri esclusivamente di consegna, allo stesso sarà applicato il trattamento economico previsto dalla scheda 8) Operatore di Vendita Consegnatario C2

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVJA una trasferta giornaliera di □ **10.**

Scheda 3) Operatore di vendita Junior B

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita Junior B** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un fatturato superiore a 170.000 (circa 330 milioni) e inferiore a 207.000 (circa 400 milioni), o una media incasso giorno determinata dall' incasso totale diviso le giornate lavorative escluse le ferie e i permessi.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVJB prevede i seguenti premi:

a) PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

Il premio provvigione fatturato è pari allo 0,2% del fatturato tradizionale realizzato.

La media di tale premio verrà corrisposta su tutti gli istituti differiti.

b) PREMIO FATTURATO

Il sistema di calcolo del premio **fatturato** , sarà determinato applicando aliquote provvisionali definite secondo scaglioni di fatturato giorno (determinato dall'incasso totale mese diviso le giornate lavorate) come da tabella.

Per fatturato si intende:

Se l'obiettivo mese è raggiunto

fatturato = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese NON è raggiunto :

fatturato = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

LE ALIQUOTE E GLI SCAGLIONI		
Scaglioni di fatturato giorno	**Aliquote**	**Premio giorno incassi intermedi**
Fino a 700	0.00 %	0
Oltre i 700	10,00%	10,0% parte eccedente i 700

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

c) PREMIO OBIETTIVO MESE DI FILIALE

A tale livello verranno concordati e definiti tra il Responsabile di filiale e gli OpV obiettivi mese di fatturato, anche diversi dalla tabella di cui al punto **b)** (pari, superiori o inferiori) da costruire secondo i seguenti criteri:

Obiettivo mese = obiettivo fatturato tradizionale + 100% del fatturato ordinato da tlmk

(derivante da tentata vendita) (derivante da vendita telefonica).

dove l'obiettivo fatturato tradizionale è uguale a:

nr. Clienti gestiti X Media Incasso Cliente Visitato X Trend

Il **trend** è un parametro di riferimento rispetto al mese precedente e potrà ; essere modificato in base alla stagionalità ed in corrispondenza di eventuali promozioni.

Al raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente, il premio pari ad una percentuale dello **0,5%** del fatturato cumulato realizzato.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

d) Premio Mensile GRUPPO/FILIALE

La somma degli obiettivi mese, come definiti al punto **c),** degli OpV componenti il gruppo e/o la filiale determinerà i rispettivi obiettivi.

Il gruppo sarà definito con i seguenti criteri:

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

gruppo Filiale differenza tra gli OpV appartenenti al gruppo come sopra definito e i restanti OpV

Al raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo l'importo di □ **35**.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

RETRIBUZIONE GIRI IN CONSEGNA

Nel caso in cui l'OdV sia impiegato in giri giornalieri esclusivamente di consegna, allo stesso sarà applicato il trattamento economico previsto dalla scheda 8) Operatore di Vendita Consegnatario C2

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVJB una trasferta giornaliera di □ **15** giornaliere.

Scheda 4) Operatore di vendita senior

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita SENIOR** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un fatturato superiore a 207.000 (circa L. 400 milioni), o una media incasso giorno determinata dall'incasso totale diviso le giornate lavorative escluse le ferie e i permessi.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVS prevede i seguenti premi :

a) PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

Il premio provvigione fatturato è pari allo 0,2% del fatturato tradizionale realizzato.

La media di tale premio verrà corrisposta su tutti gli istituti differiti.

b) PREMIO FATTURATO

Il sistema di calcolo del premio fatturato, sarà determinato applicando delle aliquote provvigionali secondo scaglioni di **fatturato** giorno (determinato

dall'incasso totale mese diviso le giornate lavorate) come da tabella:

Per **fatturato** si intende:

Se l'obiettivo mese è raggiunto

fatturato = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese NON è raggiunto :

fatturato = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

LE ALIQUOTE E GLI SCAGLIONI		
Scaglioni di fatturato giorno	**Aliquote**	**Premio giorno incassi intermedi**
Fino a 900	0 %	0
Oltre i 900 fino a 1050	10 %	10% parte eccedente i 900
Oltre i 1050	15 %	15 +15% parte eccedente i 1050

