

# VERBALE D'INTESA

In data 21 Dicembre 2000 in Roma, si sono incontrate la Soc. Vorwerk folletto S.a.s., rappresentata dai Sigg.

Dott. Ciro Sinatra  
Dott. Luigi Nadalini  
Sig. Angelo Liani

e

Le OO.SS. Nazionali

FILCAMS/CGIL rappresentata dal Sig. Massimo Nozzi  
FISASCAT/CISL rappresentata dal Sig. Salvatore Falcone  
UILTUCS/UIL rappresentata dal Sig. Francesco D'Amico

per dare attuazione a quanto previsto nel Verbale di Accordo 5.7.2000 in materia di collazione degli accordi intervenuti dal 1979 in poi nell'intento di facilitarne la consultazione e la relativa applicazione.

Pertanto, fermo restando la validità dei singoli accordi, in quanto applicabili, le Parti sottoscrivono l'allegato testo unificato degli Accordi Aziendali intervenuti dal 1979 alla data odierna.

Letto, convenuto e sottoscritto

p.la VORWERK FOLLETTO

p.le OO.SS.

FILCAMS/CGIL

FISASCAT/CISL

UILTUCS/UIL

# SOMMARIO

## **PARTE GENERALE** **pag. 3**

- 1. Diritto di informazione pag. 3
- 2. Relazioni sindacali pag. 4
- 3. Tutela della salute e dell'integrità dei lavoratori pag. 6

## **TRATTAMENTI ECONOMICI NORMATIVI** **pag. 7**

- 1. Capi Distretto pag. 7
- 2. Assistenti Vendita pag.12
- 3. Parte comune ai Capi Distretto e agli Assistenti Vendita pag.17
- 4. Agenti pag.19
- 5. Capo Vendita pag.25
- 6. Promotori Vendita pag.26

## **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE AZIENDALE** **pag.28**

- 1. Commissione Paritetica Nazionale Aziendale pag.28
- 2. Regolamento per la composizione delle controversie pag.29
- 3. Funzionamento della Commissione Paritetica pag.32



# TESTO UNIFICATO DEGLI ACCORDI SINDACALI INTERVENUTI DAL 1979 A TUTTO IL 21 DICEMBRE 2000

## **PARTE GENERALE**

### **1. DIRITTO DI INFORMAZIONE**

Nell'individuare nell'esercizio del diritto di informazione un momento fondamentale della "relazione sindacale", viene dato luogo, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del Bilancio aziendale, ad un incontro tra le Direzioni Commerciale e delle Risorse Umane da un lato e le OO.SS. nazionali firmatarie del presente accordo dall'altro, nel corso del quale l'Azienda fornirà informazioni preventive su:

1. andamento conti di bilancio;
2. investimenti ed innovazioni tecnologiche/organizzative;
3. struttura della rete di vendita, eventuali sviluppi di zone, distretti, gruppi e loro composizione;
4. livelli occupazionali disaggregati per sesso, età, tipologia di impiego, professionalità;
5. eventuali interventi di modifica sulla organizzazione del lavoro;
6. formazione, anche in riferimento all'igiene e sicurezza;
7. eventuali modifiche societarie;
8. Fondo Assistenza Interna ( FAI );
9. politiche di Gruppo a livello nazionale ed internazionale;
10. obiettivi di Budget;
11. livelli retributivi e provvigionali.

Nonché informazioni consuntive su.

1. livelli di fatturato;
2. chiusura bilancio annuale;
3. risultati della formazione svolta.

In occasione di tale incontro, o in date diverse concordate, le Parti, fermo restando le rispettive autonomie e prerogative, potranno affrontare e definire le problematiche che possono avere impatto sull'occupazione, organizzazione del lavoro, professionalità, materie retributive e provvigionali.

### **2. RELAZIONI SINDACALI**

Per l'attivazione e la pratica gestione derivante dal modello di relazioni sindacali concordata, le Parti decidono di istituire idonei strumenti di rappresentanza sindacale aziendale nazionale così articolati:

Costituzione di una rappresentanza sindacale nazionale con compiti di coordinamento formata da: 3 Capi Distretto, 4 Assistenti Vendita, 4 Agenti (di cui 1 avente funzione di Capo Vendita) per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e da questi

nominati. I relativi nominativi saranno comunicati all'Azienda dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali all'inizio di ogni anno.

La RSA nazionale parteciperà, nella sua intera composizione, agli incontri con l'Azienda in occasione:

- dell'esercizio del diritto di informazione;
- alla prima ad alla conclusiva sessione di trattative per il rinnovo dell'accordo nazionale aziendale;
- ad ogni incontro che rivesta interesse generale attinente l'occupazione, eventuali significative ristrutturazioni organizzative, modifiche societarie e ogni qual volta se ne convenga l'opportunità d'intesa con l'Azienda.

Fermo restando quanto sopra stabilito sulle competenze della RSA, al fine di favorire il migliore approfondimento degli aspetti e problematiche connessi alle professionalità, viene concordato che, a far data dall'entrata in vigore del presente accordo, la trattativa per il rinnovo degli Accordi Aziendali si svolgerà in sessioni specifiche per ciascuna delle funzioni presenti in Azienda e tutelate dalla presente regolamentazione contrattuale. A tali incontri parteciperà una delegazione composta a seconda delle professionalità trattate: ossia da 3 CD per Organizzazione Sindacale se le problematiche si riferiscono a tale figura; da 4 membri per Organizzazione nel caso di incontri rispettivamente sulla figura dell'AV, ed altrettanti quattro membri per gli incontri sulle materie per gli Agenti.

Le spese di partecipazione agli incontri nazionali d'informazione e/o di trattativa sono a carico dell'Azienda. Per l'espletamento dei compiti su previsti ai componenti la RSA nazionale l'Azienda assicurerà i permessi retribuiti necessari. Per gli Agenti verranno convenute, volta per volta, forme di compensazione per il mancato guadagno in occasione della partecipazione alle attività sindacali nazionali.

Vengono confermate le norme di tutela sindacale per i CD e AV, componenti la RSA nazionale, previsti dalla legislazione e dalle regolamentazioni contrattuali applicate in Azienda; nonché quelle specifiche connesse alla convocazione delle assemblee nazionali per gli AV, ossia due giornate nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione per i partecipanti. La richiesta d'assemblea sarà, di volta in volta, formulata dalle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente accordo, e ne sarà data per tempo informazione all'Azienda.

Qualora l'Agente ne faccia richiesta con delega la Vorwerk Folletto provvederà alla trattenuta degli importi sulle competenze provvisionali relativi ai contributi di adesione sindacale indicati nella delega stessa e che verranno versati sul c/c comunicato dall'Organizzazione Sindacale interessata.

Vengono confermate tutte le norme relative alla diffusione dei comunicati sindacali delle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente accordo, anche con l'utilizzo dei mezzi informatici aziendali di comunicazione.

### **3. TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI. (L.626/94)**

#### 1. Numero delegati e nomina.

Viene concordata la nomina di n. 4 rappresentanti per la sicurezza (n.1 Capo Distretto e 3 Assistenti Vendita). La nomina segue le modalità previste dall'art.18 comma 2 della legge 626 del 1994.

#### 2. Compiti specifici del rappresentante della sicurezza.

I compiti sono quelli contenuti all'art.19 della legge 626 del 1994.

