

Bofrost Distribuzione Italia, Ipotesi Accordo 25/03/2002

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 25.03.2002, a ROMA presso la Sede della CONFCOMMERCIO di si sono incontrati :

- la bofrost* Distribuzione Italia S.p.A., nelle persone dei Sigg.ri Claudio della Rovere, Paolo Cacitti, Bruno Tassini, Clemente Signorello

e

- le **OO.SS. Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL** nelle persone di : Piero Marconi, Mario Piovesan, Mirco Ceotto, Adriano Giacomazzi, Mauro Agricola

PREMESSO

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

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

Che nello stesso Documento, le verifiche periodiche sui risultati della sperimentazione e la documentazione prodotta dal test, relativa sia agli aspetti logistici/organizzativi che retributivi, venivano finalizzati all'opportunit di operare per la realizzazione di una nuova stesura del Contratto Integrativo Aziendale Nazionale di II° livello (C.I.A.N.), estendendone lefficacia a tutta lorganizzazione di vendita bofrost*, nelle varie realt societarie in cui essa si esprime.

Che a seguito dellesito degli incontri di verifica, bimestralmente effettuati nel periodo dicembre 2000 febbraio 2002, veniva confermata lopportunitdi realizzare una nuova stesura del Testo Unico Contrattuale, da valere quale rinnovo del C.I.A.N. sottoscritto in data 16/10/98.

Che in coerenza con le finalit sopra richiamate, le parti convenivano di procedere, come prima fase, alla regolamentazione delle tematiche attinenti gli elementi retributivi degli addetti allarea commerciale delle filiali di vendita bofrost* di seguito elencati : Operatore di vendita neoassunto, Operatore di vendita juniorA, Operatore di vendita juniorB, Operatore di vendita senior, Operatore di vendita tutor, Operatore di vendita espansore.

Che gli indicatori/parametri individuati per le figure sopra elencate, coscome appresso definiti, valgono a livello generale per tutti gli Addetti della bofrost* Distribuzione Italia S.p.A. e delle sue consociate, per i quali, a decorrere dal 01.03.2002, la retribuzione contrattualmente spettante sarintegrata dal citato "salario variabile".

Che tali tematiche dovranno confluire nel nuovo Testo Unico Contrattuale la cui stesura sarcompletata con la definizione dei restanti profili di seguito elencati ai successivi punti 7,8,9,10 e 11 cosdi seguito : Operatore di vendita consegnatario citt Operatore di vendita consegnatario provincia, Operatore di vendita tutor telemarketing, Impiegata amministrativa di filiale, Magazziniere cellista di filiale e comunque dopo il rinnovo dellaccordo integrativo Overtel inerente larea del telemarketing.

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

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

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

Che a seguito dell'esito degli incontri di verifica, bimestralmente effettuati nel periodo dicembre 2000 - febbraio 2002, veniva confermata l'opportunità di realizzare una nuova stesura del Testo Unico Contrattuale, da valere quale rinnovo del C.I.A.N. sottoscritto in data 16/10/98.

Che in coerenza con le finalità sopra richiamate, le parti convenivano di procedere, come prima fase, alla regolamentazione delle tematiche attinenti gli elementi retributivi degli addetti all'area commerciale delle filiali di vendita bofrost* di seguito elencati : Operatore di vendita neoassunto, Operatore di vendita juniorA, Operatore di vendita juniorB, Operatore di vendita senior, Operatore di vendita tutor, Operatore di vendita espansore.

Che gli indicatori/parametri individuati per le figure sopra elencate, coscome appresso definiti, valgono a livello generale per tutti gli Addetti della bofrost* Distribuzione Italia S.p.A. e delle sue consociate, per i quali, a decorrere dal 01.03.2002, la retribuzione contrattualmente spettante sarà integrata dal citato "salario variabile".

Che tali tematiche dovranno confluire nel nuovo Testo Unico Contrattuale la cui stesura sarà completata con la definizione dei restanti profili di seguito elencati ai successivi punti 7,8,9,10 e 11 così di seguito : Operatore di vendita consegnatario città, Operatore di vendita consegnatario provincia, Operatore di vendita tutor telemarketing, Impiegata amministrativa di filiale, Magazziniere cellista di filiale e comunque dopo il rinnovo dell'accordo integrativo Overtel inerente l'area del telemarketing.

