

**COMPAGNIA GENERALE TRATTORI S.p.A. (CGT)**  
**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE**  
**2000**

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 13 maggio 2000

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 CGIL-CISL-UIL costituito dai Signori:

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

Maria Albertoni, Juri Arigoni, Augusto Arlone, Ivana Luciana Bussi, Mauro Cantamessa, Giuliano Cremonesi, Lauro Farina, Moreno Malentacchi, Giancarlo Rende, Graziano Rizzi, Stefano Salmi, Michele Tedino, Ornella Trapella,

e dai Membri del Coordinamento Signori:

Paolo Bazzanti, Renzo Bennati, Mauro Biglione, Marzio Campolunghi, Stefano Carloni, Mauro Casalini, Roberto Ceccarelli, Ubaldo Cesaro, Davide Colella, Carlo Crippa, Gabriele Faccioli, Francesco Favaro, Agostino Francia, Giancarlo Galbiati, Marco Gatto, Claudio Giovacchini, Franco Grelli, Luigi Grigoletti, Corrado Guarda, Massimiliano Lazzaro, Giovanni Lippolis, Ismaele Mancini, Marisa Marconi, Luca Marignoli, Agostino Mazzoni, Luciano Navarino, Enzo Not, Fabio Pifferi, Roberto Pitozzi, Valeria Rabini, Fulvio Ramelli, Giuliano Ranieri, Claudio Roselli, Massimo Secchieri, Carlo Massimo Sevà, Nicola Spataro, Ivan Daniele Stefanetto, Marco Taminelli, Vittorino Veronelli,

e con la presenza dei componenti della Consulta Quadri CGIL-CISL-UIL Signori:  
Igor Bisazza, Claudio Passoni, Giorgio Toson,

è stato raggiunto un accordo su tutti i punti di seguito esposti:

## PREMESSA della DIREZIONE

Nel corso della trattativa è stato più volte ribadito quanto sempre più rapidamente continuo a mutare le esigenze dei Clienti in relazione al tipo di lavori che sono chiamati a svolgere.

Aumenta ogni giorno la complessità sia delle trattative commerciali - per l'esigenza del cliente di acquistare macchine in configurazioni diverse dallo standard - sia dei progetti per la produzione di energia elettrica e termica e sono sempre più articolati nel tempo i servizi richiesti per mantenere funzionanti i prodotti essenziali per il ciclo produttivo.

I concorrenti stanno adeguandosi alle richieste della clientela con grande flessibilità .

La CGT, che ha nell'Eccellenza dei Servizi il fattore determinante per il successo e lo sviluppo, è chiamata a seguire il Cliente nelle sue mutate necessità affinché quest'ultimo continui a preferirla alla concorrenza.\*

In tale ambito l'Azienda intende proseguire nei suoi programmi di formazione e di assunzione di tecnici di assistenza.

La CGT ha riconosciuto il notevole sforzo compiuto sino ad oggi dai Lavoratori per superare eccezionali punte di lavoro e non fare mancare ai Clienti i servizi necessari.

## PREMESSA DEL COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE CGIL-CISL-UIL della CGT

Il Coordinamento nel presente Contratto ha operato per realizzare una difficile mediazione tra differenti esigenze dei Lavoratori e dell'Azienda, al fine di permettere all'Azienda il necessario sviluppo, mantenendo saldi i valori dei Lavoratori, in modo da salvaguardarne i diritti e in particolare di riaffermare la volontarietà del lavoro straordinario.

I miglioramenti economici e normativi realizzati, in particolare le intese raggiunte su molti emendamenti presentati dai Lavoratori, fanno ritenere accettabile il risultato conclusivo globalmente inscindibile.

### 1) SICUREZZA SUL LAVORO

La Direzione CGT ed il Coordinamento Sindacale CGIL-CISL-UIL hanno effettuato, nel corso della trattativa per il rinnovo del contratto, una approfondita verifica sull'andamento della sicurezza sul lavoro e della protezione ambientale; quanto concordato in sede di verifica è esposto nell'allegato A.

Le Parti hanno altresì riconfermato che questo tema rappresenta una comune sensibilità e che l'obiettivo essenziale di realizzare la massima sicurezza e protezione ambientale è profondamente condiviso. Nel dare atto alla Direzione CGT dei notevoli investimenti effettuati in questo campo, sia in termini di realizzazioni concrete che di

L  
11/10/02  
PZ

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.

Come ulteriore contributo per la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza su questo tema, visto anche il numero di persone nuove in Azienda, la CGT erogherà, per questo rinnovo contrattuale, in sostituzione di quanto finora stabilito in merito, un contributo di L. 20.000.000= in due scaglioni di 10.000.000, il primo in data 1.6.2000 e il secondo in data 15.5.2002. L'Azienda inoltre potenzierà lo sforzo di informazione su questo tema con una opportuna campagna di sensibilizzazione.

## 2) PARI OPPORTUNITA'

Nel corso del negoziato la Direzione - su richiesta della Segreteria del Coordinamento - ha effettuato un esame approfondito della situazione relativa alle Pari Opportunità.