### 3. Formazione.

La formazione prevista dall'art. 18 comma 7, art.19 punto g e articolo 22 della legge 626 1994 sarà tenuta presso le strutture ad essa delegate, nelle località più vicine al luogo di residenza del rappresentante per la sicurezza.

Le parti si danno atto che il presente accordo ha tenuto in considerazione le peculiari caratteristiche dell'attività commerciale dell'azienda che implica dispersione della forza lavoro su tutto il territorio.

## **TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI**

### **1. CAPI DISTRETTO**

#### **Premessa.**

I Distretti rappresentano i settori primari nell'organizzazione dell'azienda, in quanto attraverso il loro sviluppo si realizza la crescita di un'azienda di vendita diretta; infatti, sviluppare un distretto significa avere maggior penetrazione sul mercato, avere la possibilità di aumentare l'organico, (Assistenti Vendita, Agenti, Capi Vendita) ed essere capillarmente più vicini al cliente con conseguente possibilità di sviluppare più vendite. Si confermano i premi di sviluppo stabiliti con il verbale d'accordo del 5 giugno 1991, erogati in occasione della perdita di un AV, di un Agente o di un Gruppo e si concorda che il Capo Distretto interessato sarà preventivamente informato dal Capo Zona sulle possibilità che persone del suo distretto potranno dare origine a sviluppi di settore. L'informazione dovrà essere data verbalmente almeno con due mesi di anticipo rispetto

all'evento e dovrà essere seguita da comunicazione scritta. In tale occasione verranno valutate insieme al CD le conseguenze derivanti da tali modifiche e verranno ricercate possibili soluzioni da proporre alle Direzione Commerciale.

A. Requisiti professionali del Capo Distretto.

1. Il Capo Distretto è responsabile della gestione e dello sviluppo del Distretto
2. Cura in particolare la ricerca e l'inserimento di nuovi collaboratori, determinando con il suo comportamento il loro rispetto e la loro fiducia nei confronti della Vorwerk Folletto.
3. Garantisce ai nuovi collaboratori un buon addestramento professionale e un positivo orientamento formativo, facilitando le loro prime esperienze in azienda.
4. Ha il compito di programmare, coordinare e controllare l'attività degli Assistenti Vendita facilitandoli nel raggiungere i loro obiettivi.
5. Ha il compito di migliorare progressivamente e costantemente la qualità dei servizi resi alla clientela, la qualità dei rapporti con i collaboratori, la qualità e l'entità dell'organico e dei risultati del Distretto.
6. Agisce con autonomia e iniziativa, sulla base delle sole direttive generali e con buona conoscenza dei settori correlati, ottimizzando le risorse umane, tecniche e finanziarie affidategli.
7. E' fortemente orientato ai clienti, verso i quali ha la responsabilità di rappresentare l'immagine e lo spirito della Vorwerk Folletto e dai quali raccoglie le opportune informazioni di mercato.
8. E' fortemente orientato a tutti i collaboratori, verso i quali ha la responsabilità di rappresentare la volontà e la cultura aziendale della Vorwerk Folletto, anche attraverso una corretta trasmissione delle informazioni.
9. Mantiene un clima di collaborazione reciproca, favorendo lo sviluppo di gruppo e concordando con i collaboratori gli obiettivi e i programmi di lavoro.
10. Risponde del budget annuale vendite del distretto, alla cui stesura collabora positivamente.

B. Inquadramento contrattuale del Capo Distretto.

1. Per i Capi Distretto, si fa riferimento, in senso generale, al ccnl per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata.
2. Anche in relazione a quanto sopra, i trattamenti previsti e successivi punti 4, 5 e 6, migliorativi rispetto a quelli sin qui praticati, costituiscono un'applicazione concordata rispetto alle citate pattuizioni nazionali nonché un'anticipazione aziendale circa ogni eventuale ulteriore concessione attuata in qualsivoglia sede.
3. I benefici di cui ai successivi punti 4, 5 e 6 saranno dunque totalmente assorbiti da altri miglioramenti economici erogati allo stesso titolo o a titolo simile e sono sin d'ora in particolare assorbiti, totalmente o sino a concorrenza, dagli aumenti derivati dalla suddetta rinnovata regolamentazione contrattuale a livello nazionale.
4. Capi Distretto con 5,6,7 o più gruppi.
  - a. Questi Capi Distretto condividono con gli altri di cui ai successivi punti 5 e 6 i requisiti professionali esposti al precedente paragrafo A.

Tuttavia, le parti concordano sul fatto che questi Capi Distretto hanno funzioni organizzativamente più articolate, stante il maggior numero di Assistenti Vendita e di Agenti loro affidati.

Tale maggiore estensione del loro ambito d'intervento e la più cospicua rilevanza quantitativa dei loro compiti di coordinamento e gestione configurano un grado di responsabilità ed un livello di professionalità meritevole di uno specifico riconoscimento in termini di inquadramento.

- b. A far tempo dall'1.7.1991 viene dunque attribuita la qualifica di quadro ai Capi Distretto con 5,6,7 o più gruppi.
  - c. Fermo restando la decorrenza dall'1.7.1991, tanto ai fini dell'assegnazione della qualifica di cui alla precedente lettera c, quanto ai fini dell'effettiva erogazione economica di cui alla successiva lettera f, le parti concordano sul fatto che il numero di 5,6,7 o più gruppi vada riferito a tutti i Capi Distretto con questo numero di gruppi dal mese contabile di luglio 1991 in poi.
  - d. Le parti si danno atto del fatto che con questa attribuzione di qualifica si è data piena attuazione in sede aziendale a quanto disposto dalla legge 13.5.85 n.190 e dal menzionato ccnl 14.12.1990 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata.
  - e. Fermo restando quanto sopra precisato ai precedenti punti 1,2 e 3, con decorrenza 1.7.1991 viene corrisposta a questi capi distretto un'indennità di funzione di lire 220.000 lorde mensili per tredici mensilità.
  - f. In tale indennità di funzione è compreso l'elemento retributivo contrattualmente previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7a categoria, che viene dunque integralmente assorbito in caso di passaggio dalla qualifica impiegatizia a quella di quadro.
5. Capi Distretto con 4 gruppi.
- a. Fermo restando quanto precisato ai precedenti punti 1,2 e 3, con decorrenza 1.7.1991 l'elemento retributivo contrattualmente previsto e già erogato a questi Capi Distretto viene elevato a lire 140.000 lorde mensili per tredici mensilità.
  - b. In tale elemento retributivo è compreso quanto erogato dall'1.7.1991 a titolo di elemento retributivo ai Capi Distretto con 2 o 3 gruppi, in forza di quanto previsto al successivo punto 6. In caso di passaggio dalla 6a alla 7a categoria impiegatizia l'elemento retributivo creato al successivo punto 6 viene dunque integralmente assorbito.
6. Capi Distretto con 2 o 3 gruppi.
- a. Fermo restando quanto precisato ai precedenti punti 1,2 e 3, con decorrenza 1.7.1991 viene creato per questi Capi Distretti un elemento retributivo di lire 50.000 lorde mensili per tredici mensilità.

C. Premi di sviluppo per il Capo Distretto.

1. La tabella punti è quella prevista per le vendite dirette Agenti di cui alla successiva sezione cui si rimanda.  
I premi di sviluppo sono:
  - a. Perdita di un agente per costituzione di un nuovo gruppo o per disposizioni aziendali: lire 500.000 lorde al Capo Distretto cedente qualora l'agente realizzi una media pari o superiore a 77 punti mensili nel trimestre precedente la cessione.