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

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

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

Che a seguito dell'esito degli incontri di verifica, bimestralmente effettuati nel periodo dicembre 2000 - febbraio 2002, veniva confermata l'opportunità di realizzare una nuova stesura del Testo Unico Contrattuale, da valere quale rinnovo del C.I.A.N. sottoscritto in data 16/10/98.

Che in coerenza con le finalità sopra richiamate, le parti convenivano di procedere, come prima fase, alla regolamentazione delle tematiche attinenti gli elementi retributivi degli addetti all'area commerciale delle filiali di vendita bofrost* di seguito elencati : Operatore di vendita neoassunto, Operatore di vendita juniorA, Operatore di vendita juniorB, Operatore di vendita senior, Operatore di vendita tutor, Operatore di vendita espansore.

Che gli indicatori/parametri individuati per le figure sopra elencate, coscome appresso definiti, valgono a livello generale per tutti gli Addetti della bofrost* Distribuzione Italia S.p.A. e delle sue consociate, per i quali,

a decorrere dal 01.03.2002, la retribuzione contrattualmente spettante sarintegrata dal citato "salario variabile".

Che tali tematiche dovranno confluire nel nuovo Testo Unico Contrattuale la cui stesura sarcompletata con la definizione dei restanti profili di seguito elencati ai successivi punti 7,8,9,10 e 11 cosdi seguito : Operatore di vendita consegnatario citt Operatore di vendita consegnatario provincia, Operatore di vendita tutor telemarketing, Impiegata amministrativa di filiale, Magazziniere cellista di filiale e comunque dopo il rinnovo dellaccordo integrativo Overtel inerente larea del telemarketing.

Tutto cipremesso le parti hanno siglato la presente ipotesi di accordo la cui efficacia per le OO.SS dei lavoratori condizionata dall esito delle necessarie consultazioni che le stesse svolgeranno entro il mese di aprile.

Resta inteso che per quanto non previsto dalla succitata ipotesi si farriferimento al C.C.N.L. Terziario, Distribuzione e Servizi nonché al T.U.C.I. del 16/10/1998.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER GLI ADDETTI ALLE FILIALI BOFROST

Nellanno Commerciale 2002/2003 si completerlapplicazione nelle filiali bofrost del progetto MONFALCONE-TAVAZZANO di analisi e selezione dei Clienti, affidando agli Operatori di vendita la gestione dei Clienti alto consumatori.

Questo approccio innovativo del servizio bofrost ha imposto la creazione di un NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO, tale da coinvolgere e motivare la forza vendita e la totalitdel personale presente nelle filiali alla realizzazione del migliore servizio ai Clienti.

Fermo restando quanto riconosciuto al personale di filiale in termini di inquadramento contrattuale e di retribuzione annua lorda, derivante dal Contratto, e dallanzianit verranno corrisposte ulteriori componenti retributive di natura variabile, per le seguenti categorie di personale di filiale previste e nelle allegate schede cos **definite** e

da definire *:

Operatore di vendita neo assunto

Operatore di vendita junior A

Operatore di vendita junior B

Operatore di vendita senior

Operatore di vendita tutor

Operatore di vendita Espansore

Operatore di vendita consegnatario citt

Operatore di vendita consegnatario provincia*

Operatore di vendita tutor telemarketing*

Impiegata amministrativa*

Magazziniere cellista*

Operatore di vendita neo assunto

Operatore di vendita junior A

Operatore di vendita junior B

Operatore di vendita senior

Operatore di vendita tutor

Operatore di vendita Espansore

Operatore di vendita consegnatario citt

Operatore di vendita consegnatario provincia*

Operatore di vendita tutor telemarketing*

Impiegata amministrativa*

Magazziniere cellista*

Operatore di vendita neo assunto

Operatore di vendita junior A

Operatore di vendita junior B

Operatore di vendita senior

Operatore di vendita tutor

Operatore di vendita Espansore

Operatore di vendita consegnatario citt

Operatore di vendita consegnatario provincia*

Operatore di vendita tutor telemarketing*

Impiegata amministrativa*

Magazziniere cellista*

Passaggi tra categorie

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

Operatore di vendita neoassunto

Si individuano nella categoria 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 per IOPV neoassunto prevede i seguenti premi :

PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

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

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

PREMIO RISULTATO COMMERCIALE

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

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

Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

TRASFERTA

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

Operatore di vendita Junior A

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita Junior A** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un fatturato inferiore a • 170.000 (circa L. 330 milioni).

