

Vorwerk Folletto, Piattaforma rinnovo CIA 29/09/2003

PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DELLA VORWERK FOLLETTO

premessa

Negli Accordi Sindacali intervenuti con la direzione della VORWERK FOLLETTO in occasione del passaggio di area contrattuale (dal CCNL dei Metalmeccanici al CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, l'Azienda ha dichiarato la propria disponibilità per la successiva stipula di un Contratto Integrativo per tutto il personale amministrativo e di vendita.

Ricordiamo che il passaggio di area contrattuale stato conseguente alla decisione del Gruppo di scorporare la componente produttiva la cui gestione stata affidata alla VORWERL MANUFACTURING, mentre per il settore della vendita, nell'intento di meglio caratterizzarne la sua natura commerciale, la FOLLETTO diventata una commissionaria della Multinazionale.

Va inoltre ricordato che le OO.SS. vantano con l'Azienda una tradizione di rapporti contrattuali fin dal 1979 essendo riusciti a definire accordi per il settore della vendita che oltre ad assicurare in tutti questi anni i trattamenti per tutte le figure che operano sul mercato, hanno contribuito a suo tempo, a far uscire l'Azienda da gravi situazioni di difficoltà.

Pur in presenza delle attività in corso per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, le OO.SS. hanno deciso di presentare la presente Piattaforma per la stipula del primo Integrativo Aziendale unificato per tutto il personale sia di vendita che amministrativo.

Il Contratto Integrativo Aziendale dovrà quindi definire una strategia contrattuale e di relazioni sindacali per i prossimi anni tale da stimolare sempre più l'attuazione di politiche di sviluppo aziendali rivolte alla stabilità e all'aumento dei posti di lavoro, oltre al riconoscimento del contributo dato dai lavoratori migliorandone quindi le condizioni di vita e di lavoro.

Il C.I.A. dovrà comunque assicurare la salvaguardia delle peculiarità professionali esistenti in Azienda sia nel settore amministrativo, che nella vendita, con norme generali e particolari in cui tutto il personale si possa riconoscere.

Sotto questo profilo la Piattaforma che viene proposta alla trattativa prevede una parte generale e parti specifiche sia per il personale amministrativo (sedi, uffici commerciali) sia per quello della vendita (capi-distretto, assistenti vendita, capi-vendita ed agenti).

RICHIESTE A CARATTERE GENERALE DETERMINARE LA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CIA

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCAMS/CGIL FISASCAT/CISL UILTuCS/UIL

DIRETTORI SINDACALI NAZIONALI

FILCAMS/CGIL FISASCAT/CISL UILTuCS/UIL per le comunicazioni sindacali;

Integrazione rappresentanze sindacali di Sede ed Uffici commerciali nell'organismo Nazionale di Coordinamento valevole per tutte le figure (impiegati, CD, AV, CV, Agenti);

Allargamento del sistema delle informazioni annuali previste dal CCNL e dal CIA alle rappresentanze di tutto il personale (di vendita e amministrativi);

Prevedere un livello di relazioni sindacali anche a livello territoriale (RSA/OO.SS. facenti capo alle Federazioni firmatarie del CCNL e del CIA);

Prevedere a livello nazionale incontri specifici a seconda delle problematiche interessanti le varie professionalità (personale di sede ed uffici commerciali, CD, AV, CV, Agenti) Istituzione della Bacheca elettronica per le comunicazioni sindacali;

Integrazione rappresentanze sindacali di Sede ed Uffici commerciali nell'organismo Nazionale di Coordinamento valevole per tutte le figure (impiegati, CD, AV, CV, Agenti);

Allargamento del sistema delle informazioni annuali previste dal CCNL e dal CIA alle rappresentanze di tutto il personale (di vendita e amministrativi);

Prevedere un livello di relazioni sindacali anche a livello territoriale (RSA/OO.SS. facenti capo alle Federazioni firmatarie del CCNL e del CIA);