- b. Perdita di un Assistente Vendita per costituzione di un nuovo distretto o per disposizioni aziendali: lire 3.000.000 lorde al Capo Distretto cedente.
  - c. Perdita di un gruppo (Assistenti Vendita e Agenti) per costituzione di un nuovo distretto o per disposizioni aziendali: lire 10.000 lorde al Capo Distretto cedente per ogni punto realizzato dal gruppo ceduto oltre al rendimento minimo mensile nel semestre precedente la cessione.
  - d. Sviluppo di un nuovo gruppo: lire 1.500.000 lorde al Capo Distretto responsabile qualora il gruppo realizzi per due volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.
  - e. Sviluppo di un nuovo gruppo: lire 2.700.000 lorde al Capo Distretto responsabile qualora il gruppo realizzi per tre volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.
2. I livelli di punteggio indicati al precedente punto 1, alla lettera a, alla lettera b, e alla lettera e, sono automaticamente modificati da parte aziendale ogniqualvolta intervenga una variazione dei prezzi di listino. Tale modifica è attuata riproporzionando i livelli di punteggio in misura corrispondente alla variazione media dei prezzi di vendita delle combinazioni di prodotti, tenuto conto del mix prodotto a livello nazionale.
  3. Circa tempi, modalità di erogazione e quant'altro riferito a questi premi, le parti confermano le prassi aziendali in uso.

D. Sistema provvigionale Capi Distretto.

1. Il rendimento minimo per il distretto è costituito dalla somma dei rendimenti minimi dei singoli gruppi  
Il rendimento resterà invariato anche in caso di assenza, tuttavia nel caso di assenza per riunioni presso la direzione o sindacali verrà corrisposta la diaria giornaliera.
2. Al raggiungimento del minimo di rendimento mensile di distretto verranno corrisposti i seguenti premi:
  - Lire 21.000 (comprehensive di rateo 13a, ferie e TFR) per ogni punto, oltre il rendimento minimo di distretto, per le vendite dirette del Capo Distretto fino ad un massimo di 10 punti. Niente verrà corrisposto per eventuali vendite dirette ulteriori.
  - Un premio di lire 4.200 (comprehensive di 13a, ferie e TFR) per ogni punto eccedente il rendimento minimo di distretto comprese le vendite dirette.
  - Un premio di lire 150.000 (comprehensive di 13a, ferie e TFR) per ogni gruppo componente il distretto, indipendentemente dal rendimento di gruppo con un massimo di 6.
  - Un premio di lire 300.000 (comprehensive di 13a, ferie e TFR) oltre quello di cui al punto precedente, per ogni gruppo che abbia raggiunto o superato il rendimento minimo di gruppo con un minimo di 2.

E. Diaria e rimborsi spese per il Capo Distretto.

Si applicano ai C.D. le seguenti misure:

1. Diaria:

la diaria giornaliera forfetaria per ogni giorno di effettivo lavoro è stabilita in £ 42.640.

2. Massimale rimborso spese pasto:  
Il massimale per il rimborso delle spese per vitto è fissato in lire 55.000.
3. Massimale rimborso spese pernottamento:  
Il massimale per il rimborso delle spese alloggio con decorrenza 1.1.1996 viene fissato in lire 130.000.
4. Rischio macchina.  
Il rimborso delle spese di riparazione dell'automezzo segue i seguenti criteri:
  - la percentuale di copertura aziendale delle spese sostenute è stabilita nella misura del 90%.
  - il massimale per sinistro è stabilito in lire 3.000.000.
6. Prassi aziendali in uso:  
Circa tutto quanto previsto in materia di diaria, massimali pasto e pernottamento, rimborso chilometrico e rischio macchina, in relazione a tempi e modalità di erogazione, documentazioni richieste e quant'altro in qualsivoglia maniera connesso e pertinente, le parti confermano globalmente le prassi aziendali in uso e le concrete soluzioni operative sin qui adottate
7. Spese rappresentanza:  
per quanto riguarda le spese di rappresentanza, sempre nell'ambito di quanto preventivato dalla Direzione Vendita per tali spese, viene concessa ai Capi Distretto piena autonomia d'iniziativa, con l'obbligo di rendiconto mensile al proprio Capo Zona.

F. Assistenza sanitaria per i Capi Distretto.

A partire dal 30 ottobre 2000 per ogni Capo Distretto in forza a tale data viene stipulata con una primaria compagnia di assicurazione una polizza per il rimborso delle spese sanitarie.

G. Campagne vendita straordinarie.

A partire dal gennaio 2001 verranno promosse annualmente delle campagne di vendita straordinarie, con obiettivi raggiungibili che saranno definite, sia per quanto riguarda l'incentivazione monetaria, che i termini e la procedura, con congruo anticipo rispetto alla data di inizio.

H. Fondo di distretto.

A partire dal 5 Luglio 2000, il fondo di Distretto è stabilito in lire 110.000 per Agente/Promotore, restano invariate sia le procedure di corresponsione che i limiti di budget da raggiungere secondo quanto previsto dagli accordi in atto.

I. Contributo spese pasto.

A partire del 5 Luglio 2000 il contributo spese pasto a disposizione del Capo Distretto per i Promotori che partecipano ai tre giorni di formazione è stabilito in lire 20.000 pasto.

## 2. ASSISTENTI VENDITA.

### **Premessa.**

Si conferma che la figura dell'Assistente Vendita è di fondamentale importanza per tutta la Vorwerk Folletto, ed è quindi una figura professionale "irrinunciabile" al quale non dovrà mancare ogni supporto anche di tipo formativo da parte dell'Azienda. In tal senso viene pertanto confermato il profilo dell'Assistente Vendita di cui agli accordi vigenti.

### A. Requisiti professionali dell'Assistente Vendita.

1. L'assistente Vendita ha il compito di assistere gli agenti nell'area di attività assegnatagli, facilitandoli nel raggiungere i loro obiettivi.
2. Ha il compito di trattare direttamente con la clientela, per la ricerca della stessa e per la collocazione (vendita diretta) dei prodotti della Vorwerk Folletto, nel rispetto delle norme aziendali in vigore e di quelle che verranno successivamente diramate.
3. Contribuisce a migliorare progressivamente e costantemente la qualità dei servizi resi alla clientela, la qualità dei rapporti con gli agenti, la qualità e l'entità dei risultati del proprio gruppo.
4. Agisce con sufficiente autonomia operativa, sulla base delle direttive impartitegli e con la necessaria conoscenza dei settori correlati.
5. E' fortemente orientato ai clienti, verso i quali ha la responsabilità di rappresentare l'immagine e lo spirito della Vorwerk Folletto e dai quali raccoglie le opportune informazioni di mercato.
6. E' fortemente orientato a favorire gli agenti assistiti, verso i quali ha la responsabilità di rappresentare la volontà e la cultura aziendale della Vorwerk Folletto, sempre mediante una corretta trasmissione delle informazioni e mai con comportamenti direttivi o prescrittivi incompatibili con la natura e rapporti in questione.
7. Mantiene un clima di collaborazione reciproca favorendo lo sviluppo di gruppo, sempre nel rispetto delle singole individualità.
8. Contribuisce a fornire nuovi agenti assistiti un buon addestramento professionale e un positivo orientamento formativo, favorendo le loro prime esperienze in azienda.