Il sistema retributivo per IOPVJA prevede i seguenti premi :

a) PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

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

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

b) PREMIO FATTURATO

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

Per fatturato si intende :

Se l'obiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing

consegnato.

Se l'obiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

Scaglioni di fatturato giorno	Aliquote	Premio giorno incassi intermedi
Fino a 670 • £ 1.297.301	0.00 %	0
Oltre i 670 • fino a 780 • £ 1.510.291	5,00 %	5% parte eccedente i 670 •
Oltre i 780 • £ 1.510.291	12,00%	5,50 • +12,0% parte eccedente i 780 • £ 10.649

Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

c) PREMIO OBIETTIVO MESE DI FILIALE

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

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

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

dove l'obiettivo fatturato tradizionale uguale a :

nr. Clienti gestiti X Media Incasso Cliente Visitato X Trend

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

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

Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

d) Premio Mensile GRUPPO/FILIALE

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

Il gruppo sarà definito con i seguenti criteri :

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

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

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

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

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

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

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

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

Al raggiungimento di tale obiettivo verrerogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo limporto di • **35**.

Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

TRASFERTA

Per il lavoro svolto allesterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVJA una trasferta giornaliera di • **10**.

Operatore di vendita Junior B

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita Junior B** tutti gli OpV che hanno realizzato

nell'anno commerciale 2001/02 un fatturato superiore a • 170.000 (circa 330 milioni) e inferiore a • 207.000 (circa 400 milioni).

Il sistema retributivo per IOPVJB prevede i seguenti premi :

a) PREMIO PROVVISORIO FATTURATO

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

La media di tale premio vercorrisposta su tutti gli istituti differiti.

b) PREMIO FATTURATO

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

Per fatturato si intende :

Se l'obiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato. Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

Se l'obiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

c) PREMIO OBIETTIVO MESE DI FILIALE

Se l'obiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se l'obiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato. Tale livello veranno concordato e definito tra il Responsabile di filiale e gli OpV. L'obiettivo mese di fatturato anche diversi dalla tabella di cui al punto **b)** (pari, superiori o inferiori) da costruire secondo i seguenti criteri :

Se l'obiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

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

Se l'obiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato. (derivante da tentata vendita) (derivante da vendita telefonica).

LE ALIQUOTE E GLI SCAGLIONI		
scaglioni di fatturato giorno	Aliquote	Premio giorno incassi intermedi
Fino a 700 • £ 1.355.389	0.00 %	0
nr. Clienti gestiti X Media Incasso Cliente Visitato X Trend	10,0%	10,0% parte eccedente i 700 •
£ 1.355.389		

Il trend un parametro di riferimento rispetto al mese precedente e potr, essere modificato in base alla stagionalità in corrispondenza di eventuali promozioni.

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

Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

d) Premio Mensile GRUPPO/FILIALE

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

Il gruppo sardefinito con i seguenti criteri :

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

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

Al raggiungimento di tale obiettivo verrerogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo limporto di • **35**.

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

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

Al raggiungimento di tale obiettivo verrerogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo limporto di • **35**.

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

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

Al raggiungimento di tale obiettivo verrerogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo limporto di • **35**.

Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

TRASFERTA

Per il lavoro svolto allesterno della filiale di appartenenza viene riconosciuta al OPVJ una trasferta giornaliera di • **15** giornaliere.

Operatore di vendita SENIOR

Si individuano nella classificazione di **Operatore di vendita SENIOR** tutti gli OpV che hanno realizzato nell'anno commerciale 2001/02 un fatturato superiore a • 207.000 (circa L.. 400 milioni).

Il sistema retributivo per IOPVS prevede i seguenti premi :

a) PREMIO PROVVIGIONE FATTURATO

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

La media di tale premio verrcorrisposta su tutti gli istituti differiti.

b) PREMIO FATTURATO

Il sistema di calcolo del premio fatturato, sardeterminato applicando delle aliquote provvigionali secondo scaglioni di **fatturato** giorno (determinato dallincasso totale mese diviso le giornate lavorate) come da tabella :

Per **fatturato** si intende :

Se lobbiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato. Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

Se lobbiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

c) PREMIO OBIETTIVO MESE DI FILIALE

Se lobbiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

Se lobbiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato. **Obiettivo mese = obiettivo fatturato tradizionale + 100% del fatturato ordinato da timk**

Se lobbiettivo mese raggiunto **fatturato** = fatturato tradizionale + il fatturato da telemarketing consegnato.