Al termine dell'esame di cui sopra la Direzione ha comunicato la possibilità di effettuare gli ulteriori seguenti passaggi di livello di Lavoratrici:

- nr. 3 dal 4° al 3° livello con decorrenza 1.6.2000
- nr. 2 dal 3° al 2° livello con decorrenza 1.6.2000
- nr. 2 dal 2° al 1° livello con decorrenza 1.6.2000

La promozione al 1° livello viene attribuita dalla Società a titolo simbolico a due Lavoratrici che nel corso del presente contratto compiranno il 35° anno di anzianità in CGT. Ciò in considerazione della lunga carriera professionale svolta con esemplare dedizione, anche in diverse sedi di lavoro e con diverse responsabilità. La Segreteria del Coordinamento, senza pregiudizio alle proprie prerogative di promuovere in futuro nuove azioni positive, ha dato atto che tale decisione non costituisce un precedente.

E' stato illustrato anche il percorso mirato di formazione che consentirà ad una Lavoratrice di 3° livello di poter accedere al 2° livello con decorrenza 1° luglio 2001.

La Direzione ha illustrato inoltre l'attivo sforzo nel creare le condizioni favorevoli per un futuro passaggio di una Lavoratrice alla qualifica di Quadro nell'arco del presente contratto.

Nel 1999 è proseguita un'intensa attività di formazione professionale che ha coinvolto molteplici figure femminili, sia di Sede che di Filiale con lo scopo di adeguare le competenze professionali alle nuove tecnologie, ai processi operativi della Società nonché alla conoscenza della lingua inglese.

L'attività di formazione proseguirà anche nei prossimi anni, coinvolgendo varie professionalità di Lavoratrici sia con iniziative in aula che con affiancamenti sul campo.

  
MB RZ



Nel corso dell'incontro - sempre su richiesta della Segreteria del Coordinamento - la Direzione ha comunicato la possibilità di assumere a tempo indeterminato entro il 1° luglio 2000 una Lavoratrice proveniente da un periodo di lavoro con contratto interinale.

L'informazione di cui all'art. 9 della Legge 125/91 è stata consegnata alla Segreteria del Coordinamento durante lo svolgimento del negoziato.

### 3) INFORMAZIONE

Nel corso dell'incontro annuale di informazione previsto ai sensi dell'art. 1 CA77, la Direzione CGT fornirà il numero dei Lavoratori interinali presenti in Azienda alla data del 31.12. dell'anno precedente.

### 4) ORARIO DI LAVORO

#### • 4.1 Turni Martedì / Sabato

Su richiesta dell'Azienda circa la necessità di intervento nella giornata di sabato, le Parti hanno convenuto di affrontare e risolvere la questione come segue :

LMB L.Z

The image shows four distinct handwritten signatures in black ink, arranged in a cluster on the right side of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and sharp angles.

Anno per anno l'Azienda ha necessità di un numero di Lavoratori che siano presenti il sabato, come da tabella seguente :

Attività	Area F/+Fo/xx)	Necessità 2000		Tendenza 2003	
		TEC *	Coord. * Servizio	TEC *	Coord. * Servizio
<b>Mmt+Mot.</b>					
	Arezzo	12 (1)	1		
	Bologna	12 (1)	1		
	Genova	12 (1)	1		
	Milano	34 (3)	2		
	Padova	30 (2)	1		
	Vercelli	30 (2)	2 (1)		
<b>Totale Mt+Mot</b>		<b>130 (10)</b>	<b>8 (1)</b>	<b>160 (20)</b>	<b>10 (2)</b>
<b>Carrelli</b>					
	Toscana	3	1		
	Emilia	1	0		
	Liguria	2	0		
	Milano+all e	6	1		
	Brescia	2	0		
	Veneto	4	1		
	Piemonte	2	0		
<b>Totale Carrelli</b>		<b>20</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>6</b>
<b>Magazzino Car</b>		<b>3</b>		<b>5</b>	

\* = con competenza specifica su Gruppi Elettrogeni

*h*  
*MB LZ*

*[Handwritten signature]*

tali Lavoratori deriveranno dalle seguenti 3 tipologie :

- **I Lavoratori attualmente in forza o che verranno assunti con contratto di lavoro dal martedì al sabato** riceveranno una indennità di Lit. 300.000 lorde annue che verrà erogata in 12 quote mensili; tale indennità non rientra in alcun istituto contrattuale mentre rimane assoggettata agli oneri previdenziali e fiscali. Le Parti convengono che i suddetti Lavoratori avranno la facoltà di assentarsi per 5 sabati interi nell'arco dell'anno solare mediante utilizzo di PIR di cui all'art. 68 del CCNL 3.11.94, dandone adeguato preavviso al proprio Responsabile.
- **I Lavoratori che attualmente prestano la loro opera con articolazione dell'orario di lavoro da lunedì a venerdì**: avranno la possibilità di adesione volontaria all'orario martedì-sabato per la durata di 3 anni con il seguente trattamento economico:  
premio di adesione volontaria di complessive Lit. 10.200.000 lorde così suddivise :  
Lit. 2.550.000.= alla firma dell'accordo individuale  
Lit.2.550.000.= all'anno per 3 anni erogata nella misura di Lit. 850.000 a quadrimestre.

