Il giorno 22/07/05 in Bologna

La Weight Watchers° Europa INC
Rappresentata da :
Cristopher Branoff, Dennis Branoff, Karen Bachert assistiti dal consulente del Lavoro Sig. Mauro Lenzi

Le OO.SS. Nazionali
Filcams – CGIL rappresentata da Piero Marconi
Fisascat – CISL rappresenta da Salvatore Falcone

Le OO.SS. Territoriali
Fisascat – CISL di Milano rappresentata da Angela Lazzaro
Fisascat – CISL di Bologna rappresentata da Malgara Cappelli

Assistite dai rappresentanti Aziendali (RSA) nelle persone dei Sigg.:

Ivana Taioli, Marinella Quarleri, Isa Gatti, Saveria Faldino, Maruska Pistolesi, Donatella Spadini, Michela Prisco

Hanno stipulato il presente Accordo Aziendale Nazionale (Testo Unico) composto da una "Premessa", 15 articoli e due allegati , quale esercizio del diritto alla contrattazione di secondo livello.

Contratto Integrativo Aziendale di II° Livello per i dipendenti di
WEIGHT WATCHERS° EUROPA INC

PREMESSA

L'evoluzione quantitativa e qualitativa della WeightWatchers° ha determinato una situazione aziendale che in termini strutturali assume rilevanza nello specifico settore.

Le attuali condizioni di mercato fortemente competitivo richiedono, nei confronti dei Soci della WeightWatchers°, un funzionale modello organizzativo e una particolare capacità di offerta sia di innovativi programmi, anche informatici, che di puntuali servizi.

Allo scopo di governare le condizioni di tutto il personale ed una sua migliore gratificazione professionale ed economica, anche attraverso un rinnovato spirito di appartenenza aziendale, si è convenuto di addivenire alla stipula di un nuovo accordo con il quale realizzare una necessaria e funzionale adeguatezza operativa, praticando, attraverso questa via, l'armonizzazione di taluni Istituti economici/normativi presenti in azienda e derivanti dalla precedente contrattazione.

Il presente Accordo rientra sia nel quadro di quanto convenuto tra le parti sociali ed il Governo Italiano di cui al "protocollo del 23 luglio 1993" che di quanto previsto in materia di secondo livello di contrattazione dal vigente CCNL "Terziario della Distribuzione e dei Servizi".

L'attivazione di quanto sopra fa assumere alle "Relazioni Sindacali" valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica e dinamica gestione, volta a consolidare e migliorare quanto in materia era già previsto dai precedenti accordi, consentendo il confronto ai vari livelli, attraverso norme e procedure definite, teso a governare i processi di riorganizzazione aziendale, di decentramento e di sviluppo della WeightWatchers°.

Gli impegni di cui sopra sono alla base della comune volontà di esercitare la garanzia del rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire, favorendo la ricerca del consenso, l'eventuale conflittualità tra le parti.

Tale accordo essendo anche il risultato della collazione dei testi contrattuali precedentemente sottoscritti ai vari livelli, assume la veste di "Testo Unico Contrattuale".

Tale "Testo Unico Contrattuale" così come di seguito definito dovrà intendersi risolutivo all'esercizio del diritto alla contrattazione decentrata di II° livello da valersi per la sua vigenza per tutti i lavoratori della WeightWatchers°.

Tutto ciò premesso si conviene:

Articolo 1) SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Al fine di migliorare e consolidare il modello di "Relazioni Sindacali praticato in precedenza con WeightWatchers° ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in premessa viene definito un "Sistema" che in coerenza con l'assetto organizzativo della azienda, (Nazionale e articolazione Territoriale) consenta un ruolo negoziale ai vari livelli senza che ciò comporti duplicazioni di competenze ne oneri aggiuntivi per la Società.
Tale "Sistema", come di seguito riportato, è finalizzato al pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti ai vari livelli di competenza per le materie previste per ogni livello, valorizzando le Sedi ove il confronto è mirato alla gestione dei processi di riorganizzazione e allo sviluppo dell'azienda.