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

Se lobbiettivo mese NON raggiunto : **fatturato** = fatturato tradizionale + il 50% del fatturato da telemarketing consegnato.

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

LE ALIQUOTE E GLI SCAGLIONI		
Scaglioni fatturato giorno	Aliquote	Premio giorno incassi intermedi
Fino a 900 • £ 1.742.643	0 %	0
Oltre i 900 • fino a 1050 • £ 2.093.085	10 %	10% parte eccedente i 900 •
Oltre i 1050 • £ 2.033.083	15 %	15 • +15% parte eccedente i 1050 •

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

Al raggiungimento di tale obiettivo verranno erogati mensilmente l'importo di • **10** per giorno lavorato.

Tale erogazione esclusa da tutti gli istituti differiti.

d) Premio Mensile GRUPPO/FILIALE

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

Il gruppo sarà definito con i seguenti criteri :

~~Il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano~~

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

~~Per il raggiungimento di tale obiettivo la filiale sarà delegata mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo un importo di € 530 giornaliero.~~

il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

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

Operatore di vendita tutor

Al raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo un importo di • 35.

Il sistema retributivo per l **Operatore di vendita TUTOR** prevede i seguenti parametri
il gruppo inteso come da progetto Monfalcone/Tavazzano

~~**INDENNITÀ DI FUNZIONE** gli OpV appartenenti al gruppo come sopra definito e i restanti OpV~~

~~Per il raggiungimento di tale obiettivo verrà erogato mensilmente ad ogni singolo componente del gruppo un importo di € 130, e dall'anzianità di contratto, e dall'anzianità di funzione verrà erogata una indennità di funzione che incrementerà la sua retribuzione lorda mensile di • 130.~~

Tale indennità vincolata al mantenimento della posizione di Tutor.

L'OpV Tutor sarà riferito a 2 modelli organizzativi per decade, come di seguito specificati :

~~**2v-2g-2e** : 2v giri/giorni di vendita propri con clienti intestati **2g** giri/giorni di guida~~

~~**6v-2g-2e** : 6v giri/giorni di vendita propri con clienti intestati **2g** giri/giorni di guida. Per la categoria di appartenenza di seguito specificata, alla quale si applicherà il relativo sistema retributivo previsto per la categoria **2v** giri/giorni di vendita propri con clienti intestati **2g** giri/giorni di guida~~

~~**6v-2g-2e** : 6v giri/giorni di vendita propri con clienti intestati **2g** giri/giorni di guida~~

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

~~**6v-2g-2e** : 6v giri/giorni di vendita propri con clienti intestati **2g** giri/giorni di guida~~

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

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

NOTA

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

Per la categoria OpV Tutor senior per il lavoro svolto all'esterno della filiale di appartenenza per i giorni di guida ed espansione verrà riconosciuta una trasferta giornaliera di • 30.

Operatore di vendita Espansore

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

Il sistema retributivo per IOPVE prevede i seguenti premi :

a) PREMIO PROVVISORIO FATTURATO

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

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

b) PREMIO CLIENTI

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

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

Tipologia Clienti	Premio per Cliente	Tipologia Clienti	Premio per Cliente
Alto Consumante	• 2,5	Alto Consumante	• 1,25
Basso Consumante	• 1,5	Basso Consumante	• 0,5

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

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

TRASFERITA

Se l'obiettivo di performance pari al 18% di Clienti alto consumanti sul totale del welcome bag ordinate nel primo passaggio NON raggiunto, l'obiettivo della filiale di appartenenza viene riconosciuta all'OPVE una trasferta giornaliera di • 15 giornaliere.

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

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

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

Gli importi corrisposti sulla base di quanto previsto alle lettere b), c), d) del presente titolo Trattamento economico Operatori di Vendita b) riferiti al "Salario variabile" per il loro carattere rientrano nella fascia di competenza del 2° livello di inquadramento nella Legge 23.9.1997 n. 350 come all'ordinamento del personale in servizio dal 01.03.2002.

Se l'obiettivo di performance pari al 18% di Clienti alto consumanti sul totale del welcome bag ordinate nel primo passaggio NON raggiunto, l'obiettivo della filiale di appartenenza viene riconosciuta all'OPVE una trasferta giornaliera di • 15 giornaliere, 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).

10