Chiarimento a verbale : l'erogazione quadrimestrale avverrà in forma anticipata alle seguenti scadenze : gennaio / maggio/settembre.

Entro l'entrata in funzione del nuovo orario di lavoro per il singolo Lavoratore (prevista indicativamente entro 3 mesi dall'adesione individuale), verrà erogato l'importo di Lit. 3.400.000= (e cioè Lit. 2.550.000= corrisposte alla firma dell'accordo individuale più Lit. 850.000 relative al primo quadrimestre).

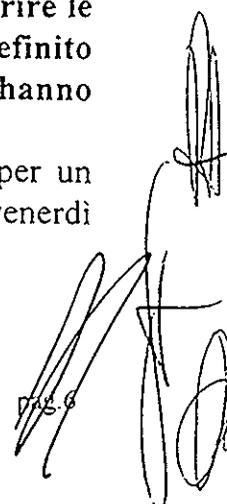
Chiarimento a verbale : l'Azienda precisa che in caso di dimissioni prima della scadenza l'importo erogato eccedente verrà trattenuto pro-quota.

Le richieste di adesione alla nuova articolazione oraria (martedì-sabato) saranno accolte fino alla concorrenza delle quantità numeriche indicate nella tabella precedente (anno per anno) seguendo nell'ordine i seguenti criteri :

- attività operativa (movimento terra – carrelli – motori)
- Filiale principale di appartenenza
  - e – dove le adesioni superino le necessità – in base al livello (dal 2° al 5°) e all'interno del livello in base all'anzianità aziendale.
- Solo nel caso in cui le adesioni volontarie risultassero insufficienti a coprire le necessità indicate l'Azienda ricorrerà a rotazione al seguente Turno definito per i restanti Lavoratori interessati, ad eccezione di coloro che hanno compiuto i 55 anni di età.
  - Tale turno sarà effettuato per un massimo di 48 ore/annue e quindi, per un massimo di 6 volte all'anno, i Lavoratori termineranno la loro attività al venerdì per riprendere servizio il martedì successivo.

  
L. Z.

CA2000.lwp

  
P. G.

tali Lavoratori deriveranno dalle seguenti 3 tipologie :

- **I Lavoratori attualmente in forza o che verranno assunti con contratto di lavoro dal martedì al sabato** riceveranno una indennità di Lit. 300.000 lorde annue che verrà erogata in 12 quote mensili; tale indennità non rientra in alcun istituto contrattuale mentre rimane assoggettata agli oneri previdenziali e fiscali. Le Parti convengono che i suddetti Lavoratori avranno la facoltà di assentarsi per 5 sabati interi nell'arco dell'anno solare mediante utilizzo di PIR di cui all'art. 68 del CCNL 3.11.94, dandone adeguato preavviso al proprio Responsabile.
- **I Lavoratori che attualmente prestano la loro opera con articolazione dell'orario di lavoro da lunedì a venerdì**: avranno la possibilità di adesione volontaria all'orario martedì-sabato per la durata di 3 anni con il seguente trattamento economico:  
premio di adesione volontaria di complessive Lit. 10.200.000 lorde così suddivise :  
Lit. 2.550.000.= alla firma dell'accordo individuale  
Lit.2.550.000.= all'anno per 3 anni erogata nella misura di Lit. 850.000 a quadrimestre.

Chiarimento a verbale : l'erogazione quadrimestrale avverrà in forma anticipata alle seguenti scadenze : gennaio / maggio/settembre.

Entro l'entrata in funzione del nuovo orario di lavoro per il singolo Lavoratore (prevista indicativamente entro 3 mesi dall'adesione individuale), verrà erogato l'importo di Lit. 3.400.000= (e cioè Lit. 2.550.000= corrisposte alla firma dell'accordo individuale più Lit. 850.000 relative al primo quadrimestre).

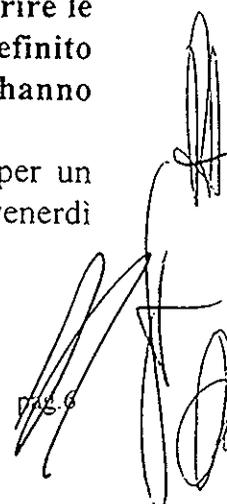
Chiarimento a verbale : l'Azienda precisa che in caso di dimissioni prima della scadenza l'importo erogato eccedente verrà trattenuto pro-quota.

