

VERBALE DI INCONTRO

Si sono incontrati venerdì 13 aprile 2007 a Bologna, in rappresentanza della Direzione di bofrost* Distribuzione Italia Spa il sig. Claudio della Rovere, assistito dal dott. Renato Pilutti, consulente direzionale, da Alessandro Toneatto, responsabile operativo telefonia del Gruppo, dal dott. Lorenzo Beccherle, controller del Gruppo, e da Giuseppe Rosano, assistente alla Direzione per il telemarketing, e la commissione tecnica in rappresentanza del Coordinamento sindacale nazionale degli operatori di vendita consegnatari, assistita dalle segreterie nazionali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil nella persona del sig. Piero Marconi, per dare inizio alla discussione nel merito del rinnovo del T.U.C.I., con specifico riferimento alle strutture di consegna, concernenti tutto il personale consegnatario operante presso le 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:

- 1 PARAMETRO SALARIO INDIVIDUALE: la commissione tecnica e la direzione aziendale hanno convenuto di costruire un sistema che, in considerazione delle normative del salario variabile, che nel tempo sono state concordate in modo diversificato nei vari territori, tenda a creare le condizioni di una unificazione che risponda ai seguenti criteri:
 - o conferma delle condizioni di miglior favore, a partire dal n.ro di 40 consegne/giorno, così come si possono estrapolare dai due sistemi in vigore (C1A, C1B), espresse al netto della tassazione vigente; ciò sarà reso possibile dall'inserimento dell'importo attualmente previsto per il ticket restaurant (€ 5,16), che sostituirà in parte una quota variabile;
 - o nel caso in cui, per motivi organizzativi aziendali, il "consegnatario" non sia messo nelle condizioni di effettuare almeno le 40 consegne/giorno, si opererà in compensazione della quota prevista al presente parametro, considerando le 40 consegne come soglia di riferimento;
 - o per quanto concerne il sistema in vigore per il gruppo di consegnatari C2, l'azienda si impegna a predisporre un sistema nel quale il ticket restaurant possa produrre un risultato economico migliorativo; a tale scopo sarà presentata una specifica tabella;
- 2 PARAMETRO COLLETTIVO QUALITA' & SICUREZZA: in considerazione dell'esigenza di migliorare costantemente la qualità del lavoro, del servizio e della vita lavorativa dei consegnatari, 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

Roberto Pofuro

Altich

Sclunay

Piero Marconi

Lorenzo Beccherle

S

A

stesso, e quindi, teoricamente, non negli stessi importi, perché parzialmente legati a comportamenti individuali più o meno virtuosi (cfr. art. 24 – T.U.C.I., 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 circa il 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.

- 3 PARAMETRO “RECUPERO CLIENTI”: l’azienda si impegna a studiare un sistema che permetta di riconoscere una forma premiante per i “consegnatari” che si attiveranno nel “recupero clienti persi”, o “non più contattabili dal call center”.
- 1 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.

Le parti hanno convenuto, infine, (alla luce e in coerenza con l'accordo stipulato il 19 aprile 2006 a Roma) di riconfermare la possibilità di modulare la fruizione della maggior parte degli istituti contrattuali costituiti da ferie e permessi individuali, in modo da favorire una presenza razionale ed efficiente dei lavoratori soprattutto durante i mesi estivi (almeno il 100% delle ferie e il 70% dei permessi individuali), e in aggiunta a ciò, la disponibilità, se ciò sarà necessario, ad usufruire di un numero di gg. di assenza non retribuita (fino al n.ro di 10/anno), per rafforzare una gestione aziendale economicamente più redditiva e flessibile, e con l'obiettivo parimenti importante, di salvaguardia dell'occupazione.

Le delegazioni sindacale e aziendale 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.

LETTA, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO

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

p. l'Azienda