

COMPAGNIA GENERALE TRATTORI S.p.A. (CGT)
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE
2005

Contrattazione integrativa a livello aziendale ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL relative alla contrattazione aziendale, con estensione ad ulteriori argomenti particolari, ferme le vigenti norme di Legge, di CCNL, di C.A. e ferma la piena autonomia imprenditoriale e decisionale dell'Azienda e la separazione delle rispettive responsabilità e ruoli degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente Contratto Aziendale, rimane valida la contrattazione Aziendale precedentemente realizzata.

Il giorno 30 aprile 2005

tra la Compagnia Generale Trattori S.p.A. (CGT) rappresentata dall'Ing. Giancarlo Bertoluzzo, dall'Ing. Paolo Romanin Jacur, dal Dott. Lino Tedeschi e dalla D.ssa Magda Pagetti da una parte

e dall'altra il Coordinamento Sindacale Aziendale Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL (di seguito abbreviato CGIL-CISL-UIL) costituito dai Signori:

Bruno Rastelli, Marialuisa Brambillasca e Zaverio Giupponi della Segreteria e dagli altri componenti dell'Esecutivo Signori:

Maria Albertoni, Augusto Arlone, Luciana Bussi, Mauro Casalini, Agostino Francia, Marco Gatto, Giovanni Lippolis, Ismaele Mancini, Luca Marignoli, Maurizio Niccolini, Claudio Passoni, Roberto Pitozzi, Graziano Rizzi, Stefano Salmi, Ivan Daniele Stefanetto, Ornella Trapella, Vittorino Veronelli, e dai membri del Coordinamento Sindacale, Signori:

Leonardo Agrella, Giacomo Bacciarelli, Renzo Bennati, Andrea Bernardini, Mauro Biglione, Paolo Bordigoni, Renzo Bottani, Marzio Campolunghi, Mauro Cantamessa, Aldo Carlin, Roberto Ceccarelli, Davide Colella, Giuliano Cremonesi, Carlo Crippa, Andrea Del Sere, Gabriele Faccioli, Luca Ferro, Fabrizio Filippetti, Giancarlo Galbiati, Michele Galvani, Felice Guerrini, Massimiliano Lazzaro, Simone Limongelli, Giulio Mainardi, Agostino Mazzoni, Alessandro Moretto, Lorenzo Natale, Enzo Not, Franca Petrelli, Fabio Pifferi, Valeria Rabini, Massimo Secchieri, Nicola Spataro, Marco Taminelli, Enzo Tararà, Giovanni Tempestini, Gabriele Zanella, Andrea Zavattiero, Alessandro Zucchini,

e con la presenza dei componenti della Consulta Quadri CGIL-CISL-UIL Signori:
Emilio Albani, Roberta Baldin, Giovanni Grassi, Claudio Passoni,

e con la presenza dei componenti delle commissioni tecniche:
Giorgio Banfi, Paolo Bazzanti, Marino Brioschi, Pierangelo Gatta, Fabio Sangalli.

è stato raggiunto un accordo sui seguenti punti :

PREMESSA DELLA DIREZIONE

La situazione competitiva sul mercato italiano delle macchine Movimento Terra sta profondamente mutando a causa della temporanea debolezza del leader di mercato e della conseguente grande sfida lanciata da potentissimi concorrenti giapponesi ed europei.

Questi concorrenti hanno conquistato negli ultimi due anni importantissime quote di mercato a spese di tutti gli altri contendenti ed hanno annunciato ambiziosissimi obiettivi di ulteriore crescita per il futuro.

Anche nell'attività motori ed energia alcuni importanti costruttori europei stanno guadagnando quote di mercato.

1
113/2
72

La CGT, sia nel mondo del Movimento Terra, sia in quello dei motori, è e rimane un leader fortissimo grazie ai suoi Servizi eccellenti, primo tra tutti l'Assistenza Tecnica.

Come più volte detto, la flessibilità dei Servizi è fattore essenziale della loro Eccellenza anche a causa delle mutate e mutevoli necessità dei clienti.

L'Azienda ha più volte riconosciuto il notevole sforzo compiuto fino ad oggi dai Lavoratori nel non far mancare ai clienti i servizi necessari.

La CGT intende proseguire nei suoi programmi di assunzione di nuovi tecnici e di formazione, onde continuare nel suo sviluppo, tutto basato sulla convinzione che i clienti comprenderanno i suoi prodotti per avere i suoi Servizi.

La comprensione di tutto quanto sopra ha reso possibile il raggiungimento di un Accordo molto sofferto da ambo le parti.

1. Sicurezza sul lavoro e protezione ambientale.

Le Parti hanno riconfermato che questo tema rappresenta da sempre una comune sensibilità e che l'obiettivo di realizzare la massima sicurezza sul lavoro è profondamente condiviso. Nel dare atto alla Direzione CGT dei notevoli investimenti effettuati in questo campo, sia in termini di realizzazioni concrete che di formazione delle persone, si concorda di sviluppare la massima sensibilizzazione delle persone della Società ad ogni livello al fine di elevare ulteriormente il livello di protezione e di sicurezza presenti in Azienda. Ciò premesso si concorda quanto segue :

1.1. Per assicurare l'ulteriore sviluppo della sensibilità sull'argomento ai livelli di coordinamento, oltre all'incontro annuale previsto per legge e che coinvolge tutti i Lavoratori, l'Azienda effettuerà annualmente, di norma nel secondo semestre, un incontro dei capi officina, istruttori del Centro Scuola e coordinatori della trasferta sul tema della sicurezza, con la presenza degli RLS.

