

VERBALE DI ACCORDO

Si sono incontrati lunedì 15 maggio 2006 a Bologna, in rappresentanza della Direzione bofrost Distribuzione Italia Spa e di Overtel srl, il sig. Claudio della Rovere, assistito dal dott. Renato Pilutti e dalla dott.ssa Camilla Capasa, e le RSA delle plant del Gruppo assistite dalle segreterie nazionali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltues-Uil nelle persone dei sigg. Piero Marconi, Mario Piovesan e Mauro Agricola, e dai segretari territoriali di Roma, Pordenone, Genova, Bologna, Milano, Casale Monferrato, Treviso, come previsto dai comuni impegni assunti nell'incontro svoltosi il 13 marzo u.s. a Bologna, cui hanno fatto seguito vari altri incontri opportunamente verbalizzati e sottoscritti dalle parti, che hanno consentito di procedere lungo un percorso concordato, per stipulare un'ipotesi di accordo, tale da dare seguito e completamento alla necessaria riorganizzazione, sia dell'attività di consegna, sia dell'attività dei call center, sia, infine, delle attività amministrative ed operative di filiale.

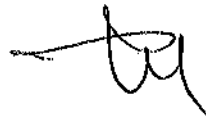
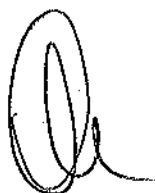
Dopo approfondita discussione, si è convenuto quanto segue:

1. per quanto concerne l'attività di telefonia, cioè dei call center, ove non altrimenti regolamentato (San Vito al Tagliamento), di proseguire nella sperimentazione già concordata con il verbale del 19 aprile u.s. stilato a seguito dell'incontro di Roma, di stessa data, che si richiama sotto per sommi capi:

- raggiungimento di un'efficienza pari o superiore al 90%,
- raggiungimento della media oraria di riordino di almeno E 200 o maggiore, con una produzione per fascia oraria di non meno di 150 Euro,
- raggiungimento di una produzione oraria di clienti nuovi di almeno 1,5 di coefficiente,

e, per ciò conseguire, di confermare le seguenti modalità operative e organizzative:

- orario di lavoro finalizzato alla attivazione di fasce orarie di attività più adatte ad realizzare le massime possibilità di contatto positivo, sia con i clienti di "riordino", sia con nuova clientela, mediante la costituzione di una struttura turnistica e di tempi pieni e parziali, tale da garantire la più ampia e razionale copertura degli orari più produttivi; "specializzazione" delle: a) attività di acquisizione di nuovi clienti e, b) di "riordino", da affidare a specifici gruppi di lavoro, nel rispetto delle esigenze aziendali, e valorizzando al massimo le inclinazioni e le professionalità individuali, e attuando tale metodologia con la dovuta flessibilità e spirito di collaborazione.



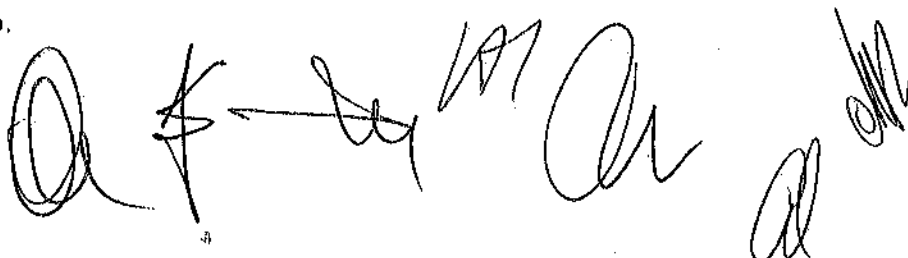
Allo scopo di monitorare opportunamente l'andamento della sperimentazione, in ogni call center si darà luogo ad un incontro settimanale di carattere informativo fra responsabili ed RSU locali, per favorire in ogni situazione la necessaria conoscenza dei dati e dei risultati realizzati, e il massimo coinvolgimento di tutti teso al raggiungimento dei comuni obiettivi di ottimizzazione e miglioramento dell'efficienza e della produttività del servizio.

L'Azienda, inoltre, favorirà ogni possibile azione tesa al miglioramento del clima relazionale e lavorativo interno, confermando l'intenzione di progettare ed eseguire in tempi ragionevoli formazione mirata di sostegno.