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

c) PREMIO OBIETTIVO MESE DI FILIALE

A tale livello verranno concordati e definiti tra il Responsabile di filiale e gli OpV obiettivi mese di fatturato, anche diversi dalla tabella di cui al punto **b)** (pari, superiori o inferiori) da costruire secondo i seguenti criteri :

Obiettivo mese = obiettivo fatturato tradizionale + 100% del fatturato ordinato da tlmk

(derivante da tentata vendita) (derivante da vendita telefonica).

dove l' obiettivo fatturato tradizionale è uguale a :

nr. Clienti gestiti X Media Incasso Cliente Visitato X Trend

Il **trend** è un parametro di riferimento rispetto al mese precedente e potrà ; essere modificato in base alla stagionalità ed in corrispondenza di eventuali promozioni.

Al raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente l' importo di ☐ **10** per giorno lavorato.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

d) Premio Mensile GRUPPO/FILIALE

La somma degli obiettivi mese, come definiti al punto **c),** degli OpV componenti il gruppo e/o la filiale determinerà i rispettivi obiettivi.

Il gruppo sarà definito con i seguenti criteri :

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

gruppo Filiale differenza tra gli OpV appartenenti al gruppo come sopra definito e i restanti OpV

Al raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo l'importo di □ **35**.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

RETRIBUZIONE GIRI IN CONSEGNA

Nel caso in cui l'OdV sia impiegato in giri giornalieri esclusivamente di consegna, allo stesso sarà applicato il trattamento economico previsto dalla scheda 8) Operatore di Vendita Consegnatario C2

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPV Senior una trasferta giornaliera di □ **30** giornaliere.

Scheda 5) Operatore di vendita tutor

Il sistema retributivo integrativo per l' **Operatore di vendita TUTOR** prevede i seguenti parametri:

INDENNITA' DI FUNZIONE

Fermo restando quanto riconosciuto in termini di inquadramento contrattuale e di retribuzione annua lorda, derivante dal Contratto, e dall' anzianità, verrà erogata una indennità di funzione che incrementerà la sua retribuzione lorda mensile di 130.

Tale indennità è vincolata al mantenimento della posizione di Tutor.

L'OpVTutor farà riferimento a 2 modelli organizzativi per decade, come di

seguito specificati :

8v-2g:

8v giri/giorni di vendita propri con clienti intestati

2g giri/giorni di guida

6v-2g-2e:

6v giri/giorni di vendita propri con clienti intestati

2g giri/giorni di guida

2e giri/giorni di espansione

La media incasso giorno dei giri di vendita, per i giri/giorni di vendita propri con clienti intestati, determinerà la classe professionale di appartenenza di seguito specificata, alla quale si applicherà il relativo sistema retributivo previsto punti a), b), c), d), nonché del valore della trasferta, relativamente a :

Operatore di vendita junior A : il tutor che nei giri/giorni di vendita propri con clienti intestati avrà realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un media incasso giorno inferiore a 740 (circa L. 1.430.000).

Operatore di vendita junior B : il tutor che nei giri/giorni di vendita propri con clienti intestati avrà realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un media incasso giorno superiore a 740 (circa L. 1.430.000) e inferiore a 900 (circa L. 1.740.000).

Operatore di vendita senior : il tutor che nei giri/giorni di vendita propri con clienti intestati avrà realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un media incasso giorno superiore a 900 (circa L. 1.740.000).

NOTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza per i giorni di guida ed espansione viene riconosciuta al OPV Tutor junior A e OPV Tutor junior B una trasferta giornaliera di □ **23.**

Per la classe professionale OpVTutor senior per il lavoro svolto all' esterno della filiale di appartenenza per i giorni di guida ed espansione verrà riconosciuta una trasferta giornaliera di □ **30.**

Scheda 6) Operatore di vendita espansore

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita Espansore** tutti gli OpV che verranno dedicati all'attività di ricerca di nuovi Clienti.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVE prevede i seguenti premi :

a) PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

Il premio provvigione fatturato è pari allo 0,2% del fatturato tradizionale realizzato.

