Il giorno 18 luglio 2007 in Bologna, le parti:

bofrost* Distribuzione Italia S.p.A. e **Overtel S.rl.**, unitariamente e in rappresentanza delle società del **Gruppo bofrost* Italia**, nelle persone di: Claudio della Rovere, Gianluca Tesolin, Giovanni Cappelli, Alessandro Toneatto, assistiti da Renato Pilutti e Camilla Capasa;

e

le Segreterie nazionali e territoriali

Filcams - CGIL, nelle persone di: Piero Marconi, Mario Galati, Maurizio Fiore, Massimo Bovini, Susanna Pellegrini,

Fisascat - CISL, nelle persone di: Mario Piovesan, Mirco Ceotto, Franco Ciccolini, Adriano Giacomazzi, Alfredo Penzo, Roberto Ranieri, Cristiano Montanini, Liliana La Rosa,

Uiltucs - Uil,, nelle persone di: Emilio Farnioli, Mauro Agricola, Gianfranco Polito, Claudio Moretti,

assistite dalle **RR.SS.AA./RR.SS.UU.** di Filiali e Call Center e Sede di San Vito al Tagliamento,

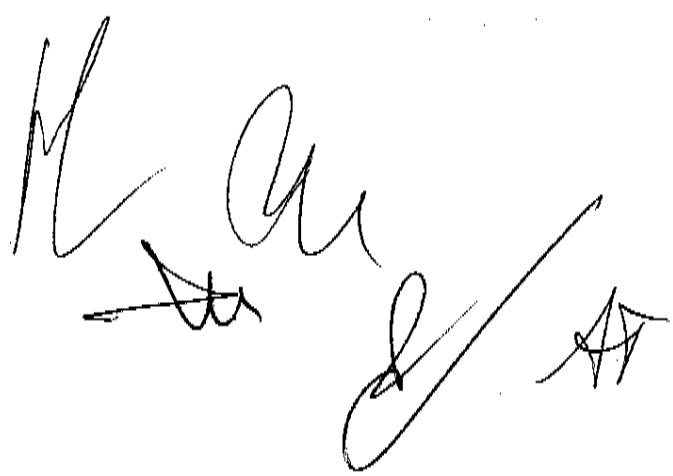
hanno stipulato la presente

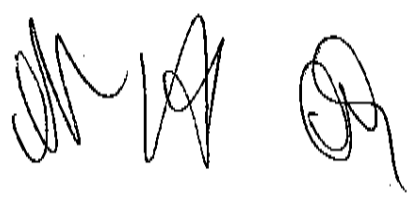
IPOTESI

di

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

Per i lavoratori delle aziende del Gruppo bofrost* Italia





Premessa generale

Constatato che il sistema di "Relazioni Sindacali" sperimentato a partire dal 1998 e consolidatosi con la pratica attuazione dei successivi accordi del 2002/2003, ha consentito alle parti una concertata gestione dei vari processi di riorganizzazione delle aziende del Gruppo bofrost* Italia.

Considerato che le diverse fasi gestionali di tali processi hanno impegnato le parti nella ricerca del consenso su varie tematiche. In particolare sia su quelle riconducibili allo sviluppo delle aziende che su quelle prodotte dal riequilibrio degli organici derivante da una flessione dei consumi e dalla conseguente esigenza di predisporre un nuovo modello organizzativo/commerciale così come presentato ed illustrato dalla Società nel corso di specifici incontri svolti e verbalizzati nei diversi mesi dell'anno 2006.

Tenuto conto che il nuovo modello organizzativo rientra nel quadro degli indirizzi adottati dalla casa madre tedesca in tema di politiche commerciali e che per l'Italia la sua attuazione è stata avviata a partire dall'anno 2007.

Valutato che per l'Italia la peculiarità di tali indirizzi risiede in una strategia commerciale orientata all'offerta di prodotti erogati attraverso due formule di vendita, quella porta a porta e quella a mezzo telefono.

Nella prospettiva che tale strategia richiederà l'attenzione e l'interesse delle parti per gli effetti che potranno verificarsi quali ad esempio: La tutela del marchio – La qualità dei rapporti e del servizio alla clientela – Le attività formative e le modalità per una informazione aziendale e sindacale coerente e funzionale con il nuovo modello organizzativo/commerciale.

Preso atto di tutto quanto sopra, nel confermare lo spirito della "Premessa" al sistema di "Relazioni Sindacali" in precedenza definito, le parti, approfondite le richieste delle OO.SS. relative al rinnovo del T.U.C.I. del 2002, dopo un lungo confronto negoziale, hanno convenuto sulla necessità di un suo aggiornamento, integrandolo sia nelle parti normative che in quelle economiche. Ciò anche alla luce del vigente CCNL in materia di secondo livello di contrattazione e delle direttive U.E. sia in materia di informazione e costituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE) che in tema di coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea.

Con tale premessa, le parti stipulano il presente T.U.C.I., che rappresenterà un sistema contrattuale a cui le parti si ispireranno allorquando di volta in volta si incontreranno per definire specifici ed opportuni accordi in relazione ai lavoratori delle attuali e/o eventuali future aziende di cui il Gruppo bofrost* Italia detenga la maggioranza delle quote azionarie.

Con la stipula del presente T.U.C.I. le parti confermano la comune volontà di esercitare la garanzia del rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire, favorendo la ricerca del consenso, l'eventuale conflittualità.

La stipula di tale "Testo Unico", 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 gli accordi precedentemente sottoscritti ed assume valenza di rinnovo del T.U.C.I. stipulato in data 14 febbraio 2003.

Tutto ciò premesso, le parti stipulano il presente Testo Unico Contrattuale Integrativo, che così come di seguito formulato e definito, è da intendersi esaustivo dell'esercizio del diritto di contrattazione decentrata di II° livello e da valersi, per la sua vigenza, per tutti il lavoratori delle aziende del "Gruppo bofrost* Italia" 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 IX S.r.l.

Resta inteso e congiuntamente si dichiara che per quanto non previsto dal presente T.U.C.I. si farà riferimento al vigente C.C.N.L. per i lavoratori del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi nonché ad eventuali successive modificazioni.

Parte prima

Articolo 1) Modello di 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 rafforzare l'articolato sistema di relazioni sindacali in essere, e positivamente sperimentato nell'ultimo periodo il quale 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* Italia 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 e conseguentemente si conviene che sono in vigore due livelli di relazioni sindacali, quello nazionale e quello decentrato (territoriale):

1) Il Livello Nazionale, che avrà come soggetti riconosciuti: a) per la parte sindacale le Federazioni Nazionali di FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTuCS/UIL, il Coordinamento Nazionale delle strutture sindacali aziendali con le relative strutture territoriali, e b) per la parte aziendale la Direzione aziendale delegata dalle Società del Gruppo bofrost* Italia, 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 aziendale generale e nazionale;
3. strategie del mercato del lavoro, delle tipologie dei contratti di lavoro e loro utilizzo (full-time, part-time, contratti a termine, apprendistato, etc.);
4. 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;
5. politiche formative e dello sviluppo professionale del personale;
6. (di pertinenza sindacale) nomina, coordinamento ed indirizzo dei rappresentanti sindacali nel Coordinamento nazionale ed in altri organismi sindacali che dovessero costituirsi a tale livello;
7. interventi in materia di pari opportunità;
8. modalità e fruizione dei permessi sindacali retribuiti per le attività di cui al precedente punto 6;
9. welfare aziendale: assistenza sanitaria integrativa, agevolazioni finanziarie, etc.;

10. altre eventuali specifiche competenze assegnate dalle norme legislative e contrattuali;
11. tutte le questioni o problematiche che non trovino soluzione a livello decentrato.

2) Il Livello decentrato (territoriale), che avrà come soggetti riconosciuti: a) per la parte sindacale 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, e, b) l'"area manager" di competenza così come individuato nell'allegato A - "*Referenti per le relazioni sindacali a livello decentrato*", che costituisce parte integrante del presente accordo,[1] che 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 e del portafoglio clienti;
2. flessibilità e mobilità della manodopera;
3. verifica e applicazione delle strategie del mercato del lavoro e delle tipologie dei contratti di lavoro e del loro utilizzo (full-time, part-time, contratti a termine, apprendistato, etc.), di cui al punto 3 relativo al capitolo precedente, nonché la verifica dell'applicazione dell'inquadramento professionale;
4. programmazione annuale delle ferie;
5. articolazione dell'orario o della giornata di lavoro: turni e nastri orario, nonché distribuzione della prestazione lavorativa settimanale per gli operatori di vendita; lavoro festivo, utilizzo degli impianti e dei mezzi produttivi;
6. verifica delle modalità della prestazione lavorativa 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. 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..

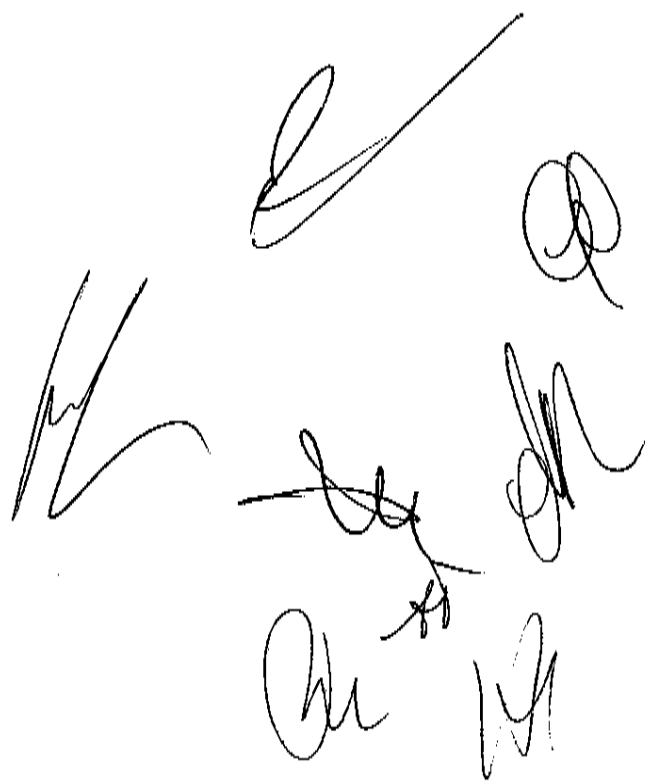
Resta ovviamente inteso che il confronto di ciascun livello non potrà avere per oggetto materie già demandate e definite in altri livelli di contrattazione.

Le parti confermano che il sopracitato modello 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 irrisolte e concordare le soluzioni più idonee.

---

[1] L'allegato A sarà aggiornato di anno in anno, e sarà inviato all'inizio di ogni anno commerciale alle OO.SS. nazionali.



Articolo 2) Diritti di informazione

Di norma, al termine di ogni anno commerciale, in apposito incontro, la Direzione del Gruppo bofrost* Italia fornirà in sede nazionale informazioni consuntive e preventive concernenti:

1. andamento e chiusura dell'anno commerciale concluso, anche con riguardo alle politiche del personale: investimenti realizzati, sia legati a nuove filiali sia a ristrutturazioni; innovazioni tecnologiche - organizzative realizzate; dati inerenti redditività e produttività, fatturato, costo del lavoro consolidati; orari effettuati (ore ordinarie, supplementari e straordinarie) per lavoratori non inquadrati come operatori di vendita; dati inerenti all'utilizzo delle diverse tipologie di impiego (assunzioni, trasformazioni, conferme e cessazioni); Formazione svolta e crediti formativi assegnati; informazioni sull'occupazione, la tipologia dei rapporti di lavoro, l'inquadramento professionale, le pari opportunità,
2. obiettivi a budget per l'anno entrante,
3. piani di sviluppo, investimenti ed innovazioni tecnologico – organizzative, e politiche commerciali,
4. politiche di sviluppo delle risorse umane (formazione, etc.),
5. politiche dell'organizzazione del lavoro,
6. riepilogo degli interventi sulla sicurezza e l'ambiente di lavoro.

Articolo 3) Funzionamento delle relazioni sindacali

Per la realizzazione degli impegni/obiettivi dichiarati nella "Premessa generale" le parti concordano di istituire idonei strumenti che permettano, a tutti i livelli, un adeguato ed 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 "soggetti" e "modalità" così come di seguito definito:

a) Soggetti

a.1) Coordinamento Nazionale delle filiali

E' composto da n.ro 12 delegati, di cui n.ro 3 per la classe professionale dei consegnatari, 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 all'Azienda 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.ro 12 delegati, nominati dalle OO.SS. Nazionali nell'ambito delle RSA o RSU dei call center del Gruppo bofrost* Italia.

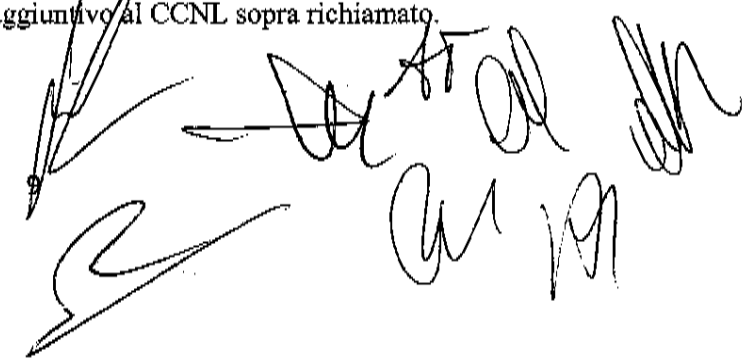
I nominativi dei delegati di cui sopra saranno comunicati all'Azienda entro 30 gg. dalla ratifica del presente accordo e successivamente ad ogni variazione intervenuta.

b) Modalità di esercizio dell'assemblea e di fruizione dei permessi sindacali retribuiti

Fatto salvo 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

a) Per l'espletamento delle assemblee sindacali nei call center vengono rese disponibili 12 ore annue retribuite, così come previsto dal CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.
b) Per l'espletamento delle assemblee sindacali nelle filiali bofrost* vengono rese disponibili 10 ore annue retribuite, così come previsto dal protocollo aggiuntivo al CCNL sopra richiamato.



c) La richiesta di assemblea, fermo il disposto dell'articolo 20, della legge n° 300 del 20/5/70, dovrà pervenire, sia al responsabile dell'Unità locale, sia, anche via fax (0434.859785/859652), alla Sede di San Vito al Tagliamento (Team Risorse Umane) 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) antecedenti alla effettuazione della assemblea.

d) 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.

e) Per quanto riguarda l'espletamento delle assemblee sindacali retribuite nei 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, di norma, 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.

Nel computo di tali permessi retribuiti non sono comprese le riunioni con la Direzione del Gruppo.

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, per cui ove manchino le strutture sindacali aziendali interne, la richiesta stessa dovrà pervenire, sia al responsabile dell'Unità locale, sia, anche via fax,

0434.859785/859652), alla Sede di San Vito al Tagliamento (Team Risorse Umane), 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 riconosciuti 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, (0434.859785/859652), alla Sede di San Vito al Tagliamento (Team Risorse Umane), 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 di ogni anno, per verificare l'applicazione delle norme da essi previste con specifico riferimento alle politiche del Gruppo bofrost* Italia, 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 dei Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.) delle aziende o persone da essi delegate.
Dell'esito dell'incontro verrà redatto apposito verbale che sarà portato a conoscenza della Direzione aziendale di riferimento 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 sedi locali aziendali, ove non costituiti o decaduti.

Articolo 5) Pari opportunità

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 e norme successive correlate, 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* 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 bofrost*, 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 4.200 ore annue pari a 1.400 ore per ogni OO.SS. firmataria del presente T.U.C.I., a partire dal 01 marzo 2007, di 4.800 ore annue, pari a 1.600 ore per ogni OO.SS. firmataria del presente T.U.C.I. a partire dal 01 marzo 2008, di 5.400 ore annue, pari a 1.800 ore per ogni OO.SS. firmataria del presente T.U.C.I. a partire dal 01 marzo 2009.

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 anche via fax (0434.859785/859652), alla Sede di San Vito al Tagliamento (Team Risorse Umane).

