IPOTESI DI ACCORDO

In data 14 Aprile 2004 in Milano si sono incontrate le Società Vorwerk Folletto s.r.l. e Vorwerk Folletto s.a.s. rappresentate dai Signori Angelo LIANI e Ciro SINATRA .

e

Le OO.SS. Nazionali:

FILCAMS/CGIL rappresentata dal Sig. Massimo NOZZI
FISASCAT/CISL rappresenta dal Sig. Salvatore FALCONE
UILTuCS/UIL rappresentata dal Sig. Francesco D'AMICO

Le Segreterie Territoriali delle OO.SS. di:

FILCAMS/CGIL rappresentata dal Sig. Vito SCHIAVONE
FISASCAT/CISL rappresentata dal Sig. Luigino PEZZUOLO, Sig.ra Angela LAZZARO, Sig.Michelangelo COZZOLINO
UILTuCS/UIL rappresentata dal Sig. Mario RAPPOSELLI

La RSA/RSU Nazionale dei Capi Distretto, Assistenti Vendita, Impiegati di Sede e degli Uffici Commerciali nelle persone dei Signori:

Angelo STEFANINI (FILCAMS/CGIL), Maurizio ZINETTI (UILTuCS/UIL), Giuseppe ESPOSITO (FISASCAT/CISL), Mario GHIOTTO (UILTuCS/UIL), Renzo RIZZI (FISASCAT/CISL), Francesco LUPPINO (UILTuCS), Leonardo MECCA (FISASCAT/CISL), Capi Distretto della Vorwerk Folletto S.r.l.

Alfredo MOSCHINI (FILCAMS/CGIL), Giuseppe ANCORA (UILTuCS/UIL), Luigi RADICCHI (FISASCAT/CISL), Michele VALLETTA (FISASCAT/CISL), Mirco IACOPETTI (UILTuCS/UIL), Giovanni PANTALEO (UILTuCS/UIL), Assistenti Vendita della Vorwerk Folletto S.r.l.;

Franco BRUNO (FILCAMS/CGIL), Roberta MELLE (FISASCAT/CISL), impiegati degli Uffici Commerciali della Vorwerk Folletto S.r.l.,

Luigi SANTARELLI (FISASCAT/CISL), Addetto al Controllo della Qualità della Vendita della Vorwerk Folletto S.r.l.,

Enrica BRAMBILLA (FISASCAT/CISL), impiegata della Sede della Vorwerk Folletto S.r.l.,

Maria Antonia PROVENZALE (FILCAMS/CGIL), Patrizia LOSTIA (FISASCAT/CISL) Gabriella BROGNOLI (FISASCAT/CISL), impiegate della Sede della Vorwerk Folletto S.a.s.,

Premessa

La Vorwerk Folletto opera in un contesto economico in continua trasformazione. Al fine di mantenere sempre alto il livello di competitività aziendale nell'ambito del mercato e del canale di vendita, si sono resi nel tempo necessari interventi di ottimizzazione e di armonizzazione della propria struttura.

In questo quadro, nel corso del 2002 l'azienda ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali il passaggio di tutto il personale amministrativo e di vendita all'area contrattuale del Terziario. Nel corso di tale operazione è stato individuato un percorso finalizzato all'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi, fermo restando il mantenimento dei diritti acquisiti. In tale sede, inoltre, l'Azienda ha dichiarato la propria disponibilità a sottoscrivere un Contratto Integrativo Aziendale unificato per il personale di Vendita e Amministrativo.

In seguito le OO.SS. Nazionali hanno presentato una piattaforma per la stipula del primo accordo integrativo unificato per tutto il personale di Vendita e Amministrativo.

Successivamente, agli inizi del 2004, ha avuto luogo lo scorporo da parte della Vorwerk Folletto s.a.s. del ramo d'azienda costituito dall'attività di vendita diretta, di assistenza alla clientela e assistenza tecnica, mediante conferimento delle stesse attività alla società Vorwerk Folletto s.r.l.. In tale modo è stato possibile allocare definitivamente in modo chiaro e razionale le varie funzioni e le relative responsabilità in capo alle singole società.