1.2 Nel corso del negoziato le Parti hanno effettuato una approfondita verifica sull'andamento della sicurezza sul lavoro e della protezione ambientale, ed hanno concordato quanto segue:

1.2.1. VERIFICA DELLE PROCEDURE AZIENDALI IN CASO DI INFORTUNIO

Si concorda di confermare in tre persone per ogni centro CGT il numero minimo di addetti al primo soccorso, procedendo in tempi brevi a modificare le situazioni non allineate con quanto stabilito.

Verrà aggiornata la procedura in caso di infortunio o malore, attualmente inserita nel programma informatico della sicurezza, riportando l'elenco completo degli addetti al primo soccorso ed evidenziando che è compito degli addetti chiamare il "118" e provvedere a che l'infortunato sia immediatamente raggiunto dal mezzo di soccorso.

Per agevolare le operazioni di soccorso, si concorda l'esposizione dell'elenco degli addetti di primo soccorso in tutti i centri CGT.

1.2.2. AUTORIZZAZIONI A SVOLGERE OPERAZIONI POTENZIALMENTE PERICOLOSE

Si concorda di eseguire una verifica straordinaria completa di tutte le schede di Autorizzazione a Svolgere Operazioni Potenzialmente Pericolose entro il 30 Giugno 2005, con la condivisione e l'aggiornamento della scheda da parte del Preposto, del Lavoratore e del Responsabile Tecnico Assistenza, con la firma degli stessi come evidenza della condivisione.

Le future abilitazioni dovranno essere altrettanto controfirmate per condivisione da Lavoratore, Preposto e Responsabile Tecnico Assistenza.

I dati verranno inseriti nel programma informatico della sicurezza, apportando le seguenti variazioni:

- indicazione sulla singola scheda della data dell'ultimo aggiornamento
- verifica trimestrale ed eventuale aggiornamento se presenti variazioni

Verrà altresì effettuato un aggiornamento della procedura di gestione/compilazione delle schede, inserendola nel Manuale della Qualità.

h
MB
P-2

d
/

1.2.3. SITUAZIONI DI LAVORO CON POTENZIALITA' DI RISCHIO SPECIFICHE

Per l'effettuazione di interventi in situazioni o ambienti che presentano rischi specifici, (esempi non esaustivi: lavoro in galleria, in fonderia, in acciaieria, ecc.), si ribadisce l'importanza di ottenere dal Cliente in modo preventivo il documento di valutazione dei rischi, (obbligo di responsabilità del Cliente art. 7 D. Lgs. 626/94).

Tutte le figure aziendali coinvolte: Responsabili Tecnici Assistenza, Preposti, Tecnici Commerciali, Tecnici, si attiveranno per ottenere tutte le informazioni/documentazioni/disposizioni, indispensabili per poter operare in sicurezza. In particolare si dovranno conoscere preventivamente i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, gli specifici dispositivi di protezione individuale richiesti, le procedure di emergenza/evacuazione previste e le aree idonee dove eseguire i lavori.

I Lavoratori ed i Preposti che gestiranno gli interventi di manutenzione su chiamata e quelli programmati da contratto, dovranno essere messi al corrente delle informazioni acquisite.

Le procedure di sicurezza particolari che richiedano competenze ed informazioni approfondite, saranno soggette a specifica autorizzazione e verranno inserite nell'Elenco delle Operazioni Potenzialmente Pericolose.

1.2.4. INFORMAZIONE GENERALIZZATA SUGLI INCIDENTI ANCHE QUANDO NON HANNO CAUSATO INFORTUNI

Conformemente a quanto riportato nel programma informatico della sicurezza, nel campo Infortuni/Cause-Dinamiche/Modulo Interno di Segnalazione Infortuni-Incidenti, si ribadisce l'assoluta necessità di segnalare sistematicamente entro 5 giorni lavorativi al Servizio di Prevenzione e Protezione, l'analisi dell'infortunio e dell'incidente che non ha causato infortunio, per poterne così identificare i rischi e le cause, con l'obiettivo di evitare che altri lavoratori incorrano in situazioni analoghe.

Alla luce dell'introduzione dei nuovi strumenti informatici oggi a disposizione, (SAP), entro breve sarà possibile utilizzare il nuovo modello informatico di segnalazione e raccolta dati infortuni che faciliterà la comunicazione di queste importanti informazioni.

Nell'ambito dell'erogazione dei corsi di formazione tecnica, particolare attenzione sarà riservata alla sezione "RISCHI" indicati dal costruttore ed alla raccolta di segnalazioni di esperienze di situazioni potenzialmente pericolose, incidenti e mancati infortuni.

1.2.5. BONIFICA AMIANTO

Il programma di bonifica in corso, giunto ad un avanzato stato di effettuazione, prosegue in ottemperanza alle norme di legge.

In caso vengano rilevate situazioni degenerative che possano creare condizioni di rischio, verrà data a questi insediamenti precedenza immediata alla bonifica.

A tal fine verranno eseguiti dei monitoraggi di verifica sullo stato degli immobili rimasti ancora da bonificare, entro la fine dell'anno in corso.