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

Premessa

Il primo riferimento che le parti intendono valorizzare, in premessa del presente articolo, concerne quanto riportato nella "Premessa generale" del T.U.C.I., nel quale è evidenziato quanto le parti hanno concordato per attuare una significativa riorganizzazione delle aziende del Gruppo bofrost* Italia, la quale ha anche comportato degli interventi di riequilibrio del personale, al fine di riavviare un percorso virtuoso di sviluppo e rilancio della redditività aziendale e della stessa occupazione.

Pertanto, il modello organizzativo cui si intende concordemente fare riferimento, ferme restando le esigenze poste dalla mission sociale del Gruppo bofrost* Italia e del Socio di riferimento, che debbono ritenere prioritario il consolidamento e lo sviluppo economico ed industriale del gruppo stesso, le parti ritengono che le procedure sperimentate nel corso dell'anno 2006, le quali hanno consentito di intervenire concordemente per il risanamento organizzativo, possano costituire il punto di riferimento generale per le presenti e future relazioni sindacali.

Tutto ciò premesso le parti hanno, altresì, convenuto che qualora l'azienda intenda intervenire nella organizzazione del lavoro a livello decentrato/territoriale con l'introduzione di nuovi strumenti, nuove metodologie, nuovi criteri di servizio alla clientela, venga adottata la seguente procedura:

1a fase:

a) Incontro tra R.S.A. o R.S.U. della unità locale interessata unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti con l'Area manager di riferimento, eventualmente assistito dal Team Risorse Umane. Nel corso di tale incontro l'Azienda 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 verbale di accordo o di mancato accordo, che dovrà essere inviato alle rispettive OO.SS. nazionali e alla Direzione aziendale.

2a fase:

a) In caso di mancato accordo, entro 5 giorni dal termine della procedura di cui alla 1a fase e risultante dalla data di stesura di mancato accordo, la Direzione aziendale e le OO.SS. Nazionali daranno avvio alla

procedura della 2a fase, con la quale ci si riferirà immediatamente al tavolo nazionale come dalla Premessa del presente articolo.

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

Le parti hanno valutato il confronto che su tale tema è stato prodotto, sia nel percorso di riorganizzazione, sia nel corso del negoziato per il rinnovo del presente T.U.C.I.

Si è concordemente considerato che tali processi, conseguenti anche allo sviluppo tecnologico del commercio, all'andamento del mercato, alle modifiche della legislazione, e alla luce della riorganizzazione attuata e da attuare, produrranno l'esigenza di definire nuovi saperi, nuove funzioni e nuove competenze professionali per i quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori operanti nelle aziende del gruppo bofrost*.

Atteso che, attualmente, sono riconoscibili in Azienda diverse tipologie formative:

a) la formazione di inserimento professionale, concernente le tematiche tipiche del "mestiere di venditore" o di "*teleseller*"; monografie e approfondimenti di riqualificazione su aspetti specifici: ad es. del marketing, etc.;
b) la formazione di qualificazione in itinere;
c) la formazione trasversale: moduli obbligatori su salute sicurezza, informatica, etc..
d) la formazione organizzativa dei responsabili (gestione delle Risorse Umane, Diritti&Doveri dei lavoratori, motivazione, sostegno e counselling, etc.).

Si conviene di rinforzare una formazione orientata alla valutazione e apprezzamento dell'autostima, della *leadership situazionale diffusa*, dell'esercizio corretto della delega, della motivazione e del sostegno (*counselling*, costruzione *team work* e *goal setting*, etc.), etc.

Vengono correntemente utilizzati diversi canali di sostegno e finanziamento alla formazione, ed enti di formazione, sia di carattere pubblico (FSE), sia di carattere privato (bilateralità: For.Te., Quadrifor, etc.).

L'azienda, avendo già utilizzato società di formazione, oltre a qualificati professionisti, si impegna a creare le condizioni di un ulteriore miglioramento della qualità formativa, anche sviluppando uno specifico rapporto con il sistema universitario.

Pertanto, si conviene di completare un Progetto globale di Formazione e sviluppo, che tenga in considerazione sia le collaborazioni avviate, soprattutto se hanno dato risultati positivi, sia il fabbisogno aziendale, che, nella dinamica riorganizzativa, si sta evolvendo e presenta sempre nuove esigenze e suggerimenti. Ad esempio, pare evidente che si dovrebbero approfondire di più e meglio le problematiche relative al rapporto esistente fra culture locali e cultura aziendale, ma anche le profonde differenze esistenti fra i vari "lavori", intesi come attività specifiche, presenti nel Gruppo.

7. 1 - ***Formazione continua e/o permanente***

Nello specifico si indicano i seguenti filoni formativi:

- 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";
- stages per studenti da concordare con le Istituzioni interessate (sistema universitario);
- 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;
- corsi per responsabili per sviluppare abilità e conoscenze di tipo "trasversale" e gestionale.
- corsi di specializzazione per Operatori di Vendita con specifici crediti formativi utilizzabili ai fini dello sviluppo di classe professionale.

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 permettano, governandola, sia una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori, sia 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, per quanto concerne l'istituto dell'Apprendistato, di individuare una prossima data di incontro nella quale discutere di tutta la tematica relativa all'applicazione dell'Istituto stesso, alla luce delle nuove norme legislative e contrattuali, e con riferimento a quanto già concordato nel precedente T.U.C.I. del 14 febbraio 2003.

Parte terza

Articolo 9) Classificazione generale del Gruppo bofrost* Italia

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

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 C.C.N.L. 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 "C.C.N.L." 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:

Le parti hanno convenuto di consolidare il modello classificatorio sperimentato nell'ultimo triennio, fatta eccezione per la classe professionale denominata "Operatore di vendita Espansore ed Acquisitore", entrambe soppresse.

9. 1 – Modalità di applicazione C.C.N.L. del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

Le parti concordano di riconoscere alle seguenti qualifiche professionali l'applicazione, in linea di massima, dei livelli contrattuali previsti dal C.C.N.L. del Terziario della Distribuzione e dei Servizi vigente.

In particolare, le parti concordano di specificare in questa sede il mansionario essenziale della impiegata venditrice telefonica, in quanto figura strategica dell'inquadramento generale nell'ambito della telefonia, e rinviando, per gli altri profili professionali, ai mansionari in essere:

1° livello:

Responsabile di filiale

Supervisor call center

2° livello:

Vice responsabile di filiale

3° livello:

Team Leader call center

4° livello:

Impiegata amministrativa di filiale dopo 24 mesi di effettivo lavoro

Impiegata addetta alla vendita telefonica dopo 18 mesi di effettivo lavoro

5° livello:

Impiegata amministrativa di filiale per i primi 24 mesi di effettivo lavoro

Impiegata addetta alla vendita telefonica per i primi 18 mesi di effettivo lavoro

Cellista di filiale

Per quanto riguarda i profili professionali di cui ai livelli contrattuali sopra indicati, le parti hanno convenuto di individuare **le principali funzioni del profilo dell'impiegata addetta alla vendita telefonica, quali:**

- **effettuare la vendita telefonica**, sulla base di un programma giornaliero di chiamate a computer, di gelati, prodotti alimentari surgelati e articoli no frost (non surgelati) con il marchio bofrost*, illustrandone le caratteristiche, indicandone tutti i vantaggi e la convenienza del servizio a domicilio, e concordando il giorno e l'ora di consegna secondo il calendario e la tabella oraria indicate dal sistema, a:
  - clienti fidelizzati (clienti fissi attivi);
  - nuovi clienti;
  - ex clienti;
- **illustrare** al cliente tutte le promozioni in atto al momento della vendita mediante i piani di comunicazione assegnati;
- **verificare**, tramite intervista al cliente, la correttezza dei dati anagrafici (nome, indirizzo, etc.);
- **riportare correttamente e tempestivamente l'esito** del colloquio di vendita tramite le apposite maschere dell'applicazione gestionale delle chiamate;
- **gestire** la scheda cliente mediante la compilazione dei campi necessari;

- **curare** una corretta ed efficace comunicazione con il cliente, improntata ad un tono di sobria gentilezza, per garantire la soddisfazione dello stesso tramite il servizio telefonico.
- **evitare** di compiere azioni che possano compromettere il corretto ed efficace flusso delle procedure e delle azioni di contatto telefonico con il cliente.

9.2. Modalità di applicazione Protocollo aggiuntivo Operatori di Vendita

Le parti concordano di riconoscere alle seguenti qualifiche professionali le categorie contrattuali previste dal Protocollo aggiuntivo Operatori di Vendita vigente.

1ª Categoria

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

a. Operatore di Vendita Junior, Junior A; Junior B; Junior C, Senior, dopo 12 mesi di effettivo lavoro;
b. Operatore di Vendita Tutor.

2ª Categoria

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

a. Operatore di Vendita per i primi 12 mesi di effettivo lavoro;
b. Operatore di Vendita Consegnatario C1, C2;
c. Operatore di Vendita Tutor Telemarketing.

Obiettivi e funzioni degli operatori di vendita

Circa il ruolo e le funzioni del venditore e del consegnatario, come richiamato nella Premessa del T.U.C.I. e nelle Note esplicative delle Tabelle del salario variabile, resta inteso che le descrizioni sottostanti rispondono allo spirito e alla lettera di un Accordo che conferma nelle figure interessate l'essenziale dimensione dell'iniziativa e dell'impegno personali, come condizione fondamentale per il raggiungimento di risultati positivi, in una prospettiva operativa di efficienza e di efficacia, sia sul piano di sempre migliori performances commerciali, sia sul piano della crescita nelle classi professionali, sia dei corrispondenti risultati economici individuali. Quanto sopra detto è da intendersi anche in riferimento alle modalità di utilizzo dell'automezzo, in funzione del raggiungimento degli specifici positivi obiettivi previsti dal parametro premiante "Qualità&Sicurezza" (cfr, art. 23).

Le parti, conseguentemente, hanno ritenuto utile e opportuno meglio specificare alcuni aspetti operativi concernenti le figure professionali di cui trattasi.

Profilo dell'operatore di vendita (1a e 2a categoria)

In questo contesto, all'operatore di vendita sono assegnate le seguenti **funzioni principali**:

- **visitare** giornalmente i clienti al loro domicilio nel territorio della filiale di assegnazione, con l'uso di apposito automezzo aziendale in dotazione, nel pieno rispetto degli orari concordati con il cliente, per proporre l'acquisto di gelati, prodotti alimentari surgelati, e articoli no frost con il marchio bofrost*, consegnando ed illustrando il materiale promozionale (ad es. folder), e "gestendo" i "clienti non trovati" successivamente nella giornata, o con dei ripassi a fine giro, o se ciò non possibile, telefonando loro, presso il domicilio dei quali sarà apposto il "camioncino appendiporta", nel caso di cliente N.T.; in considerazione dell'esigenza di garantire volumi di attività adeguati e sempre incrementabili, il venditore deve utilizzare al meglio il tempo di lavoro, visitando il massimo numero possibile di clienti, con ciascuno dei quali operare per una vendita ottimale in termini di fatturato, e/o di operare acquisizioni, in modo da fare sì che il target operativo costituito dalle 55 visite/giorno, possa costituire parametro di riferimento di massima;
- **vendere** i prodotti bofrost*, con rilascio dell'apposita documentazione fiscale al cliente, emessa a mezzo di registratore elettronico portatile o equivalente modulistica compilata a mano,
- **incassare** il corrispettivo della vendita,
- **versare** l'incasso in banca a fine giornata, nel rispetto delle direttive e procedure aziendali. L'operatore risponderà di eventuali differenze od omissioni nei versamenti dei corrispettivi di vendita, che saranno recuperate dalla retribuzione del mese di competenza, qualora non regolarizzate entro la fine dello stesso mese (cfr. successivo art. 16 - Incasso giornaliero);
- **acquisire nuova clientela** utilizzando l'iniziativa "cliente-porta-cliente" (di cui al catalogo vigente);
- **acquisire nuova clientela** mediante la distribuzione del catalogo acquisizioni, presentando i prodotti, i servizi e le promozioni bofrost*, e concordando con il "potenziale cliente" (con ciò si intende "il decisore della spesa") una data di visita o la data del primo contatto telefonico, e compilando la specifica "scheda di acquisizione", con i dati anagrafici, l'indirizzo e il numero di telefono del potenziale cliente;
- **gestire il carico e lo scarico dei prodotti** trasportati dall'automezzo in dotazione, nel rispetto dei criteri aziendali vigenti, al fine di garantire la rispondenza della documentazione fiscale di accompagnamento della merce, con il carico stesso, e rispondendo delle differenze contabili che dovessero emergere da un inventario delle merci caricate;
- **curare** le operazioni di carico dell'automezzo, dotandosi della prevista documentazione fiscale di accompagnamento della merce nelle fasce orarie fissate in ciascuna filiale;

- **compilare, aggiornare e sottoscrivere la modulistica e la documentazione di lavoro** secondo la prassi esistente;
- **registrare tempestivamente e correttamente l'esito** di ogni singola visita/consegna, utilizzando lo strumento "terminalino", nel rispetto delle regole vigenti; ciò consentirà di costituire un documento "storico" relativo alle abitudini del cliente, per predisporre programmi di lavoro e iniziative aziendali a supporto del venditore;
- **utilizzare e gestire con cura l'automezzo** (pulizia esterna, interno cabina e cella) ed ogni altro dispositivo in dotazione, controllandone costantemente l'efficienza, con tempestiva segnalazione degli inconvenienti rilevati. Oltre a ciò il lavoratore avrà cura di usare l'automezzo, con particolare attenzione alla tutela degli aspetti meccanici (uso del freno motore, dell'impianto frenante, etc.), e ad un comportamento stradale connotato da moderazione nella velocità e nelle accelerazioni, anche con riferimento alle esigenze di prudenza e di attenzione nella guida e nel posizionamento, ad es. parcheggio, retromarcia, etc., dell'automezzo stesso.

Profilo dell'operatore di vendita consegnatario

All'operatore di vendita consegnatario sono assegnate le seguenti **funzioni principali**:

- **consegnare** gelati, prodotti alimentari surgelati, e articoli no frost con il marchio bofrost*, al domicilio della clientela utilizzando l'automezzo aziendale in dotazione, nel pieno rispetto degli orari di appuntamento concordati e/o di piani di consegna, con rilascio dell'apposita documentazione fiscale al cliente, emessa a mezzo di registratore elettronico portatile o equivalente modulistica compilata a mano, e consegnando ed illustrando il materiale promozionale (ad es. folder), "gestendo" i "clienti non trovati" successivamente nella giornata, o con dei ripassi a fine giro, o se ciò non possibile, telefonando loro, presso il domicilio dei quali sarà apposto il "camioncino appendiporta", nel caso di cliente N.T.;
- **incassare** il corrispettivo della consegna,
- **versare** in banca l'incasso a fine giornata, nel rispetto delle direttive e procedure aziendali. L'operatore risponderà di eventuali differenze od omissioni nei versamenti dei corrispettivi di vendita, che saranno recuperate dalla retribuzione del mese di competenza, qualora non regolarizzate entro la fine dello stesso mese (cfr. successivo art. 16 – Incasso giornaliero);
- **acquisire nuova clientela** utilizzando l'iniziativa "cliente-porta-cliente" (di cui al catalogo vigente);
- **acquisire nuova clientela** mediante la distribuzione del catalogo acquisizioni, presentando i prodotti, i servizi e le promozioni bofrost*, e concordando con il "potenziale cliente" (con ciò si intende "il decisore della spesa") una data di visita o la data del primo contatto telefonico, e compilando la

specifica "scheda di acquisizione", con i dati anagrafici, l'indirizzo e il numero di telefono del potenziale cliente;

- **gestire il carico e lo scarico dei prodotti** trasportati dall'automezzo in dotazione, nel rispetto dei criteri aziendali vigenti, al fine di garantire la rispondenza della documentazione fiscale di accompagnamento della merce, con il carico stesso, e 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;
- **imputare tempestivamente e correttamente l'esito** di ogni singola consegna, utilizzando lo strumento "terminalino", nel rispetto delle regole vigenti;
- **utilizzare e gestire con cura l'automezzo** (pulizia esterna, interno cabina e cella) ed ogni altro dispositivo in dotazione (pulizia terminalino), controllandone costantemente l'efficienza, con tempestiva segnalazione degli inconvenienti rilevati. Oltre a ciò il lavoratore avrà cura di usare l'automezzo, con particolare attenzione alla tutela degli aspetti meccanici (uso del freno motore, dell'impianto frenante, etc.), e ad un comportamento stradale connotato da moderazione nella velocità e nelle accelerazioni, anche con riferimento alle esigenze di prudenza e di attenzione nella guida e nel posizionamento, ad es. parcheggio, retromarcia, etc., dell'automezzo stesso.