### B. Riduzione d'orario.

Le giornate annue di riduzione d'orario vengono stabilite in n.13.

Circa ogni aspetto concernente questo istituto le parti confermano globalmente le prassi aziendali in uso e le concrete soluzioni operative sin qui adottate in proposito.

### C. Santo Patrono.

L'abbattimento del rendimento minimo nella giornata del Santo Patronale viene effettuato nella misura del 100%.

D. Premi di sviluppo per l'Assistente Vendita.

1. La tabella punti è quella prevista per le vendite dirette Agenti di cui alla successiva sezione alla quale si rimanda.  
Vengono erogati i seguenti premi di sviluppo:
  - a. Perdita di un agente per costituzione di un nuovo gruppo o per disposizioni aziendali: lire 500.000 lorde all'Assistente Vendita cedente qualora l'agente realizzi una media pari o superiore a 77 punti mensili nel trimestre precedente la cessione.
  - b. Sviluppo di un nuovo gruppo: lire 2.000.000 lorde all'Assistente Vendita responsabile qualora il gruppo realizzi per due volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.
  - c. Sviluppo di un nuovo gruppo: lire 3.600.000 lorde all'Assistente Vendita responsabile qualora il gruppo realizzi per tre volte almeno 541 punti nel 7°, 8° e 9° mese dalla sua costituzione.
2. I livelli di punteggio indicati al precedente punto 1, alla lettera a, alla lettera b, e alla lettera c, sono automaticamente modificati da parte aziendale ogniqualvolta intervenga una variazione dei prezzi di listino. Tale modifica è attuata riproporzionando i livelli di punteggio in misura corrispondente alla variazione media dei prezzi di vendita delle combinazioni di prodotti, tenuto conto del mix prodotto a livello nazionale.
3. Circa tempi, modalità di erogazione e quant'altro riferito a questi premi, le parti confermano le prassi aziendali in uso.

E. Sistema provvigionale Assistenti Vendita

1. Per gli A.V. viene adottata la tabella unica prevista per anche per gli AG e i CD utilizzando le tabelle vendite dirette AG, ossia:

vendite indirette 100 (apparecchi) x 1,2598 = 125,9800  
vendite dirette 17 (apparecchi) x 1,2598 = 21,4166  
147,3966 x 0,91 = 134,1309 (punti)  
134,1309 x 12 (mesi) : 231 (giorni) = rendimento min. giornaliero 6,9678 (punti)

Il punteggio minimo giornaliero di 6,9678 punti va moltiplicato per il n° di giorni del mese contabile. Tale prodotto costituisce il rendimento minimo mensile.

2. Al raggiungimento del rendimento minimo mensile verrà corrisposto un premio di lire 250.000 lorde, comprensive di rateo 13a, ferie e TFR.
3. Superando il minimo di rendimento si avranno i seguenti premi aggiuntivi:
  - a. Lire 21.000 lorde (comprensive di rateo 13a, ferie e TFR) per ogni punto per le vendite dirette dell'AV, oltre il rendimento minimo.

- b. Un premio per ogni punto compresi quelli relativi alle vendite dirette secondo il seguente schema:

<u>Punti oltre il rendimento minimo</u>	<u>Valore punto (comprensivo di rateo 13a, ferie e TFR)</u>
Da 0,0001 a 69,9999	3.800 lorde
al raggiungimento del 70 e fino a 119,9999	4.500 lorde su tutti
al raggiungimento del 120 e fino a 169,9999	5.500 lorde su tutti
al raggiungimento del 170 e oltre	6.000 lorde su tutti

In caso di malattia o altre assenze dell'AV il rendimento minimo giornaliero sarà ridotto del 25% senza corresponsione della diaria.

In particolare nel caso di riunioni presso la direzione o per incontri sindacali ferma restando la riduzione del 25% si darà corso al pagamento della diaria.

4. Al verificarsi di incrementi nei prezzi di vendita dei prodotti si procederà:
- riproporzionando la tabella punti;
  - riproporzionando il minimo di rendimento nella misura del 90% dell'incremento medio dei prezzi;

F. Diaria e rimborsi spese per l'Assistente Vendita.

Si applicano agli A.V. le seguenti misure:

1. Diaria:  
la diaria giornaliera forfettaria per ogni giorno di effettivo lavoro è stabilita in lire 34.320.
2. Massimale rimborso spese pasto:  
Il massimale per il rimborso delle spese per vitto è fissato in lire 55.000.
3. Massimale rimborso spese pernottamento:  
Il massimale per il rimborso delle spese alloggio viene fissato in lire 130.000.
4. Rischio macchina:  
Il rimborso delle spese di riparazione dell'automezzo segue i seguenti criteri:
  - La percentuale di copertura aziendale delle spese sostenute viene stabilita nella misura del 90%.
  - Il massimale per sinistro viene fissato nella misura di lire 3.000.000.

5. Prassi aziendali in uso:

Circa tutto quanto previsto in questo paragrafo e (diaria, massimali pasto e pernottamento, rimborso chilometrico e rischio macchina), in relazione a tempi e modalità di erogazione, documentazioni richieste e quant'altro in qualsivoglia

maniera connesso e pertinente, le parti confermano globalmente le prassi aziendali in uso e le concrete soluzioni operative sin qui adottate.

G. Inquadramento contrattuale Assistenti Vendita.

1. La regola generale è l'applicazione agli Assistenti Vendita Folletto del CCNL Viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende industriali.
2. Per gli A.V. si conferma infatti la piena ed incondizionata applicazione di tale CCNL per ogni altro aspetto normativo ed economico, così come si conferma la piena ed incondizionata applicazione agli stessi lavoratori di ogni precedente accordo sindacale aziendale e normativa aziendale interna, per quanto non in contrasto con quanto qui riportato.
3. Per quanto riguarda la retribuzione fissa e gli aumenti periodici d'anzianità, a partire dall'Aprile 1987 sono stati convenzionalmente costituiti secondo le previsioni in vigore per gli impiegati metalmeccanici di 5a categoria di cui al vigente C.C.N.L. e successivi adeguamenti.

H. Polizza infortuni extraprofessionali.

A partire dal 30 settembre 2000 ogni Assistente Vendita sarà assicurato anche per i rischi legati all'attività extra professionale con gli stessi massimali degli infortuni professionali (200.000.000 in caso di morte e 300.000.000 in caso di invalidità permanente). L'Azienda assume, nel contesto dei rapporti contrattuali con le OO.SS. nazionali, l'impegno ad esaminare la possibilità di estensione della polizza stessa a forme di assistenza sanitaria integrativa.

I. Campagne vendita straordinarie.

A far tempo dal gennaio 2001 annualmente verranno promosse delle campagne di vendita straordinarie, con obiettivi raggiungibili che saranno definite, sia per quanto riguarda l'incentivazione monetaria, che i termini e la procedura, con congruo anticipo rispetto alla data di inizio.

J. Riconoscimenti particolari.

A partire dal 30 settembre 2000 agli Assistenti Vendita che hanno nel loro gruppo un Agente che ha raggiunto attraverso le proprie vendite i riconoscimenti "spilla oro", "spilla oro più un brillante", "spilla oro più due brillanti" e di seguito, viene riconosciuto lo stesso valore del premio monetario erogato all'Agente. La corresponsione avverrà con lo stipendio del mese successivo a quello del riconoscimento all'Agente. Tali importi non vengono considerati utili ai fini della incidenza sui vari istituti contrattuali e del trattamento di fine rapporto.