2. Per quanto concerne i consegnatari, al fine di ottimizzare il costo del servizio, cercando di salvaguardare al massimo i posti e le condizioni di lavoro:
 - rispetto ai verbali d'incontro di Milano (11 aprile u.s.) e di Roma (19 aprile u.s.), che prevedevano un'ipotesi di modifica del sistema retributivo variabile, la conferma del sistema attualmente in essere,
 - la fruizione della maggior parte degli istituti contrattuali legati a ferie e permessi individuali, in modo tale da favorire una presenza razionale soprattutto durante i mesi estivi (almeno il 100% delle ferie e il 70% dei permessi), e, in aggiunta a ciò, l'accettazione di un numero di giorni di assenza non retribuita (fino a un massimo di 10 nell'arco dell'anno commerciale), per creare uno spazio di gestione economicamente efficiente e flessibile.

L'Azienda, fatto salvo quanto sopra concordato, ha individuato un esubero massimo di venti (20) unità sull'intero territorio nazionale, per ottenere un organico corretto rispetto alle obiettive esigenze.

3. Per quanto concerne il lavoro amministrativo di filiale, al fine di ottimizzare il costo del servizio, cercando di salvaguardare al massimo i posti e le condizioni di lavoro:
 - l'ottimizzazione della distribuzione degli orari per filiale, favorendo per quanto possibile i part time, secondo lo schema seguente: per filiali fino a venti (20) operatori di vendita n. 8 ore di lavoro giornaliero, per filiali da venti a (20) a trenta operatori di vendita (30), n. 12 ore di lavoro giornaliero, per filiali con più di trenta (30) operatori di vendita, n. 16 ore di lavoro giornaliero.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature on the right. A small number '2' is visible at the bottom right corner.

L'Azienda, fatto salvo quanto sopra concordato, ha individuato un esubero massimo di venti (20) unità sull'intero territorio nazionale, per ottenere un organico corretto rispetto alle obiettive esigenze,

4. Per ciò che riguarda altre figure (magazzinieri, operatori di vendita, etc.):

L'Azienda, fatto salvo quanto sopra concordato, ha individuato un esubero massimo di dieci (10) unità sull'intero territorio nazionale, per ottenere un organico corretto rispetto alle obiettive esigenze.

Per i lavoratori che, alla luce delle dichiarazioni aziendali, risultassero in esubero, sia Bofrost Distribuzione Italia, sia Overtel srl, ricorreranno all'apertura di due distinte procedure, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali (L. 223/91), osservando i termini e le tempistiche previste dalle normative stesse, in considerazione del presente accordo sindacale.

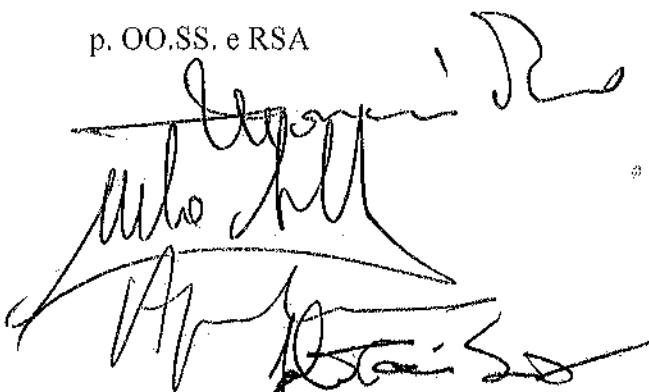
Bofrost Distribuzione Italia Spa e Overtel srl, altresì, allo scopo di favorire l'adesione volontaria di lavoratori interessati al godimento della procedura di cui sopra, metteranno a disposizione degli stessi l'importo individuale di E 4.000 al lordo delle ritenute di competenza, beninteso a fronte di una prestazione a tempo pieno.

Nello specifico, mentre per Overtel srl si attenderà la fine della sperimentazione concordata con il verbale di Roma (vedi data supra) e dunque la fine di giugno 2006, per dare avvio alla eventuale procedura di mobilità (incontro fissato per il 27 giugno), per quanto concerne Bofrost Distribuzione Italia Spa, l'Azienda darà inizio all'iter di cui sopra, entro gg. 10 dalla stipula del presente accordo.

Resta inteso che le Aziende e OO.SS. e RSA opereranno correttamente nei rispettivi ambiti di informazione e gestione con le assemblee sindacali e le riunioni gestionali specifiche, per perseguire il comune obiettivo di un'operazione di riorganizzazione condivisa e soprattutto efficace per il prosieguo e il consolidamento dell'attività, della redditualità e dell'occupazione del Gruppo Bofrost Italia.

In tale prospettiva, dopo le verifiche e l'attuazione di quanto sopra, le parti daranno inizio ai confronti per rinnovo del T.U.C.I..

p. OO.SS. e RSA



p. l'Azienda