Le richieste di adesione alla nuova articolazione oraria (martedì-sabato) saranno accolte fino alla concorrenza delle quantità numeriche indicate nella tabella precedente (anno per anno) seguendo nell'ordine i seguenti criteri :

- attività operativa (movimento terra – carrelli – motori)
- Filiale principale di appartenenza
  - e – dove le adesioni superino le necessità – in base al livello (dal 2° al 5°) e all'interno del livello in base all'anzianità aziendale.
- Solo nel caso in cui le adesioni volontarie risultassero insufficienti a coprire le necessità indicate l'Azienda ricorrerà a rotazione al seguente Turno definito per i restanti Lavoratori interessati, ad eccezione di coloro che hanno compiuto i 55 anni di età.
  - Tale turno sarà effettuato per un massimo di 48 ore/annue e quindi, per un massimo di 6 volte all'anno, i Lavoratori termineranno la loro attività al venerdì per riprendere servizio il martedì successivo.

  
L. Z.

CA2000.lwp

  
Fig. 6

La possibilità di fornire gruppi elettrogeni o macchinari con tali contratti è necessaria al fine di mantenere le posizioni di mercato e quindi l'occupazione complessiva dell'attività motori e dell'intera Società.

Viene quindi istituito il Servizio di Reperibilità con le seguenti caratteristiche:

Il servizio di reperibilità è volto a rispondere alle richieste di intervento di emergenza fuori del normale orario di lavoro, in particolare nell'attività motori. (ved.chiarimento a verbale all. 3)

Tale servizio viene svolto in forma mista, dando la precedenza alle adesioni volontarie e solo per una parte residuale attraverso l'utilizzo di turni di reperibilità.

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

*La Direzione ha espresso la propria intenzione di rafforzare ulteriormente la formazione dei tecnici di assistenza in particolare sui motori e sui gruppi elettrogeni al fine di allargare al massimo la rosa di tecnici in possesso di capacità adeguate.*

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 reperibilità. Ogni persona interessata a turni, compresi i volontari, non sarà obbligata a dare più di un turno settimanale al mese.

Durante la settimana di reperibilità il Lavoratore ha diritto ad effettuare nr. 5 ore di PIR di cui all'art. 68 CCNL 3.11.94

Anno	Tecnici	Magazzinieri	Coordinatori	Totale
2000	4	1	1	6
2001	6	1	1	8
2002	8	1	1	10
2003	10	1	1	12

*Dichiarazione a verbale : su richiesta della Segreteria del Coordinamento la Direzione ha espresso la propria intenzione di tenere nel massimo conto le esigenze personali di ogni Lavoratore, contando sul senso di responsabilità dei Lavoratori.*

Nell'ambito delle persone coinvolte nei turni, una percentuale fino al 20% dei tecnici potrà ottenere di essere esonerata dalla partecipazione a tali turni per dichiarati motivi di carattere strettamente personale (ad es. di carattere religioso).

*L.  
P.Z.*

Inoltre, nel caso di imprevista sopravvenuta impossibilità di adempiere al turno di reperibilità, l'interessato, d'intesa con la Società, collaborerà per trovare un idoneo sostituto nell'ambito dei Lavoratori di cui sopra.

Nota a verbale : la reperibilità resta sospesa durante il godimento delle ferie che verranno programmate in base ai contratti nazionali e aziendali vigenti.

#### Modalità di organizzazione

I Lavoratori reperibili durante la settimana di reperibilità dovranno essere raggiungibili, in grado di partire prontamente dalla propria zona di residenza e verranno quindi dotati di telefono cellulare, che dovrà essere tenuto sempre attivo fuori del normale orario di lavoro.

Qualora vengano chiamati per un intervento dal Coordinatore del Servizio di Reperibilità dovranno raggiungere prontamente il macchinario o impianto oggetto della chiamata. Qualora l'intervento necessario sia direttamente effettuabile, provvederanno di persona, sempre lavorando in condizioni di sicurezza; diversamente effettueranno tutte le operazioni necessarie perchè l'intervento possa essere svolto nella maniera più sollecita appena possibile.

Le ore di lavoro e di viaggio impiegate per l'intervento verranno recuperate, di norma entro le 24 ore seguenti e, comunque, non oltre i 5 giorni successivi all'intervento.

Chiarimento a verbale : il recupero entro le 24 ore è obbligatorio e tassativo se l'intervento è stato effettuato in orario notturno (dalle 22.00 alle 6.00 ) o festivo.

#### Trattamento economico

Al Lavoratore durante il periodo settimanale di reperibilità verrà attribuito il seguente trattamento economico:

- una indennità settimanale di Lorde Lit. 140.000.= per la settimana di effettiva reperibilità, intesa a coprire il disagio comunque legato alla disponibilità. Tale indennità spetterà anche qualora durante il periodo il Lavoratore interessato non effettui alcun intervento. Tale indennità non rientra in alcun istituto contrattuale mentre rimane assoggettata agli oneri previdenziali e fiscali.
- indipendentemente dalla durata dell'intervento :
  - ❖ una indennità di chiamata di Lit. 90.000.= lorde per ogni intervento effettuato nel Comune sede di lavoro
  - ❖ una indennità di trasferta di Lit. 90.000.= nette per ogni intervento effettuato in trasferta presso il Cantiere del Cliente e fuori dal Comune sede di lavoro.
- la maggiorazione relativa alle ore di viaggio e di lavoro effettuate, secondo le maggiorazioni contrattuali vigenti, in quanto il tempo impiegato è da recuperare con le modalità sopra indicate.