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.

Le parti, in considerazione di particolari esigenze commerciali, che sono necessariamente connesse al tipo di business di cui trattasi, le quali riguardano l'operatività in alcune giornate di sabato, convengono di stabilire un calendario annuo connesso con il recupero delle festività infrasettimanali, (e dunque da concordare di anno in anno in apposito incontro), dei sabati stessi e delle rispettive date. In tali giornate, in tutti i settori aziendali del Gruppo, i lavoratori saranno a disposizione delle rispettive unità locali, previo un tempestivo confronto e informazione a livello locale con le RSA ovvero con le OO.SS. territoriali, per stabilire le modalità operative.

La Distribuzione

Per quanto concerne le filiali bofrost*, le parti concordano che, per il corrente anno commerciale 2007/2008, i sabati individuati sono quelli indicati nell'allegato B - "*Calendario dei sabati lavorativi per ogni anno commerciale*", che costituisce, opportunamente aggiornato anno per anno, parte integrante del presente accordo.

Le parti convengono che per l'attività lavorativa prestata nelle suddette giornate sarà riconosciuta, oltre ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile, un'indennità giornaliera di € 15,00 (quindici Euro/00).

Tale indennità verrà rivalutata di anno in anno sulla base della variazione dei prezzi di catalogo.

Di tale adeguamento sarà data preventiva informazione alle OO.SS. se questa variazione sarà compresa tra -2% e +2%.

La Telefonia

Per quanto concerne la telefonia, le parti concordano che, per il corrente anno commerciale 2007/2008, i sabati individuati sono quelli indicati nell'allegato B - "*Calendario dei sabati lavorativi per ogni anno commerciale*", che costituisce, opportunamente aggiornato anno per anno, parte integrante del presente accordo.

Le parti convengono che per l'attività lavorativa prestata nelle suddette giornate saranno riconosciute, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, le percentuali di maggiorazione contrattuale previste dal vigente C.C.N.L..

Articolo 11) Regolamentazione della attività di recupero dei "giri"

a) – Attività lavorative di recupero di "giri propri" dell'operatore di vendita

Il recupero di "giri propri", dovrà essere concordato con il responsabile di filiale. Se tale "giro" sarà svolto nella giornata di sabato o in giornata diversa da quella "abituale", sarà riconosciuto all'operatore di vendita la trasferta corrispondente alla Classe professionale di appartenenza. Il fatturato di riferimento per la tabella sarà pari al 100% del valore di tabella previsto per quel giro ed i limiti provvigionali saranno pari al 100% del valore previsto dalla Classe professionale.

b – Attività lavorative di recupero di "giri di altri operatori di vendita"

Il recupero di "giri di altri operatori di vendita (programmati nella tabella del mese)", svolto nella giornata di sabato o in giornata infrasettimanale, comporterà il riconoscimento della trasferta corrispondente alla Classe professionale.

Il fatturato di riferimento per la tabella sarà pari al 70% del valore di tabella previsto per quel "giro".

Il fatturato realizzato nella giornata farà cumulo con quello realizzato nei restanti giorni del mese, sia ai fini dell'eventuale raggiungimento, e/o superamento della tabella, sia ai fini del passaggio di Classe professionale.

Il recupero di "giri di altri operatori di vendita (non programmati nella tabella del mese)", svolto nella giornata di sabato o in giornata infrasettimanale, comporterà il riconoscimento della trasferta corrispondente alla Classe professionale.

Al raggiungimento del 70% del valore di tabella previsto nel "giro" eseguito in sostituzione, sarà riconosciuto un premio pari al 10% del volume totale di fatturato realizzato nella giornata.

Il fatturato realizzato non sarà considerato utile ai fini del raggiungimento dell'obiettivo della "tabella mese", nonché per il passaggio di Classe professionale.

Si specifica che l'erogazione di tale premio è esclusa dal conteggio degli istituti retributivi differiti.

Articolo 12) Trasferimento temporaneo di filiale dell'operatore di vendita

In presenza di comprovate esigenze tecniche che determinino la necessità di sostituire altri Operatori di vendita presso altre filiali, l'Azienda potrà trasferire temporaneamente l'operatore di vendita in Filiali diverse da quelle di appartenenza.

Nel caso il trasferimento 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 e documentate dall'Operatore di vendita temporaneamente trasferito. Resta inteso che l'operatore avrà cura di scegliere modalità di vitto e alloggio che siano coerenti con le indicazioni aziendali, improntate al rispetto di un ragionevole livello di dignità e sobrietà.

Nel caso il trasferimento permetta il rientro serale alla propria residenza, sarà riconosciuta all'Operatore di Vendita trasferito una indennità, di importo da concordarsi di volta in volta, che tenga conto, sia della disponibilità manifestata dal lavoratore, sia di eventuali situazioni di disagio venutesi 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 – C.C.N.L. vigente, o per trasferimenti temporanei avvenuti su richiesta dell'Operatore di vendita.

Articolo 13) Regolamentazione della sospensione della patente di guida

Nel caso di sospensione della patente di guida per infrazioni commesse sia durante il servizio, sia fuori del servizio si opererà come segue:

a) per i primi 6 mesi dalla data della sospensione, l'operatore di vendita svolgerà l'attività lavorativa in affiancamento con un collega, cui sarà affidata la conduzione dell'automezzo, condizione resa possibile dalla copertura assicurativa come da successivo articolo 23; tale copertura non è prevista nelle seguenti fattispecie: omissione di soccorso, mezzo non assicurato o usato in difformità da immatricolazione, veicolo non coperto da regolare assicurazione rca;

b) per i successivi 6 mesi l'operatore di vendita sarà considerato in aspettativa non retribuita, e tale condizione non genererà alcun importo retributivo ulteriore, ad alcun effetto di legge e di contratto. Tale trattamento non sarà applicato nel caso in cui l'operatore di vendita venga autorizzato dall'azienda a svolgere l'attività lavorativa in affiancamento con un collega, cui è affidata la conduzione dell'automezzo.

c) se non sarà possibile ripristinare la possibilità di utilizzo del venditore nelle mansioni proprie, che comprendono anche la guida dell'automezzo entro i 12 (dodici) mesi dalla sospensione, le parti si incontreranno per individuare una soluzione ragionevole.

Articolo 14) G.P.S. - G.P.R.S. (Sistemi di localizzazione e telecomunicazione)

Le parti si danno atto dell'attuale attivazione di un dispositivo di telecomunicazioni (G.P.R.S.) in grado di raccogliere in tempo reale, in sede centrale, i dati dell'attività di vendita. Tale opportunità favorisce l'acquisizione delle proposte di carico, migliorando in tal modo l'efficienza complessiva delle procedure, a vantaggio della filiale e del lavoratore stesso.

Si concorda, altresì, di sperimentare un sistema di guida assistita attraverso la dotazione delle filiali di strumenti di navigazione satellitare.

Quanto sopra ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/70 "Statuto dei diritti dei lavoratori".

Articolo 15) Disciplina dell'inventario degli automezzi aziendali

L'Operatore di vendita è responsabile della merce presente nell'automezzo affidatogli dal momento in cui viene effettuato l'inventario.

All'esito dell'inventario, una copia della chiave delle celle e dei lucchetti sarà consegnata all'operatore di vendita intestatario del mezzo e un'altra copia sarà, a cura delle parti che hanno partecipato all'inventario, riposta in una busta sigillata che sarà conservata dal Responsabile di filiale.

L'inventario dell'automezzo potrà essere effettuato dal datore di lavoro, in qualsiasi momento, alla presenza dell'Operatore di vendita intestatario del mezzo aziendale.

In caso di sua impossibilità di presenza, l'Operatore di Vendita, potrà comunque comunicare il nominativo di persona delegata a presenziare all'inventario.

Nel caso in cui l'Operatore di vendita o la persona delegata non si presenti nei termini di tempo e ora prefissati, l'inventario sarà effettuato dal Responsabile di filiale o da persona dallo stesso delegata alla presenza di due dipendenti della filiale, che fungano da testimoni.

In ogni caso, dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio commerciale, in occasione del cambio catalogo.

Copia della documentazione dell'inventario, controfirmata dalle due parti, verrà rilasciata all'Operatore di Vendita che, contestualmente, firmerà il modulo di autorizzazione aziendale per il recupero delle differenze inventariali accertate dalle proprie competenze retributive e, ove possibile, di fine rapporto.

Nel caso in cui l'Operatore di vendita contesti le differenze riscontrate e, di conseguenza, non autorizzi l'Azienda al recupero, le differenze inventariali accertate dovranno, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestate all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

Il datore di lavoro deciderà sull'eventuale recupero delle differenze tenendo conto, se del caso, delle eccezioni formulate dall'Operatore di Vendita.

Le differenze che, dopo tale controllo, l'Azienda riterrà non giustificate saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di otto giorni dal ricevimento della comunicazione.

Nel caso di inadempienza dell'interessato, l'Azienda procederà al recupero di quanto spettante dalle competenze retributive e, ove possibile, dal trattamento di fine rapporto.

E' riconosciuta all'Azienda (in questo caso, si intende la figura dell'area manager) la facoltà di rateizzare, in non più di due quote, il recupero delle suddette differenze.

Gli scostamenti inventariali positivi, di importo superiore ad € 20,00 per inventario, salvo non siano dovuti ad errore materiale dell'operatore di vendita, non genereranno alcun "rimborso" a favore del dipendente, e di conseguenza, i relativi prodotti saranno riconferiti alla cella o reintegrati sul camion.

E' fatta comunque salva per l'Azienda, ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70 e del successivo art. 24, la contestazione dell'addebito.

Articolo 16) Incasso giornaliero

L'Operatore di Vendita è tenuto personalmente, e quotidianamente alla fine dell'attività lavorativa, al versamento dell'intero incasso realizzato con le vendite in banca, o nella cassa continua se presente in filiale, secondo quanto stabilito dal regolamento aziendale.

Inoltre, l'Operatore dovrà correntemente custodire l'incasso in fieri nella cassetta di sicurezza, ove sia stata installata sull'automezzo.

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 regolarizzato la propria posizione "economica", l'Azienda fatta salva l'adozione - ai sensi dell'art. 7 legge 300/70 e del successivo art. 24 - di eventuali sanzioni disciplinari, procederà a recuperare le differenze ancora pendenti dalla retribuzione del mese di riferimento e, se incapiente, dalle competenze retributive future.

Articolo 17) Mezzi e strumenti aziendali: Automezzo, Terminalino, Divisa aziendale, Tessera carburante, Telefono Cellulare, Tessera Viacard

a) Automezzo

L'operatore di vendita è responsabile dell'automezzo in dotazione, sia per quanto concerne il suo ordinario e quotidiano utilizzo, sia per ciò che riguarda gli aspetti legati alla manutenzione ordinaria, nonché alla segnalazione di qualsiasi anomalia che possa mettere a repentaglio l'utilizzo normale e l'efficienza del mezzo stesso.

In caso di inosservanza accertata come colposa dei suddetti comportamenti, oltre all'attivazione della normale procedura prevista dal codice disciplinare, l'Azienda potrà attivarsi per recuperare il valore corrispettivo degli eventuali danni generati, sia connessi alle eventuali esigenze di riparazione dell'automezzo non tempestivamente segnalate e programmate, sia alle conseguenze di un non adeguato e corretto uso del mezzo stesso, che possa causare anche danni a "terzi", dalle competenze retributive del dipendente.

Nel caso di danni all'automezzo (esclusi i sinistri attivi) verrà posta a carico dell'Operatore di vendita una franchigia di € 85,00 (ottantacinque Euro/00) che verrà trattenuta direttamente dalla retribuzione di competenza (cfr. ex articolo 24 TUCI del 14 febbraio 2003, così come modificato dall'art. 23 dell'Accordo attuale).

L'importo della franchigia verrà rivalutato di anno in anno sulla base della variazione dei prezzi di catalogo.

Di tale adeguamento sarà data preventiva informazione alle OO.SS. se questa variazione sarà compresa tra -2% e +2%.

b) Terminalino

Le parti confermano l'efficienza e l'efficacia della soluzione tecnica individuata.

Si ribadisce che l'attuale terminalino in dotazione è una evoluzione tecnica del precedente, resasi necessaria per ottenere migliorie da un punto di vista funzionale e di gestione dati. Tale evoluzione tecnica è resa possibile dall'impiego di materiali innovativi che comportano, come conseguenza indiretta, anche un maggior costo del terminalino.

Nel caso di rotture, danneggiamento, ovvero smarrimento, ovvero furto del "terminalino", per colpa dell'Operatore di Vendita nel corso del rapporto di lavoro, si procederà, previa contestazione come da norme disciplinari, a trattenere dalla retribuzione il costo della riparazione o dell'apparecchiatura, a titolo di risarcimento del danno, nella misura di seguito definita.

Tenuto conto dei costi dei materiali, della manodopera e delle spese di gestione inerenti, l'importo che l'Azienda si riserva di trattenere in caso di danneggiamento riparabile è pari ad € 75,00 (settantacinque Euro/00).

In caso invece di danneggiamento totale, ovvero smarrimento, ovvero furto del terminalino, l'importo di riferimento è stato fissato in € 250,00 (duecentocinquanta Euro/00).

L'operatore di vendita è tenuto a restituire il "terminalino" portatile in dotazione, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

c) Divisa aziendale

L'operatore di vendita è tenuto ad indossare la divisa aziendale nell'ambito dell'intera attività lavorativa.

È altresì tenuto a restituire gli indumenti ricevuti in dotazione, che costituiscono la divisa aziendale, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di inosservanza del suddetto obbligo, l'Azienda recupererà il valore pari al prezzo di acquisto degli indumenti non restituiti all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, (cfr. allegato C - "*Listino prezzi degli indumenti che costituiscono la divisa bofrost*®") dalle competenze retributive del dipendente, in applicazione a quanto previsto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi in tema di "Divise e attrezzi".

d) Tessera Carburante

L'operatore di vendita è responsabile dell'uso della tessera carburante, se ricevuta in dotazione, nei termini indicati nella lettera di assegnazione (rifornimento del solo mezzo in dotazione, del quale fa testo la targa), che sarà consegnata dall'operatore di vendita interessato e controfirmata dallo stesso. Eventuali utilizzi anomali o non congruenti con il presente articolo saranno addebitati all'interessato, e potranno costituire oggetto di azione disciplinare e legale.

e) Telefono cellulare

L'operatore di vendita è responsabile del telefono cellulare aziendale, se ricevuto in dotazione, nei termini indicati nella lettera di assegnazione, che sarà consegnata dall'operatore di vendita interessato e controfirmata dallo stesso.

f) Tessera Viacard

L'operatore di vendita è responsabile dell'uso della tessera viacard, se ricevuta in dotazione, per l'espletamento dell'attività lavorativa ed è tenuto ad utilizzarla e conservarla secondo le direttive impartite dal Responsabile di filiale e a restituirla su richiesta di quest'ultimo.

Articolo 18) Permessi retribuiti e non retribuiti

La richiesta di permesso retribuito dovrà essere presentata per iscritto almeno 48 ore prima della decorrenza al Responsabile dell'unità locale (filiale e call center) che, compatibilmente con le esigenze aziendali, provvederà ad autorizzarla.

a) Permessi retribuiti

Fatte salve le modalità di fruizione dei permessi retribuiti così come disciplinate dal C.C.N.L. e dal Protocollo Aggiuntivo, in caso di permessi retribuiti richiesti ed usufruiti per mezza giornata dall'Operatore di Vendita, il calcolo del trattamento economico integrativo sarà riproporzionato alla mezza giornata, ferme restando le percentuali per il calcolo dei premi. Analogamente si procederà per il trattamento di trasferta.