K. Servizio cortesia.

I punti provvisori di competenza all'Assistente Vendita derivanti da una vendita "Servizio cortesia" effettuata da un'Agente uscito, a far data dall'1/1/2001 continueranno ad essere riconosciuti all'Assistente Vendita a cui l'Agente faceva capo.

I punti provvigionali saranno riconosciuti nel corso della vigenza del presente accordo e comunque verranno a cessare con l'eventuale risoluzione del contratto da parte del cliente.

### **3. PARTE COMUNE AI CAPI DISTRETTO E AGLI ASSISTENTI VENDITA**

#### **POLIZZA INFORTUNI SUL LAVORO.**

A partire dall'1.6.1995, i trattamenti relativi alla polizza infortuni sul lavoro sono i seguenti:

200.000.000 in caso di morte e 300.000.000 in caso di invalidità permanente.

La polizza assicurativa coprirà gli infortuni subiti nell'esercizio dell'attività professionale.

### **RIMBORSI CHILOMETRICI.**

A partire dal 5 Luglio 2000 si applica la seguente disciplina:

A. Classe di veicolo preso in considerazione:

- Per Assistenti Vendita da 1001 a 1500 cc;
- Per Capi Distretto da 1501 a 2000 cc;

B. Considerazione sul calcolo:

- Costi annuali non proporzionali alle percorrenze (quota ammortamento interessi, tassa circolazione, assicurazione): Solo un terzo a carico del dipendente.
- Costi proporzionali alla percorrenza (quota ammortamento capitale, carburante, lubrificante, pneumatici, manutenzione e riparazione): tutti a carico azienda.

C. Conteggi:

- Capo Distretto.

Per fascia da 1 a 10.000 km :	da lire 890 a lire 925
Per fascia da 10.001 a 20.000 km	da lire 730 a lire 760
Per fascia oltre 20.000 km	da lire 680 a lire 710
- Assistente Vendita:

Per fascia da 1 a 10.000 km :	da lire 640 a lire 665
Per fascia da 10.001 a 20.000 km	da lire 550 a lire 570
Per fascia oltre 20.000 km	da lire 510 a lire 530

D. Stante l'attuale andamento del prezzo del carburante gli importi indicati potranno subire variazioni sia per eccesso che per difetto, in questo caso l'Azienda ne darà tempestiva comunicazione scritta alle OO.SS. nazionali.

### **RIMBORSO SPESE VIAGGIO**

Le spese di locomozione, connesse con l'espletamento delle rispettive mansioni, saranno rimborsate "a piè di lista" con le seguenti modalità:

- Le percorrenze chilometriche con la propria auto, secondo i piani di lavoro concordati con i rispettivi superiori, saranno rimborsate dietro presentazione di riepilogo sottoscritto dall'interessato e vistato dal diretto superiore.
- I costi per pedaggio autostradali, treni, aerei ed altri mezzi pubblici di locomozione saranno rimborsati dietro presentazione dei relativi biglietti e documenti.
- Tutte le altre spese verranno rimborsate mediante la corresponsione di una diaria forfetaria giornaliera (di importo differenziato per C.D./A.V.) per ogni giorno di effettivo lavoro.



Qualora la distanza della zona di lavoro non consenta il rientro alla propria abitazione in giornata, e comunque sempre previa autorizzazione del diretto superiore, tutte le spese di vitto e alloggio verranno rimborsate a piè di lista dietro presentazione di documentazione fiscalmente valida oltre ovviamente al rimborso delle spese di viaggio

#### 4. **AGENTI**

##### **Premessa.**

L'Agente rappresenta, con la sua professionalità e capacità, la punta avanzata dell'azienda sul campo.

L'azienda fa affidamento sull'Agente sia per l'indispensabile ricerca del risultato, sia perché attraverso di esso veicola serietà, correttezza, attenzione nei confronti del cliente.

Poiché è la persona più vicina alla clientela, ha l'importante compito di recepirne le esigenze e di operare per il soddisfacimento delle stesse.

##### A. Retribuzione provvigionale.

Fermo restando l'applicazione delle norme civilistiche e degli accordi economici di categoria vigenti, vengono indicati di seguito il meccanismo di retribuzione provvigionale nonché i trattamenti integrativi pattuiti aziendalmente.

1. Valore Punto.

Il valore punto, fissato in lire 37.500 lorde, vale tanto per la quantificazione dei compensi relativi ad apparecchi, quanto per la quantificazione dei compensi relativi ad accessori.

2. Determinazione della retribuzione provvigionale.

a. Il calcolo della retribuzione provvigionale viene effettuato nel seguente modo:

$$\frac{\text{prezzo di vendita (IVA esclusa)}}{31.315 \text{ (valore convenzionale)}}$$

Il quoziente viene moltiplicato per:

24,5% per pagamento in contanti
20,5% per pagamento a tre mesi
20,0% per pagamento a 6/9 mesi

Il risultato dell'operazione dà il punteggio provvigionale, che, moltiplicato per il valore punto (£ 37.500) dà l'importo provvigionale da corrispondere al lavoratore.

- b. Le parti confermano integralmente, per quanto non in contrasto, tutti gli accordi aziendali in proposito, nonché tutti i successivi rinnovi, modifiche ed integrazioni operati nel corso degli anni circa il sistema provvigionale aziendale per gli agenti.
- c. Eventuali richieste d'acquisto che dovessero direttamente pervenire agli uffici di distretto verranno assegnate, per la formalizzazione dell'ordine, all'agente che, attraverso preventiva dimostrazione al cliente, abbia di volta in volta provocato tali richieste. Nell'impossibilità obiettiva di tali assegnazioni il Capo Distretto ne disporrà la ripartizione in modo equitativo tra gli agenti ivi operanti.
- d. La provvigione incasso agenti viene fissata nella misura dello 0,50% delle somme riscosse all'ordine. Gli accessori inclusi a listino e non ancora provvigionati, per i quali l'azienda dichiara che non accetta ordini di importo complessivo inferiore a lire 50.000, verranno provvigionati facendo riferimento alla percentuale del 20%: s'intendono a questo effetto comprese le confezioni di sacchi filtro, sempreché relative a vendite direttamente effettuate da agenti.

3. Futuri incrementi di prezzo/nuovi prodotti.

Fermo restando il metodo di calcolo in atto per la determinazione del punto provvigionale, a partire dal listino prezzi n.30 in vigore dal mese contabile ottobre 1997 è stabilito che:

- I punti che matureranno dall'incremento del prezzo di listino (differenza tra il prezzo di vendita dell'apparecchio iva esclusa del listino precedente e il nuovo prezzo di vendita dell'apparecchio, iva esclusa) saranno calcolati sul 20% di tale incremento.
- I punti relativi all'incremento dovuto all'aumento del prezzo andranno a sommarsi ai punti che il medesimo apparecchio aveva con i precedenti listini.
- Nel caso in cui l'azienda dovesse introdurre sul mercato apparecchi differenti da quelli esistenti il valore punto sarà calcolato di volta in volta.

Il valore punto degli accessori viene calcolato con gli stessi criteri e modalità sino ad oggi eseguiti. Eventuali aumenti derivanti da variazioni di listino seguiranno il criterio utilizzato per l'aumento del prezzo degli apparecchi.