Trascorso un periodo di un anno dall'effettiva entrata in funzione della reperibilità, la Direzione e la Segreteria del Coordinamento si incontreranno per una valutazione congiunta degli effetti della presente clausola contrattuale.

1  
TUB P. Z.



Inoltre, nel caso di imprevista sopravvenuta impossibilità di adempiere al turno di reperibilità, l'interessato, d'intesa con la Società, collaborerà per trovare un idoneo sostituto nell'ambito dei Lavoratori di cui sopra.

Nota a verbale : la reperibilità resta sospesa durante il godimento delle ferie che verranno programmate in base ai contratti nazionali e aziendali vigenti.

#### Modalità di organizzazione

I Lavoratori reperibili durante la settimana di reperibilità dovranno essere raggiungibili, in grado di partire prontamente dalla propria zona di residenza e verranno quindi dotati di telefono cellulare, che dovrà essere tenuto sempre attivo fuori del normale orario di lavoro.

Qualora vengano chiamati per un intervento dal Coordinatore del Servizio di Reperibilità dovranno raggiungere prontamente il macchinario o impianto oggetto della chiamata. Qualora l'intervento necessario sia direttamente effettuabile, provvederanno di persona, sempre lavorando in condizioni di sicurezza; diversamente effettueranno tutte le operazioni necessarie perchè l'intervento possa essere svolto nella maniera più sollecita appena possibile.

Le ore di lavoro e di viaggio impiegate per l'intervento verranno recuperate, di norma entro le 24 ore seguenti e, comunque, non oltre i 5 giorni successivi all'intervento.

Chiarimento a verbale : il recupero entro le 24 ore è obbligatorio e tassativo se l'intervento è stato effettuato in orario notturno (dalle 22.00 alle 6.00 ) o festivo.

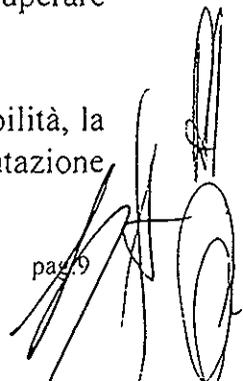
#### Trattamento economico

Al Lavoratore durante il periodo settimanale di reperibilità verrà attribuito il seguente trattamento economico:

- una indennità settimanale di Lorde Lit. 140.000.= per la settimana di effettiva reperibilità, intesa a coprire il disagio comunque legato alla disponibilità. Tale indennità spetterà anche qualora durante il periodo il Lavoratore interessato non effettui alcun intervento. Tale indennità non rientra in alcun istituto contrattuale mentre rimane assoggettata agli oneri previdenziali e fiscali.
- indipendentemente dalla durata dell'intervento :
  - ❖ una indennità di chiamata di Lit. 90.000.= lorde per ogni intervento effettuato nel Comune sede di lavoro
  - ❖ una indennità di trasferta di Lit. 90.000.= nette per ogni intervento effettuato in trasferta presso il Cantiere del Cliente e fuori dal Comune sede di lavoro.
- la maggiorazione relativa alle ore di viaggio e di lavoro effettuate, secondo le maggiorazioni contrattuali vigenti, in quanto il tempo impiegato è da recuperare con le modalità sopra indicate.

Trascorso un periodo di un anno dall'effettiva entrata in funzione della reperibilità, la Direzione e la Segreteria del Coordinamento si incontreranno per una valutazione congiunta degli effetti della presente clausola contrattuale.

1  
TUB P. Z.



## 6) ASSICURAZIONI

In riferimento all'assicurazione per morte o invalidità permanente derivante da infortunio di cui all'art. 5.3 del CA 87 :

1. con decorrenza 1.1.2001 i massimali della polizza infortuni **professionale** vengono aumentati a L.100.000.000.= per infortunio sul lavoro e a L. 150.000.000.= se l'infortunio avviene nel corso di trasferte in territorio estero, su piattaforma marina, in discarica o per gli interventi su macchine a contatto con agenti considerati nocivi previsti al punto 1.2 dell'allegato Verbale della Commissione Sicurezza.
2. con decorrenza 1.1.2001 la percentuale minima di invalidità permanente per aver accesso al risarcimento previsto dalla Polizza Infortuni viene portata dal 10% al 9%
3. Il massimale per infortunio extraprofessionale rimane valido nella misura di L.40.000.000.=.

## 7) CLASSIFICAZIONE :

Con decorrenza dall'1.6.2000 viene istituita la nuova posizione organizzativa :

**1 ° livello : RESPONSABILE COMMERCIALE POST-VENDITA DI ZONA,** con significativa esperienza nella mansione, elevata competenza tecnica (tale anche da poter ricoprire la posizione di Capo Officina di 1° livello) e provata capacità di predisporre e definire con il Cliente - in completa autonomia - preventivi per qualsiasi tipo di riparazione nonché contratti di assistenza anche complessi.

Capace di istituire e mantenere rapporti tecnico-commerciali con i Clienti tali da ottenere risultati di rilievo in termini di penetrazione di mercato, soddisfazione della clientela e redditività complessiva.