E' stata mantenuta anche nel nuovo contesto l'attuale unitarietà di trattamento relativamente all'applicazione del CCNL Terziario e degli accordi integrativi aziendali vigenti e di quelli che verranno successivamente sottoscritti tra le parti.

L'Azienda ha riconfermato che nella nuova articolazione saranno salvaguardati gli attuali livelli occupazionali e che ai dipendenti della Vorwerk Italia s.a.s. e della Vorwerk Folletto s.r.l. saranno applicati unitariamente il CCNL Terziario e gli accordi integrativi aziendali in atto, nonché quelli che saranno rinnovati.

L'Azienda, da sempre attenta ai propri collaboratori, sebbene sia ancora in corso la trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, ha dichiarato la propria disponibilità alla stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

Le OO.SS. Nazionali danno atto all'Azienda della disponibilità manifestata nell'accogliere la richiesta sindacale per il rinnovo del Contratto Aziendale.

Pertanto le Parti stipulano il seguente

ACCORDO NAZIONALE AZIENDALE

Rispettivamente per i CAPI DISTRETTO, ASSISTENTI VENDITA, IMPIEGATI DI SEDE E DEGLI UFFICI COMMERCIALI.

I - PARTE COMUNE

PREMESSA

All'interno del precedente accordo aziendale del 5 luglio 2000 le Parti hanno consolidato e meglio strutturato le relazioni sindacali in sintonia con quanto previsto dal Protocollo del luglio '93 e dalla vigente contrattazione nazionale.

Diritto di informazione.
Le Parti si danno atto che l'esercizio del diritto di informazione è un momento fondamentale della "relazione sindacale". A tale proposito si richiama l'accordo del 5 luglio 2000, in cui sono descritte le modalità di esercizio di tale diritto.

Funzionamento delle relazioni sindacali.
Per l'attivazione e la pratica gestione derivante dal modello di relazioni sindacali concordata, le Parti concordano la seguente composizione del coordinamento nazionale della rappresentanza sindacale aziendale nazionale: n° 3 Capi Distretto, n° 2 Assistenti Vendita, n° 2 Capi Vendita, n° 4 Agenti, n° 2 Impiegati di Sede e n. 2 impiegati per gli Uffici Commerciali per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e/o da queste nominati.
Per quanto riguarda la sede, in attesa del rinnovo della RSU, ai fini della rappresentanza e del confronto di sede, le Rappresentanze Sindacali che le Organizzazioni Sindacali possono nominare sono 3 per ciascuna sigla, senza costi aggiuntivi per l'Azienda.
I relativi nominativi verranno comunicati all'Azienda dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali all'inizio di ogni anno.

Le Parti richiamano integralmente le pattuizioni in materia di relazioni sindacali di cui all'accordo del 5 luglio 2000 e le prassi aziendali indicate nel Testo Unificato degli Accordi Sindacali intervenuti dal 1979 a tutto il 21 dicembre 2000, ove non specificamente indicato.

Commissione dovrà inoltre prevedere l'estensione delle garanzie riconosciute ai lavoratori in favore dei congiunti degli stessi, senza costi aggiuntivi per l'azienda.

5) REGOLAMENTO PER LA COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Le Parti concordano di estendere a tutto il personale dipendente il regolamento in atto sulla conciliazione ed arbitrato delle controversie.

Pertanto, ai sensi di quanto previsto dagli Articoli 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati da Decreto Legislativo 31/3/1998 n.80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n.387, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione degli accordi aziendali a tutto il personale dipendente. Tale tentativo sarà esperito nell'ambito delle funzioni della Commissione Paritetica Nazionale Aziendale, secondo le norme e le modalità di cui al Testo Unificato degli Accordi Sindacali.

II - CAPI DISTRETTO

Le Parti richiamano in toto i requisiti professionali del Capo Distretto, così come evidenziati nel profilo professionale descritto nel Testo Unificato degli Accordi Sindacali.

L'Azienda ribadisce inoltre la centralità della figura del Capo Distretto nella struttura di Vendita.