Per nuovi accessori che entreranno a far parte del listino si procederà a calcolare il valore punto secondo il seguente criterio: per il 90% del prezzo di vendita (iva esclusa) il valore punto sarà calcolato con il metodo sin qui seguito per il restante 10% del prezzo di vendita (iva esclusa) il valore punto sarà calcolato sul 20%. Da successivo listino si procederà con i criteri utilizzati per gli accessori.

#### 4. Scala Premi.

La vigente scala premi legata al numero degli apparecchi venduti è la seguente:

Periodo:

gennaio/aprile - settembre/dicembre	88 apparecchi	L. 1.000.000
	118 apparecchi	L. 1.400.000
	158 apparecchi	L. 1.900.000
	200 apparecchi	L. 2.500.000
maggio/luglio	66 apparecchi	L. 750.000
	86 apparecchi	L. 1.000.000
	116 apparecchi	L. 1.400.000
	150 apparecchi	L. 1.900.000

#### B. Impegno in esclusiva.

1. Con decorrenza 1.1.1992 può essere ottenuta da parte di determinati agenti una modifica del contratto di agenzia in essere, nel senso di ricevere un impegno in esclusiva, con conseguente rinuncia ad altri eventuali incarichi di agenzia, anche non in concorrenza.
2. Questa richiesta da parte di taluni agenti viene vagliata in sede aziendale, valutando gli specifici caratteri di professionalità, affidabilità ed esperienza degli agenti interessati, così da poter concretamente valutare l'opportunità del conferimento di un impegno in esclusiva.
3. Anche in relazione alle valutazioni di cui sopra, le parti concordano sul fatto che l'impegno in esclusiva possa essere in qualche modo correlato soprattutto a quelle situazioni di provata capacità e stabilità dell'incarico nel tempo che oggi già una parte degli agenti in essere può offrire. In particolare, le parti ritengono di individuare negli agenti con almeno 3 anni aziendali di rapporto continuativo i possibili interessati a richiedere la modifica contrattuale dell'impegno in esclusiva.
4. L'esclusiva può quindi essere ottenuta da tutti gli agenti in essere che abbiano maturato almeno 3 anni aziendali continuativi di rapporto di agenzia, escludendo dal compito l'eventuale preliminare rapporto di procacciamento d'affari.
5. Le parti si danno atto sin d'ora del fatto che, sulla base delle specifiche e concrete esperienze aziendali, il decorso dei 3 anni suddetti può di norma consentire tanto la sussistenza dei requisiti del caso quanto l'accettazione da parte aziendale della richiesta.

6. La richiesta deve essere effettuata improrogabilmente entro il 31 di ottobre di ogni anno, e così di seguito di anno in anno. La decorrenza dell'impegno in esclusiva non può quindi decorrere che dal 1° di gennaio di ogni anno solare. A titolo meramente esemplificativo, un agente che matura quattro anni in questione nel mese di giugno di un certo anno può richiedere di essere impegnato in esclusiva non prima del gennaio dell'anno successivo solo se presenta l'apposita richiesta entro la fine del mese di ottobre.
7. Tale accettazione da parte aziendale della richiesta di impegno in esclusiva non può e non deve modificare in alcun modo quanto tra le singole parti contraenti a suo tempo concordato circa la zona di attività e la rinuncia da parte degli agenti all'esclusiva di zona. La rinuncia all'esclusiva di zona viene dunque in questa sede confermata, come viene confermata la facoltà aziendale di operare nelle diverse zone contrattuali con altri agenti o dipendenti, senza che debba essere corrisposto alcun compenso per i contratti conclusi senza l'intervento dell'agente anche impegnato in esclusiva.
8. Quanto previsto ai numeri precedenti di questo paragrafo b costituisce solamente una modifica di carattere parziale nell'ambito della normativa aziendale circa gli agenti, che viene per il resto qui interamente confermata in ogni sua parte.
9. Tale modifica di carattere parziale non altera dunque in qualsiasi modo le attuali regole, prassi e concrete soluzioni operative aziendali circa le norme e gli istituti dei contratti di agenzia in essere.
10. Le parti confermano quindi integralmente, per quanto non in contrasto, tutti gli accordi aziendali in proposito, nonché tutti i successivi rinnovi, modifiche ed integrazioni operati nel corso degli anni circa la figura e le caratteristiche degli agenti in ambito aziendale.

#### C. PICCHIO

Come previsto dall'accordo 5 Luglio 2000 l'Azienda farà una proposta in merito all'inserimento del "Picchio" nella scala premi sulla base dell'andamento delle vendite dell'apparecchio al 31 dicembre 2000, tale proposta verrà sottoposta all'esame delle OO.SS. entro il febbraio 2001.

#### D. INTERESSI SU DEPOSITO CAUZIONALE.

Le parti convengono che stante l'attuale situazione del mercato monetario si rende necessaria la revisione del tasso di interessi riconosciuto agli Agenti oggi nella misura del 10% annuo, si conviene quindi che il tasso d'applicare a far data dal 30 settembre 2000 sarà pari al tasso "EURO/RIBOR" scadenza 6 mesi maggiorato di 1,5 (uno virgola cinque) punti, nell'eventualità in cui l'"EURO/RIBOR" scendesse sotto il 3% la maggiorazione sarà di 2 punti.

#### E. FONDO AZIENDALE INTEGRATIVO.

Il Fondo Aziendale Integrativo denominato FAI, costituito con l'accordo del 2.4.1992, a far data dal 5.7.2000 è stato modificato nei trattamenti come segue:

1. Indennità malattia e infortunio.

L'indennità forfetaria giornaliera è di lire 40.000.

Il massimale di giornate indennizzabili per anno solare è di 60 giorni.

La carenza è di 2 giorni per ogni evento.

E' confermata l'erogazione dell'indennità sia in caso di malattia che in quello di infortunio.

2. Rimborso spese riparazione automezzo.

Durante i primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia la percentuale di copertura aziendale delle spese sostenute è stabilita nella misura del 50%.

Sempre durante i primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia il massimale per ogni sinistro è di lire 2.300.000.

Dopo i primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia il massimale per ogni sinistro è di lire 3.400.000.

I primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia vanno intesi come continuativi e con esclusione dal computo dell'eventuale preliminare rapporto di procacciamento d'affari.

L'erogazione del rimborso non può avvenire più di una volta ogni 24 mesi solari.

E' confermata la necessità di reale incidente e non di guasto meccanico od eventi simili.

E' confermata la necessità di reale inerenza del sinistro ad una effettiva attività lavorativa aziendale.

3. Erogazioni straordinarie.

Vanno unicamente comprese in queste erogazioni straordinarie quelle effettuate a titolo di rimborso per:

- Cure ed esami specialistici in genere;
- Cure ed esami dentistici in particolare;
- Interventi chirurgici.

Tali erogazioni straordinarie sono comunque sempre subordinate anche alternativamente alle seguenti condizioni:

- Che si tratti di cure, esami ed interventi non coperti dal servizio sanitario nazionale;
- Che si tratti di cure, esami ed interventi di particolare urgenza o gravità.

In assenza dunque di almeno una di queste due condizioni non si procede da parte aziendale ad alcuna erogazione in proposito.

Durante i primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia la percentuale di copertura aziendale delle spese sostenute è stabilita nella misura del 30%.

Sempre durante i primi 12 mesi solari del rapporto di agenzia il massimale per ogni sinistro è di lire 1.100.000.