Autonomo nell'utilizzo degli strumenti informatici per pianificare la copertura e gestire la propria attività.

Dotato di riconosciuta leadership nell'ottenere (e dare) il massimo contributo dai colleghi sia tecnici che commerciali per il raggiungimento degli obiettivi della zona.

A questa funzione si applica il premio minimo garantito lordo di Lit. 100.000.= mensili per 14 mensilità con le stesse modalità previste dal punto 8.2 del CA92.

Tale posizione risponde al Responsabile Commerciale R+S di Filiale inquadrato al 1° livello.

Le parti concordano che, nel corso del vigente contratto, verranno istituite nr. 6 posizioni di Responsabile Commerciale di Zona. Le persone assegnate saranno scelte dalla Direzione attraverso un processo di valutazione sulla base delle professionalità esistenti tra quelle che svolgono la funzione di RCA e verranno fatti accedere a tale nuova posizione nr. 3 Lavoratori con decorrenza 1.6.2000 e i rimanenti 3 Lavoratori nell'arco del presente contratto.

## 8) APPRENDISTATO

- **8.1** Ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL, l'Azienda, a titolo sperimentale per la durata del presente Contratto e in considerazione dell'introduzione graduale di detto Istituto in CGT, fornirà una polizza assicurativa che dia una diaria giornaliera di Lit. 28.000.= 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.  
Rimane inteso che tale copertura decadrà ove venissero introdotte per legge o contratto forme diverse di tutela della malattia.
- **8.2 Colloquio anticipato per conferma con comunicazione della sede di lavoro:** l'Azienda in aggiunta ai colloqui e ai contatti già disciplinati dal CCNL e dalla normativa in materia di Apprendistato comunicherà 15 gg. prima della scadenza del contratto di apprendistato l'eventuale assunzione a tempo indeterminato indicando nel contempo la sede di lavoro.

## 9) QUADRI

- **9.1 Autovetture**  
Al fine di coprire i rischi derivanti dai viaggi di servizio, l'Azienda provvederà ad una copertura Kasko - aziendale o per il tramite di una Polizza assicurativa - per tutti i Quadri che non hanno diritto all'assegnazione dell'auto aziendale per motivi di servizio; tale copertura prevederà una franchigia di Lit. 300.000.=
- **9.2 Assicurazioni**  
I massimali della polizza infortuni con decorrenza 1.1.2001 vengono determinati per i Quadri nella seguente misura :
  - ♦ 1 volta la retribuzione annua lorda globale percepita in caso di infortunio extra-professionale
  - ♦ 1,5 volte la retribuzione annua lorda globale percepita in caso di infortunio professionale
- **9.3 Formazione**  
Premesso l'impegno che l'Azienda ha sempre profuso nella formazione dei propri Quadri anche attraverso la diversificazione delle esperienze professionali, si riconferma una particolare attenzione all'argomento specifico.  
Al fine di coprire eventuali esigenze non previste nei programmi organizzati dall'Azienda, se nel corso dell'anno il singolo Quadro non sarà stato iscritto ad un corso di formazione, avrà diritto a partecipare ad un corso di argomento professionale organizzato da Quadrifor per il quale l'Azienda prenderà a suo carico nr. 1 giornata lavorativa e le relative spese.  
Tale corso sarà di preferenza in località vicina alla sede di lavoro dell'interessato.

M.B.  
R. Z.

## 10) MENSA

Con decorrenza dall' 1.6.2000, l'importo del buono pasto viene portato a 1000 lire per l'anno 2000, fermo restando il meccanismo di adeguamento nel tempo previsto dall'art.6 del CA 83 e la composizione standard del pasto.

## 11) BIBLIOTECA

In data 1.6.2000 verrà corrisposto un contributo Una Tantum di L. 10.000.000

## 12) STRUMENTI OPERATIVI

L'Azienda doterà la Segreteria del Coordinamento di un PC portatile collegato con Internet

## 13) PARTE ECONOMICA

### • **13.1 Premio aziendale variabile :**

Viene introdotto un nuovo premio addizionale, che si somma al Premio Aziendale CA 96, i cui parametri vengono comunque aggiornati per dare luogo al Premio Aziendale CA 2000 ( v. All. 1 ), che mantiene tutte le modalità di variabilità e di erogazione previsti dall'art. 17.2 del CA 96. Tale nuovo premio CA 2000 è una voce variabile legata ai risultati aziendali in conformità a quanto previsto in materia dall'art.12 - tit. II - del CCNL 3.11.94

### • **13.2 Indennità di responsabilità per i Lavoratori di primo livello :**

In considerazione delle specifiche condizioni di lavoro richieste in CGT, che necessitano di elevata esperienza specifica e in considerazione delle elevate responsabilità ricoperte dalle posizioni specialistiche di 1° livello nell'Azienda, si concorda di attribuire ai Lavoratori di 1° livello, esclusi quelli aventi compiti prettamente commerciali presso i Clienti e/o di vendita (sia di macchinari che di servizi), comunque in ogni modo retribuiti con premi di vendita - anche Una Tantum - che abbiano una anzianità nel livello in CGT di oltre 4 anni, una indennità di responsabilità di lorde Lit. 100.000.= per 14 mensilità.