Per tale motivo l'Azienda riconferma il proprio impegno a sviluppare iniziative formative rivolte ai Capi Distretto per l'aggiornamento professionale nella gestione amministrativa.

AGGIORNAMENTO INDENNITA'

Le parti concordano di applicare ai Capi Distretto le seguenti misure:

Diaria:
a decorrere dal mese contabile di maggio 2004, la diaria giornaliera forfetaria per ogni giorno di effettivo lavoro è stabilita in Euro 28 (ventotto)

Massimale rimborso spese pasto:
a decorrere dal mese contabile di maggio 2004 il massimale per il rimborso delle spese per vitto è fissato in Euro 32 (trentadue).

Massimale rimborso spese pernottamento:
a decorrere dal mese contabile di maggio 2004 il massimale per il rimborso delle spese alloggio è fissato in Euro 77 (settantasette)

Circa tutto quanto previsto in materia di diaria, massimali pasto e pernottamento, in relazione a tempi e modalità di erogazione, documentazioni richieste e quant'altro in qualsivoglia maniera connesso e pertinente, le parti confermano globalmente le prassi aziendali in uso e le concrete soluzioni operative sin qui adottate.

PREMI SVILUPPO

A decorrere dal mese contabile di maggio 2004 i premi di sviluppo sono stabiliti nel seguente modo:

Perdita di un agente per costituzione di un nuovo gruppo o per disposizioni aziendali: Euro 284 (duecentoottantaquattro) lorde al Capo Distretto cedente qualora l'agente realizzi una media pari o superiore a 77 punti mensili nel trimestre precedente la cessione.
Perdita di un Assistente Vendita per costituzione di un nuovo distretto o per disposizioni aziendali: Euro 1.700 (millesettecento) lorde al Capo Distretto cedente.
Perdita di un gruppo (Assistenti Vendita e Agenti) per costituzione di un nuovo distretto o per disposizioni aziendali: Euro 5,70 (cinque/70) lorde al Capo Distretto cedente per ogni punto realizzato dal gruppo ceduto oltre al rendimento minimo mensile nel semestre precedente la cessione.
Sviluppo di un nuovo gruppo: Euro 852 (ottocentocinquantadue) lorde al Capo Distretto responsabile qualora il gruppo realizzi per due volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.
Sviluppo di un nuovo gruppo: Euro 1.534 (millecinquecentotrentaquattro) lorde al Capo Distretto responsabile qualora il gruppo realizzi per tre volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.

I livelli di punteggio indicati al precedente paragrafo sono automaticamente modificati da parte aziendale ogniqualvolta intervenga una variazione dei prezzi di listino. Tale modifica è attuata riproporzionando i livelli di punteggio in misura corrispondente alla variazione media dei prezzi di vendita delle combinazioni di prodotti, tenuto conto del mix prodotto a livello nazionale.

Circa tempi, modalità di erogazione e quant'altro riferito a questi premi, le parti confermano le prassi aziendali in uso.

FONDO DISTRETTO

Viene concordato che a decorrere dal mese contabile di maggio 2004 il fondo di Distretto è fissato in Euro 62 (sessantadue) per Agente/ Promotore attivo. Restano invariate sia le procedure di corresponsione che i limiti di budget da raggiungere secondo quanto previsto dagli accordi in atto.

CONTRIBUTO SPESE PASTO

A decorrere dal mese contabile di maggio 2004 il contributo spese pasto a disposizione del Capo Distretto per i Promotori che partecipano ai tre giorni di formazione viene fissato in Euro 11.50 (undici/50) a pasto. Tale valore sarà oggetto di verifica biennale.

POLIZZA SANITARIA

Le Parti concordano che entro fine ottobre 2004 si incontreranno per confrontare i livelli di prestazioni assicurative garantite dalla polizza sanitaria attualmente vigente ed il QuAS.

III - ASSISTENTI VENDITA

Le Parti richiamano in toto i requisiti professionali dell'Assistente Vendita, così come evidenziati nel profilo professionale descritto nel Testo Unificato degli Accordi Sindacali.