Prevedere a livello nazionale incontri specifici a seconda delle problematiche interessanti le varie

professionalit(personale di sede ed uffici commerciali, CD, AV, CV, Agenti) Istituzione della Bacheca elettronica per le comunicazioni sindacali;
Integrazione rappresentanze sindacali di Sede ed Uffici commerciali nell'organismo Nazionale di Coordinamento valevole per tutte le figure (impiegati, CD, AV, CV, Agenti);
Allargamento del sistema delle informazioni annuali previste dal CCNL e dal CIA alle rappresentanze di tutto il personale (di vendita e amministrativi);
Prevedere un livello di relazioni sindacali anche a livello territoriale (RSA/OO.SS. facenti capo alle Federazioni firmatarie del CCNL e del CIA);
Prevedere a livello nazionale incontri specifici a secondo delle problematiche interessanti le varie professionalit(personale di sede ed uffici commerciali, CD, AV, CV, Agenti)

INOLTRE:

Prevedere la possibilità di azioni positive (legge pari opportunità Legge 625/91 con la istituzione dell'apposito comitato aziendale);
Applicazione congedi parentali/Legge 151/2001 (verifica);
Verifica sull'attività del comitato per la sicurezza e sua estensione per tutto il personale;
Iscrizione del personale a FON.TE. e aumento della percentuale a carico dell'Azienda;
Estendere il Regolamento in atto sulla conciliazione ed arbitrato a tutto il personale;
Istituzione di un piano sanitario aziendale a carico dell'Azienda e sua eventuale estensione con contributo del personale, ai congiunti;
Istituzione forme di salario variabile attraverso la contrattazione di un premio di risultato
Prevedere la possibilità di azioni positive (legge pari opportunità Legge 625/91 con la istituzione dell'apposito comitato aziendale);
Applicazione congedi parentali/Legge 151/2001 (verifica);
Verifica sull'attività del comitato per la sicurezza e sua estensione per tutto il personale;
Iscrizione del personale a FON.TE. e aumento della percentuale a carico dell'Azienda;
Estendere il Regolamento in atto sulla conciliazione ed arbitrato a tutto il personale;
Istituzione di un piano sanitario aziendale a carico dell'Azienda e sua eventuale estensione con contributo

del personale, ai congiunti;
Istituzione forme di salario variabile attraverso la contrattazione di un premio di risultato
Prevedere la possibilità di azioni positive (legge pari opportunità Legge 625/91 con la istituzione dell'apposito comitato aziendale);
Applicazione congedi parentali/Legge 151/2001 (verifica);
Verifica sull'attività del comitato per la sicurezza e sua estensione per tutto il personale;
Iscrizione del personale a FON.TE. e aumento della percentuale a carico dell'Azienda;
Estendere il Regolamento in atto sulla conciliazione ed arbitrato a tutto il personale;
Istituzione di un piano sanitario aziendale a carico dell'Azienda e sua eventuale estensione con contributo del personale, ai congiunti;
Istituzione forme di salario variabile attraverso la contrattazione di un premio di risultato

RICHIESTE SPECIFICHE

PERSONALE DI SEDE ED UFFICI

Verifica inquadramento professionale e conseguenti adeguamenti
Corsi di formazione per sviluppi delle professionalità
Orari di lavoro:
flessibilità entrata/uscita
godimento PAR
chiusura centrale e ferragosto
tempo parziale/clausole elastiche
Ticket restaurant per tutti
Anticipi TFR a prescindere dall'anzianità di servizio
Verifica pagamento lavoro straordinario
Polizza assicurativa integrativa all'INAIL in caso di attività esterna alla sede o agli uffici
Rischio maneggio denaro (polizza assicurativa)
Verifica inquadramento professionale e conseguenti adeguamenti
Corsi di formazione per sviluppi delle professionalità

Orari di lavoro:
flessibilità entrata/uscita
godimento PAR
chiusura centrale e ferragosto
tempo parziale/clausole elastiche
Ticket restaurant per tutti
Anticipi TFR a prescindere dall'anzianità di servizio
Verifica pagamento lavoro straordinario
Polizza assicurativa integrativa all'INAIL in caso di attività esterna alla sede o agli uffici
Rischio maneggio denaro (polizza assicurativa)
Verifica inquadramento professionale e conseguenti adeguamenti
Corsi di formazione per sviluppi delle professionalità
Orari di lavoro:
flessibilità entrata/uscita
godimento PAR
chiusura centrale e ferragosto
tempo parziale/clausole elastiche
Ticket restaurant per tutti
Anticipi TFR a prescindere dall'anzianità di servizio
Verifica pagamento lavoro straordinario
Polizza assicurativa integrativa all'INAIL in caso di attività esterna alla sede o agli uffici
Rischio maneggio denaro (polizza assicurativa)