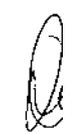
1.2.6. VIDEOTERMINALI (MONITOR)

Preso atto che tutti i monitor, attualmente utilizzati, rispettano le norme di legge vigenti, si concorda che alla scadenza naturale dei contratti di noleggio dei medesimi, verrà data la priorità alla sostituzione dei monitor di quei Lavoratori che rientrano nella definizione di grandi utilizzatori di videoterminali, (Titolo VI del D. Lgs. 626/94), con monitor a cristalli liquidi almeno da 17 pollici:

1.2.7 SERVIZI IGIENICI SANTARI

Verranno eseguite verifiche presso i centri CGT dove sono stati segnalati disagi relativi ai servizi igienici (bagni/spogliatoi). Le contromisure necessarie verranno inserite nei piani di manutenzione CGT, onde adeguarli.

L
WB
?





1.3 . Per favorire la frequenza di corsi sulla sicurezza da parte degli RLS l'azienda erogherà la cifra di € 12.000 in una unica soluzione entro la fine dell'anno 2005. a valere per la durata del contratto.

2. Pari Opportunità

Dopo una ampia verifica della situazione dell'occupazione femminile in Azienda, la Direzione e la Segreteria del Coordinamento hanno concordato che esiste un attivo impegno per la qualificazione del lavoro femminile in azienda.

Nel corso del negoziato, su sollecitazione della Segreteria del Coordinamento, la Direzione effettuerà i seguenti passaggi di livello, con decorrenza 1.6.2005:

- n.1 Lavoratrice da 4° a 3° livello
- n.2 Lavoratrici da 3° a 2° livello

3 Diritti di informazione

Nel corso dell'incontro annuale di informazione previsto ai sensi dell'art. 1 CA77, la Direzione CGT fornirà anche il numero dei Lavoratori con contratto a tempo determinato, suddiviso per livello, in forza alla data del 31.12. dell'anno precedente.

4 Orario di lavoro

I Lavoratori che non usufruiscono degli accordi sperimentali riferiti all'orario di lavoro flessibile, potranno utilizzare quattro ore di PIR all'interno delle 12 ore previste dall'art.4.4 del CA 2000 a mezz'ora per volta. Tali permessi dovranno essere richiesti con un adeguato preavviso e autorizzati dal Responsabile di reparto al fine di conciliare le esigenze del lavoratore con l'operatività aziendale.

5 Congedi parentali

Dopo approfondito esame, le parti hanno concordato una tabella (all. A) che riepiloga le disposizioni risultanti dalle vigenti norme di legge e CCNL e dalle clausole dei precedenti CA al fine di dare luogo ad una lettura più chiara e facilmente applicabile da tutti gli interessati. Rimane fermo che, ove non diversamente specificato, in caso di necessità di interpretare le singole norme faranno da riferimento i singoli articoli di legge o di contratto richiamati.

6 Ferie

Fermo restando la normativa vigente in materia di ferie, al fine di agevolare l'effettuazione delle giornate previste per legge, l'Azienda entro il mese di Ottobre di ogni anno informerà i Lavoratori dei giorni residui che, per non essere persi, dovranno essere goduti inderogabilmente entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Chiarimento a verbale

Direzione e Organizzazioni Sindacali sono entrambi impegnati nel far sì che tale punto venga rigorosamente rispettato.

7 Classificazione

7.1 Al fine di riunire in un unico testo le varie posizioni professionali esistenti in Azienda e i relativi livelli di inquadramento, ad integrazione di quanto già previsto nel CCNL di categoria, le Parti hanno convenuto la Tabella riepilogativa allegata (all.B) dove è raccolta la classificazione derivante dai vari contratti aziendali sino ad oggi realizzati. Ai fini della descrizione delle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione e degli eventuali automatismi farà fede quanto contenuto nei singoli articoli del CA indicato a margine della tabella stessa.

7.2 Vengono introdotte le seguenti figure professionali :

- 5° livello : Operatore Macchine Movimento Terra che operi nei cantieri del cliente con macchina a noleggio CGT, dotato di adeguata preparazione specifica, acquisita mediante preparazione sia teorica che pratica abbinata a esperienza in cantiere.
- 4° livello : Operatore Macchine Movimento Terra specializzato, che operi nei cantieri del cliente con macchina a noleggio CGT, con esperienza approfondita nella mansione.

specifica maturata in diversi contesti operativi, in grado di operare su più tipologie di mezzi particolarmente complessi (es. motorgrader, finitrice stradale).

8. Apprendistato

Per la durata del presente Contratto la durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante in azienda non eccederà i 36 mesi, fermi restando i singoli limiti previsti dal CCNL per i vari livelli.

A titolo sperimentale, anche per la durata del presente Contratto e in considerazione dell'introduzione graduale di detto istituto in CGT, ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL, l'Azienda fornirà una polizza assicurativa che dia una diaria giornaliera di € 14,5.= in caso di malattia o infortunio (escluso l'infortunio sul lavoro già coperto da INAIL) a partire dal 45° giorno di assenza continuata dal lavoro e con un massimale di 180 gg. nell'arco totale del contratto di apprendistato.

Dopo 2 anni le parti si potranno incontrare per esaminare la situazione complessiva dell'apprendistato in azienda e le problematiche che fossero eventualmente emerse nell'applicazione delle norme.