Dopo i primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia la percentuale di copertura aziendale delle spese sostenute è stabilita nella misura del 60%.

Sempre dopo i primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia il massimale per ogni sinistro è di lire 2.100.000.

I primi dodici mesi solari del rapporto di agenzia vanno intesi come continuativi e con esclusione dal computo dell'eventuale preliminare rapporto di procacciamento d'affari.

L'erogazione del rimborso non può avvenire più di una volta durante il corso dell'intero rapporto di agenzia.

Qualora un collaboratore intrattenga successivamente nel tempo più di un rapporto di agenzia, ai fini di tali erogazioni straordinarie i diversi rapporti di agenzia vengono convenzionalmente considerati come un unico rapporto, con conseguente diritto ad una sola erogazione straordinaria e non ripetibile da parte aziendale.

4. Prassi aziendali in uso.

Circa tutto quanto previsto al precedente punto 1 (indennità malattia e infortunio, rimborso spese riparazione automezzo), in relazione a tempi e modalità di erogazione, documentazioni richieste e quant'altro in qualsivoglia maniera connesso o pertinente, le parti confermano globalmente le prassi aziendali in uso e le concrete soluzioni operative sin qui adottate.

5. Dotazione da parte aziendale.

Per far fronte alle prestazioni aziendali integrative di cui al presente paragrafo c, viene effettuato un apposito stanziamento da parte aziendale.

Il massimale per gli anni 2000/2002 è stato definito in lire 1.400.000.000 nell'accordo 5.7.2000.

Tale dotazione aziendale sostituisce integralmente ogni precedente dotazione pattuita a tale titolo od a titolo anche parzialmente simile.

In particolare, con tale stanziamento si intendono integralmente soddisfatte ed esaurite per assorbimento tutte le richieste ed aspettative originate a tale titolo od a titolo anche parzialmente simile dal già citato verbale d'accordo 7.7.1983, nonché dal precedente verbale d'accordo 2.4.1982.

6. Modalità di erogazione.

Tutte le somme erogate ai singoli agenti si intendono al lordo di trattenute previdenziali e fiscali eventualmente dovute secondo le norme vigenti.

7. Dichiarazione congiunta.

Le parti firmatarie del presente accordo si danno reciprocamente atto che la produzione di idonea certificazione è richiesta unicamente allo scopo di verificare la sussistenza dei requisiti richiesti per l'erogazione di diversi benefici economici e non costituisce né può costituire strumento di controllo dell'attività svolta dai singoli interessati.

Per altro eventuali azioni giudiziarie, promosse da singoli agenti o promotori vendita, tendenti ad ottenere benefici diversi e ulteriori rispetto a quanto forma oggetto del presente accordo, con l'utilizzo di tali documentazioni avranno come conseguenza la facoltà della Vorwerk Folletto di ritenersi libera da ogni obbligo di cui allo stesso presente accordo.

F. ANZIANITA' AGENTI.

Nel periodo 2001 / 2003 agli agenti che al momento dell'attuazione dell'iniziativa avranno maturato un'anzianità di rapporto di agenzia continuativo di almeno 10 anni sarà programmato un intervento formativo di tre giorni da tenersi in una località europea sede di una Azienda del Gruppo Vorwerk, il programma avrà inizio coinvolgendo gli Agenti con maggior anzianità di rapporto. In tale occasione l'Azienda si impegna a riconoscere ai partecipanti un oggetto di particolare valore.

## 5. **CAPO VENDITA.**

Le OO.SS. hanno preso atto che l'Azienda nel corso del mese di aprile 2000 ha istituito una nuova figura di venditore denominata "CAPO VENDITA", nell'intento di creare personale particolarmente specializzato, con rapporto di agenzia, nel campo della vendita diretta.

Tale iniziativa si colloca nel contesto delle strategie e delle politiche di vendita, adottate dal Gruppo Vorwerk a livello europeo.

L'Azienda ha dichiarato che l'eventuale passaggio da Assistente Vendita a Capo Vendita o da Agente a Capo Vendita ha carattere meramente volontario e a sua volta l'Azienda si è riservata di accettare o meno le eventuali richieste di passaggio.

Le Parti convengono che alla data del 30 giugno 2001 si incontreranno per una valutazione dell'inserimento nella rete di vendita di questa nuova figura, valutandone altresì la valenza professionali, i livelli di retribuzione provvigionale e le conseguenze di detta figura ai fini della stabilità dei Gruppi e la loro composizione numerica.

## 6. **PROMOTORI VENDITA.**

### A. Retribuzione provvigionale.

#### 1. Valore Punto.

Il valore punto, fissato in lire 32.000 lorde, vale tanto per la quantificazione dei compensi relativi ad apparecchi, quanto per la quantificazione dei compensi relativi ad accessori.

#### 2. Determinazione della retribuzione provvigionale.

##### a. Il calcolo della retribuzione provvigionale viene effettuato nel seguente modo:

$$\frac{\text{prezzo di vendita (IVA esclusa)}}{31.315 \text{ (valore convenzionale)}}$$

Il quoziente viene moltiplicato per:

24,5%	per pagamento in contanti
20,5%	per pagamento a tre mesi
20,0%	per pagamento a 6/9 mesi

Il risultato dell'operazione dà il punteggio provvigionale, che, moltiplicato per il valore punto (£ 32.000) dà l'importo provvigionale da corrispondere al lavoratore.

##### b. Le parti confermano quindi integralmente, per quanto non in contrasto, tutti gli accordi aziendali in proposito, nonché tutti i successivi rinnovi, modifiche ed



integrazione operati nel corso degli anni circa il sistema provvigionale aziendale per i promotori vendita.

### 3. Futuri incrementi di prezzo/nuovi prodotti.

Fermo restando il metodo di calcolo in atto per la determinazione del punto provvigionale, si conviene che dal listino prezzi n.30 in vigore dal mese contabile ottobre 1997:

- I punti che matureranno dall'incremento del prezzo di listino (differenza tra il prezzo di vendita dell'apparecchio iva esclusa del listino precedente e il nuovo prezzo di vendita dell'apparecchio, iva esclusa) saranno calcolati sul 20% di tale incremento.
- I punti relativi all'incremento dovuto all'aumento del prezzo andranno a sommarsi ai punti che il medesimo apparecchio aveva con i precedenti listini.
- Nel caso in cui l'azienda dovesse introdurre sul mercato apparecchi differenti da quelli esistenti il valore punto sarà calcolato di volta in volta.

Il valore punto degli accessori viene calcolato con gli stessi criteri e modalità sino ad oggi eseguiti. Eventuali aumenti derivanti da variazioni di listino seguiranno il criterio utilizzato per l'aumento del prezzo degli apparecchi.

Per nuovi accessori che entreranno a far parte del listino si procederà a calcolare il valore punto secondo il seguente criterio: per il 90% del prezzo di vendita (iva esclusa) il valore punto sarà calcolato con il metodo sin qui seguito per il restante 10% del prezzo di vendita (iva esclusa) il valore punto sarà calcolato sul 20%. Da successivo listino si procederà con i criteri utilizzati per gli accessori.