ADDETTI AL CONTROLLO DELLA QUALITÀ DELLE VENDITE

RICHIESTE SPECIFICHE PER I CAPI DISTRETTO
Estensione qualifica di Quadro indipendente dal numero dei Gruppi;
Miglioramento contenzioso inquadramento professionale
Problemi qualitativi e attività
Definizione operativa delle attività del Quadro professionale
Problemi di gestione relazionale per la gestione amministrativa
Premi di sviluppo
Fondo Distretto
Contributi per spese pasto

Estensione qualifica di Quadro indipendente dal numero dei Gruppi;
Miglioramento varie indennità
Indennità Quadro

Definizione dell'operatività e dell'autonomia del C.D.
Interventi di formazione anche per la gestione amministrativa
Premi di sviluppo
Fondo Distretto
Contributi per spese pasto

Estensione qualifica di Quadro indipendentemente dal numero dei Gruppi;
Miglioramento varie indennità
Indennità Quadro
Definizione dell'operatività e dell'autonomia del C.D.
Interventi di formazione anche per la gestione amministrativa
Premi di sviluppo
Fondo Distretto
Contributi per spese pasto

RICHIESTE SPECIFICHE PER ASSISTENTI VENDITA

~~Conferma del posto per il personale AV e pari dignità della crescita professionale ai fini della carriera~~

~~Avanzamento dell'utilizzo della figura dell'AV e pari dignità della crescita professionale ai fini della carriera~~

~~**INOLTRE** dell'utilizzo della figura dell'AV e pari dignità della crescita professionale ai fini della carriera~~

Si richiede:

il riconoscimento della intera provvigione sulle vendite personali, senza frazionamento sugli istituti contrattuali e TFR;

fissare numero minimo di agenti per ciascun gruppo/assegnazione degli agenti

adeguamenti di tutti i valori dei rimborsi spese e dotazione di un telefono cellulare

revisione di tutte le forme di compensazione in atto in caso di modificazione del Gruppo, delle zone ed in tutti

i casi che si registrano riflessi negativi sul trattamento retributivo complessivo

il riconoscimento della intera provvigione sulle vendite personali, senza frazionamento sugli istituti contrattuali e TFR;
fissare numero minimo di agenti per ciascun gruppo/assegnazione degli agenti
adeguamenti di tutti i valori dei rimborsi spese e dotazione di un telefono cellulare
revisione di tutte le forme di compensazione in atto in caso di modificazione del Gruppo, delle zone ed in tutti i casi che si registrano riflessi negativi sul trattamento retributivo complessivo

il riconoscimento della intera provvigione sulle vendite personali, senza frazionamento sugli istituti contrattuali e TFR;
fissare numero minimo di agenti per ciascun gruppo/assegnazione degli agenti
adeguamenti di tutti i valori dei rimborsi spese e dotazione di un telefono cellulare
revisione di tutte le forme di compensazione in atto in caso di modificazione del Gruppo, delle zone ed in tutti i casi che si registrano riflessi negativi sul trattamento retributivo complessivo

RICHIESTE PER AGENTI E CAPI VENDITA

Ristabilire un collegamento diretto tra prezzo di listino e provvigione;
Adeguamento livello provvigionale e suo aggiornamento ad ogni variazione del listino e/o del tasso d'inflazione;
Unificare il valore della provvigione delle vendite rateali con quello per le vendite in contanti;
Restringere il periodo necessario per il riconoscimento del monomandato e sua automaticità
Istituire una normativa ed un corrispettivo economico per l'attività; di reclutamento di nuovi agenti;