9. Lavoro di Weekend e Giornata Festiva su Impianti Fissi e Mobili

DICHIARAZIONE della DIREZIONE

La crescente diffusione di centrali elettriche o di cogenerazione di dimensione ridotta e con tecnologie che riducono gli impatti ambientali creano opportunità di lavoro nel campo dei gruppi elettrogeni a gas, assistiti da contratti di manutenzione che prevedono interventi di manutenzione nelle giornate del fine settimana per la impossibilità di fermata durante la settimana. Nel campo degli impianti mobili o dei mezzi motorizzati, alcune applicazioni, come per esempio i locomotori, richiedono che la manutenzione sia effettuata la domenica, unico giorno in cui è programmabile il fermo.

I contratti di manutenzione suddetti hanno quindi come condizione non derogabile e assistita da pesanti penali l'intervento in giornata di domenica o nell'intero fine settimana.

Accettare questa tipologia di contratti è essenziale per partecipare alle offerte per la fornitura di questi impianti e quindi allo sviluppo dell'attività della divisione energia; essere presenti nei settori in sviluppo del mercato e non fermarsi in quelli a minor valore aggiunto (che in prospettiva si vanno riducendo o vedono una concorrenza più economica avere il sopravvento) valorizza le competenze dei Lavoratori, bilanciando in prospettiva la riduzione del lavoro nei segmenti a minor contenuto professionale.

Rinunciare ad essere presenti in quest'attività seppure complessa e che richiede un particolare impegno ai lavoratori in prospettiva mette in difficoltà non solo lo sviluppo ma lo stesso mantenimento dei livelli occupazionali, oltre a creare la necessità di subappalto ad aziende con minori garanzie per i lavoratori sul piano della sicurezza e dei contenuti professionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Fermo restando il diritto al riposo settimanale secondo la normativa vigente e quanto previsto dall'art. 63 CCNL 20.9.1999 le Parti riconfermano l'importanza attribuita alla domenica come giornata non lavorativa e come momento dedicato al riposo e alle esigenze personali e familiari dei singoli Lavoratori.

Ciò premesso le Parti concordano quanto segue :

9.1 L'azienda privilegerà ove possibile, per far fronte alle necessità di interventi sopra menzionati, il ricorso a forme di lavoro volontario, riservando ad una parte residuale il ricorso a turni e punta sulla distribuzione sul maggior numero possibile di persone del disagio relativo al differimento del riposo settimanale.

Oggi le competenze per affrontare queste tipologie di interventi, peraltro distinte tra loro, riguardano fasce di tecnici di assistenza relativamente ridotte numericamente; l'azienda si impegna ad un importante sforzo per la formazione di un elevato numero di tecnici in questo settore ad alto contenuto tecnologico, per non concentrare su pochi specialisti tutto l'onere di questi interventi. In tal modo i Lavoratori coinvolti potranno migliorare le loro competenze e quindi il valore professionale che consentirà loro di accedere ad un iter professionale tale da migliorare anche il livello di inquadramento.

Vengono istituiti perciò i seguenti Servizi :

- 9.1.1. Disponibilità Grandi Impianti – Weekend
- 9.1.2. Disponibilità Gruppi di potenza su mezzi mobili – Domenica
- 9.1.3. Disponibilità Piattaforme Off-shore – Turni di 2 settimane consecutive

I primi due servizi si basano – ad eccezione delle adesioni volontarie – su fasce differenti di tecnici di assistenza e si escludono mutuamente.

9.2 La Pianificazione degli interventi da effettuarsi nei weekend o di domenica verrà resa nota - di norma - mensilmente con possibilità di modificare i turni programmati fino a un massimo di 15 gg. prima dell'intervento.

9.3 Aspetti organizzativi :

9.3.1 Disponibilità Weekend

Il Servizio è organizzato sulla base di una richiesta di volontari che prestino almeno 6 weekend nell'anno.

Sulla base delle richieste della Direzione - richieste che verranno rivolte ai tecnici di assistenza in possesso delle competenze necessarie - gli interessati potranno dare la propria adesione volontaria a tale servizio; l'adesione sarà vincolante per un periodo di due anni.

Solo ove il numero delle adesioni volontarie non sia sufficiente ad assicurare il servizio minimo per l'attività motori come esposto nella tabella sottoindicata, verrà fatto ricorso a turni di disponibilità weekend tra i tecnici di assistenza in possesso delle competenze di cui sopra. Ogni persona coinvolta nella disponibilità, non sarà obbligata a dare più di 4 weekend all'anno (ad esclusione dei volontari).

9.3.2 I Lavoratori che saranno coinvolti nelle tipologie di lavoro disponibilità weekend per tale periodo non apparterranno all'articolazione settimanale martedì-sabato; inoltre, dopo 4 anni di disponibilità weekend (2 periodi), su richiesta dell'interessato e compatibilmente con le necessità organizzativo-operative verranno assegnati definitivamente all'articolazione settimanale lunedì-venerdì.

9.3.3. TRATTAMENTO VOLONTARI

impegno biennale rinnovabile	
preavviso = 1 mese ma modif. fino a 15gg	
indennità biennale lorda € 1.500	
trattamento operativo	sabato straordinario
	<i>in alternativa recupero volontario entro 15 gg</i>
	domenica maggiorazione festiva
	recupero lunedì obbligatorio
indennità trasferta netta 14 € giorn.	

1
3

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

Chiarimento a verbale : l'Azienda precisa che in caso di dimissioni prima della scadenza l'indennità biennale erogata eccedente verrà trattenuta pro-quota.