L'Azienda conferma inoltre l'importanza di tale figura per la Vorwerk Folletto, ne riconosce il ruolo e sottolinea le possibilità di sviluppi di carriera allo stesso modo delle altre figure professionali che operano all'interno della Forza Vendita.

L'Azienda riconferma l'assoluto rispetto della volontarietà del lavoratore nel caso in cui si prospettasse il passaggio ad altre figure professionali. Sarà riconosciuto in ogni caso all'Assistente Vendita un tempo congruo per valutare l'adesione ad eventuali proposte di passaggio.

Le parti convengono che, salvo specifiche situazioni territoriali, il gruppo dell'Assistente Vendita deve avere un organico di almeno 3 (tre) agenti onde agevolare il raggiungimento del minimo di rendimento.

AGGIORNAMENTO INDENNITA'

Le parti concordano di applicare agli Assistenti Vendita le seguenti misure:

Diaria:
a decorrere dal mese contabile di maggio 2004, la diaria giornaliera forfetaria per ogni giorno di effettivo lavoro è stabilita in Euro 22,50 (ventidue/50).

Massimale rimborso spese pasto:
a decorrere dal mese contabile di maggio 2004 il massimale per il rimborso delle spese per vitto è fissato in Euro 32 (trentadue).

Massimale rimborso spese pernottamento:
a decorrere dal mese contabile di maggio 2004 il massimale per il rimborso delle spese alloggio è fissato in Euro 77 (settantasette).

Rischio macchina:
a decorrere dal mese contabile di maggio 2004, ferma restando la percentuale di copertura aziendale delle spese sostenute il massimale per sinistro viene fissato in Euro 1.900 (millenovecento).

Circa tutto quanto previsto in materia di diaria, massimali pasto e pernottamento, in relazione a tempi e modalità di erogazione, documentazioni richieste e quant'altro in qualsivoglia maniera connesso e pertinente, le parti confermano globalmente le prassi aziendali in uso e le concrete soluzioni operative sin qui adottate.

Relativamente alle spese telefoniche l'Azienda è impegnata a ricercare soluzioni atte ad abbassare il costo a carico dell'Assistente Vendita.

PREMI SVILUPPO

A decorrere dal mese contabile di maggio 2004 i premi di sviluppo sono stabiliti nel seguente modo:

Perdita di un agente per costituzione di un nuovo gruppo o per disposizioni aziendali: Euro 500 (cinquecento) lordi all'Assistente Vendita cedente qualora l'agente realizzi una media pari o superiore a 77 punti mensili nel trimestre precedente la cessione.
Sviluppo di un nuovo gruppo: Euro 1.500 (millecinquecento) lordi all'Assistente Vendita responsabile qualora il gruppo realizzi per due volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.
Sviluppo di un nuovo gruppo: Euro 2.500 (duemilacinquecento) lordi all'Assistente Vendita responsabile qualora il gruppo realizzi per tre volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.

I livelli di punteggio indicati al precedente paragrafo sono automaticamente modificati da parte aziendale ogniqualvolta intervenga una variazione dei prezzi di listino. Tale modifica è

attuata riproporzionando i livelli di punteggio in misura corrispondente alla variazione media dei prezzi di vendita delle combinazioni di prodotti, tenuto conto del mix prodotto a livello nazionale.

Circa tempi, modalità di erogazione e quant'altro riferito a questi premi, le parti confermano le prassi aziendali in uso.

IV – IMPIEGATI SEDE E UFFICI COMMERCIALI

FRUIZIONE PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Con l'intento di effettuare uno scarico ottimale dei Permessi Annui Retribuiti, a partire dal mese di maggio sarà concessa ai lavoratori la possibilità di fruire i ROL a ore anziché a gruppi di mezze giornate.

BUONI PASTO PER PERSONALE UFFICI COMMERCIALI

Le Parti concordano di estendere a partire dal 1^ gennaio 2005 a tutti gli impiegati ed operai degli Uffici Commerciali il buono pasto.