A) LIVELLO NAZIONALE - *Diritti informativi preventivi, consuntivi e materie negoziali*

Di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, l'azienda fornirà le informazioni preventive concernenti:

- *Le strategie generali, lo sviluppo, gli investimenti, le politiche e le innovazioni organizzative;*
- *Il preventivo economico;*
- *Il preventivo su: il numero delle Sedi, il numero delle classi;*
- *Le politiche commerciali e l'utilizzo dei sistemi informatici;*
- *Le politiche occupazionali e la politica dello sviluppo delle risorse umane (Formazione);*
- *Il quadro degli interventi in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro.*

In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sugli andamenti consuntivi dell'anno precedente concernenti
:

- *Gli investimenti realizzati;*
- *Il Bilancio di Esercizio;*
- *Gli organici, articolati per tipologie;*
- *Il numero delle Sedi, il numero delle classi e la media dei soci per classe;*
- *La formazione svolta;*
- *Gli orari effettuati (ore retribuite ordinarie, ore supplementari, ore straordinarie)*

A questo livello, inoltre, potranno essere affrontate e definite le seguenti materie negoziali:

- *La classificazione del personale;*
- *Le tipologie di impiego (Mercato del Lavoro);*
- *L'orario di lavoro contrattuale;*
- *Gestione dei diritti sindacali;*
- *La disciplina delle ferie, delle festività, dei permessi e delle trasferte;*
- *La contrattazione per l'accordo integrativo aziendale nazionale di II° livello.*

B) LIVELLO DECENTRATO - *Diritti di informazione e tematiche gestionali*

Tenuto conto dell'organigramma della struttura aziendale e dei suoi referenti territoriali, di norma a questo livello si terranno con cadenze annuale incontri preventivi e consuntivi tra l'azienda e le Organizzazioni sindacali territoriali competenti per una informativa sui risultati circa l'andamento delle politiche di sviluppo, commerciali, e le implicazioni occupazionali afferenti le Sedi di competenza.
Specifici incontri di approfondimento potranno riguardare singoli aspetti delle informazioni fornite o le problematiche relative a particolari Sedi.

A tale livello inoltre, su richiesta di una delle due parti, potranno essere affrontate le seguenti tematiche:

- Prestazione minima lavorativa, distribuzione orario di lavoro, distribuzione ferie, turni e nastri orari;
- Verifica e controllo degli orari concordati;
- Agibilità e sicurezza delle Sedi ove si svolge l'attività lavorativa e sua programmazione;
- Ambiente, salute e sicurezza: tali materie saranno trattate a livello di singola unità lavorativa;
- Quanto espressamente delegato dal CCNL vigente e/o dall'Accordo Aziendale Nazionale di II° livello ("Testo Unico Contrattuale" nazionale");
- Informazione preventiva sulla eventuale chiusura di classi.

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

Dichiarazione Congiunta

Le parti confermano che l'impianto di relazioni sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e quindi la ricerca di soluzioni concordate, atte a risolvere i problemi. Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti, sulla base della reciproca tutela degli affidamenti, si impegnano congiuntamente ad incontrarsi al livello immediatamente superiore a quello in cui è avvenuto il confronto per affrontare le problematiche e concordare le soluzioni più idonee.