### 4. Scala Premi.

La scala premi legata al numero degli apparecchi venduti è la seguente:

Periodo:

gennaio/aprile - settembre/dicembre	88 apparecchi	L. 1.000.000
	118 apparecchi	L. 1.400.000
	158 apparecchi	L. 1.900.000
	200 apparecchi	L. 2.500.000
maggio/luglio	66 apparecchi	L. 750.000
	86 apparecchi	L. 1.000.000
	116 apparecchi	L. 1.400.000
	150 apparecchi	L. 1.900.000

## **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE AZIENDALE**

### **1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE AZIENDALE.**

La Commissione Paritetica di cui all'accordo 2/4/1982 costituisce l'Organo competente per garantire il rispetto degli accordi intercorsi ed a realizzare comportamenti utili al normale svolgimento delle relazioni sindacali a livello territoriale e nazionale.

La Commissione Paritetica Nazionale è normalmente composta di 3 membri in rappresentanza dell'Azienda e da 3 membri in rappresentanza delle OO.SS.LL., di volta in volta rispettivamente designati dall'Azienda stessa e dalle Segreterie Nazionali di tali OO.SS.LL. E' fatta salva la possibilità di delega scritta all'interno di ciascuna delle 2 componenti la Commissione purché l'esercizio di tale delega non alteri la pariteticità delle predette due componenti.

La Commissione Paritetica assicura:

- a. Il più corretto svolgimento dei rapporti di lavoro subordinato e/o autonomo intercorrenti fra la Vorwerk Folletto ed i suoi collaboratori addetti all'organizzazione di vendita (Capi Distretto, Assistenti Vendita, Agenti in tutte le denominazioni professionali e Promotori Vendita);
- b. La scrupolosa applicazione delle norme di legge, di contratto e degli accordi sindacali che regolano tali rapporti;
- c. La riduzione di ogni possibile area di conflittualità collettiva e individuale;
- d. L'esame delle problematiche relative alle professionalità in relazione anche alla evoluzione delle tecniche di vendita adottate dall'Azienda, valutando la necessità di demandarne i risultati alla competenza della sede sindacale per la loro trattazione.

- e. La verifica periodica sul tema della sicurezza e della salute in collaborazione con i responsabili aziendali di cui alla legge 626/94;
- f. L'esame annuale del bilancio dell'attività svolta dal fondo FAI;
- g. L'esame dei programmi e dei contenuti della formazione professionale svolta dall'Azienda a favore dei lavoratori dipendenti/autonomi.
- h. L'assunzione della funzione di cui agli artt. 410 e seguenti del Cod. Proc. Civile in materia di conciliazione ed arbitrato.

Le modalità per il funzionamento della Commissione Paritetica, in sede di composizione delle controversie, e l'attribuzione delle spese ad esso relative vengono definite nei successivi paragrafi 2 e 3.

L'attività svolta dalla Commissione Paritetica Aziendale verrà, di volta in volta, documentata in appositi verbali.

## **2. REGOLAMENTO PER LA COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE.**

Ai sensi di quanto previsto dagli Articoli 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati da Decreto Legislativo 31/3/1998 n.80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n.387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto aziendale, per le figure di Capo Distretto, Assistente Vendita ed Agente in tutte le sue denominazioni professionali Vorwerk Folletto s.a.s. è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nell'ambito delle funzioni della Commissione Paritetica Nazionale Aziendale.

La Commissione Paritetica Nazionale, quando opera in base alle norme stabilite dal presente accordo, assume le funzioni e la denominazione di Commissione di Conciliazione.

La Commissione ha sede ordinaria in Milano, presso la sede legale della Vorwerk Folletto, ma a richiesta del lavoratore ricorrente, si riunisce nella zona di residenza del lavoratore medesimo.

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta:

- A) Per l'Azienda da un rappresentante che abbia mandato a conciliare
- B) Per il lavoratore da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

I componenti la Commissione possono farsi assistere da esperti.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione alla "Commissione" direttamente nel caso dell'Azienda, o attraverso l'Organizzazione alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione via Fax o consegna a mano o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La sede di incontro verrà decisa volta per volta sulla base della volontà espressa dal lavoratore.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione di Conciliazione Nazionale, provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti, fissando il giorno e l'ora ed il luogo cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art.37 del Decreto Legislativo n.80/98. Tale termine (60 giorni) decorre dalla data in cui la Commissione riceve la richiesta da parte dell'Azienda o, dal lavoratore tramite l'Organizzazione cui conferisce mandato, a condizione che il lavoratore inoltri tale richiesta entro 5 giorni dalla data del provvedimento.

La Commissione di Conciliazione Nazionale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli articoli 410,411,412 c.p.c. come modificati dalla Legge 533/73 e dai Decreti Legislativi n.80/98 e n.387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato a cura della Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'Ufficio circoscrizionale per l'impiego, di zona del lavoratore, e deve contenere:

- Il richiamo all'Accordo Vorwerk Folletto s.a.s. che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia per la quale sia stato esperito il tentativo di conciliazione.
- La presenza delle parti, personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge 533/73 e dal D. Lgs. 80/98 e dal D. Lgs. 387/98 in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale.

Le decisioni assunte dalle parti e definite in sede di "Commissione" non costituiscono interpretazione autentica del presente accordo, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

## COLLEGIO ARBITRALE

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 c.p.c. o della norma prevista dal presente accordo non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e fermo restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n.533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un collegio arbitrale nazionale secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine è istituito a cura dell'azienda Vorwerk Folletto s.a.s. e delle Organizzazioni nazionali di categoria stipulanti il presente accordo, per le figure di Capo Distretto Assistente Vendita ed Agente in tutte le sue denominazioni professionali, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata direttamente dall'Azienda o dal lavoratore attraverso l'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla Segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il collegio è composto da tre membri, uno dei quali designano dall'Azienda, un altro designato dall'Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito il mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dall'Azienda e dalle predette parti sindacali.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato su richiesta dell'Azienda o della parte sindacale interessata dal Presidente del tribunale competente per territorio di residenza del lavoratore.

Il Presidente, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale, ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria, secondo modalità che potranno prevedere:

- a. L'interrogatorio libero delle parti o di eventuali testi
- b. L'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste
- c. Eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi degli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

La segreteria è istituita in Milano, di comune accordo, presso la sede dell'Azienda.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 31 agosto 1973 n.533 e successive modificazioni ed integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento approvato dalle parti firmatarie del presente accordo.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 quater c.p.c.

La presente procedura di composizione delle controversie è operativa dal 1 febbraio 2001.

### **3. FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**

Per quanto riguarda il funzionamento della Commissione Paritetica, di cui all'accordo 2.4.1982, gli oneri relativi sono posti a carico di ciascuna delle parti nei modi e nei termini di seguito specificati:

- Per l'Azienda, le spese per il funzionamento della C.P. saranno sostenute in proprio.
- Per i lavoratori, la quota parte, di cui all'accordo 2.4.1982, a far data dal 1° Gennaio 2001 si intende nella misura di L.1000 = mensili. Tale trattenuta sarà effettuata per 12 mesi all'anno per gli Agenti, in tutte le denominazioni professionali, e P.V., A.V. e C.D.

Tale trattenuta sarà effettuata a partire dall'1.1.2001, salvo che il singolo lavoratore che non intenda provvedere a tale versamento non ne abbia dato espressa comunicazione scritta all'Azienda entro 30 giorni dalla sottoscrizione della ricevuta del presente "testo unificato degli accordi intervenuti dal 1979 a tutto il 21 Dicembre 2000" di cui tale normativa fa parte integrante.

Milano, Dicembre 2000