9.3.4 TRATTAMENTO NON VOLONTARI

massimo richiedibile 4 week-end annui	
preavviso = 1 mese ma modif. fino a 15gg	
indennità per week-end lavorato	€ 90
trattamento operativo	sabato straordinario
	<i>in alternativa recupero volontario entro 15 gg</i>
	domenica maggiorazione festiva
	recupero lunedì obbligatorio
indennità trasferta netta 14 € giorn.	

9.4. Disponibilità Festiva

Sulla base della pianificazione periodica degli interventi di manutenzione concordata con i Clienti e di una rosa di tecnici in possesso dei requisiti professionali idonei, la Direzione predisporrà un programma di interventi in giornate festive assegnati ai singoli tecnici. Ogni persona interessata a tale servizio di disponibilità festiva non sarà obbligata a dare più di 3 turni all'anno. Viene riportata di seguito la dimensione delle necessità richieste e delle corrispondenti persone coinvolte.

STIMA NECESSITA' DI MERCATO

anno	dom./uomo	TEC "competenti"	dom/TEC
2005	150	50	3
2006	200	60	3
2007	250	80	3
2008	300	100	3

9.4.1 Il trattamento organizzativo/economico risulta dalla seguente Tabella:

preavviso = 1 mese ma modif. fino a 15gg	
indennità per domenica / festività lavorata	€ 60
trattamento operativo	domenica
	maggiorazione festiva + recupero lunedì
	indennità trasferta netta 14 € giorn.

9.4.2 Sulla base dei programmi, nel caso di imprevista sopravvenuta impossibilità di adempiere al turno di servizio festivo, l'interessato, d'intesa con il Responsabile del Servizio, collaborerà per trovare un idoneo sostituto nell'ambito della rosa di Tecnici di cui sopra.

Nota a verbale : l'impegno di cui sopra non si intende nei casi di impossibilità dovuta a malattia o infortunio.

9.4.3 L'Azienda terrà conto di singoli casi di indisponibilità legata a motivi strettamente personali (ad es. di carattere religioso) nei limiti in cui non venga impattata la disponibilità massima richiedibile a ciascuno dei Lavoratori impegnati nel servizio.

Si concorda inoltre che il turno obbligatorio non verrà richiesto nelle giornate festive di Pasqua, 25 Aprile, 1° maggio, 25 Dicembre.

La tempestiva programmazione dei periodi di ferie o di assenza è essenziale per il buon funzionamento del servizio anche nell'interesse di tutti i Lavoratori coinvolti.

9.5 Piattaforme Off-shore

Il presidio a bordo di Piattaforma Marina sarà articolato:

- su Lavoratori appositamente assunti con contratto specifico oppure
- per quanto riguarda Lavoratori già in forza, su base volontaria e a rotazione, coinvolgendo i Lavoratori in possesso delle conoscenze tecniche necessarie ed abilitati a questo servizio secondo la normativa vigente (apposito patentino). I turni di lavoro saranno organizzati secondo il criterio di 2 settimane di permanenza in piattaforma e 1 settimana di riposo, secondo quanto previsto dall'accordo sperimentale del 19.2.2004 di seguito riportato :

Al termine delle 2 settimane di Presidio a Bordo di Piattaforma il Tecnico dovrà effettuare 1 settimana di riposo compensativo (5 gg. lavorativi) con il pagamento della normale retribuzione e della sola maggiorazione delle ore straordinarie.

Le giornate festive lavorate verranno retribuite come straordinario con la maggiorazione prevista dal CCNL.

L'indennità di trasferta a bordo di Piattaforma (Indennità Off-shore) sarà di

- € 46,48 netti per ogni giorni di presenza a bordo (esclusi i giorni di viaggio durante i quali verranno riconosciute le spese a piè di lista); durante le giornate a bordo invece non verranno esposte spese a piè di lista.

Solo ove non si riuscisse a fare fronte alle esigenze di servizio con le persone volontarie, l'Azienda stabilirà un turno di servizio tra le persone in possesso dei requisiti suddetti; nessun Lavoratore sarà tenuto a prestare più di un turno non volontario all'anno.

9.6 Reperibilità per interventi in emergenza per macchine per la pavimentazione stradale (Finitrici – Frese – Rulli e simili)

La reperibilità definita all'art. 4.2 del CA 2000 viene estesa ai Tecnici di assistenza della Divisione macchine movimento terra per interventi su macchine per la manutenzione stradale, con le medesime modalità operative ed il medesimo trattamento economico;

L'impegno che di massima riguarderà il periodo da aprile a ottobre di ciascun anno, coinvolgerà un numero di tecnici così definito :

Necessità

2005	1 TEC per area coperta (attualmente 3)	3
2006	1 TEC per area coperta (previste 4-5)	6
2007	2 TEC per area coperta (previste 4-5)	9
2008	2 TEC per Filiale (+ 1 coordin.) (previste 6)	12

La relativa indennità di reperibilità sarà applicabile anche a quei tecnici che sono soggetti all'obbligo di reperibilità per patto di assunzione.

10. Articolazione orario di lavoro Martedì-Sabato

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4.1 del CA2000, alla luce dell'esperienza fatta in questi anni è emersa la necessità di introdurre alcune modifiche operative:

- 10.1 Distribuzione orario di lavoro :
per i Tecnici di Assistenza Martedì Sabato nell'ambito della Divisione Macchine Movimento Terra l'orario di lavoro nella giornata di sabato sarà il seguente :
7.30 – 15.30; all'interno di tale orario è compresa mezz'ora di pausa per il pranzo.
- 10.2 Adesione volontaria annuale
Viene mantenuta in vigore la possibilità di trasformazione volontaria annuale delle persone assunte con articolazione settimanale lunedì-venerdì ad articolazione martedì- sabato con le modalità già previste dal CA2000 ad eccezione delle indennità che vengono stabilite come segue :
 - Indennità di adesione di € 440,00 lordi che verrà erogata con la prima retribuzione utile
 - Indennità quadrimestrale di € 440,00 lordi che verrà erogata con le retribuzioni di gennaio – maggio e settembre di ciascun anno.