La media di tale premio verrà corrisposta su tutti gli istituti differiti.

b) PREMIO CLIENTI

Il premio clienti viene erogato mensilmente, per ogni Cliente prodotto/ceduto e in funzione delle seguenti variabili:

Se il Cliente ceduto è un alto consumante (2 spese su quattro passaggi di cui una maggiore o uguale a 26) quindi gestito dal servizio tradizionale.

Se il Cliente ceduto è un basso consumante quindi gestito dal servizio telemarketing.

Se l' obiettivo di performance pari al 18% di Clienti alto consumanti sul totale del welcome bag ordinate nel primo passaggio è raggiunto.

Se l'obiettivo di performance pari al 18% di Clienti alto consumanti sul totale del welcome bag ordinate nel primo passaggio NON è raggiunto.

Come da tabella:

OBIETTIVO SI Una percentuale uguale o superiore al 18% di Clienti alto consumanti sul totale del welcome bag ordinate nel primo passaggio		**OBIETTIVO NO** Una percentuale inferiore al18% di Clienti alto consumanti sul totale del welcome bag ordinate nel primo passaggio	
Tipologia Clienti	**Premio per Cliente**	Tipologia Clienti	**Premio per Cliente**
Alto Consumante	☐ **2,5**	Alto Consumante	☐ **1,25**
Basso Consumante	☐ **1,5**	Basso Consumante	☐ **0,5**

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVE una trasferta giornaliera di ☐ **15** giornaliere.

Scheda 7) Operatore di vendita consegnatario C1A

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita consegnatario C1A (** in seguito OpVC1A) tutti gli OpV dedicati all'attività di consegna dei prodotti bofrost* (su ordini telefonici) operanti nelle filiali organizzate secondo il modello telemarketing.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVC1A prevede i seguenti premi :

PREMIO CONSEGNE EFFETTUATE

Il premio consegne effettuate è pari a quanto riportato dalla tabella :

Numero consegne giorno	**Premio per consegna**
Fino a 40	☐ **0,39**
Da 41 e oltre	☐ **0,40** per ogni consegna superiore alle 41

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVC1A una trasferta giornaliera che varia in funzione del numero di consegne effettuate e quindi del maggior disagio sostenuto come da tabella :

Numero consegne giorno	**Trasferta giornaliera**
Fino a 44	☐ **10**
Da 45 e oltre	☐ **15**

Scheda 7 bis) Operatore di vendita consegnatario C1B

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita consegnatario C1B (** in seguito OpVC1B) tutti gli OpV dedicati all'attività di consegna dei prodotti bofrost* (su ordini telefonici) operanti nelle filiali organizzate secondo il modello telemarketing di seguito specificate : Genova, Nichelino.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVC1B prevede i seguenti premi :

PREMIO CONSEGNE EFFETTUATE

Il premio consegne effettuate è pari a quanto riportato dalla tabella :

Numero consegne giorno	**Premio per consegna**
Fino a 30	☐ **0,00**
Da 31 e oltre	☐ **0,75** per ogni consegna superiore alle 31

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVC1B una trasferta giornaliera che varia in funzione del numero di consegne effettuate e quindi del maggior disagio sostenuto come da tabella :

Numero consegne giorno	**Trasferta giornaliera**
Da 0 fino a 40	☐ **10**
Da 41 fino a 50	☐ **15**
Da 51 e oltre	☐ **20**

Scheda 8) Operatore di vendita consegnatario C2

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita consegnatario C2 (** in seguito OpVC2) tutti gli OpV dedicati all'attività di consegna dei prodotti bofrost* (su ordini telefonici) operanti al di fuori delle filiali individuate dalle classi professionali C1A e C1B.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVC2 prevede i seguenti premi :

PREMIO CONSEGNE EFFETTUATE

Il premio consegne effettuate è pari a quanto riportato dalla tabella :

Numero consegne giorno	**Premio per consegna**
Fino a 30	☐ **0,00**
Da 31 e oltre	☐ **0,37** per ogni consegna superiore alle 31