Articolo 2) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

Per la realizzazione degli impegni/obbiettivi dichiarati in premessa, nonché per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal sistema di relazioni sindacali, così come definito al precedente articolo1, viene istituito il Coordinamento Nazionale delle RSA.
Il "Coordinamento" è composto fino a 9 delegati che saranno designati dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente "Testo", i cui nominativi, compresi tra quelli eletti e/o nominati nelle RSA locali, saranno comunicati alla Direzione della WeightWatchers° Europa INC., entro 30 giorni dall'entrata in vigore del "Testo Unico Contrattuale".
Al riguardo in coerenza con quanto sopra richiamato e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle vigenti norme di legge e contrattuali, le parti con il presente "Testo" hanno ulteriormente convenuto sull'opportunità di disciplinare le modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti, le modalità dei rimborsi spese di viaggio, le modalità di versamento dei contributi sindacali e le modalità per la comunicazione delle informazioni.
Pertanto a partire dalla data di decorrenza del presente "Testo" le modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti, dei rimborsi spese viaggio, dei versamenti dei contributi sindacali risulteranno essere quelle sotto riportate alle lettere **a), b), c), d).**

a) Per l'espletamento dell'attività sindacale, ivi compresa l'attività sindacale del Coordinamento Nazionale, l'azienda riconosce un monte ore globale di permessi retribuiti pari a 1000 ore annue a favore dei dirigenti delle RSA regolarmente designati dalle OO.SS.. Le richieste di permesso dovranno essere inoltrate dalle OO.SS. competenti per territorio e/o dalle RSA con un preavviso di norma di 24 ore.

b) In occasione degli incontri annuali con la Direzione e/o su convocazione della stessa, l'azienda rimborserà il costo del biglietto ferroviario acquistato e utilizzato dai componenti il "Coordinamento" presenti all'incontro.

c) L'importo della trattenuta per delega del lavoratore viene fissata nella misura percentuale pari all'uno per cento (1%) della retribuzione mensile globale lorda per quattordici mensilità (14).
Tale importo sostituisce quanto stabilito e previsto dall'Accordo Aziendale del 20 ottobre 1999.

d) La Weight Watchers° Europa inc., per favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione del presente accordo, metterà a disposizione l'utilizzo dei fax aziendali e/o delle caselle di posta elettronica aziendale delle RSA che ad oggi risultano essere quelli riportati nella tabella in appresso indicata.
Al fine di agevolare le OO.SS. nell'ambito della comunicazione verso i dipendenti, la Weight Watchers° realizzarà e renderà disponibile, non appena possibile, una bacheca indacale specifica all'interno del sito Intranet aziendale.

Articolo 3) FORMAZIONE

Constatato che la gestione di tale materia assume rilevanza, anche a fronte del nuovo modello organizzativo e dei possibili processi di riorganizzazione e di sviluppo aziendale.
Considerato che tali processi, conseguenti anche all'attivazione del nuovo modello organizzativo, produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare le lavoratrici e i lavoratori della Weight Watchers° Europa INC.
Preso atto, infine della conferma dell'impegno dell'azienda sul versante degli investimenti per la formazione, le parti hanno concordato che la stessa sia finalizzata ai seguenti indirizzi/obbiettivi:

Formazione Continua e/o Formazione Permanente finalizzata a:

- Corsi per la definizione di nuovi profili professionali, con particolare riguardo a quelli conseguenti alla pratica attuazione del nuovo modello organizzativo e a quelli derivanti dall'utilizzo dei nuovi sistemi informatici.
- Corsi di riqualificazione e specializzazione dei lavoratori della Weight Watchers° Europa INC, per la loro ricollocazione in ambito aziendale.
- Corsi specifici per i "Quadri" avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale "Quadrifor".
- Corsi di lingua inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore così come previste dal CCNL.

Per la realizzazione degli indirizzi/obbiettivi sopra sintetizzati, le parti concordano sull'opportunità di predisporre specifici progetti formativi condivisi da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione ed in particolare ai "Fondi per la Formazione Continua" allo scopo già costituiti ed operanti.