10.3 Con l'obiettivo di conciliare al meglio le esigenze dei Lavoratori con quelle del servizio le Parti concordano quanto segue :

10.3.1 I Lavoratori assunti con contratto martedì-sabato ma non ancora attivati potranno essere attivati in modo parziale su base trimestrale per il periodo massimo di durata del presente contratto aziendale; per tali Lavoratori al termine del periodo stabilito la collocazione "martedì-sabato" diverrà definitiva.

10.3.2 A richiesta di una delle due Parti e ove ricorrano le condizioni tecnico-organizzative, tra il singolo Lavoratore attivato Martedì-Sabato (esclusi i volontari annuali) e la Direzione potrà essere concordato un cambio temporaneo di Turno da martedì-sabato a lunedì-venerdì per periodi non inferiori a 3 mesi. Tale cambio avrà effetto con preavviso di 45 giorni.

11. Personale Commerciale :

- L'azienda nel corso di validità del presente contratto organizzerà corsi per la formazione e l'utilizzo degli strumenti informatici necessari per lo svolgimento dell'attività professionale del personale commerciale (Venditori e Responsabili Commerciali Assistenza).
- L'importo del premio minimo garantito di cui al punto 8.2 del CA 92 e 17.1 del CA 96 viene elevato, con le medesime modalità, a lordi € 75 x 14 mensilità.
- Per il personale assegnatario di auto aziendale "full cost" la tariffa di rimborso chilometrico, aggiornata anche con il prezzo corrente del carburante viene stabilito in € 0.103/km. Le Parti concordano che entro la data del 31.7.2005 la Commissione Auto si riunirà per definire l'aggiornamento dei criteri per la determinazione dei rimborsi.
- In relazione all'addebito previsto dalle norme vigenti della quota di percorrenza da addebitare al singolo Lavoratore, si conviene di portare la distribuzione dell'importo da 60% fattura e 40% reddito figurativo a 40% fattura e 60% reddito figurativo, e conseguente adeguamento dell'incentivo relativo, con decorrenza 1.1.2005 e ferme restando le modalità applicative in corso.

12. Formazione

- Nel corso dei prossimi anni l'Azienda proseguirà l'impegno continuo per la formazione dei Lavoratori nelle varie professionalità, prevedendo di larga massima un impegno intorno alle 10.000 ore annue solo per tale voce.

3
2

11

- o L'Azienda nel corso di validità del presente contratto organizzerà corsi di formazione per i preposti su come comunicare il valore della sicurezza.
- o Nel riconfermare il valore della formazione professionale per l'acquisizione di capacità e la valorizzazione della competenza individuale, l'Azienda, nell'organizzazione dei corsi di formazione per il personale impiegatizio, terrà in considerazione la distanza dalla filiale di provenienza al fine di contenere il disagio logistico.
- o Entro l'anno 2005 l'Azienda aggiungerà il livello tecnologico e didattico dei kit audiovisivi a disposizione della Commissione Biblioteca per l'apprendimento della lingua inglese in auto-formazione.

13. Lavoratori Studenti

13.1 A seguito di un approfondito esame, si concorda come interpretazione comune degli articoli 6.1 e 6.2 del CA 77 che il riconoscimento delle giornate di esame venga attribuito, oltre che per i casi previsti dalla legge 300 e dal CCNL, per:

- Esami di stato per l'abilitazione all'esercizio della professione
- Corsi riconosciuti di informatica
- Corsi riconosciuti di inglese (TOEFL, First, Proficiency)
- Diplomi di qualifica professionale attinenti l'attività svolta

13.2 I permessi di cui all'art. 6.2 del CA77 si intendono concessi, con tutte le modalità di questo articolo, oltre che per il conseguimento di un titolo di studio avente valore legale, anche per corsi a frequenza annuale che rilascino un diploma professionale o tecnico in materie attinenti la funzione ricoperta in azienda.

14. Mensa

Fermo restando il meccanismo di adeguamento nel tempo previsto dall'art.6 del CA 83 e la composizione standard del pasto, con decorrenza 1.6.2005 l'importo del buono pasto viene portato a 0,52 €.

15. Parte economica

15.1 Aggiornamento indennità

Fermo restando tutti i criteri di assegnazione e di calcolo previsti dai precedenti accordi aziendali le indennità sotto indicate vengono modificate come segue a decorrere dal 1.6.2005.