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti

TRASFERTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVC2 una trasferta giornaliera che varia in funzione del numero di consegne effettuate e quindi del maggior disagio sostenuto come da tabella :

Numero consegne giorno	**Trasferta giornaliera**
Da 0 fino a 40	☐ **10**
Da 41 fino a 50	☐ **15**
Da 51 e oltre	☐ **20**

Scheda 9) Operatore di vendita tutor telemarketing

Il sistema retributivo integrativo per l' **Operatore di vendita TUTOR telemarketing** prevede i seguenti parametri:

a) INDENNITA' DI FUNZIONE

Fermo restando quanto riconosciuto in termini di inquadramento contrattuale e di retribuzione annua lorda, derivante dal Contratto, e dall' anzianità, verrà erogata una indennità di funzione che incrementerà la retribuzione lorda mensile di 130.

Tale indennità e successivo sistema retributivo sono vincolati al mantenimento della posizione di OpVTutor telemarketing.

b) PREMIO EFFICIENZA

Il premio efficienza fatturato viene erogato al termine del semestre (01/03-31/08 e 01/09-28/02) come da tabella :

% consegnato/ordinato	**Premio semestrale**
97%	☐ **300**
98%	☐ **900**
99% e oltre	☐ **1500**

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

NOTA

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPV Tutor telemarketing una trasferta giornaliera di □ **23.**

Scheda 10) Impiegata di filiale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 12 - CCNL - e di quanto contenuto nel Protocollo del 23 luglio 1993 per le erogazioni di IIº livello, le parti con l'intento di ricondurre nell'ambito delle nuove erogazioni quanto in precedenza corrisposto a titolo di premio incentivante alle impiegate/i di filiale, dichiarano quanto appresso specificato.

Alle impiegate di filiale, in forza alla data di stipula del presente accordo e che beneficiano dei premi incentivanti erogati unilateralmente dalla bofrost*, gli stessi dovranno essere consolidati sulla base dei seguenti criteri :

Determinare il valore del premio calcolando la media mensile dei premi incentivanti percepiti nell'ultimo anno commerciale (01/03/2001 - 28/02/2002). In caso di rapporti instaurati successivamente la media mensile dovrà calcolarsi sui mesi di anzianità di servizio

Il valore del premio come sopra calcolato, sarà erogato mensilmente e considerato elemento retributivo fisso non assorbibile utile a tutti gli effetti contrattuali

Agli effetti dell'erogazione del premio risultato commerciale di cui al punto b), tale superminimo sarà considerato utile fino a concorrenza del valore mensile

Qualora il premio risultato commerciale superi detto superminimo, la bofrost* dovrà erogare la quota parte derivante dalla differenza

Con il presente accordo viene istituito :

c) PREMIO RISULTATO COMMERCIALE

Il premio risultato commerciale per il corrente anno commerciale (01/03/2002 - 28/02/2003) pari a □ **25,** verrà erogato mensilmente se il fatturato realizzato

dalla filiale sarà uguale o superiore a quanto previsto a budget.

L'importo del premio soprarichiamato è riferito all'impiegata a tempo pieno, e lo stesso verrà riproporzionato nel caso di impiegate part-time.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

Le parti si incontreranno entro il 30/04/2003 per definire modalità e entità del premio per l'anno successivo.

Scheda 11) Cellista di filiale A

Si individuano nella classificazione di **Cellista di filiale A** i lavoratori addetti all'attività di ricevimento della merce, dello stoccaggio, della preparazione dei carrelli e consegna degli stessi, nonché delle operazioni di riordino e pulizia della filiale.

Il sistema retributivo per il **Cellista di filiale A** prevede i seguenti parametri:

a) INDENNITA' LAVORO DISAGIATO

L'indennità di lavoro disagiato verrà erogata mensilmente e sarà pari al 7% della retribuzione intesa come paga base, contingenza, terzo elemento e scatti di anzianità.

b) PREMIO QUADRATURA INVENTARIO

Il premio quadratura inventario è pari al **0,09 %** del fatturato realizzato nel mese dalla filiale.