Addestramento Aziendale

Le parti, inoltre, valutato positivamente quanto già programmato dall'azienda in materia di formazione per la nuova figura professionale "Specialista e Promotrice del Metodo e del Programma Weight Watchers°", concordano sulla obbligatorietà di partecipazione alle iniziative di addestramento aziendale, quale strumento coerente con gli indirizzi/obbiettivi sopra richiamati e quindi indispensabile per un adeguato livello di professionalità e per un elevato livello qualitativo del servizio reso
La partecipazione a tali riunioni di addestramento sarà svolta in orari considerati a tutti gli effetti orario di lavoro retribuito.

Articolo 4) MERCATO DEL LAVORO - Tipologie d'Impiego

Fermo restando le diverse tipologie di impiego così come disciplinate dal vigente CCNL del "Terziario" le parti, nel riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di mercato del lavoro e tenuto conto della peculiarità della azienda, con la definizione del presente articolo, hanno inteso rispondere alla necessità di governo delle diverse possibili occasioni di impiego, individuando, nella loro gestione, le modalità volte a soddisfare sia le esigenze dell'azienda che dei lavoratori.
Obbiettivo condiviso è quello di stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro occupata in Italia nella WeightWatchers° Europa INC, valorizzando le potenzialità professionali e consentendo, governandola una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
Al riguardo considerato quanto in materia è già previsto dalla precedente contrattazione e tenuto conto della specificità organizzativa aziendale, fortemente influenzata da fattori stagionali che non rendono possibile la definizione di una prestazione di lavoro predefinita, le parti hanno convenuto che la tipologia di impiego per le figure professionali "Specialista/Animatrice/Assistente " trovi configurazione come lavoro subordinato a tempo indeterminato **Part-Time di tipo "Misto"** con volontaria disponibilità di prestazione eccedente l'orario di lavoro stabilito e comunque non oltre il limite delle 1300 ore annue previste dal CCNL con le modalità così come di seguito definite:

a) ***Prestazione Lavorativa Minima***
   Il monte ore annuo di prestazione lavorativa minima viene fissato in 268 ore così ripartite:
   Ore di Riunione 220
   Ore Job 25
   Ore Ferie 23
   In caso di superamento delle ore di prestazione riferite alla riunione, le ore di ferie e le ore di Job saranno riproporzionate sulle ore effettivamente prestate nel periodo Settembre/Agosto per le ferie e Gennaio/Dicembre per le ore di Job e rispettivamente corrisposte con i cedolini paga dei mesi di settembre e di gennaio.
b) ***Programmazione della prestazione lavorativa mensile***
   La programmazione della prestazione lavorativa mensile sarà definita entro il giorno 15 del mese antecedente il mese successivo
c) ***Modalità di calcolo di pagamento mensile***
   Le ore minime di riferimento contabile vengono stabilite in 22 ore mensili
d) ***Conguaglio***
   Annualmente, contestualmente alla corresponsione della retribuzione del mese di gennaio, si procederà all'eventuale conguaglio in caso di non raggiungimento delle ore minime definite e verrà garantita la corrispondente retribuzione.

Dichiarazione Congiunta
Le parti confermano che ai fini del calcolo del numero dell'organico aziendale, la tipologia d'impiego "Part–Time di Tipo Misto" viene computata come unità intera.
Le parti con la definizione dell'articolo 4) dichiarano inoltre che le norme contrattuali dallo stesso previste devono intendersi alternative e sostitutive all'utilizzo ed alla instaurazione della modalità di impiego di cui all'articolo 33 del D.L.gs. 276/2003.