INDENNITA'	Precedente	Nuovo Valore
Martedì - Sabato		
Attivazione assunto martedì sabato Indennità lorda mensile x 12 m.	12,91	14,20
REPERIBILITA'		
Indennità lorda settimanale reperibilità	72,30	80,00
Indennità lorda di chiamata comune sede di lavoro	46,48	inv.
Indennità netta trasferta fuori comune sede di lavoro	46,48	inv.
TEC		
Trasferta (netta) fuori officina	6,71	7,10
Trasferta (netta) discarica	13,43	14,77

Pernottamento (lorda)	7,75	8,53
Disagio (lorda)	6,20	6,82
Disagio per lavoro in discarica (lorda)	10,85	11,93
Disagio estero sino a 3 gg. (lorda)	15,49	17,04
Europa oltre i 3 gg. (lorda)	30,99	34,09
Extra Europa oltre i 3 gg. (lorda)	46,48	51,13
Indennità mensile Verniciatore / Saldatore	51,65	57,00
Disagio piattaforma marina (lorda) CA 96 e 2000	46,48	inv.
Trasferita piattaforma marina (netta) accordo Offshore del 19/02/04	46,48	inv.

15.2 L'indennità di cui al punto 13.2 del CA 2000 relativa ai Lavoratori di primo livello viene portata a lordi € 75,00, ferme tutte le condizioni che ne regolano l'erogazione.

15.3 La decorrenza dell'ultima quota dell'aumento retributivo previsto dall'accordo di rinnovo CCNL relativa a Settembre 2006 verrà anticipata al mese di Aprile 2006.

15.4 A partire dall'1.5.2005 (e quindi dal cedolino paga di Giugno 2005) come condizione di miglior favore, l'Azienda inserirà gli importi individuali degli scatti di anzianità nelle voci su cui viene calcolata la maggiorazione per i turni.

15.5 Una Tantum CCNL 2004-seconda tranche

A tutti i Lavoratori assunti nel periodo 1.1.2004 – 30.6.2004 e in forza alla data di approvazione del presente accordo l'Azienda erogherà, con la retribuzione del Giugno 2005, l'importo lordo Una Tantum risultante dalla tabella seguente

- Quadri : 260 €
- 1° Liv. : 235 €
- 2° Liv. : 203 €
- 3° Liv. : 173 €
- 4° Liv. : 150 €
- 5° Liv. : 136 €

Per i Lavoratori assunti nel corso dell'anno 2003 e in forza alla data di approvazione del presente accordo l'Azienda erogherà un importo pari alla differenza tra la voce esposta in tabella, corrispondente al livello e quanto erogato a gennaio 2005 sotto la voce "2° tranche Una Tantum CCNL".

Tali importi non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.

Le parti concordano che tale erogazione ha valore transattivo e sostituisce quanto eventualmente dovesse essere pattuito in sede di accordo nazionale relativamente ad una revisione dei criteri di calcolo previsti dall'art.121 del CCNL 2004

15.6 Premio Aziendale Variabile ; in relazione al premio CA 2000, ferme restando tutte le modalità e condizioni di erogazione, la tabella viene modificata come in all. D. Inoltre con il mese di Maggio di ogni anno, a partire dall'anno in corso, verrà erogato un terzo anticipo di lordi € 240 a valere sull'importo totale previsto dalla nuova tabella. Tale premio è una voce variabile legata ai risultati aziendali in conformità a quanto previsto dall'art.12 titolo II del CCNL 3.11.94.

COMMISSIONE CONGEDI PARENTALI E PERMESSI

OBIETTIVO: Definizione e redazione di un quadro sinottico (di armonizzazione) di quanto previsto da contratti aziendali e CCNL, in modo che sia di facile comprensione e fruibilità.

1. CONGEDI DI PATERNITA'

- a) Due giorni di permesso retribuito a carico azienda
- b) Ventiquattro ore di PIR da scalare dal monte ore individuale

2. GRAVE MALATTIA DEL FIGLIO/A

Se di età inferiore ai tre anni:

- a) PNR illimitato sulla base di certificazione medica come da legge vigente
- b) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- c) Sedici ore di permesso retribuito anno a carico azienda
- d) Sedici ore di PIR contigue ai tre gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

Se di età uguale o superiore ai tre anni:

- a) PNR limitati a 5 gg anno fino agli 8 anni di età sulla base di certificazione medica come da legge vigente
- b) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- c) Sedici ore di PIR contigue ai tre gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

3. LUTTO FAMILIARE SECONDO L. 53/2000

- a) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- b) Sedici ore di PIR anno contigue ai 3 gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

4. GRAVE MALATTIA DI UN FAMILIARE AI SENSI DELLA L. 53/2000

- a) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- b) Sedici ore di PIR anno contigue ai tre gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

5. FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

Fermo restando quanto previsto dalla legge n° 104 del 1992, l'azienda concederà permessi retribuiti fino a un massimo di 40 ore annue, ma non contiguamente a ferie, a un genitore per l'assistenza di figli portatori di handicap o affetti da gravi patologie ai sensi della legge n.104/1992.

6. LAVORATORE TOSSICODIPENDENTE

- a) Tre anni di aspettativa non retribuita se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato
- b) Dodici mesi di aspettativa non retribuita se il lavoratore è assunto a tempo determinato

7. FIGLIO TOSSICODIPENDENTE, O CONGIUNTI STRETTI E CONVIVENTI AFFETTI DA TOSSICODIPENDENZA

- a) Periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi.

1
1
13
2






8. LAVORATORE ETILISTA

- a) Periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi.

NOTA: i periodi di aspettativa per tossicodipendenza e/o etilismo non potranno essere utilizzati contemporaneamente da più di 5 lavoratori .

NOTA A VERBALE: verranno applicate le norme di legge o di CCNL attualmente vigenti ove siano più favorevoli ai lavoratori interessati.

