

## VERBALE DI INCONTRO

Si sono incontrati mercoledì 11 aprile 2007 presso la Sede di bofrost Distribuzione Italia Spa di San Vito al Tagliamento, in rappresentanza della Direzione il sig. Claudio della Rovere, assistito dal dott. Renato Pilutti, consulente direzionale, dalla dott.ssa Camilla Capasa e dal dott. Daniele Arman del Team Risorse Umane, dai sigg. Giovanni Cappelli e Massimo Capelli, e la commissione tecnica in rappresentanza del Coordinamento sindacale nazionale, assistita dalle segreterie nazionali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil nelle persone dei sigg. Piero Marconi, Mirco Ceotto e Mauro Agricola, per dare inizio alla discussione nel merito del rinnovo del T.U.C.I., con specifico riferimento alle strutture di vendita del "tradizionale", concernenti tutto il personale delle filiali presenti sul territorio italiano.

La commissione si è confrontata con la direzione aziendale secondo la metodologia e i contenuti concordati nell'incontro di Bologna del 16 marzo u.s., sulla base del documento "linee guida per il rinnovo del T.U.C.I." e tabelle riepilogative allegate, fornito dall'Azienda alle OO.SS, e alla luce della riorganizzazione dell'intero gruppo bofrost Italia condotta nel corso del biennio 2006/2007 sulla base di accordi tra le parti.

Dopo approfondita discussione sulle tematiche proposte, la commissione sindacale e la direzione aziendale hanno convenuto di approfondire i seguenti punti, sui quali si è trovato un accordo di massima:

- **PARAMETRO SALARIO INDIVIDUALE:** il riferimento fondamentale da considerare come parametro significativo ed efficace per il calcolo del salario variabile, si conviene che sia considerata la produzione annua avente come dato base di partenza una "tabella nazionale", contenente il valore di fatturato riferito alla specifica classe professionale, ciascuna delle quali deve essere considerata come tappa di un percorso di crescita verso la classe superiore (secondo la progressione, da svilupparsi in un anno, junior A – junior B / junior B – junior C / junior C – senior, in considerazione che la classe professionale senior, con i valori attuali, costituisce uno status-obiettivo a disposizione di tutti), al fine di favorire un processo di crescita certo e condiviso verso i livelli di produttività aziendale e di reddito individuale più elevati. In questa nuova prospettiva non costituisce più riferimento vincolante il n.ro di 55 viste giornaliere, perché superato dal riferimento della tabella di fatturato di vendita. Nel regime che qui si delinea si potrà considerare la possibilità di passaggi di categoria anche trimestrali.



- Circa il venditore senior, si precisa che il fatturato di riferimento preso in considerazione per la definizione degli elementi premianti individuali, sarà il fatturato realizzato nell'anno commerciale 2006/2007;
- Per quanto concerne la percentuale del 15%, riferita ai venditori senior, che l'hanno già acquisita nell'anno commerciale 2006/2007, si è convenuto di consolidare, di detto 15%, una quota del 5%, che potrà essere imputata a titolo di superminimo individuale non assorbibile;
- Circa i limiti provvigionali il punto di riferimento sarà la curva stagionale, riferita alle singole classi professionali; in questo contesto potrà essere considerato anche, a compensazione, il contributo economico derivante dall'erogazione di un ticket restaurant giornaliero, tale da incrementare il valore degli importi corrisposti per l'istituto della trasferta di € 2, 16 giornalieri;
- Le tabelle standard nazionali saranno incrementate solamente sulla base di implementazioni dovute ad attività di produzione di clienti effettuate da agenzie esterne o da altri soggetti interni ed esterni, e quindi non direttamente prodotte dal venditore interessato, (ferma restando la possibilità del venditore stesso di incrementare il proprio portafoglio clienti): nell'implementazione considerata ai fini dell'incremento di tabella, si prenderà in considerazione la percentuale del 50% dei clienti conferiti, per un valore annuo pari a € 350, 00 per ogni cliente, riproporzionabili a € 1, 50 per ogni giornata lavorativa dal momento dell'inserimento nel "giro" alla conclusione dell'anno commerciale;
- Si è convenuto altresì di riconoscere un 5% aggiuntivo della crescita totale (derivante dalla somma del fatturato operato sia dal "tradizionale" sia dalla telefonia) del venditore senior sull'anno precedente, atteso che nell'anno precedente di riferimento il fatturato sia stato coerente con i parametri della classe senior (totale fatturato).