Tale indennità verrà riassorbita fino a concorrenza da qualsiasi voce retributiva ( ad eccezione degli aumenti di paga base) venga stabilita a livello di CCNL per i Lavoratori di 1° livello.

Tale indennità, inoltre, è alternativa al minimo garantito per Venditore, RCA o RCZ che sia passato ad altra funzione prevista dagli artt.8.2 del CA92 e 17.1 del CA96; verrà altresì riassorbita nell'indennità di funzione Quadro in caso di successivo passaggio a tale categoria.

In fase di prima applicazione tale Indennità verrà riconosciuta con decorrenza 1.6.2000 a tutti i Lavoratori con anzianità nel 1° livello antecedente al 31.12.1996.

- **13.3 Una Tantum**

A tutti i Lavoratori in forza alla data della firma del presente accordo sarà erogato un importo di lorde L. 1.200.000.=

Tale importo sarà erogato con la retribuzione del mese di Maggio 2000 purchè l'approvazione del presente accordo avvenga in tempo tecnicamente utile per tale scadenza.

Tale Una Tantum è aggiuntiva rispetto al saldo del Premio Aziendale CA96 relativo all'anno 1999 e agli acconti del Premio Aziendale CA2000 relativi all'anno 2000.

L'Una Tantum inoltre non concorre agli effetti di alcun istituto legale o contrattuale e non è computabile agli effetti del TFR; verrà altresì riproporzionata per i Lavoratori part-time.

- **13.4 Indennità**

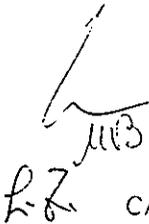
Le indennità per gli Operai aventi funzione di tecnici di assistenza vengono modificate come segue :

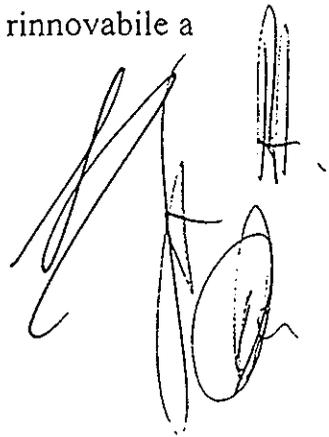
- ❖ Indennità di trasferta fuori officina: da L. 12.500 a L. 13.000
- ❖ Indennità di trasferta in discarica: da L. 25.000 a L. 26.000
- ❖ Indennità di pernottamento: da L. 12.000 a L. 15.000 lorde  
tale indennità spetta in caso di invio in missione presso un'altra officina CGT e decorre dal 1° pernottamento (2° giorno di lavoro)
- ❖ le indennità di disagio estero di cui al punto 15.3 del CA96 vengono modificate come segue :
  - ❖ estero fino a 3 giorni Lit. 30.000.= lorde giornaliera
  - ❖ Europa oltre i 3 giorni Lit. 60.000.= lorde giornaliera
  - ❖ Paesi extra-europei oltre i 3 giorni Lit. 90.000.= lorde giornaliera
  - ❖ l'indennità di Piattaforma marina (sia in acque nazionali che internazionali) di cui al punto 15.4. del CA96 viene elevata a Lit. 90.000 lorde giornaliera.

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto costituisce un tutto unico ed inscindibile ed assolve tutti gli adempimenti delle vigenti disposizioni del CCNL relative alla contrattazione aziendale.

Esso entra in vigore alla data della firma, salvo quanto previsto per la realizzazione in tempi differiti; viene convenuto fra le Parti per scadenza 1.1.2004 e sarà rinnovabile a partire da detta scadenza.

  
L. Z. MB



**NORMA TRANSITORIA**

Il presente accordo è sottoscritto dai Delegati sindacali CGIL-CISL-UIL con riserva di approvazione da parte dell'Assemblea dei Lavoratori.

Nel caso di mancata approvazione il presente Accordo risulterà nullo e come non scritto.

**Il Coordinamento Sindacale Aziendale  
CGIL - CISL - UIL**

**La Direzione**

*[Handwritten signatures of the CGIL-CISL-UIL representatives, including names like Laverio, Gatti, Moros, etc.]*

*[Handwritten signatures of the Direction representatives, including names like Gattolusi, Lillo, etc.]*

Tale voce prevede l'erogazione di un importo lordo annuo uguale per tutti i Lavoratori, la cui entità verrà calcolata in base ad un Fatturato Aziendale Parametrato, determinato secondo la tabella ed i criteri di calcolo seguenti :

Il Fatturato Aziendale Parametrato verrà calcolato applicando al Fatturato operativo realizzato dalla Società i seguenti coefficienti :

1. Il coefficiente risultante dal rapporto tra il numero 915 (persone medie al lavoro dell'anno 1999) che rappresenta il riferimento relativo all'anno 1999, e il numero di persone medie al lavoro in Azienda (compresi I Dirigenti) nell'anno in esame.  
Tale coefficiente viene indicato con la sigla C1.
2. Il coefficiente risultante dal rapporto tra l'indice di variazione dei prezzi dei prodotti industriali e l'indice di variazione dei prezzi medi di acquisto dei prodotti rappresentati dalla Società, posti entrambi uguali a 100 per l'anno 1999 e calcolato secondo I criteri indicati nell'allegato C del CA96.  
Tale coefficiente viene indicato con la sigla C2.