Si precisa che, in analogia a quanto sopra, anche per quanto riguarda gli Operatori di vendita Consegnatari, saranno riproporzionati alla mezza giornata sia il numero delle consegne, sia gli importi di trasferta, fermo restando il valore del premio consegna.

b) Permessi non retribuiti (solo per gli operatori di vendita consegnatari)

Fatto salvo l'utilizzo dei permessi retribuiti individuali secondo i tempi previsti dal C.C.N.L., le esigenze individuali e gli accordi presi con il responsabile di filiale, le parti convengono di individuare una dotazione di gg. 10/annui al massimo, di permessi individuali non retribuiti, che potranno essere utilizzati dagli operatori di vendita consegnatari nei periodi di minore intensità di carichi lavorativi (mesi estivi).

Articolo 19) Festività del Patrono

Le parti convengono che, in ogni singola unità produttiva sarà riconosciuta la festività di cui trattasi, in considerazione del Santo Patrono locale, e che la relativa fruizione avvenga secondo le consuetudini locali.

a) Operatore di vendita

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 26mo della retribuzione mensile maggiorato di 15,00 € (quindici Euro/00).

Tale indennità verrà rivalutata di anno in anno sulla base della variazione dei prezzi di catalogo.

Di tale adeguamento sarà data preventiva informazione alle OO.SS. se questa variazione sarà compresa tra -2% e +2%.

b) Impiegata addetta alla vendita telefonica

Si opererà secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente.

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

Articolo 20) Giorno di erogazione delle retribuzioni

In coerenza con quanto consolidato dalla prassi aziendale, le parti confermano la data del 10 del mese successivo a quello della prestazione, per l'erogazione dei salari e degli stipendi. In particolare, si conferma che, se il giorno 10 del mese coincide con un sabato, , una domenica o una festività infrasettimanale, fatta salva la valuta del 10 del mese, la corresponsione dei salari e degli stipendi, avverrà al massimo entro due giorni dopo il 10.

Articolo 21) Ferie: criteri e modalità di fruizione

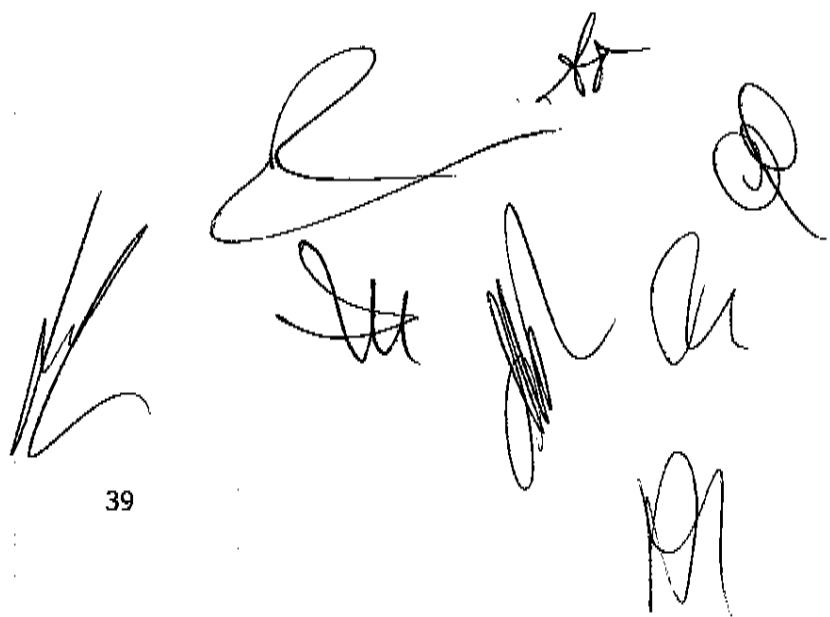
In coerenza e nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. vigente, la Direzione del Gruppo bofrost* Italia, entro la fine del mese di gennaio di ogni anno, porterà a conoscenza del personale, tramite affissione alla bacheca aziendale di ogni unità locale, il calendario lavorativo dell'anno commerciale "entrante", nel quale sarà evidenziato il periodo di eventuale chiusura per ferie collettive.

All'inizio di ogni anno commerciale, verrà programmato presso ogni unità locale il/i periodo/i di utilizzo delle ferie non impegnate in forma collettiva.

Fatta salva l'esigenza aziendale di garantire continuità e qualità del servizio alla clientela, così come previsto dal C.C.N.L. vigente, saranno tenute in considerazione esigenze personali e familiari dei lavoratori.

Le parti convengono di considerare strategici alcuni periodi dell'anno commerciale (si individuano in linea di massima i mesi di: marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre, dicembre) per il business aziendale, nonché per il raggiungimento dei risultati commerciali per i quali sono riconosciuti dei benefici a vantaggio dei lavoratori stessi, come da presente Accordo, e dunque, in detti periodi, si consentirà la fruizione di ferie, a fronte di motivazioni di carattere eccezionale e di forza maggiore.

Nel caso in cui il periodo di ferie richiesto da un dipendente coincida con quello richiesto da altri, e in mancanza di un accordo tra gli interessati, le parti confermano che il criterio per la determinazione della scelta, sarà quello della maggiore anzianità di servizio, avuto comunque riguardo per le diverse situazioni familiari (presenza di figli minori, etc.). Sarà tenuto in considerazione anche un equo criterio di rotazione annuale.



Parte quarta

Articolo 22) Welfare aziendale

Le parti, fatto salvo quanto in materia è previsto dal vigente CCNL, hanno convenuto di individuare uno spazio contrattuale che curi in particolare gli aspetti relativi ad opportunità di accesso a sistemi di tutela assicurativa per rischi professionali e non, e disponibilità finanziarie, che siano convenientemente calmierati e utilizzabili dai lavoratori in quanto tali e dalle loro famiglie.

Benefici ad personam

a) L'Azienda metterà a disposizione dei propri dipendenti delle proposte di finanziamento individuale e familiare più convenienti rispetto alla media di mercato, essendo in grado di concordare con gli istituti di credito condizioni più favorevoli, in considerazione delle dimensioni del Gruppo;

b) L'Azienda, altresì, metterà a disposizione dei dipendenti, degli "accordi quadro" stipulati con società ed enti erogatori di servizi privati e collettivi (telefonia, energie, etc.), al fine di offrire ulteriori opportunità di risparmio, nonché di scelte qualitativamente valide in tema di servizi (assistenziali, etc.), per un miglioramento della qualità della vita personale e familiare.

Articolo 23) Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Le parti, consapevoli della necessità di collegare strettamente la qualità dei comportamenti individuali con una migliore efficienza organizzativa, e per favorire comportamenti virtuosi, hanno convenuto di istituire un Premio annuale, denominato Qualità & Sicurezza.
A tale scopo viene istituito un Parametro Qualità & Sicurezza come sotto specificato:

a) **Parametro collettivo Qualità & Sicurezza**: anche in considerazione dell'esigenza di migliorare costantemente la qualità del lavoro, del servizio e della vita lavorativa dei venditori e dei consegnatari, in termini di tutela della salute e sicurezza, viene individuato un parametro complesso che sarà erogato *erga omnes*. Gli elementi costitutivi del parametro sono i seguenti: a) utilizzo di risorse messe a disposizione dall'Azienda, risultanti da una diversa, più razionale e responsabilizzante politica delle assicurazioni rca, (almeno il 50% delle risorse di cui trattasi), ma anche da una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori al risparmio stesso; b) utilizzo delle risorse stanziate per l'istituto attuale denominato "mancato incidente"(Cfr. ex art. 24 - TUCI del 14 febbraio 2003), pari a € 170,00 per lavoratore; c) utilizzo di risorse risparmiate nei costi variabili del carburante, nella percentuale del 20%, che sono in notevole misura correlati ai comportamenti individuali nella guida e nella cura dei mezzi; è inteso che i parametri di cui sopra sono riferiti all'anno commerciale (marzo – febbraio);
b) sarà istituito un sistema assicurativo individuale a carico dell'Azienda, tale da tutelare tutti i venditori e consegnatari dai rischi e dai costi connessi con le sanzioni previste dalle violazioni al Codice della strada (ritiro patente anche per colpa grave, infrazioni di cui all'allegato D - "*Polizza DAS*"), libera scelta del legale, difesa penale fino a € 12.000, copertura assicurativa 24 ore su 24 con qualsiasi mezzo, recupero punti);
c) su questo parametro collettivo sarà costituito il "pacchetto" di disponibilità premianti collettive di filiale. Le parti, pertanto, concorderanno un sistema di qualificazione e quantificazione delle quote di premio individuale/di filiale, in funzione dei comportamenti individuali e collettivi realizzati, e dunque dei risparmi in termini di costi vivi (carburanti, oli, etc.), di riparazioni e manutenzione, nonché di costi assicurativi, etc..

Il Premio di cui trattasi sarà erogato entro il primo trimestre successivo alla chiusura dell'anno commerciale.

Le parti si incontreranno entro il mese di ottobre 2007 per una prima valutazione dei dati disponibili in riferimento ai punti di cui sopra.

Parte quinta

Articolo 24) Norme disciplinari

Le parti confermano 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 C.C.N.L. Terziario Distribuzione e Servizi, manca di ogni riferimento che consenta di individuare con la massima obiettività possibile il livello e la sanzione da comminare, le parti convengono che la inosservanza dei doveri da parte dell'Operatore di Vendita nello svolgimento del proprio lavoro, comporterà l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno adottati in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:

- Il **richiamo verbale (o biasimo)** sarà inflitto per le mancanze lievi.

- Il **richiamo scritto** sarà applicato nei casi di recidività per i quali si applica il richiamo verbale.

- La **multa**, pari a mezza giornata di retribuzione, si applica nei seguenti casi:

- **ritardo**, anche dopo ripetuti richiami, dell'inizio del lavoro senza giustificazione (per inizio del lavoro si intende la fascia oraria definita in ciascuna unità locale);
- **esecuzione** in modo negligente, imprudente ed incongruo del lavoro, o comunque in contrasto con le modalità corrette di comportamento individuale e di gruppo;
- **assenza** dal lavoro fino a tre giorni senza giustificazione;
- **non tempestiva informazione** di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio sia durante i congedi;
- **assenza** dal proprio domicilio durante una visita di controllo effettuata ai sensi dell'art. 5, Legge 300/70;
- **commissione** di gravi, significative e reiterate infrazioni al codice della strada nella guida dell'automezzo aziendale, accertato dalle competenti autorità;
- **omissione di evidenziazione** sulla propria persona del tesserino di autorizzazione alla vendita "porta a porta" durante l'attività lavorativa;
- **omissione di utilizzo** della divisa aziendale;

- **differenza economica,** non regolarizzata entro 48 ore dall'accertamento dello scostamento economico negativo;
- **differenza inventariale oltre i limiti di € 20,00** per inventario.

- La **sospensione dal servizio e dalla retribuzione**, sarà applicata nei seguenti casi:

- **danneggiamento** ai beni e agli strumenti ricevuti in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- **inidoneità** al servizio a causa di evidente non perfetto controllo delle proprie facoltà psico-fisiche;
- **commissione di recidiva**, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono l'applicazione della multa, salvo il caso di assenza ingiustificata;
- **falsificazione e alterazione** dei documenti accompagnatori alla vendita e/o all'acquisizione, e/o **imputazione** di dati falsi relativi all'attività di vendita.

- Il **licenziamento disciplinare,** salva ogni altra azione legale, si applicherà nei casi seguenti:

- **assenza** dal lavoro per oltre tre giorni senza giustificazione, o, in caso di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare;
- **commissione** di mancanze gravi sotto il profilo dei principi etici verso l'Azienda, ai sensi ed effetti delle 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.;
- **effettuazione** del trasporto e/o della distribuzione e/o della vendita di prodotti o articoli estranei al catalogo bofrost*;
- **falsificazione e alterazione** dei documenti accompagnatori alla vendita e/o all'acquisizione, e/o **imputazione** di dati falsi relativi all'attività di vendita, al fine di trarne indebito vantaggio nel trattamento retributivo;
- **commissione** di **recidiva**, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono l'applicazione della sospensione disciplinare.

Per quanto concerne gli altri dipendenti del Gruppo bofrost* Italia, le parti convengono di applicare le norme disciplinari previste dal C.C.N.L. vigente.

Parte sesta

Articolo 25) Trattamento economico integrativo

Fermo restando quanto in materia è previsto e disciplinato dal C.C.N.L. del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, le parti intendono confermare 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, con l'obiettivo, come da "Premessa generale" di operare per un positivo sviluppo delle Aziende del Gruppo bofrost* Italia.

Gli indicatori ed i parametri di riferimento i quali, singolarmente ed in concorso tra loro, determineranno il trattamento di "salario variabile", sono definiti, sia sulla base degli obiettivi condivisi di carattere commerciale, sia sulla base delle singole figure professionali di riferimento.
Infatti, il presente sistema premiante è necessariamente e imprescindibilmente collegato all'esigenza di realizzare gli obiettivi di massima efficienza nei vari settori operativi del Gruppo: consegna, vendita, telefonia.
La parte variabile di cui trattasi, sarà rivisitata di anno in anno in appositi incontri tra le parti.

Le parti hanno altresì convenuto che il valore dei "buoni pasto" (ticket restaurant) facenti parte integrante del sistema retributivo integrativo degli operatori di vendita (Cfr. schede da 1 a 8), nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva nel corso del mese, saranno recuperati con la retribuzione corrente, per l'importo che costituisce la differenza tra quanto è stato fruito e quanto resterebbe a disposizione nel restante periodo mensile (in costanza di rapporto di lavoro).
Nelle giornate in cui i rappresentanti sindacali fruiscano di permessi sindacali giornalieri, saranno loro riconosciuti i normali importi relativi al "buono pasto" (ticket restaurant).

Infine, con riferimento al verbale di incontro stipulato l'11 aprile 2007 e a quanto convenuto nell'incontro di Bologna del 22 maggio 2007, in merito alla percentuale del 15% riferita agli operatori di venditori senior, che l'abbiano già acquisita nell'anno commerciale 2006/2007, le parti hanno concordato di consolidare, di detto 15%, la quota di 1/3, che sarà imputata a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

Di seguito si individuano le figure professionali alle quali è riconosciuto un trattamento economico integrativo (c.d. "scheda") che sarà applicato fino al termine del corrente anno commerciale 2007/2008, che viene allegato al presente accordo costituendo, comunque, a tutti gli effetti parte integrante dello stesso.

Figure Professionali – Schede:

1)	**Operatore di vendita neo assunto**	**SC1**
2)	**Operatore di vendita junior**	**SC2**
3)	**Operatore di vendita junior A**	**SC3**
4)	**Operatore di vendita junior B**	**SC4**
5)	**Operatore di vendita junior C**	**SC5**
6)	**Operatore di vendita senior**	**SC6**
7)	**Operatore di vendita consegnatario C1**	**SC7**
8)	**Operatore di vendita consegnatario C2**	**SC8**
9)	**Impiegata amministrativa di filiale**	**SC9**
10)	**Cellista di filiale A**	**SC10**
11)	**Cellista di filiale B**	**SC11**
12)	**Impiegata addetta alla vendita telefonica**	**SC12**

Parte settima

Dichiarazione delle parti

Le parti concordano che gli importi corrisposti sia a titolo di "Premio collettivo Qualità & Sicurezza" secondo quanto previsto all'art. 23, Parte Quarta, sia a titolo di trattamento economico integrativo, secondo quanto stabilito all'art. 25, Parte sesta, del presente accordo, rientrano nella fattispecie di cui all'art. 2, D.L. 25.3.1997 n. 67 convertito nella Legge 23.5.1997 n. 135 e come tali godranno dei benefici previsti.