- PARAMETRO COLLETTIVO QUALITA' & SICUREZZA: in considerazione dell'esigenza di migliorare costantemente la qualità del lavoro, del servizio e della vita lavorativa dei venditori, anche in termini di tutela della salute e sicurezza, viene individuato un parametro complesso che sarà erogato *erga omnes* con criteri legati, in parte, anche alle caratteristiche intrinseche del parametro stesso, e quindi, teoricamente, non negli stessi importi, perché parzialmente legati a comportamenti individuali più o meno virtuosi (cfr. art. 24 -TUCI, ex premio "mancato incidente"). Gli elementi costitutivi del parametro sono i



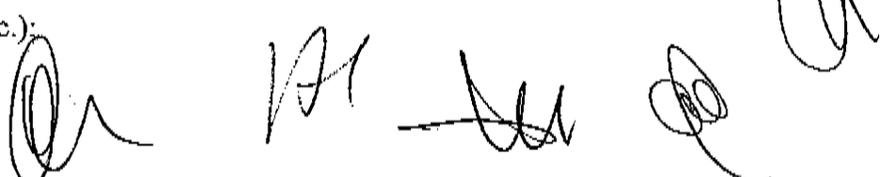
seguenti: a) utilizzo di risorse messe a disposizione dall'Azienda, che possano derivare anche da una diversa e più razionale e responsabilizzante politica delle assicurazioni RC, (almeno il 50% delle risorse di cui trattasi), ma anche da una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori, del risparmio stesso; b) utilizzo delle risorse stanziare per l'istituto attuale denominato "mancato incidente" (cfr. sopra), pari a € 200, 00 per lavoratore; c) utilizzo di risorse risparmiate nei costi variabili del carburante, nella percentuale del 20%, che sono in notevole misura correlati ai comportamenti individuali nella guida e nella cura dei mezzi. Su questo parametro collettivo sarà costruito il "pacchetto" di disponibilità premianti collettive di filiale.

- ALTRI REGIMI DI ORARIO: circa quanto previsto agli artt. 10 e 11 del testo attuale del TUCI, per quanto concerne il lavoro in sesta giornata, si ritiene opportuno ipotizzare le seguenti modifiche, per cui si provvederà ad una correzione del testo: a fronte di oggettive esigenze aziendali di poter operare anche in alcuni sabati, le parti convengono di redigere una tabella-calendario annua che individui con precisione i sabati in questione, i quali saranno considerati lavorativi a tutti gli effetti. Con tale normativa non viene inficiata la possibilità per il singolo lavoratore di operare in recupero di giri propri o di giri "altri" concordati con il responsabile di filiale. Circa il trattamento economico attualmente definito nel TUCI, sarà oggetto di prossima trattativa, in sede di stipula degli accordi. Ciò detto, resta salvaguardata la possibilità dei lavoratori di potere presentare una richiesta di permesso in corrispondenza con i sabati in questione, attesa comunque la salvaguardia complessiva dei volumi lavorativi da eseguire nella singola filiale. Per quanto riguarda l'anno in corso i sabati individuati sono i seguenti:

- o Sabato 21 aprile 2007,
- o Sabato 28 aprile 2007,
- o Sabato 3 novembre 2007,
- o Sabato 15 dicembre 2007,
- o Sabato 22 dicembre 2007.

- WELFARE AZIENDALE: le parti concordano di verificare anche la possibilità di mettere i lavoratori nelle condizioni di poter tutelare meglio:

- a) la patente di guida, con opportune assicurazioni, che siano meno onerose e più tutelative del lavoratore (rimborsi per recupero punti persi sulla patente, per rifacimento della patente, per tutela legale, etc.);

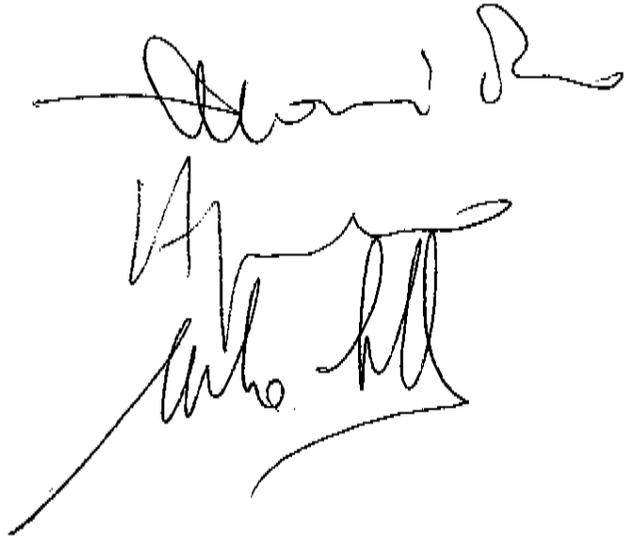


- b) la possibilità di accedere al credito ordinario mediante convenzioni aziendali;
- c) altro ..

Le parti si incontreranno in data che sarà definita al termine del lavoro delle commissioni tecniche di settore, per procedere nella trattativa e per l'auspicabile stipula del nuovo testo del TUCI.

LETTO, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO

p. OO.SS. e Commissione tecnica RSA/RSU



p. l'Azienda