Su questo premio incidono fino a totale compensazione, le differenze inventariali negative della cella di filiale, risultanti dagli inventari effettuati mensilmente entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

L'ammontare del premio così determinato, se presente in filiale più di 1 Magazziniere è suddiviso pro-quota per le ore lavorate.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

c) PREMIO MOVIMENTAZIONE PRODOTTI

Il premio movimentazione prodotti verrà erogato mensilmente, qualora il fatturato realizzato dalla filiale sarà superiore a quanto calcolato moltiplicando □

922* per le ore impiegate nel mese dai magazzinieri o/e da altro personale per la movimentazione prodotti.

L'entità del premio sarà pari allo 0,72% del fatturato sopra determinato.

La formula che sintetizza quanto sopraesposto è la seguente :

Premio Movimentazione Prodotti = 0,72%x(fatturato filiale – (ore lavorate x □ 922)) (SE MINORE DI ZERO il premio sarà = A ZERO)

L'ammontare del premio così determinato, se presente in filiale più di 1 Magazziniere è suddivisa pro quota per le ore lavorate.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

* L'importo di □ 922 (lire 1.785.714) deriva dal limite dei 300.000.000 riportato su base oraria quindi 300.000.000 : 168 = 1.785.714 :1936,27 = □ 922

Scheda 11 bis) Cellista di filiale B

Si individuano nella classificazione di C**ellista di filiale B** i lavoratori addetti all'attività di ricevimento dei carrelli già preparati e consegna degli stessi, nonché delle operazioni di riordino e pulizia della filiale.

Il sistema retributivo per il **Cellista di filiale B** prevede i seguenti parametri:

a) INDENNITA' LAVORO DISAGIATO

L'indennità di lavoro disagiato verrà erogata mensilmente e sarà pari al 7% della retribuzione intesa come paga base, contingenza, terzo elemento e scatti di anzianità.

Scheda 12) Impiegata venditrice telefonica (teleseller)

La disamina del sistema incentivante che il precedente integrativo adottava per il settore Telemarketing, ne ha evidenziato il valore premiante, consentendo perciò di farlo confluire nella stesura del Testo Unico Contrattuale, diventandone parte integrante.

A) Livelli contrattuali applicati alla figura professionale dell'Impiegata

Venditrice Telefonica

- ingresso al 5º Livello

- passaggio al 4º Livello dopo 18 mesi

B) Variabili retributive per l'Impiegata Venditrice Telefonica

L'evoluzione dell'analisi del portafoglio clienti ha permesso di individuare le seguenti tipologie di clienti:

1. Clienti **C** : costanti (tutti i clienti che effettuano almeno 1 acquisto su 6 chiamate)

2. Clienti **D** : fidelizzabili (tutti i nuovi clienti che non hanno totalizzato almeno 6 chiamate)

3. Clienti **I** : incostanti (tutti i clienti che non rientrano nelle altre categorie)

4. Clienti **M** : mensili (tutti i clienti che non hanno effettuato almeno 1 acquisto su 6 chiamate)

5. Clienti **O** : nuovi clienti (tutti i nuovi clienti che si servono per la prima volta da bofrost)

Sulla base delle diverse tipologie di cliente sopra illustrate, il sistema incentivante di seguito esposto ha l'obiettivo di premiare le performance dei collaboratori con valori paritetici in termini di opportunità di risultato per diversa tipologia trattata.

Rientrano altresì nelle attività premiate anche eventuali azioni di promozione e marketing affidate al settore.

Target fisso per qualunque tipologia di lavoro (*)

•

180 punti giornalieri

• 22,5 punti orari

• 3.600 punti mensili

(*) Ipotesi valida per IVT a 8 ore di lavoro giornaliere per 20 giorni lavorativi.

Il target giornaliero:

1. viene azzerato per intero in caso di ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, maternità, congedi parentali, infortunio

2. viene ridotto di 2/3 in caso di malattia

3. non viene ridotto di alcuna misura per ogni forma di assenza non contemplata ai punti 1 e 2.