Articolo 5) CLASSIFICAZIONE

Le parti, tenuto conto del nuovo modello organizzativo ed in particolare dell'esigenza del suo funzionamento, hanno individuato una sola figura professionale aziendale per la quale si è convenuta l'istituzione del seguente profilo:

Specialista e Promotrice del metodo e del programma Weight Watchers°

Tale profilo, valutato in rapporto alle declaratorie previste dal vigente CCNL ai vari livelli della Classificazione Generale viene inquadrato al II° Livello con le seguenti mansioni e funzioni:

- *Erogazione del servizio Weight Watchers° ai soci secondo il metodo e le direttive aziendali;*
- *Spiegazione del programma Weight Watchers° secondo le modalità aziendali;*
- *Effettuazione delle operazioni contabili e amministrative, di incasso e versamento secondo le direttive aziendali (massimo 2 versamenti settimanali);*
- *Effettuazione delle attività promozionali secondo le direttive aziendali;*
- *Predisposizione dell'ambiente per la gestione della riunione con i soci;*
- *Controllo dell'esistenza del materiale necessario per lo svolgimento della riunione e richiesta in caso di esaurimento dello stesso, secondo le direttive aziendali;*
- *Inventari.*

Articolo 6) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'unita di riferimento per la prestazione lavorativa è la riunione.
La riunione verrà svolta di norma dalla sola Specialista.
Le riunioni Weight Watchers° sono a numero chiuso e non possono essere frequentate da un numero di soci iscritti superiore a 35.
Non si dovranno pertanto effettuare iscrizioni di nuovi soci e non verrà quindi aggiunto nessun nuovo socio al raggiungimento del numero di 35 soci paganti presenti.
Al di sotto dei 35 soci paganti si riprenderà nella classe la normale pratica di iscrizione di nuovi soci fino al raggiungimento di 35.
In coerenza con il nuovo modello organizzativo si definisce la durata massima convenzionale della prestazione relativa alla riunione Weight Watchers°, secondo le fasce retributive, così come di seguito riportate nella tabella convenzionale della Classe:

Tabella convenzionale della Classe

Da 0 a 10	soci paganti	1 ora e 30 minuti	di retribuzione
Da 11 a 16	soci paganti	2 ore	di retribuzione
Da 17 a 20	soci paganti	2 ore e 15 minuti	di retribuzione
Da 21 a 26	soci paganti	2 ore e 30 minuti	di retribuzione
oltre 26	soci paganti	3 ore	di retribuzione

Come previsto dal CCNL, alla prestazione che si svolge in ore ordinarie notturne verrà applicata la relativa maggiorazione.

Ai fini del raggiungimento delle ore minime garantite, faranno parte della normale prestazione oraria, oltre alle ore convenzionali riferite alla gestione della riunione, le ore destinate alla formazione e all'addestramento, le ore retribuite per ferie e le ore impiegate per altre attività promozionali od organizzative richieste dall'azienda.

Norma Transitoria

Le parti convengono che l'applicazione integrale della norma sulla classificazione (profilo professionale Specialista) possa richiedere un periodo di transizione fino al 31 dicembre 2005.
In tale periodo nelle Sedi ove sia presente l'assistente titolare, quando il numero dei soci paganti è superiore a 26 sarà operativa anche l'assistente e verranno retribuite n° 2 ore a ciascun componente il team di classe (Specialista + Assistente).
In tutti gli altri casi si darà definitiva attuazione/applicazione alla nuova normativa secondo le seguenti modalità:

1°) Decorrenza immediata nelle Classi ove è stata effettuata la sperimentazione.
2°) Decorrenza dal 12 settembre 2005 per tutte le altre Classi, fatta salva la previsione della norma transitoria e previo incontro di informazione sul risultato dell'addestramento delle Assistenti, sulla apertura delle nuove Classi e sulla distribuzione delle stesse.