Resta inteso che i suddetti importi, concernenti tutti gli indicatori di tipo individuale concordati, saranno tenuti in considerazione come parametro di raffronto con il parametro generale rappresentato dal fatturato, nella misura dello 0,80 %. L'importo complessivo del premio annuo erogato sarà commisurato al maggiore tra i due importi, e sarà parametrato nella sua quantità individuale sulla base degli indicatori quali, a titolo esemplificativo: premio promozione, premio tabella mese, premio clienti. L'erogazione del premio sarà effettuata mediante undici (11) acconti mensili e un (1) saldo.
Per gli anni successivi di vigenza del presente accordo, saranno considerati gli aumenti legati all'inflazione e alla variazione dei prezzi di catalogo.
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.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che la regolamentazione contenuta nella presente Parte Settima deve estendersi anche alla precedente normativa contrattuale e, pertanto, che in questo senso va interpretata.

(NOTA)

Fatta salva la diversa tipologia contrattuale dell'operatore di vendita consegnatario e dell'operatore di vendita, così come sopra descritte, le parti concordano che in tutti gli articoli del presente accordo si farà riferimento genericamente "all'operatore di vendita" volendo con ciò ricomprendere entrambe le citate categorie. Le parti specificheranno la categoria di riferimento nel caso di disciplina propria di una o dell'altra categoria.

Parte ottava

Articolo 26) Decorrenza e durata

Salvo le diverse decorrenze e durate previste per i singoli istituti, il presente Testo Unico Contrattuale Integrativo aziendale avrà decorrenza dal 01.06.2007 fino a tutto il 28.02.2010, mentre la Parte sesta, art. 25, relativa al trattamento economico integrativo aziendale avrà vigore fino al 29.02.2008, e sarà rinnovata dalle parti di anno in anno (commerciale).

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

Letto Confermato e Sottoscritto

L'Azienda Le Organizzazioni Sindacali I Rappresentanti Sindacali

INDICE

Premessa generale

Parte prima

Art. 1) - **Modello di relazioni Sindacali**

Art. 2) - **Diritti di informazione**

Art. 3) - **Funzionamento delle relazioni sindacali**

Art. 4) - **Commissione ambiente e sicurezza**

Art. 5) - **Pari opportunità**

Parte seconda

Art. 6) - **Modifiche all'organizzazione del lavoro. Procedura**

Premessa

Dichiarazione congiunta

Art. 7) - **Formazione**

Art. 8) - **Mercato del lavoro**

Parte terza

Art. 9) - **Classificazione generale del Gruppo bofrost* Italia**

9. 1 – Modalità di applicazione C.C.N.L. del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

9.2. Modalità di applicazione del Protocollo aggiuntivo degli Operatori di Vendita

Obiettivi e funzioni degli operatori di vendita

Profilo dell'operatore di vendita (1a e 2a categoria)

Profilo dell'operatore di vendita consegnatario

Art. 10) - **Prestazione lavorativa**

La Distribuzione

La Telefonia

Art. 11) - **Regolamentazione della attività di recupero dei "giri"**

a) – Attività lavorative di recupero di "giri propri" dell'operatore di vendita

b – Attività lavorative di recupero di "giri di altri operatori di vendita"

Art. 12) -**Trasferimento temporaneo di filiale dell'operatore di vendita**

Art. 13) - **Regolamentazione della sospensione della patente di guida**

Art.14) - **G.P.S./G.P.R.S. (Sistemi di localizzazione e telecomunicazione)**

Art. 15) - **Disciplina dell'inventario degli automezzi aziendali**

Art. 16) - **Incasso giornaliero**

Art. 17) - **Mezzi e strumenti aziendali: Automezzo, Terminalino, Divisa aziendale, Tessera carburante, Telefono Cellulare, Tessera Viacard**

a) - Automezzo

b) - Terminalino

c) - Divisa aziendale

d) - Tessera Carburante

e) - Telefono cellulare

f) - Tessera Viacard

Art. 18) - Permessi retribuiti e non retribuiti

a) Permessi retribuiti

b) Permessi non retribuiti (solo per gli operatori di vendita consegnatari)

Art. 19) - Festività del Patrono

a) Operatore di vendita

b) Impiegata addetta alla vendita telefonica

Art. 20) - Giorno di erogazione delle retribuzioni

Art. 21) – Ferie. Criteri e modalità di fruizione

Parte quarta

Art. 22) - Welfare aziendale

Art. 23) - Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Parte quinta

Art. 24) - **Norme disciplinari**

Parte sesta

Art. 25) - **Trattamento economico integrativo**

Figure Professionali – Schede

Parte settima

Dichiarazione delle parti

Parte ottava

Art. 26) - **Decorrenza e durata**

ALL. A

Gruppo bofrost* Italia
Referenti per le relazioni sindacali a livello decentrato
anno comm. 2007/2008

Nome referente	R. Battiston	R. Bignotti	G. Cappelli	B. Tassini	G. Gatti	R. Gatti	S. De Ambrosis	G. Rosano	A. Toneatto
Recapito telefonico	335/8483078	335/8052212	335/7429080	335/8108099	334/6260938	335/5646147	335/6889174	335/6326348	335/1022626
Area di competenza	Fiume Veneto	Mantova	Bastia Umbra	S. Lazzaro di S.	Reggio Emilia	Spinea	Casale Monferrato	Roma	Bastia Umbra - call c.
	Martignacco	Lodi	Arezzo	Forlì			Novara	Milano	Roma - call c.
	Casale sul sile	Leinì	Prato	Ferrara				Genova	Milano - call c.
	Camisano V.	Bergamo	Pisa	Fano				Nichelino	Genova - call c.
	Verona	Varese	La Spezia	Città S. Angelo					Nichelino - call c.
	Lavis	Cuneo	Narni	Fermo					S. Lazzaro di S. - call c.
	Monfalcone	Romano C.	Vado Ligure	Elmas					S. Vito al T. - call c.
	Este	Sondrio	Barberino Val d	Avezzano					
	Ponte nelle Alpi	Piacenza							
		Erba							

ALLEGATO B

Calendario dei sabati lavorativi anno comm. 2007/2008

La Distribuzione

7 aprile 2007 (già effettuato)

21 aprile 2007 (già effettuato)

28 aprile 2007 (già effettuato)

3 novembre 2007

15 dicembre 2007

22 dicembre 2007

29 dicembre 2007

La Telefonia

31 marzo 2007 (già effettuato)

21 aprile 2007 (già effettuato)

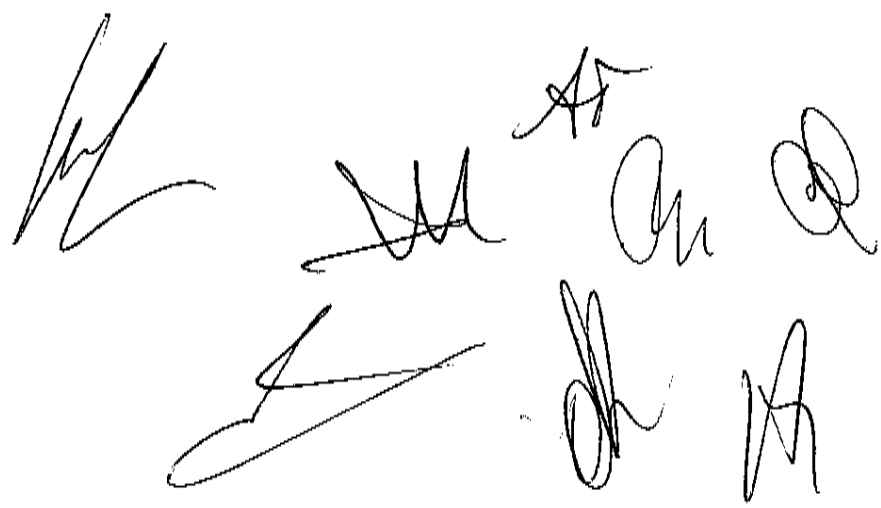
5 maggio 2007 (già effettuato)

27 ottobre 2007 o 3 novembre 2007

15 dicembre 2007

22 dicembre 2007

29 dicembre 2007



ALLEGATO C

Listino prezzi degli indumenti che costituiscono la divisa bofrost*

INDUMENTO	PREZZO (I.V.A. esclusa)
Camicia manica lunga	€ 21,56
Camicia manica corta	€ 19,25
Polo manica corta	€ 13,97
Maglione	€ 35,72
Giacca invernale	€ 65,78
Giacca pioggia (K-way)	€ 24,20
Gilet	€ 35,86

ALL. D.

Difesa Legale
Specializzata e Internazionale

Agenzia di

CONDIZIONI:

- Ritiro Patente a seguito d'incidente stradale anche per colpa grave.
- Infrazioni di cui fa seguito appendice.
- Libera scelta del legale
- Difesa penale fino a 12.000,00
- Copertura assicurativa 24 ore su 24 con qualsiasi mezzo
- Recupero punti

ESCLUSIONI:

- Omissione di soccorso (salvo assoluzione).
- Mezzo non assicurato o usato in difformità da immatricolazione
- Veicolo non coperto da regolare assicurazione rca

DIARIA ASSICURATA

PER DIARIA DI € 50,00 X 180gg

INFRAZIONI COMPRESE

- art. 142- limiti di velocità;
- art. 143- circolazione contromano in curva, dosso ecc. ...
- ;
- art. 145- omessa precedenza;
- art. 146- violazione della segnaletica stradale – semaforo rosso;
- art. 147- transito irregolare ai passaggi a livello;
- art. 148- sorpasso irregolare;
- art. 149- distanza di sicurezza tra veicoli;
- art. 150- incrocio tra veicoli nei passaggi ingombranti o strade di montagna;
- art. 172- uso delle cinture di sicurezza e sistemi di ritenuta;
- art. 176- inversione di marcia e circolazione su corsie di emergenza in autostrada;
- art. 179- cronotachigrafo, solo nell'ipotesi di non funzionamento involontario;
- art. 186- guida sotto l'influenza dell'alcool.

La diaria verrà corrisposta nella misura del 50% di quella prevista in polizza ove, a seguito di una violazione di una norma di comportamento analoga a quelle sopra elencate, l'Autorità di un altro Stato inabiliti la circolazione per il proprio territorio

NUOVA "PATENTE A PUNTI"

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 15.1.2002, n. 9 che ha introdotto la cosiddetta "Patente a Punti", la Società riconoscerà alle Persone assicurate:

- **un rimborso fino a € 500,00**, quale contributo alle spese di partecipazione ad un corso di aggiornamento organizzato da autoscuole o da altri soggetti autorizzati dal Dipartimento per i trasporti terrestri, di cui all'Art. 7 del suddetto Decreto Legislativo.
- **un rimborso fino a €1000,00** qualora, a seguito di perdita totale del punteggio iniziale, si renda necessario sostenere un nuovo esame per riottenere la patente di guida, a condizione che l'Assicurato che ne aveva la possibilità abbia prima partecipato ad un corso di aggiornamento, per riacquistare il punteggio perduto.
- **ricorso** avverso le sanzioni amministrative che comportino la decurtazione di almeno 5 punti

NOTE ESPLICATIVE

Considerando che la classe professionale Senior, costituisce uno status-obiettivo, al fine di favorire un processo di crescita certo, si ravvisa la necessità di creare 1 tabella "annuale" per ogni zona operativa,che sarà soggetta ad aggiornamenti mensili (inserimento Clienti Nuovi prodotti da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni, con le modalità sotto riportate) ed aggiornamenti "trimestrali" legati alla variazione di Classe Professionale di appartenenza. In ogni Tabella sarà indicato mensilmente il valore di solo fatturato tradizionale riferito alla specifica zona operativa, che preveda un percorso di crescita che porti alla classe superiore, Detta tabella sarà definita dalla Direzione Commerciale ed il fatturato sarà calcolato secondo i seguenti criteri:

Clienti x M.I.C.V. x Trend x Decadi lavorative + Crescita + 100 % del fatturato ordinato da Tlmk

Clienti: Clienti Quindicinali e Clienti Mensili Tradizionali appartenenti alla Zona Operativa
M.I.C.V.: Media incasso Cliente Visitato reale della Zona Operativa.
Trend: parametro, utilizzato per redigere il Budget di filiale, che pone in relazione il fatturato alla "stagionalità"
Decadi Lavorative: giornate lavorative del mese
La **Crescita** sarà prodotta dall'OPV rispettando il "programma di lavoro" giornaliero
Fatturato Ordinato Tlmk: fatturato prodotto da Vendita telefonica

Nel caso in cui l'Azienda sia nella possibilità di "supportare" l'Opv nel Suo percorso di crescita verso la classe professionale superiore, attiverà una produzione di clienti che sarà effettuata da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni.
La Tabella sarà così incrementata:
i clienti conferiti saranno conteggiati per la percentuale del 50%, con un valore annuo pari a € 350, 00 per ogni cliente, riproporzionabile a € 1,50 per ogni giornata lavorativa dal momento dell'inserimento nel "giro" alla conclusione dell'anno commerciale

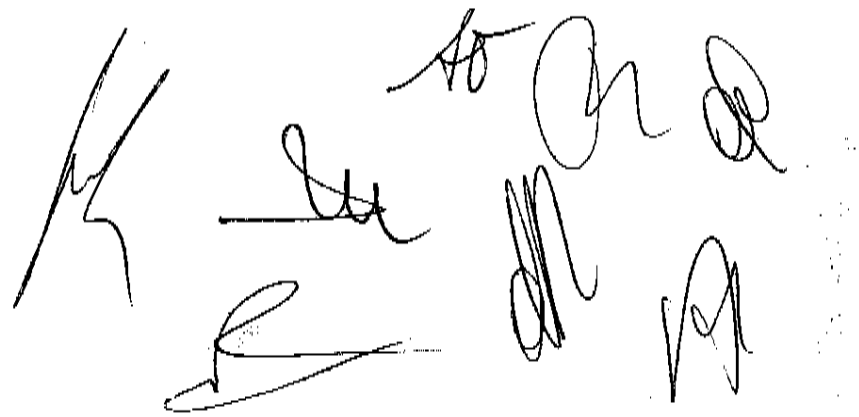
SPECIFICHE SULLE SCHEDE

Ai fini della variazione di Classe Professionale ed ai fini dell'individuazione della Tabella Trimestrale, si è convenuto di dividere l'Anno Commerciale in 4 (quattro) Trimestri:
Marzo-Aprile-Maggio, Giugno-Luglio-Agosto, Settembre-Ottobre-Novembre, Dicembre-Gennaio-Febbraio.

In riferimento al "Premio Produttività" di cui alle schede 1, 2 e 3 si specifica che:

- per "clienti nuovi" si intendono coloro che hanno effettuato una prima spesa di importo pari o superiore ad € 25,00;
- nel caso di acquisizione "tradizionale", il premio sarà riconosciuto a fronte della produzione di almeno 3 clienti nuovi giorno.

In riferimento al "Premio Crescita" di cui alla scheda 6, si precisa che potranno concorrere a tale premio tutti gli OpV che nell'anno commerciale 2006-07 hanno realizzato un fatturato "tradizionale" di almeno 194.110,00 € o un fatturato "totale" di almeno 215.730,00 €.



VARIAZIONE CLASSE PROFESSIONALE

La variazione di Classe Professionale considererà il solo fatturato Tradizionale o Totale prodotto nei 12 (dodici) mesi precedenti, e avrà cadenza TRIMESTRALE.