4. non viene considerato per le IVT assunte a mese iniziato e pertanto per il primo mese di lavoro non intero non matureranno gli incentivi.

Al raggiungimento dell'obiettivo individuale mensile verrà corrisposto il seguente:

Premio obiettivo punti

VALORE PUNTI:		
Clienti **I, O, M** :	**0,04** □	
Clienti **C, D** :	**0,04** □ se la IVTè al di **sopra** della MICV della tipologia Clienti target del CC	
	0,02 se la IVTè al di **sotto** della MICV della tipologia Clienti target del CC	

La dinamica per l'assegnazione dei punti, per le diverse tipologie di clienti, è la seguente:

• Clienti **C** costanti:

CLIENTI
C:
1 pt. per ordini < Media Bolla
3 pt. per ordini = Media Bolla
1 pt. in più ogni 5 oltre Media Bolla
1 pt. in più ogni 35 □ di spesa

Es. Teleoperatrice 8 ore – mese 20 gg.



	16 inferiori -> 16 x 1	=16
200 schede x 27% -> 54 bolle	16 = -> 16 x 3	=48
	22 maggiori di 5 oltre la media bolla (>media bolla) -> 22 x 3	=66 =10
	(>5 media bolla) ->10 x 1	=20
	(>10 media bolla)->10 x 2 36 maggiori di 35 ->36 x 1	=36
		-----
		196 punti

- Riordino clienti **D** fidelizzabili:

CLIENTI D:

1 pt. in più ogni 35 □ di spesa

nel periodo 15 giugno – 15 agosto

8 pt. per ordini > min. spesa (15)

• Clienti **M** mensili:

CLIENTI M:
4 pt. per ordini > min. spesa (15)
1 pt. in più ogni 5 oltre min. spesa
1 pt. in più ogni 35 □ di spesa

• Clienti **O** nuovi clienti:

CLIENTI O:
no target per IVT impegnate solo nella produzione di nuovi clienti
0 pt. per omaggio TLMK
20 pt. alla fidelizzazione del cliente (passaggio da gruppo D a C)
4/5 pt. per omaggio TRADIZIONALE (con/senza Full Predictive)

Indipendentemente dal raggiungimento dell'obiettivo individuale mensile, ogni teleoperatrice percepirà il premio cumulativo punti calcolato come segue:

TOTALE PUNTI REALIZZATI DAL CALL CENTER

---------- X ore lav. dal singolo X 0,005

TOTALE ORE LAVORATE DAL CALL CENTER

Al raggiungimento dell'obiettivo di fatturato mensile del Call Center verrà erogato il premio obiettivo Call Center calcolato come segue:

TOTALE PUNTI REALIZZATI DAL CALL CENTER

---------- X ore lav. dal singolo X 0,005

TOTALE ORE LAVORATE DAL CALL CENTER

Al raggiungimento del target punti individuale la teleoperatrice avrà diritto a percepire un ulteriore premio modulato su diverse fasce di fatturato orario:

Premio individuale obiettivo fatturato

	Media/h.	Premio				
	> 255.00 /h.	388,00				
	> 230.00 /h.	180,00				
	> 205.00 /h.	52,00				

Nota sul calcolo della media oraria

• La media oraria viene calcolata solo sul fatturato di riordino, nonché sulle ore lavorate in riordino.

• Il calcolo viene effettuato scorporando il fatturato degli omaggi e le ore ad essi dedicate, calcolate in percentuale.

• Il premio viene calcolato sulle ore lavorate in riordino nel mese, riparametrando il premio totale considerato su un mese medio di 20 gg. (8 ore al gg)

La parte economica si applica in via sperimentale fino al **28.02.2003** ed entro la data del **30. 04. 2003** le parti si incontreranno per la valutazione dei risultati e dell' eventuale rinnovo.