Articolo 7 TRASFERTE

Le trasferte effettuate fuori dal comune sede contrattuale di lavoro sono regolamentate come segue:

- Rimborso delle spese di viaggio a/r, dall'abitazione del dipendente alla sede temporanea di lavoro, documentate dai titoli di viaggio se utilizzati con mezzi pubblici.
- Rimborso delle sperse di viaggio a/r, dall'abitazione del dipendente alla sede temporanea di lavoro, secondo il tariffario definito dalle Tabelle ACI se il viaggio viene effettuato con la propria auto a seguito di specifica autorizzazione aziendale e sulla base delle casistiche così come previste dall'allegato regolamento.
- Una Diaria giornaliera come di seguito definita:

a) Per distanze fino a 40 Km dal comune sede contrattuale:
   Per una Classe Euro 2,58 lordi (ex L. 5000)
   Per 2 Classi Euro 5,16 lordi (ex L. 10.000)
   Per 3 Classi Euro 8,26 lordi (ex L. 16.000)
   I suddetti valori verranno corrisposti se il tempo complessivo di trasferta non supera le 8 ore (per prestazione fino a 2 Classi) e le 10 ore (per prestazioni su 3 Classi).
   Per tempi complessivi superiori a quelli indicati si darà luogo ad una ulteriore indennità di *Euro 2,58 lordi (ex L. 5.000)*
b) Per distanze da 41 Km a 100 Km dal comune sede contrattuale:
   Per una Classe Euro 9,30 lordi (ex L. 18.000)
   Per 2 Classi Euro 12,39 lordi (ex L. 24.000)
   Per 3 Classi Euro 15,49 lordi (ex L. 30.000)
   Per 4 Classi Euro 18,59 lordo (ex L. 36.000)
c) Per distanze oltre i 100 Km dal comune sede contrattuale:
   Per una Classe Euro 10,53 lordi (ex L. 20.000)
   Per 2 Classi Euro 13,43 lordi (ex L. 26.000)
   Per 3 Classi Euro 16,53 lordi (ex L. 32.000)
   Per 4 Classi Euro 19,63 lordi (ex L. 38.000)
   Casi di particolare distanza, località, durata, saranno definiti di volta in volta.
   Per la determinazione delle distanze chilometriche si farà riferimento alle carte stradali ufficiali.

Dichiarazione Congiunta

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 per rideterminare le modalità e le entità delle Trasferte/Diarie

Articolo 8) FERIE

Tenuto conto delle fluttuazioni stagionali tipiche del lavoro di Classe, le ferie per quanto di competenza aziendale avranno carattere collettivo e saranno fissate dalla Direzione Aziendale, di norma, nei mesi di Agosto e Dicembre, salvo deroghe eccezionali da valutarsi di volta in volta su richiesta scritta e motivata del lavoratore.
In ogni caso, le ferie saranno usufruite in ragione di settimane lavorative intere.
Per la maturazione e la fruizione delle ferie viene assunto come riferimento l'anno solare dal 1° settembre al 31 agosto.

Articolo 8) bis

Il calcolo delle ferie, della 13° e 14° verrà effettuato sulla media delle ore annuali retribuite/indennizzate maggiorate delle ore retribuite a titolo di festività e permessi retribuiti (art. 9), nonché della media mensile degli incentivi corrisposti nei 12 mesi precedenti.

Articolo 9) FESTIVITA' – PERMESSI RETRIBUITI

Fermo restando il principio di riproporzionamento previsto dalla vigente normativa sul lavoro Part – Time, per le festività retribuite e i permessi individuali retribuiti si rinvia ai criteri di identificazione e maturazione previsti dal vigente CCNL, con specifica normativa.
In particolare si conviene che i medesimi saranno retribuiti nell'anno successivo a quello di maturazione sulla base delle di prestazione lavorativa effettivamente svolta nell'anno precedente alle seguenti scadenze 50% nel mese di Aprile – 50% nel mese di Ottobre, con la retribuzione di fatto corrente nei mesi di erogazione.

Articolo 10) PERMESSI NON RETRIBUITI

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la Direzione Aziendale potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso senza decorrenza della retribuzione.
Tale richiesta dovrà essere avanzata con convienente anticipo e comunque almeno 24 ore prima.