	Tradizionale					
	VB		VC		Senior	
marzo	14.620		16.448		17.759	
aprile	14.620	43.860	16.448	49.343	17.759	53.277
maggio	14.620		16.448		17.759	
giugno	13.940		15.683		16.933	
luglio	14.620	33.660	16.448	37.868	17.759	40.887
agosto	5.100		5.738		6.195	
settembre	13.260		14.918		16.107	
ottobre	15.300	43.180	17.213	48.578	18.585	52.451
novembre	14.620		16.448		17.759	
dicembre	12.580		14.153		15.281	
gennaio	12.580	39.100	14.153	43.988	15.281	47.495
febbraio	13.940		15.683		16.933	
	159.800		**179.775**		**194.110**	

	Fatturato Totale (Tradizionale + tlmk)					
	VB		VC		Senior	
marzo	15.867		17.953		19.737	
aprile	15.867	47.601	17.953	53.858	19.737	59.211
maggio	15.867		17.953		19.737	
giugno	15.129		17.118		18.819	
luglio	15.867	36.531	17.953	41.333	19.737	45.441
agosto	5.535		6.263		6.885	
settembre	14.391		16.283		17.901	
ottobre	16.605	46.863	18.788	53.023	20.655	58.293
novembre	15.867		17.953		19.737	
dicembre	13.653		15.448		16.983	
gennaio	13.653	42.435	15.448	48.013	16.983	52.785
febbraio	15.129		17.118		18.819	
	173.430		**196.225**		**215.730**	

Nei casi in cui la Zona Operativa sia stata oggetto di ristrutturazione, sarà considerato il fatturato prodotto dal 01 Marzo 2007.
Per i Venditori Neoassunti sarà conteggiato il fatturato da Loro prodotto dal momento in cui prenderanno in gestione la Zona Operativa

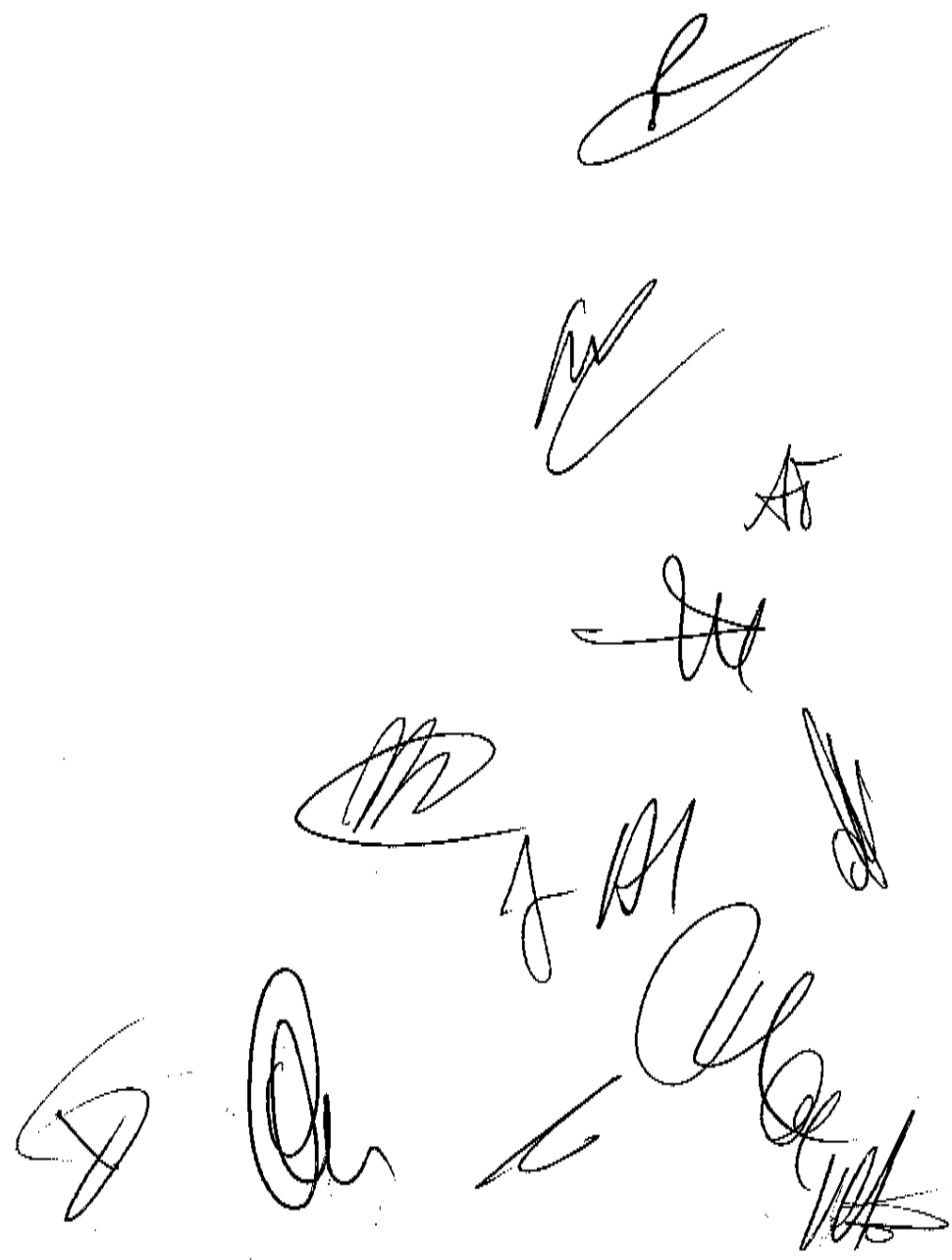
MALATTIA-INFORTUNIO

In caso di assenza dovuta a malattia/infortunio per un periodo superiore a 20 giorni di calendario CONTINUATIVI, per il passaggio/mantenimento della Categoria, farà fede la MEDIA giorno tenuta nei restanti giorni del Trimestre.

ADEGUAMENTO PARAMETRI PER PASSAGGIO DI CLASSE PROFESSIONALE E LIMITI PROVVIGIONALI

Le parti concordano che i volumi di fatturato previsti per i "passaggi di Classe professionale" e gli scaglioni di fatturato giorno previsti per i "limiti provvigionali" nei singoli sistemi retributivi, siano adeguati annualmente - il primo di marzo di ogni anno - in base alla variazione percentuale media dei prezzi dei due cataloghi precedenti.

Di tale adeguamento sarà data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali se questa variazione sarà compresa 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.



PROGRAMMA DI LAVORO

Il "programma di lavoro" prevede 55 (visite/giorno), composte da visite a clienti fissi, vendite a clienti altri, consegne e acquisizioni eseguite.

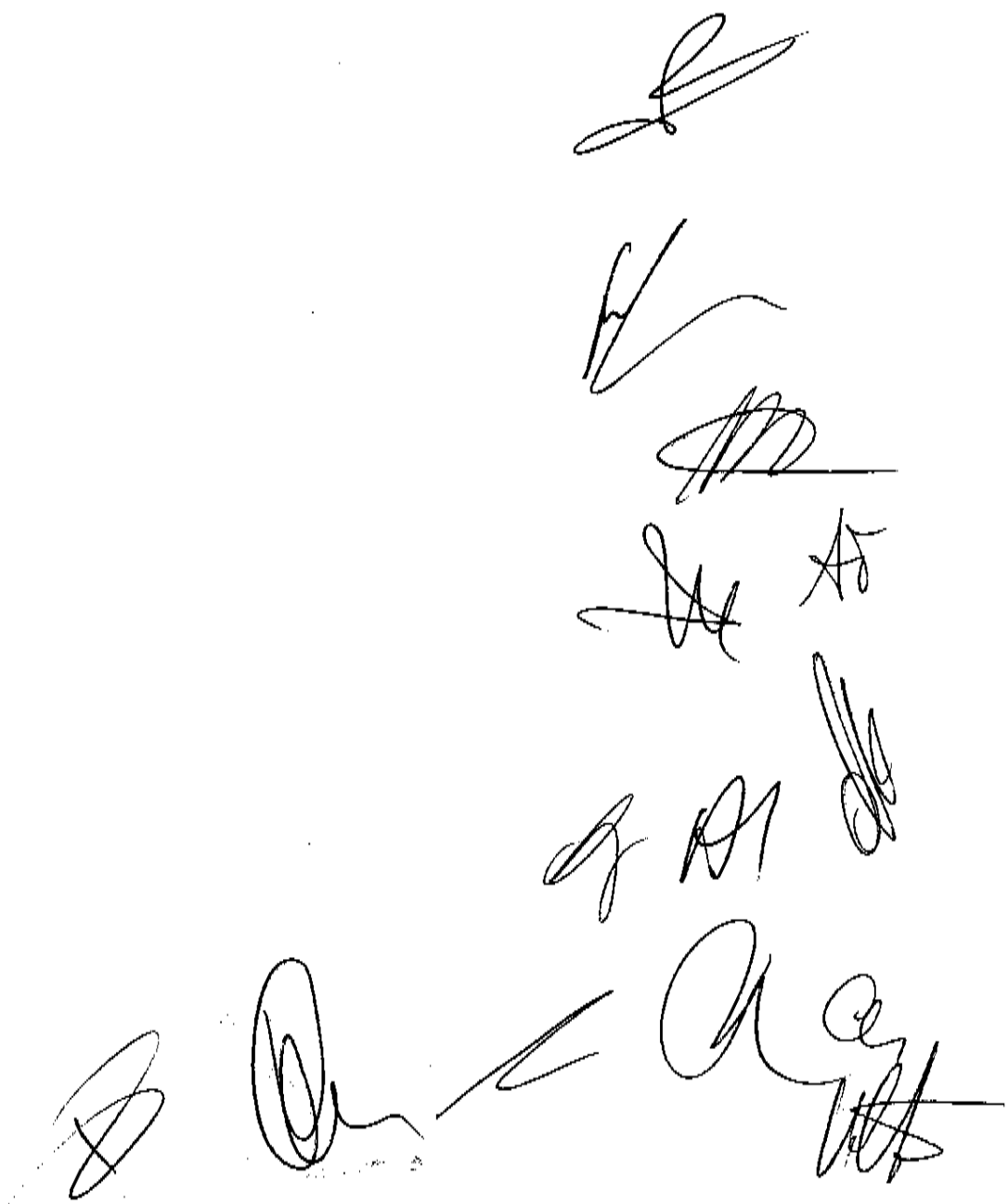
Si ritiene opportuno richiamare le seguenti definizioni:

Clienti FISSI → Tutti i clienti che hanno effettuato una spesa pari o superiore a € 25,00 in un'unica soluzione

Clienti ALTRI → Tutti i clienti nuovi che non hanno effettuato una spesa pari a € 25,00 in un'unica soluzione nella prima spesa o nei 3 passaggi successivi alla prima vendita. Il tempo di analisi e valutazione del cliente è definito in 50 giorni di calendario successivi alla prima vendita

Consegne → Tutti i Clienti telemarketing che hanno effettuato 1 ordine dal Call Center

Acquisizioni → Contatto al domicilio di Potenziale Nuova Clientela (cfr. art. 9.2)



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 Promozione

Al raggiungimento della quota individuale dell'"obiettivo promozioni", identificato dalla Direzione Commerciale e uniforme per l'intero territorio nazionale, sarà erogato un premio pari allo 0,5% del fatturato tradizionale realizzato.

Retribuzione giornate di sola acquisizione

Nel caso in cui l'OdV sia impiegato in giornate di sola Acquisizione, allo stesso sarà applicato il seguente trattamento economico:

Premio Produttività'

Al raggiungimento del programma di lavoro, almeno 50 acquisizioni giornaliere, e una produzione di almeno 6 clienti nuovi giorno, verrà erogato un premio pari a 10 € per giornata lavorata.

Premio Clienti

Per ogni cliente nuovo prodotto oltre il limite di 6 clienti giorno, verrà erogato un premio pari a 5 €. La misurazione dei risultati di riferimento e la relativa corresponsione del premio avrà cadenza bimestrale.

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 per l'Operatore di Vendita Consegnatario C2.

Trasferta

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta all'OPV neoassunto una trasferta giornaliera di 5,00 €.

Buono Pasto

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00
I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro . In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.

Scheda 2) OPERATORE DI VENDITA JUNIOR

Si individuano nella Classe Professionale di **Operatore alla Vendita Junior** tutti gli OpV Junior A che nel trimestre non hanno raggiunto l'obiettivo di tabella trimestrale (somma delle tre tabelle mese).

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

Premio Promozione

Al raggiungimento della quota individuale dell'"obiettivo promozioni", identificato dalla Direzione Commerciale e uniforme per l'intero territorio nazionale, sarà erogato un premio pari allo 0,5% del fatturato tradizionale realizzato

Tabella

Sarà definita dalla Direzione Commerciale ed il fatturato sarà calcolato secondo i seguenti criteri:

Clienti x M.I.C.V. x Trend x Decadi lavorative + Crescita + 100 % del fatturato ordinato da Tlmk

Nel caso in cui l'Azienda sia nella possibilità di "supportare" l'Opv nel Suo percorso di crescita verso la classe professionale superiore, attiverà una produzione di clienti che sarà effettuata da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni.
La Tabella sarà così incrementata:
i clienti conferiti saranno conteggiati per la percentuale del 50%, con un valore annuo pari a € 350, 00 per ogni cliente, riproporzionabile a € 1,50 per ogni giornata lavorativa dal momento dell'inserimento nel "giro" alla conclusione dell'anno commerciale

Premio Tabella Mese

Al raggiungimento della Tabella del mese verrà erogato un premio pari a 75,00 €.
Al raggiungimento dell'obiettivo tabella trimestrale (somma delle tre tabelle mese) verranno recuperati eventuali premi tabella mese persi nel trimestre.

Retribuzione giornate di sola acquisizione

Nel caso in cui l'OdV sia impiegato in giornate di sola Acquisizione, allo stesso sarà applicato il seguente trattamento economico:

Premio Produttività'

Al raggiungimento del programma di lavoro, almeno 50 acquisizioni giornaliere, e una produzione di almeno 6 clienti nuovi giorno, verrà erogato un premio pari a 10 € per giornata lavorata.

Premio Clienti

Per ogni cliente nuovo prodotto oltre il limite di 6 clienti giorno, verrà erogato un premio pari a 5 €.
La misurazione dei risultati di riferimento e la relativa corresponsione del premio avrà cadenza bimestrale.

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 per l'Operatore di Vendita Consegnatario C2.

Buono Pasto

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00

I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro . In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.

Scheda 3) OPERATORE DI VENDITA JUNIOR A

Si individuano nella classe Professionale di **Operatore alla Vendita Junior A** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'Anno Commerciale 2006-07 un fatturato tradizionale inferiore a 159.800,00 o un fatturato totale (tradizionale + telefonia) inferiore a 173.430,00.
A fini del raggiungimento dell'obiettivo sopra identificato, non viene considerato utile il fatturato realizzato nel recupero non programmato di giri di altri Operatori di Vendita.

Rientrano in questa Classe Professionale anche gli OpV Junior che hanno raggiunto la Tabella Trimestrale prevista

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

Premio Promozione

Al raggiungimento della quota individuale dell'"obiettivo promozioni", identificato dalla Direzione Commerciale e uniforme per l'intero territorio nazionale, sarà erogato un premio pari allo 0,5% del fatturato tradizionale realizzato

Tabella

Sarà definita dalla Direzione Commerciale ed il fatturato sarà calcolato secondo i seguenti criteri:

Clienti x M.I.C.V. x Trend x Decadi lavorative + Crescita + 100 % del fatturato ordinato da Tlmk

Nel caso in cui l'Azienda sia nella possibilità di "supportare" l'Opv nel Suo percorso di crescita verso la classe professionale superiore, attiverà una produzione di clienti che sarà effettuata da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni.
La Tabella sarà così incrementata:
i clienti conferiti saranno conteggiati per la percentuale del 50%, con un valore annuo pari a € 350, 00 per ogni cliente, riproporzionabile a € 1,50 per ogni giornata lavorativa dal momento dell'inserimento nel "giro" alla conclusione dell'anno commerciale

Premio Tabella Mese

Al raggiungimento della Tabella del mese verrà erogato un premio pari a 75,00 €.

Al raggiungimento dell'obiettivo tabella trimestrale (somma delle tre tabelle mese) verranno recuperati eventuali premi tabella mese persi nel trimestre.

Retribuzione giornate di sola acquisizione

Nel caso in cui l'OdV sia impiegato in giornate di sola Acquisizione, allo stesso sarà applicato il seguente trattamento economico:

Premio Produttività'

Al raggiungimento del programma di lavoro, almeno 50 acquisizioni giornaliere, e una produzione di almeno 6 clienti nuovi giorno, verrà erogato un premio pari a 10 € per giornata lavorata.

Premio Clienti

Per ogni cliente nuovo prodotto oltre il limite di 6 clienti giorno, verrà erogato un premio pari a 5 €.
La misurazione dei risultati di riferimento e la relativa corresponsione del premio avrà cadenza bimestrale.