✓
WB
2

✓
✓
✓
✓

LIVELLI	Art. CA di Riferimento	POSIZIONE
Primo	Art 3 CA 74 Art 4.2.1 CA 77 Art. 4.2 CA 80 Art.4 CA 83 CA 92 art. 6 CA 96 art. 4 CA 2000 art. 7	Analista di sistemi Produttore di vendita di macchinari che ha conseguito perfezionamento professionale Capo Officina (interno) Produttore di vendita ricambi esterno con profonda conoscenza di mercato e prodotto Produttore specialista di prodotto Specialista di prodotto macchine che confronta e insegna autonomamente alle forze di vendita Istruttore a tempo pieno al Centro Scuola completamente autonomo Capo officina Filiale Operativa con completa responsabilità di gestione, rispetto della normativa amm., fiscale, sicurezza e con completo rapporto con i Clienti Responsabile servizio esterno completamente autonomo per la pianificazione, la sicurezza e il rapporto commerciale intercambiabile con capo officina Responsabile commerciale post-vendita di zona (RCZ)
Secondo	Art 3 CA 74 Art 4.2.1 CA 77 Art. 4.2 CA 80 Art.4 CA 83 Art. 9 CA 87 CA 92 art. 6 CA 96 art.4	Produttore di vendita con esperienza Programmatore Coordinatore meccanici esterni e residenti Produttore di vendita esterno ricambi Assistente dopo vendita con piena autonomia ADU con capacità di valutazione in piena autonomia Produttore di vendita in corso di perfezionamento professionale (A) Meccanico residente pienamente autonomo tecnicamente e commercialmente Produttore specialista di prodotto in corso di perfezionamento (A) Operaio con piena autonomia di diagnosi e riparazione che coordina e forma altri operai eventualmente affidati Operatore meccanografico con piena autonomia Segretario uff.vendite anche con mansioni di contabilità con piena autonomia operativa Istruttore a tempo pieno al Centro Scuola Tecnico di Zona – Produttore di vendita Ricambi e servizio con completa conoscenza tecnica e commerciale Coordinatore Tecnici Filiale Operativa con adeguata conoscenza e capacità di gestione Coordinatore tecnici di trasferta in piena autonomia operativa con gestione della sicurezza e che coordina un adeguato numero di tecnici di trasferta
Terzo	Art 3 CA 74	Operatore meccanografico Dimostratore di macchine Assistente tecnico dopo vendita

Quarto	Art 3 CA 74 Art.4.2.1 CA77 Art. 7.2 CA 05	Perforatore / trice Rigeneratore Addetto a pratiche amministrative / commerciali Centralinista con specifiche capacità Rilevatore parco macchine Operaio Specializzato addetto alla verniciatura Camionista Magazziniere Attrezzista d'officina Operatore Noleggio specializzato mezzi complessi
Quinto	Art. 7.2 CA 05	Operatore Noleggio
Note	Art 4.1.1 CA 77 Art 4.1.2 CA 77 Art 4.2.1 CA 77 – Dichiarazione a verbale	L'azienda inquadra al 5° livello i Lavoratori assunti per mansioni del 7° e 6° livello; livelli che verranno mantenuti ma non occupati, anche in futuro, a condizione che tale inquadramento non determini di per sé passaggi di mansioni e che pertanto le mansioni di 7° e 6° livello continuino ad essere effettivamente svolte dai Lavoratori assunti per le mansioni stesse, e ciò anche quando i Lavoratori medesimi, a seguito di arricchimento professionale esercitino mansioni promiscue ai sensi dell'art. 68 seconda parte CCNL 1999. Lavoratori di 5° livello (ad eccezione di quelli aventi mansioni di 7° e 6°) i quali non siano passati al 4° livello allo scadere di 24 mesi di permanenza al livello 5°, a richiesta delle RSU verranno illustrati i motivi delle singole situazioni. (A) Produttori di vendita in corso di perfezionamento professionale appartenenti al 2° livello i quali alla scadenza del 36° mese di mansione nel livello non abbiano raggiunto il perfezionamento professionale richiesto dal 1° livello, avranno l'opportunità di partecipare a ulteriore attività di perfezionamento nonché di essere eventualmente affiancati da specialisti che consentano loro il perfezionamento professionale necessario al riconoscimento, nell'arco dei 24 mesi successivi, della qualifica di Produttore di vendita di macchinari (1° livello). (B) Addetto a mansioni commerciali del terzo livello che dopo 24 mesi non abbiano raggiunto il secondo a richiesta verranno illustrate le motivazioni del caso.



Tabella CGT (in vigore 2004)

fatt. parametrato	IMPOR TO LORDO (Euro)
da 182,054	361,52
da 214,622	464,81
da 228,616	568,10
da 251,906	723,04
da 270,564	877,98
da 288,206	1.032,91
da 299,134	1.187,85
da 310,062	1.394,43
da 320,990	1.497,73
da 331,401	1.652,66
da 354,208	1.807,60

in riferimento a 689= persone come base 1999
e indice prezzi in continuit 

Nuova tabella CGT (da 1.1.05)

fatt. parametrato	IMPOR TO LORDO (Euro)
da 195,000	400
da 220,000	500
da 235,000	600
da 255,000	750
da 275,000	900
da 290,000	1.050
da 300,000	1.200
da 310,000	1.400
da 325,000	1.600
da 340,000	1.800
da 355,000	2.000
da 370,000	2.200
da 390,000	2.400

in riferimento a 689= persone come base 1999
e indice prezzi in continuit 