Articolo 11) INCENTIVI

Oltre alla normale retribuzione di fatto contrattuale applicabile ai lavoratori Part – Time, viene riconosciuto il seguente Premio di Mansione da erogarsi secondo le modalità in atto per la figure di specialista/animatrice e, fino al termine del periodo transitorio (31/12/2005), per la figura di assistente:

1) Incentivo sui soci paganti

Soci per riunione	Personale	Incentivi su incasso netto	Incentivi su soci
9 - 15	Specialista/Animatrice Assistente	1,40% su incasso netto 1% su incasso netto	
16 - 25	Specialista/Animatrice Assistente	1.60% su incasso netto 1,10% su incasso netto	Da 21 a 29 soci € 0,08 € 0,05 socio
26 - 29	Specialista/Animatrice Assistente	1,70% su incasso netto 1,20% su incasso netto	
30 - 35	Specialista/Animatrice Assistente	1,80% su incasso netto 1,30% su incasso netto	Euro 0,0,8/socio Euro 0,05/socio
36 - 40	Specialista/Animatrice Assistente	2% su incasso netto 1,40% su incasso netto	Euro 0,14 /socio Euro 0,13/socio
41 - 65	Specialista/Animatrice 1° Assistente 2° Assistente	2% su incasso netto 1,40 su incasso netto	Euro 0,14/socio Euro 0,13/socio
66 e oltre	Specialista/Animatrice 1° Assistente 2° Assistente 3° Assistente	2% su incasso netto 1,40 su incasso netto	Euro 0,14/socio Euro 0,13/socio

Le percentuali di cui sopra sono applicate all'incasso delle prestazioni, al netto di IVA, conseguito dalla Classe

2) Incentivo per l'Assistente Responsabile di Sede

Per le responsabili di Sede, per le quali viene previsto ¼ d'ora per Classe per lo svolgimento della mansione, si prevede l'assorbimento delle ore previste per le attività complementari fino ad esaurimento delle medesime.
Superate dette ore verrà comunque riconosciuto ¼ d'ora per ogni Classe svolta nelle Sedi assegnate.

Per le Assistenti non responsabili di Sede l'utilizzo delle ore per attività complementari si attuerà con l'attribuzione di compiti in linea con le mansioni stabilite.

3) Incentivo sui Prodotti

- 2, 5% sugli incassi, al netto IVA, dei prodotti e pubblicazioni (escluso rivista LINEA Weight Watchers°) venduti in Classe, da suddividersi sul Team di Classe:
- 1, 25% per l'Animatrice e 1,25% per l'Assistente titolare.

Articolo 12) PREMIO ANNIVERSARIO

L'azienda erogherà alle Animatrici in forza alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di Accordo, la somma di Euro 500,00 da corrispondersi in N° 2 rate di pari importo con cedolino paga dei mesi settembre 2005 e gennaio 2006.

Dichiarazione Congiunta

- Le parti si riservano altresì di incontrarsi entro il gennaio 2006 per esaminare l'Istituzione di un elemento di Salario Variabile.

- Le parti convengono di incontrarsi entro l'aprile 2006 per una valutazione sul nuovo modello organizzativo e sulla incidenza dei soci a vita non paganti sui carichi di lavoro

Articolo 13) INVENTARI

In tutte le sedi, l'effettuazione degli inventari e/o di altre attività complementari collegate alla classe, ove richieste dall'azienda, verranno compensate con la retribuzione convenzionale pari ad un'ora per ogni inventario/attività complementare

Articolo 14) CLAUSOLA DI RINVIO

Per quanto non specificatamente regolamentato dal presente accordo, si rinvia alle norme del CCNL per i dipendenti da Aziende Commerciali, del Terziario e dei Servizi nella sua articolazione e sfera di applicazione presente e futura.
Si rinvia altresì alle norme di legge, vigenti e/o emanate, in materia di lavoro.