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 per l'Operatore di Vendita Consegnatario C2.

Trasferta

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta all'OPVJA trasferta giornaliera di 5,00 €.

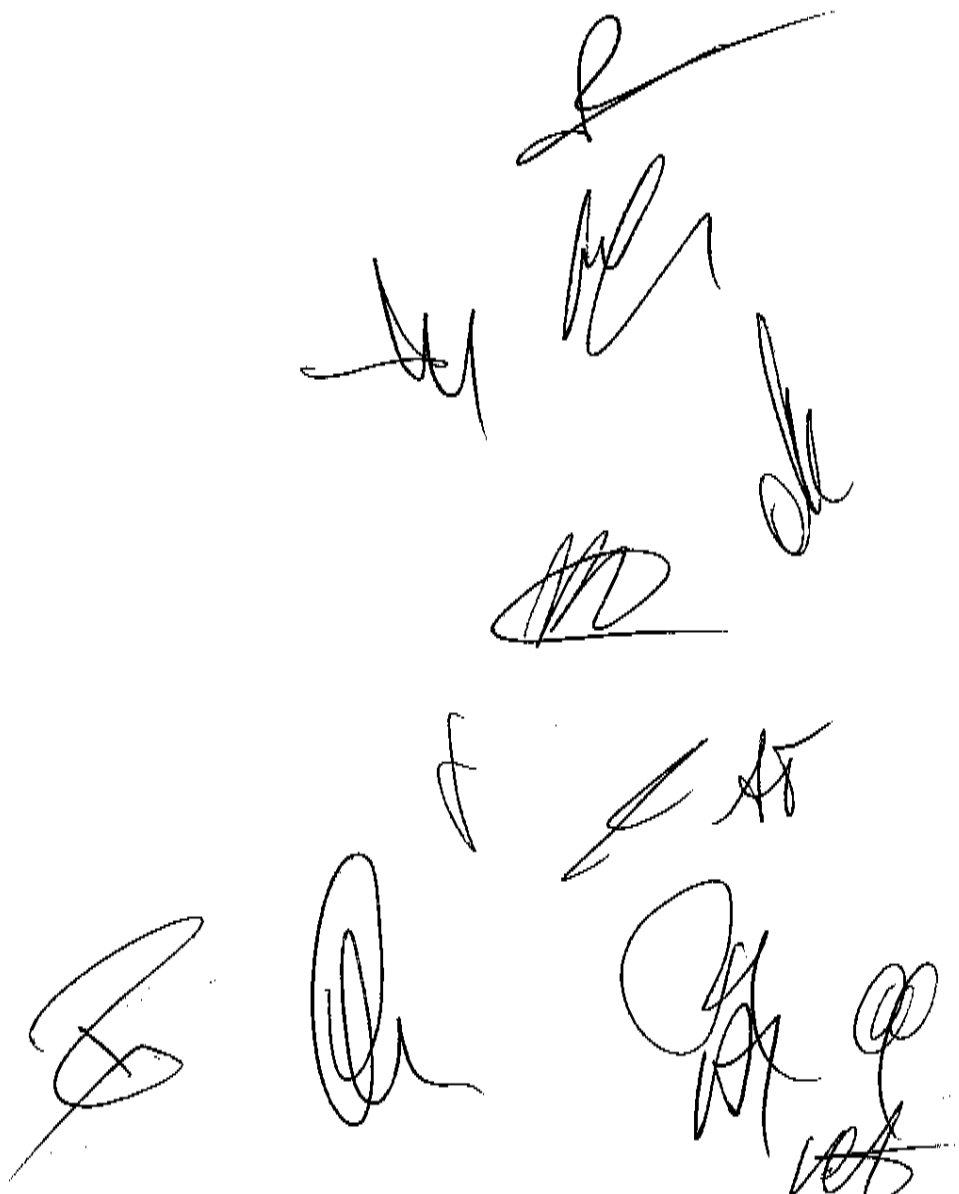
Buono Pasto

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00
I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro . In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.



Scheda 4) OPERATORE DI VENDITA JUNIOR B

Si individuano nella classe Professionale di **Operatore di Vendita Junior B** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2006-07 un fatturato tradizionale superiore a € 159.800,00 e inferiore a € 179.775,00, o un fatturato totale (tradizionale + tlmk) superiore a € 173.430,00 e inferiore a € 196.225,00.
A fini del raggiungimento dell'obiettivo sopra identificato, non viene considerato utile il fatturato realizzato nel recupero non programmato di giri di altri Operatori di Vendita.

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

Premio Promozione

Al raggiungimento della quota individuale dell'"obiettivo promozioni", identificato dalla Direzione Commerciale e uniforme per l'intero territorio nazionale, sarà erogato un premio pari allo 0,5% del fatturato tradizionale realizzato

Tabella

Sarà definita dalla Direzione Commerciale ed il fatturato sarà calcolato secondo i seguenti criteri:

Clienti x M.I.C.V. x Trend x Decadi lavorative + Crescita + 100 % del fatturato ordinato da Tlmk

Nel caso in cui l'Azienda sia nella possibilità di "supportare" l'Opv nel Suo percorso di crescita verso la classe professionale superiore, attiverà una produzione di clienti che sarà effettuata da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni.
La Tabella sarà così incrementata:
i clienti conferiti saranno conteggiati per la percentuale del 50%, con un valore annuo pari a € 350, 00 per ogni cliente, riproporzionabile a € 1,50 per ogni giornata lavorativa dal momento dell'inserimento nel "giro" alla conclusione dell'anno commerciale

Premio Tabella Mese

Al raggiungimento dell'obiettivo tabella verrà erogato un premio pari allo 0,5 % del Fatturato Cumulato realizzato.

Al raggiungimento dell'obiettivo tabella trimestrale (somma delle tre tabelle mese) verranno recuperati eventuali premi tabella mese persi nel trimestre.

PREMIO FATTURATO

Il sistema di calcolo del premio sul **fatturato**, sarà determinato applicando l'aliquota del 10 % all'esubero di fatturato giorno realizzato (determinato dall'incasso totale mese diviso le giornate lavorate) confrontato con gli scaglioni di fatturato giorno previsti come da tabella sotto riportata.

Per **fatturato** si intende:

Se l'obiettivo tabella mese è raggiunto
fatturato = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato + prime vendite consegnate.

Se l'obiettivo tabella mese non è raggiunta :
fatturato = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato + 50% prime vendite consegnate.

GLI SCAGLIONI E LE ALIQUOTE			
mese	Media GG	Aliquota	Provvigione
marzo	770	10%	10% parte eccedente
aprile	738		
maggio	822		
giugno	777		
luglio	718		
agosto	493		
settembre	799		
ottobre	776		
novembre	766		
dicembre fino al 24	1005		
dicembre dal 27 al 30	500		
gennaio dal 2 al 4	400		
gennaio dal 7 al 31	775		
febbraio	721		

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 per l'Operatore di Vendita Consegnatario C2.

Trasferta

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta all'OPVJB una trasferta giornaliera di 12,00 €.

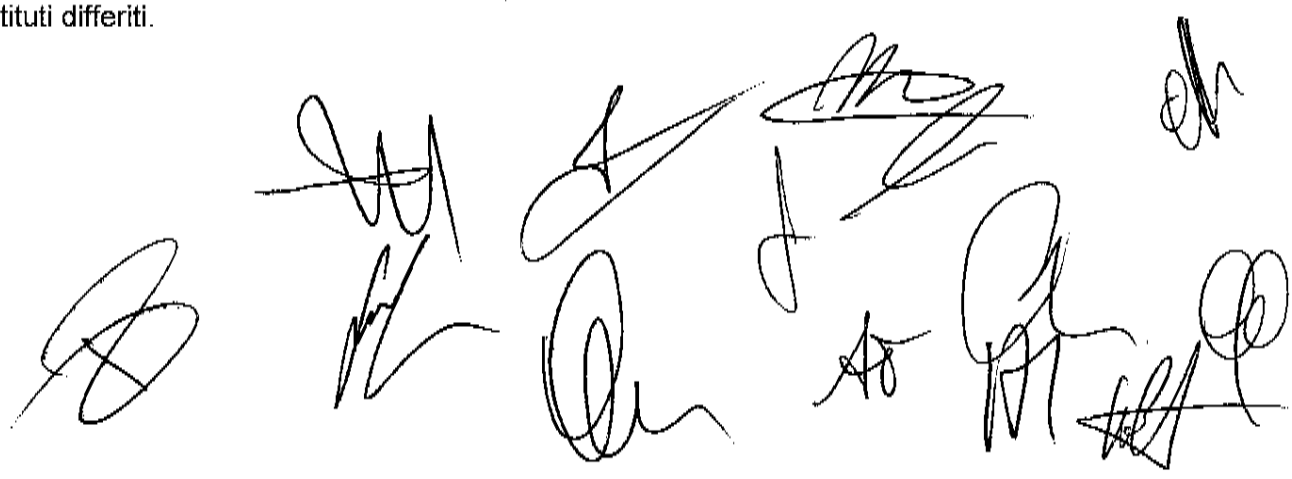
Buono Pasto

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00
I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro. In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.



Scheda 5) **OPERATORE DI VENDITA JUNIOR C**

Si individuano nella classe Professionale di **Operatore di vendita Junior C** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2006-07 un fatturato tradizionale superiore a € 179.775,00 e inferiore a € 194.110,00 o un fatturato totale (tradizionale + tlmk) superiore a € 196.225,00 e inferiore a € 215.730,00
A fini del raggiungimento dell'obiettivo sopra identificato, non viene considerato utile il fatturato realizzato nel recupero non programmato giri di altri Operatori di Vendita.

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

Premio Promozione

Al raggiungimento della quota individuale dell'"obiettivo promozioni", identificato dalla Direzione Commerciale e uniforme per l'intero territorio nazionale, sarà erogato un premio pari allo 0,5% del fatturato tradizionale realizzato

Tabella

Sarà definita dalla Direzione Commerciale ed il fatturato sarà calcolato secondo i seguenti criteri:

Clienti x M.I.C.V. x Trend x Decadi lavorative + Crescita + 100 % del fatturato ordinato da Tlmk

Nel caso in cui l'Azienda sia nella possibilità di "supportare" l'Opv nel Suo percorso di crescita verso la classe professionale superiore, attiverà una produzione di clienti che sarà effettuata da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni.
La Tabella sarà così incrementata:
i clienti conferiti saranno conteggiati per la percentuale del 50%, con un valore annuo pari a € 350, 00 per ogni cliente, riproporzionabile a € 1,50 per ogni giornata lavorativa dal momento dell'inserimento nel "giro" alla conclusione dell'anno commerciale

Premio Tabella Mese

Al raggiungimento dell'obiettivo tabella mese verrà erogato un premio pari a 5 € per giornata lavorata.

Al raggiungimento dell'obiettivo tabella trimestrale (somma delle tre tabelle mese) verranno recuperati eventuali premi tabella mese persi nel trimestre.

PREMIO FATTURATO

Il sistema di calcolo del premio sul **fatturato**, sarà determinato applicando l'aliquota del 10 % all'esubero di fatturato giorno realizzato (determinato dall'incasso totale mese diviso le giornate lavorate) confrontato con gli scaglioni di fatturato giorno previsti come da tabella sotto riportata.

Per fatturato si intende:

Se l'obiettivo tabella mese è raggiunto:
fatturato = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato + prime vendite consegnate.

Se l'obiettivo tabella mese NON è raggiunto :
fatturato = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato + 50% prime vendite consegnate.

GLI SCAGLIONI E LE ALIQUOTE			
mese	Media GG	Aliquota	Provvigione
marzo	880	10%	10% parte eccedente
aprile	844		
maggio	940		
giugno	888		
luglio	822		
agosto	564		
settembre	914		
ottobre	887		
novembre	876		
dicembre fino al 24	1150		
dicembre dal 27 al 30	575		
gennaio dal 2 al 4	450		
gennaio dal 7 al 31	885		
febbraio	824		

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 per l'Operatore di Vendita Consegnatario C2.

Trasferta

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta all'OPVJC una trasferta giornaliera di 17,00 €.

Buono Pasto

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00
I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro. In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.

Scheda 6) OPERATORE DI VENDITA SENIOR

Si individuano nella classe Professionale di **Operatore di Vendita Senior** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2006-07 un fatturato superiore a € 194.110,00 o un fatturato totale (tradizionale + tlmk) superiore a € 215.730,00.
A fini del raggiungimento dell'obiettivo sopra identificato, non viene considerato utile il fatturato realizzato nel recupero non programmato giri di altri Operatori di Vendita.

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

Premio Promozione

Al raggiungimento della quota individuale dell'"obiettivo promozioni", identificato dalla Direzione Commerciale e uniforme per l'intero territorio nazionale, sarà erogato un premio pari allo 0,5% del fatturato tradizionale realizzato

Tabella

Tutti gli OpV che nell'Anno Commerciale 2006-07 hanno mantenuto la categoria di Senior, hanno la possibilità di preparare autonomamente la Loro Tabella Anno 2007-08, purchè preveda almeno il mantenimento del Fatturato Tradizionale realizzato nel 2006-07.

Per gli OpV che nell'Anno Commerciale 2007-08 raggiungeranno la classe professionale di Senior, sarà definita dalla Direzione Commerciale ed il fatturato sarà calcolato secondo i seguenti criteri:

Clienti x M.I.C.V. x Trend x Decadi lavorative + Crescita + 100 % del fatturato ordinato da Tlmk

Nel caso in cui l'Azienda sia nella possibilità di "supportare" l'Opv nel Suo percorso di crescita verso la classe professionale superiore, attiverà una produzione di clienti che sarà effettuata da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni.
La Tabella sarà così incrementata:
i clienti conferiti saranno conteggiati per la percentuale del 50%, con un valore annuo pari a € 350, 00 per ogni cliente, riproporzionabile a € 1,50 per ogni giornata lavorativa dal momento dell'inserimento nel "giro" alla conclusione dell'anno commerciale

Premio Tabella Mese

Al raggiungimento della "Tabella Senior" del mese verrà erogato un premio pari a 10 € per giornata lavorata

Al raggiungimento dell'obiettivo tabella trimestrale (somma delle tre tabelle mese) verranno recuperati eventuali premi tabella mese persi nel trimestre

PREMIO FATTURATO

Il sistema di calcolo del premio sul **fatturato**, sarà determinato applicando l'aliquota del 10 % all'esubero di fatturato giorno realizzato (determinato dall'incasso totale mese diviso le giornate lavorate) confrontato con gli scaglioni di fatturato giorno previsti come da tabella sotto riportata.

Per fatturato si intende:

Se l'obiettivo Tabella mese è raggiunto:

fatturato = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato + prime vendite consegnate.

Se l'obiettivo Tabella mese NON è raggiunto:

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

GLI SCAGLIONI E LE ALIQUOTE			
mese	**Media GG**	**Aliquota**	**Provvigione**
marzo	**990**	**10%**	**10% parte eccedente**
aprile	**949**		
maggio	**1057**		
giugno	**999**		
luglio	**924**		
agosto	**634**		
settembre	**1028**		
ottobre	**998**		
novembre	**985**		
dicembre fino al 24	**1295**		
dicembre dal 27 al 30	**647**		
gennaio dal 2 al 4	**500**		
gennaio dal 7 al 31	**995**		
febbraio	**927**		

PREMIO CRESCITA

Agli OpV che nell'Anno Commerciale 2006-07 hanno mantenuto la categoria di Senior sarà riconosciuto al termine dell'anno commerciale 2007 - 08un premio pari al 5% sull'esubero di fatturato totale (tradizionale + tlmk) realizzato rispetto all'anno precedente.

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 per l' Operatore di Vendita Consegnatario C2.

Trasferta

Per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta all'OPV Senior una trasferta giornaliera di 27,00 €.

Buono Pasto

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00
I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro. In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.

Le parti concordano di dare luogo ad una verifica congiunta del presente testo di accordo entro il mese di settembre 2007.