PART-TIME

L'azienda informa che è presente oggi in Sede e negli Uffici Commerciali una elevata percentuale di part-time. La loro concentrazione in alcuni settori ed in alcune fasce orarie comporta problemi organizzativi.

Si rinvia ad un confronto di merito per individuare soluzioni appropriate coerentemente con le esigenze dell'organizzazione del lavoro tenuto conto anche delle esigenze delle lavoratrici.

LAVORO STRAORDINARIO

Per quanto attiene alla regolamentazione del lavoro straordinario contenuta nell'accordo vi variazione di Area Contrattuale, essa viene recepita nel presente accordo come norma vigente per tutto il personale dipendente.

Le parti convengono di incontrarsi in sede nazionale al fine di esaminare le questioni connesse al rispetto della volontarietà del lavoratore in merito alle clausole elastiche

1) PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda conferma la propria attenzione alle Pari Opportunità, puntando a valorizzare la presenza femminile in Azienda. Si rimanda ai contenuti del nuovo Contratto Nazionale di Categoria per l'individuazione di specifiche iniziative da intraprendere.

2) TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI

Le Parti concordano di effettuare un incontro in sede di Commissione Paritetica Nazionale entro il mese di giugno 2004. Nel corso di tale incontro l'Azienda presenterà alle OO.SS. le attività svolte nel corso dell'ultimo anno in materia di Sicurezza e verranno concordate le eventuali ulteriori iniziative da intraprendere.

3) PREMIO DI RISULTATO

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto l'istituzione di un Premio di Risultato per gli Impiegati della Sede e degli Uffici Commerciali.

L'Azienda ha accolto la richiesta ed ha concordato con le OO.SS. quanto segue:

- Il Premio di Risultato (PdR) viene istituito con decorrenza 1/1/2005.
- Le Parti concordano di individuare e definire entro il mese di maggio 2004 i parametri (indici, pesi, criteri di calcolo e di erogazione, ecc.), necessari per la determinazione del PdR e la conseguente erogazione economica.

4) POLIZZA SANITARIA

Le parti pur riconoscendo la centralità del Servizio Sanitario Nazionale Pubblico convengono sull'opportunità di prevedere forme di assistenza sanitaria integrativa per i collaboratori che attualmente non fruiscono di copertura sanitaria aziendale.

L'Azienda si dichiara disponibile a stipulare direttamente con una primaria Compagnia assicurativa una polizza sanitaria per i collaboratori in forza che non fruiscono di polizza sanitaria (Assistenti Vendita, Operai e Impiegati di Sede e degli Uffici Commerciali). A tale proposito si dichiara disponibile a erogare l'importo annuo di Euro 150 per dipendente.

Le parti concordano di istituire una commissione composta pariteticamente da rappresentanti dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali per identificare la Compagnia assicuratrice in grado di fornire il miglior servizio e definire in linea generale le garanzie che saranno oggetto della polizza assicurativa. La Commissione dovrà terminare i lavori in maniera da consentire l'attivazione della convenzione sanitaria entro il mese di settembre 2004. La

IV – ADDETTI CONTROLLO QUALITA' VENDITA

Le parti convengono di definire il profilo professionale dell'AQV in sede di Commissione Paritetica.

Il presente accordo entra in vigore il 1 aprile 2004 e scadrà il 31 marzo 2008.

Vengono confermate tutte le condizioni previste nelle regolamentazioni precedentemente stipulate e non modificate con il presente accordo. Le Parti concordano di aggiornare entro la fine del 2004 il sopra citato Testo Unificato degli Accordi sindacali dal 1979 inserendo nella collazione anche l'accordo sottoscritto il 6 aprile 2004 per gli Agenti e Capi Vendita.

Letto, confermato e sottoscritto

p. VORWERK FOLLETTO s.r.l.
p. VORWERK FOLLETTO s.a.s.

p.la FILCAMS/CGIL

p.la FISASCAT/CISL,

p.la UILTuCS/UIL

p.la R.S.A. Nazionale dei Capi Distretto, Assistenti Vendita, Impiegati di Sede, Impiegati Uffici Commerciali.