Articolo 15) DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo da valere quale Testo Unico Contrattuale per i dipendenti della Weight Watchers° decorre dal 21 giugno 2005 e avrà durata fino al 30 giugno 2008.
Esso sostituisce e annulla per le materie trattate quanto definito con i seguenti accordi aziendali: 24/1/1986 – 10/3/1987 – 18/7/1989 – 31/3/95 – 23/1/98 – 20/10/99.

Allegato 1

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Tenuto conto che in tema di occupazione del personale dipendente l'indirizzo della Azienda è quello di privilegiare assunzioni proposte ed accettate da soci Weight Watchers°;
Considerato che tale indirizzo è praticato fin dalla nascita della Azienda ed è tuttora operativo;
Preso atto che gli eventuali soci che accettano la proposta sottoscrivono all'atto dell'assunzione uno specifico regolamento aziendale quale impegno al mantenimento del "Peso Forma";
Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto sull'opportunità di riportare in allegato al presente accordo i contenuti di detto regolamento da valere per i soli dipendenti ex soci e che svolgono le mansioni del profilo professionale "Specialista e Promotrice del Metodo e del Programma Weight Watchers°.
Pertanto, in aggiunta ed a integrazione di quanto previsto al medesimo Titolo (Doveri del Personale e norme Disciplinari) dal vigente CCNL viene riportato quanto segue:

Peso Forma
Il mantenimento del peso forma personale, definito secondo gli standard Weight Watchers° all'atto dell'assunzione, costituisce elemento essenziale e inderogabile per lo svolgimento dell'attività di Animatrice, Assistente e "Specialista".
E' concessa una tolleranza in più, rispetto al peso forma di riferimento, di due chilogrammi, aumentabili a quattro chilogrammi a fronte di certificato medico attestante l'impossibilità di mantenimento del peso di riferimento per ragioni oggettive e di carattere sanitario.
Ogni due mesi, il lavoratore dovrà inviare alla Direzione Aziendale, mediante autocertificazione di responsabilità il suo peso personale, con eventuale indicazione di scostamento in più rispetto al peso forma di riferimento.
La Direzione Aziendale, si riserva, tuttavia, di effettuare in qualsiasi momento, per il tramite dell'Ispettrice, la verifica delle condizioni di peso dei lavoratori.
Il superamento del requisito del perso forma, come sopra definito, per un ulteriore bimestre consecutivo, potrà comportare la collocazione del lavoratore interessato in aspettativa non retribuita, secondo la definizione prevista dal vigente CCNL, per un periodo di due mesi nell'arco dell'anno solare (gennaio – dicembre).
Se, decorso tale periodo di aspettativa, il peso forma non venisse riacquistato, la Società potrà recedere dal rapporto di lavoro con pagamento della indennità sostitutiva di preavviso.
Nel caso in cui il mancato riacquisto del peso forma trovasse riscontro in un certificato medico, attestante l'impossibilità temporanea di mantenimento del peso forma per ragioni sanitarie, decorsi i primi due mesi di aspettativa, il lavoratore potrà richiedere il prolungamento dell'aspettativa per ulteriori quattro mesi.
Decorso invano questo ulteriore periodo, le parti si incontreranno a livello territoriale per ricercare idonee soluzioni.

Allegato 2

Tabella

Area/Sede	RSA di Riferimento	Telefono	Fax	Casella di Posta Elettronica
	Taioli Ivana			
	Quarleri Marinella			
	Gatti Isa			
	Faldino Saveria			
	Pistolesi Maruska			
	Spadini Donatella			
	Prisco Michela			

Al fine di consentire il necessario aggiornamento, le eventuali aggiunte o variazioni di quanto elencato in tabella, queste saranno tempestivamente comunicate dalle strutture interessate.

Dichiarazione congiunta

Le parti, nel considerare sperimentale il complesso delle modalità di cui all'articolo 2), concordano sull'opportunità di attivare specifiche verifiche annuali sia per valutare il funzionamento del modello di relazioni sindacali che per esaminare, in tale ambito, l'utilizzo del monte ore retribuito disponibile.