Articolo 24) PREMIO MANCATO INCIDENTE

Per tutte le classi professionali di Operatori di vendita (schede 1 - 9) viene previsto un premio così definito:

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:

Anni completi di attività senza sinistri	**Premio mancato incidente**
1 anno	☐ **104**
2 anni	☐ **207**
3 anni	☐ **310**
4 anni	☐ **414**
5 anni e oltre	☐ **517**

Per i neo assunti alla prima erogazione, il premio verrà calcolato considerando anche i mesi eccedenti l’anno intero come da esempio.

anni	2002	2003	2004	2005	2006
	Assunzione mese giugno	**Nessun incidente**	**Nessun incidente**	**Nessun incidente**	**Nessun incidente**
Premio mancato incidente	**0** ☐	☐ **104+(6/12x104)**	☐ **207**	☐ **310**	☐ **414**

La mancanza di incidenti verificatisi 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 ☐ **78** , 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 ☐ **78** , 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 (vedi tabella che segue).

Esempio:

1) Progressione del Premio mancato incidente e cadenza del "Bonus" nel caso di nessun incidente:

anni	2002	2003	2004	2005	2006
	Nessun incidente	**Nessun incidente**	**Nessun incidente**	**Nessun incidente**	**Nessun incidente**
Premio mancato incidente	☐ **104**	☐ **207**	☐ **310**	☐ **414**	☐ **517**
				Bonus ☐ **78** da utilizzare in caso di sinistro	

2) Progressione del Premio mancato incidente e cadenza del "Bonus" nel caso di incidente:

anni	2002	2003	2004	2005	2006
	Nessun incidente	**Nessun incidente**	**INCIDENTE**	**Nessun incidente**	**Nessun incidente**
Premio mancato incidente	☐ **104**	☐ **207**	**--------**	☐ **310**	☐ **414**
			Franchigia ☐ **78**		Bonus ☐ **78** da utilizzare in caso di sinistro

Nota a verbale

Resta inteso che le anzianità individuali maturate alla data del presente accordo valgono per il calcolo del premio e del bonus previsti.

Le parti concordano inoltre di procedere, nell'incontro previsto entro il mese di Aprile 2003, ad una revisione del valore della franchigia differenziandolo per entità economica del danno, nonché ad una conseguente revisione delle quote di premio.

PARTE QUINTA

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti concordano che gli importi corrisposti sulla base di quanto previsto a titolo di trattamento economico nella PARTE QUARTA del presente Accordo e rientranti nella definizione di "Salario Variabile", come precisato all'articolo 23 – trattamento economico dettagliato alle schede 1 /2 /3 /4/5 /6/7/7bis/8/9/10/11/11bis/12, nonché all'art. 24 (Premio mancato incidente) - 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), salvo le eccezioni espressamente indicate.

PARTE SESTA

Articolo 25) 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 contenuto nel CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, 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 all'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 l**icenziamento 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 trarne indebito vantaggio nel trattamento retributivo;

commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

PARTE SETTIMA

Articolo 26) DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze e durate previste per i singoli Istituti il presente Contratto Integrativo Aziendale Testo Unico decorre dal 01.03.2002 e avrà vigore fino a tutto il 28.02.2006, mentre la parte relativa al trattamento economico integrativo aziendale avrà valore fino al 28.02.2004, fermo restando le verifiche e gli aggiornamenti che le parti concorderanno entro il 2003.

In caso di vacanza contrattuale, il trattamento economico integrativo aziendale continuerà a trovare applicazione fino al suo rinnovo.

Letto Confermato e sottoscritto

L' Azienda Le Organizzazioni Sindacali I Rappresentanti Sindacali

---

ALLEGATO

	DIVISA bofrost* IN USO	
	LISTINO PREZZI DI ACQUISTO	
DESCRIZIONE	**PREZZO**	**ASSEGNAZIONE**

CAMICIA MANICA LUNGA	20,40	2 UNITA' ANNO
POLO MANICA CORTA	19,90	2 UNITA' ANNO
MAGLIONE	35,72	1 UNITA' ANNO
GIACCA	62,00	1 UNITA' OGNI 2 ANNI
K-WAY PIOGGIA	22,00	1 UNITA' OGNI 3 ANNI
GILET	31,00	1 UNITA' OGNI 2 ANNI
TERMINALINO ELETTRONICO	1.032,00	1 UNITA' per tutta la durata del rapporto di lavoro