Abolizione di ogni forma diretta ed indiretta dello STAR DEL CREDERE ;;
Miglioramento delle prestazioni del fondo FAI aumentandone la dotazione finanziaria;
Sperimentare forme di reclutamento attraverso stage di promotori scelti sull'intero territorio nazionale favorendone la formazione in distretti ad hoc prescelti;
Pagamento delle provvigioni anche relativamente al mese di agosto;
Ristabilire un collegamento diretto tra prezzo di listino e provvigione;
Adeguamento livello provvigionale e suo aggiornamento ad ogni variazione del listino e/o del tasso d'inflazione;
Unificare il valore della provvigione delle vendite rateali con quello per le vendite in contanti;
Restringere il periodo necessario per il riconoscimento del monomandato e sua automaticità
Istituire una normativa ed un corrispettivo economico per l'attività di reclutamento di nuovi agenti;
Abolizione di ogni forma diretta ed indiretta dello STAR DEL CREDERE ;;
Miglioramento delle prestazioni del fondo FAI aumentandone la dotazione finanziaria;
Sperimentare forme di reclutamento attraverso stage di promotori scelti sull'intero territorio nazionale favorendone la formazione in distretti ad hoc prescelti;
Pagamento delle provvigioni anche relativamente al mese di agosto;
Ristabilire un collegamento diretto tra prezzo di listino e provvigione;
Adeguamento livello provvigionale e suo aggiornamento ad ogni variazione del listino e/o del tasso d'inflazione;
Unificare il valore della provvigione delle vendite rateali con quello per le vendite in contanti;
Restringere il periodo necessario per il riconoscimento del monomandato e sua automaticità
Istituire una normativa ed un corrispettivo economico per l'attività di reclutamento di nuovi agenti;
Abolizione di ogni forma diretta ed indiretta dello STAR DEL CREDERE ;;
Miglioramento delle prestazioni del fondo FAI aumentandone la dotazione finanziaria;
Sperimentare forme di reclutamento attraverso stage di promotori scelti sull'intero territorio nazionale favorendone la formazione in distretti ad hoc prescelti;
Pagamento delle provvigioni anche relativamente al mese di agosto;

PER I CAPI-VENDITA

Alla luce dell'esperienza svolta si richiede di regolamentare la figura del C.V. prevedendo norme che assicurino:

l'assoluto rispetto della volontà del lavoratore in caso di passaggio da altre figure professionali a quella di

C.V.; prevedere ad es. che tra la proposta di passaggio e la firma del contratto individuale il lavoratore abbia un tempo congruo per la propria valutazione;
fissare un possibile periodo provvisorio nella nuova figura al fine di un accertamento concreto delle prospettive reali sui guadagni;
prevedere la reversibilit  dalla figura di C.V.; l'assoluto rispetto della volontariet  del lavoratore in caso di passaggio da altre figure professionali a quella di C.V.; prevedere ad es. che tra la proposta di passaggio e la firma del contratto individuale il lavoratore abbia un tempo congruo per la propria valutazione;
fissare un possibile periodo provvisorio nella nuova figura al fine di un accertamento concreto delle prospettive reali sui guadagni;
prevedere la reversibilit  dalla figura di C.V.; l'assoluto rispetto della volontariet  del lavoratore in caso di passaggio da altre figure professionali a quella di C.V.; prevedere ad es. che tra la proposta di passaggio e la firma del contratto individuale il lavoratore abbia un tempo congruo per la propria valutazione;
fissare un possibile periodo provvisorio nella nuova figura al fine di un accertamento concreto delle prospettive reali sui guadagni;
prevedere la reversibilit  dalla figura di C.V.;

Inoltre si richiede di:

stabilire una serie di facilitazioni di lavoro (cellulari/auto, spese di rappresentanza ecc.);

prevedere una riduzione del numero di apparecchi per conseguire la SUPER.stabilire una serie di facilitazioni di lavoro (cellulari/auto, spese di rappresentanza ecc.);
prevedere una riduzione del numero di apparecchi per conseguire la SUPER.stabilire una serie di facilitazioni di lavoro (cellulari/auto, spese di rappresentanza ecc.);
prevedere una riduzione del numero di apparecchi per conseguire la SUPER.

Infine prevedere per i componenti Agenti e Capi-Vendita del coordinamento sindacale nazionale, sia per gli

incontri specifici, sia per quelli a carattere generale, forme certe di compensazione per mancato guadagno nell'esercizio dell'attività di rappresentanza.

RICHIESTE PER PROMOTORI

È necessario determinare alcune condizioni base per i Promotori, che costituiscono il primo livello di ingresso degli Agenti, anche in riferimento alla malattia e alla formazione.