Nota
Il presente testo - Schede n. 1, 2, 3, 4, 5, 6 - *costituirà parte integrante del T.U.C.I. attualmente in fase di rinnovo.*

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Bologna, 22 maggio 2007

p. R.S.A. e OO.SS.

p. Direzione bofrost* Distribuzione Italia Spa

Scheda 7) OPERATORE DI VENDITA CONSEGNATARIO C1

Si individuano nella classificazione di Operatore di vendita consegnatario C1 tutti gli OpV dedicati all'attività di consegna dei prodotti bofrost* (su ordini telefonici) operanti nelle filiali organizzate secondo il modello telemarketing.

BUONO PASTO

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00.
I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro. In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVC prevede premi e trasferte giornaliere, in relazione alle consegne, secondo quanto riportato nella tabella seguente, nella quale è già stato riportato il valore del Ticket Restaurant.

Consegne /giorno	Trasferta Lorda	Ticket Restaurant	Provvigione Lorda
Da 0 a 40	15	5	0,00
41	15	5	4,26
42	15	5	4,66
43	15	5	5,06
44	15	5	5,46
45	25	5	0,86
46	25	5	1,26
47	25	5	1,66
48	25	5	2,06
49	25	5	2,46
50	25	5	2,86
51	25	5	3,61
52	25	5	4,36
53	25	5	5,11
54	25	5	5,86
55	30	5	1,61
56	30	5	2,36
57	30	5	3,11
58	30	5	3,86
59	30	5	4,61
60	30	5	5,36

Ad ogni consegna oltre le 60 verrà riconosciuta una provvigione di € 0,75.

Entro il mese di settembre 2007, le parti si incontreranno per verificare il presente sistema retributivo integrativo.

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.

Le parti concordano di dare luogo ad una verifica congiunta del presente testo di accordo entro il mese di settembre 2007.

Nota
Il presente testo - Scheda n. 7 - *costituirà parte integrante del T.U.C.I. attualmente in fase di rinnovo.*

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Bologna, 22 maggio 2007

p. R.S.A. e OO.SS.

p. Direzione bofrost* Distribuzione Italia Spa

Scheda 8) OPERATORE DI VENDITA CONSEGNATARIO C2

Si individuano nella classificazione di Operatore di vendita consegnatario C2 tutti gli OpV dedicati all'attività di consegna dei prodotti bofrost* (su ordini telefonici) operanti al di fuori delle filiali organizzate secondo il modello telemarketing.

BUONO PASTO

Al fine di assicurare all'OpV la consumazione di un pranzo, nell'intervallo di lavoro, è assegnato un Buono Pasto (ticket restaurant) pari a € 5,00
I Buoni pasto verranno consegnati ad inizio del mese in numero pari alle "potenziali" giornate di lavoro. In caso di assenza durante il mese (malattia, infortunio, permesso, ferie) verranno recuperati il mese successivo.

Il sistema retributivo integrativo per l'OPVC prevede premi e trasferte giornaliere,in relazione alle consegne, secondo quanto riportato nella tabella seguente,nella quale è già stato riportato il valore del Ticket Restaurant .

La provvigione lorda sarà erogata alla condizione del raggiungimento del 98% del consegnato.

Consegne / giorno	Trasferte Lorda	Ticket Restaurant	Provvigione Lorda
Da 0 a 40	7	5	0,00
41	15	5	0,00
42	15	5	0,00
43	15	5	0,00
44	15	5	0,18
45	15	5	0,55
46	15	5	0,92
47	15	5	1,29
48	15	5	1,66
49	15	5	2,03
50	15	5	2,40
51	20	5	2,77
52	20	5	3,14
53	20	5	3,51
54	20	5	3,88
55	20	5	4,25
56	20	5	4,62
57	20	5	4,99
58	20	5	5,36
59	20	5	5,73
60	25	5	6,10

Ad ogni consegna oltre le 60 verrà riconosciuta una provvigione di € 0,37

Premio collettivo Qualità & Sicurezza

Nel trimestre successivo al termine dell'anno commerciale in corso, verrà erogato un premio Qualità & Sicurezza, come da art. 23 del T.U.C.I., i cui termini saranno esaminati e concordati dalle parti in sede di verifica del presente accordo e comunque entro il 2007.

L'importo erogato in premi di cui trattasi nella presente scheda, si intende escluso dal calcolo di tutti gli istituti differiti.

Nota
Il presente testo - Scheda n. 8 - *costituirà parte integrante del T.U.C.I. attualmente in fase di rinnovo.*

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Bologna, 22 maggio 2007

p. R.S.A. e OO.SS.

p. Direzione bofrost* Distribuzione Italia Spa

Scheda 9) Impiegata amministrativa di filiale

Le parti confermano il riconoscimento del "Premio di risultato commerciale", che definiscono nella misura di € 35,00 mensili. Tale premio verrà erogato mensilmente se il fatturato realizzato dalla filiale sarà uguale o superiore a quanto previsto a budget.
L'importo del premio soprarichiamato si intende riferito ad una prestazione a tempo pieno, pertanto, andrà riproporzionato nel caso di prestazione part-time.

Ai fini dell'erogazione del premio, rimane inteso che alle impiegate amministrative alle quali è stato riconosciuto l'elemento retributivo fisso, a titolo di superminimo non assorbibile, in forza dell'art. 23, Parte Quarta, Scheda 10) del previgente T.U.C.I. del 14/02/2003, quest'ultimo sarà considerato utile fino a concorrenza del valore del premio spettante. Qualora, invece, l'entità del premio spettante sarà superiore all'ammontare del superminimo, l'azienda sarà tenuta ad erogare la differenza.

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

Scheda 10) Cellista di filiale A

Rientrano nella classificazione di Cellista di filiale A i lavoratori addetti all'attività di ricevimento e di stoccaggio della merce, di preparazione dei carrelli e consegna degli stessi, nonché alle operazioni di riordino e pulizia della filiale.
Le parti confermano l'applicazione del sistema retributivo "variabile" previgente, così come di seguito articolato.

- Indennità di 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.

- Premio quadratura inventario

Il premio quadratura inventario è pari allo 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 un cellista, è suddiviso pro-quota per le ore lavorate.
Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

- Premio movimentazione prodotti

Il premio movimentazione prodotti verrà erogato mensilmente, qualora il fatturato realizzato dalla filiale sarà superiore a quanto calcolato moltiplicando € 1.000,00 per le ore impiegate nel mese dai cellisti o/e da altro personale per la movimentazione prodotti.
L'entità del premio sarà pari allo 0,72% del fatturato sopra determinato.
L'importo di € 1.000,000 verrà rivalutato di anno in anno sulla base della variazione dei prezzi di catalogo.
Di tale adeguamento sarà data preventiva informazione alle OO.SS. se questa variazione sarà compresa tra -2% e +2%.

La formula che sintetizza quanto sopraesposto è la seguente :
Premio Movimentazione Prodotti = 0,72% x (fatturato filiale – (ore lavorate x € 1.000))
Se minore di zero il premio sarà = a zero

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

Tale erogazione è esclusa da tutti gli istituti differiti.

Scheda 11) Cellista di filiale B

Rientrano nella classificazione di Cellista di filiale B i lavoratori addetti all'attività di ricevimento dei carrelli (roller) già preparati e di consegna degli stessi, nonché alle operazioni di riordino e pulizia della filiale.
Le parti confermano il riconoscimento, a titolo di trattamento economico "variabile", della seguente indennità.

- **Indennità di 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 addetta alla Vendita Telefonica

Variabili retributive per l'Impiegata addetta alla Vendita Telefonica

Il portafoglio clienti viene suddiviso in due categorie, semplificando notevolmente la precedente classificazione:

1. Clienti **FISSI** : tutti i clienti con anzianità superiore a 6 mesi che hanno effettuato almeno 1 acquisto in 6 mesi; clienti con anzianità inferiore a 6 mesi, che abbiano effettuato un unico acquisto >=20 €

2. Clienti **ALTRI** : tutti i clienti che non rientrano nelle due precedenti categorie.

Posto che in massima parte si orienteranno i Call Center al trattamento della prima categoria di clienti, il sistema incentivante di seguito esposto ha l'obiettivo di premiare le performance dei collaboratori sulla base del rispetto del valore globale del portafoglio clienti trattato.

Il sistema incentivante per l'Impiegata addetta alla Vendita Telefonica prevede i seguenti premi:

1. Premio Tabella giornaliera:

1a. ATTIVITA' PREVALENTE DI 'RIORDINO'

Il sistema di calcolo del "Premio Tabella Giornaliera" sarà determinato applicando al fatturato prodotto giornalmente delle aliquote di incentivazione definite secondo 4 scaglioni di **FATTURATO ORARIO** come da tabella:

LE ALIQUOTE E GLI SCAGLIONI		
Scaglioni di fatturato orario	**Premio fatturato giornaliero ordinario**	**Premio fatturato giornaliero serale**
Fino a 174,99 €/h.	0,00 %	0,00 %
Da 175 €/h. fino a 199,99 €/h.	1,00 %	1,15 %
Da 200 €/h. fino a 224,99 €/h.	1,25 %	1,40 %
Da 225 €/h.	1,50 %	1,65 %

Il premio per il turno serale sarà applicato per il lavoro effettuato durante la fascia oraria 17.00-21.00.

Tale premio potrà confluire in due 'salvadanai' distinti, in base al raggiungimento o meno della tabella giornaliera dei clienti.

Se la tabella giornaliera è stata raggiunta, il premio giornaliero andrà nel **TOTALE PREMI EROGABILI**.
Se la tabella giornaliera NON è stata raggiunta, il premio giornaliero andrà nel **TOTALE PREMI RECUPERABILI**.

Tabella giornaliera è la SOMMA delle (Media Incasso Cliente Visitato x trend) dei clienti con i quali la IVT abbia avuto un Contatto Utile.

Media Incasso Cliente Visitato (MICV) è uguale a:

- Per i clienti FISSI:
  - nr. di passaggi > o uguale a 6 = (somma delle spese effettuate dal singolo cliente negli ultimi 6 mesi)/ (somma dei contatti utili degli ultimi 6 mesi);
  - nr. di passaggi compreso tra 1 e 3 = (somma delle spese effettuate dal singolo cliente)/ 3 ;
  - nr. di passaggi uguale a 4 = (somma delle spese effettuate dal singolo cliente)/ 4 ;
  - nr. di passaggi uguale a 5 = (somma delle spese effettuate dal singolo cliente)/ 5 ;

  Tale valore non potrà mai essere = 0 per definizione di cliente FISSO.
- Per i clienti ALTRI: 0.

Trend è un parametro di riferimento rispetto al mese precedente e sarà definito in base alla stagionalità, al Call Center ed in corrispondenza di eventuali promozioni.

A fine mese verranno sottoposte a verifica le seguenti condizioni :

a. Somma fatturato mensile realizzato dall' IVT >= somma tabelle giornaliere;
b. Somma degli ordini mensili realizzati dall' IVT >= somma ordini mensili attesi.

In caso che entrambe le condizioni a. e b. siano state soddisfatte il totale degli incentivi erogato all' IVT sarà:

(TOTALE PREMI EROGABILI + TOTALE PREMI RECUPERABILI) * 105%

In caso che sia soddisfatta solo la condizione a. il totale degli incentivi erogato all' IVT sarà:

(TOTALE PREMI EROGABILI + TOTALE PREMI RECUPERABILI) * 50%

In caso che la condizione a. NON sia stata soddisfatta,

- se la condizione b. è stata soddisfatta, il totale degli incentivi erogato all' IVT sarà:

  TOTALE PREMI EROGABILI * 105%

- se la condizione b. NON è stata soddisfatta,
  - se il fatturato orario totale mese realizzato dall'IVT è uguale o superiore a € 225, il totale degli incentivi erogato all' IVT sarà:

    TOTALE PREMI EROGABILI * 105%

  - se il fatturato orario totale mese realizzato dall'IVT è inferiore a € 225, il totale degli incentivi erogato all' IVT sarà:

    TOTALE PREMI EROGABILI * 50%

Somma ordini mensili attesi è uguale a

ore giornaliere (da contratto) IVT * giorni possibili mese * ordini/h – 10%

I giorni possibili sono tutte le giornate lavorative del mese al netto di eventuali giornate di ferie o permesso retribuito concordati (compresi quelli sindacali e quelli ex lege 104/93).

Es. IVT a 4 ore giornaliere, mese di 20 gg.:
*Somma ordini mensili attesi = 4*20*6 – (4*20*6)*10%= 480 –48 =* ***432***

Per quanto riguarda gli ordini/h si applicheranno i seguenti minimi:

giugno – luglio – agosto	dicembre	tutti gli altri mesi
5,00 ordini/h	**7,00 ordini/h**	**6,00 ordini/h**

Scostamento è = a

Somma fatturato mensile dell' IVT – Somma tabelle giornaliere

Nel caso in cui l'attività principale di riordino contenga chiamate a clienti diversi da FISSI, per la determinazione dei parametri retributivi, si procederà a ricalcolare il lavoro effettuato su queste tipologie di clienti secondo questi parametri:

- calcolo del numero di ordini/h = (ordini a FISSI) + (ordini* su clienti diversi da FISSI x 6)
- calcolo per la individuazione dello scaglione di fatturato/h = (fatturato a FISSI) + (fatturato* su clienti diversi da FISSI x 6)

Resta inteso che il fatturato che concorre alla determinazione dell'entità del premio giornaliero, erogabile o recuperabile, è quello effettivamente realizzato.

* gli ordini e il fatturato da moltiplicare per il fattore 6 sono quelli ottenuti con gli ordini >= € 20

1b. ATTIVITA' PREVALENTE SU CLIENTI DIVERSI DA FISSI DENOMINATA "ACQUISIZIONI"

Nel caso in cui l'attività prevalente della giornata sia quella di acquisizione clienti il sistema di calcolo del "Premio Tabella Giornaliera" sarà determinato moltiplicando il numero di clienti prodotti per le aliquote di incentivazione definite secondo 4 scaglioni di **CLIENTI ORA** come da tabella seguente:

LE ALIQUOTE E GLI SCAGLIONI	
Scaglioni di clienti ora	**Premio Clienti**
Fino a 1,49 cl/h.	€ 0,00 * cliente prodotto
Da 1,50 cl/h. fino a 1,99 cl/h.	€ 1,17 * cliente prodotto
Da 2,00 cl/h. fino a 2,49 cl/h.	€ 1,25 * cliente prodotto
Da 2,5 cl/h.	€ 1,35 * cliente prodotto

Il premio giornaliero così determinato verrà erogato per intero eventualmente sommandolo al premio determinato dal lavoro di cui al punto 1a.

2. Premio economico "di recupero" sul fatturato annuale:

A fronte del raggiungimento del budget aziendale, relativo all'anno commerciale 01.03.2007-29.02.2008 della telefonia del Gruppo bofrost* (Overtel srl e bofrost* Distribuzione Italia Spa) verrà erogato un premio economico "di recupero" costituito da una percentuale dello 0,15% sul fatturato realizzato nell'anno dall'operatrice. L'erogazione verrà effettuata a tutte le lavoratrici ove, se e quando non abbiano raggiunto un livello premiante individuale nella singola giornata lavorativa. Su tale fatturato, sarà calcolata una provvigione dello 0,15%, la quale verrà erogata individualmente alla fine dell'anno commerciale. Il calcolo verrà effettuato secondo un distinguo:

a) giornata con attività prevalente di "riordino": il fatturato su cui verrà calcolato lo 0,15% sarà quello effettivamente realizzato;
b) giornata con attività prevalente "acquisizioni": il fatturato su cui verrà calcolato lo 0,15% sarà quello effettivamente realizzato moltiplicato per il fattore 5.

La normativa di cui al presente punto sarà considerata valida per tutta la durata del presente T.U.C.I., e sarà sottoposta a verifica delle parti contraenti al termine di ogni anno commerciale.

L'erogazione dei premi di cui al punto 1 e 2 si intende esclusa dal calcolo di tutti gli istituti differiti.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

p. R.S.A. e OO.SS. p. Direzione Gruppo bofrost*