Il Fatturato Aziendale Parametrato risulta perciò calcolato con la seguente formula :  
**Fatturato Operativo Aziendale moltiplicato per C1 e per C2**

L'importo da erogare per l'anno in esame risulta dalla tabella seguente - il calcolo sarà effettuato conformemente alle modalità sopra indicate e agli esempi esposti nell'allegato 2 del presente accordo.

**FATTURATO PARAMETRATO (miliardi)**

				CA 2000
da	459	a	523	700.000
da	524	a	553	900.000
da	554	a	601	1.100.000
da	602	a	641	1.400.000
da	642	a	680	1.700.000
da	681	a	706	2.000.000
da	707	a	732	2.300.000
da	733	a	758	2.700.000
da	759	a	783	2.900.000
da	784	a	832	3.200.000
da	833			3.500.000

L'importo sarà erogato con le seguenti modalità:

- acconto di lorde Lit. 350.000.= con la retribuzione di Aprile
- acconto di lorde Lit. 350.000.= con la retribuzione di Settembre
- eventuale saldo con la retribuzione del successivo mese di Febbraio

ESEMPI DI CALCOLO PREMIO AZIENDALE CA2000

• **Esempio 1**

Dati dell'anno X

Persone medie al lavoro (compresi Dirigenti) = 1020

Fatturato Operativo Aziendale = Lit. 770 mld

Indice variazione prezzi industriali riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

Indice prezzi d'acquisto riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

Coefficiente C1 =  $915 / 1020 = 0,897$

Coefficiente C2 =  $102 / 102 = 1$

Fatturato Parametrato : Lit. 770 mld x 0,897 x 1 = Lit. 690

**Premio aziendale totale = Lit. 2.000.000.=**

• **Esempio 2**

Dati dell'anno X

Persone medie al lavoro (compresi Dirigenti) = 1020

Fatturato Operativo Aziendale = Lit. 693 mld

Indice variazione prezzi industriali riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

Indice prezzi d'acquisto riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

Coefficiente C1 =  $915 / 1020 = 0,897$

Coefficiente C2 =  $102 / 102 = 1$

Fatturato Parametrato : Lit. 693 mld x 0,897 x 1 = Lit. 621,6

**Premio aziendale totale = Lit. 1.400.000.=**

• **Esempio 3**

Dati dell'anno X

Persone medie al lavoro (compresi Dirigenti) = 1020

Fatturato Operativo Aziendale = Lit. 731,5 mld

Indice variazione prezzi industriali riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

Indice prezzi d'acquisto riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

Coefficiente C1 =  $915 / 1020 = 0,897$

Coefficiente C2 =  $102 / 102 = 1$

Fatturato Parametrato : Lit. 731,5 mld x 0,897 x 1 = Lit. 656,2

**Premio aziendale totale = Lit. 1.700.000.=**

*RZ.*  
*MB*

- **Esempio 4**

Dati dell'anno X

Persone medie al lavoro (compresi Dirigenti) = 1020

Fatturato Operativo Aziendale = Lit. 808,5 mld

Indice variazione prezzi industriali riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

Indice prezzi d'acquisto riferito al 1999 fatto uguale a 100 = 102

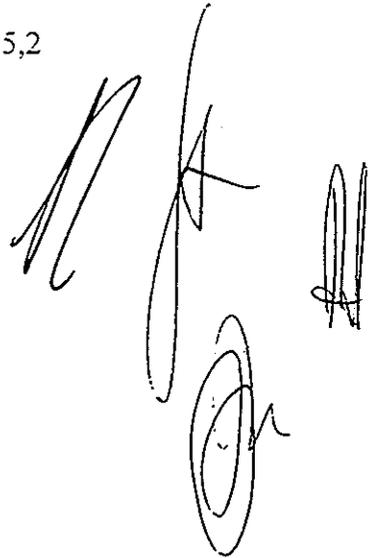
Coefficiente C1 =  $915 / 1020 = 0,897$

Coefficiente C2 =  $102 / 102 = 1$

Fatturato Parametrato : Lit.  $808,5 \text{ mld} \times 0,897 \times 1 = \text{Lit. } 725,2$

Premio aziendale totale = Lit. 2.300.000.=

LMB  
F.Z.



Chiarimento a verbale

Esemplificazione delle caratteristiche delle richieste di emergenza :

1. macchinari o impianti coperti da contratto di assistenza 24 ore su 24.
  2. la fermata improvvisa del gruppo elettrogeno o del macchinario e quindi la chiamata del Cliente al Coordinatore
  3. l'attivazione di allarmi o tele-allarmi che richiedano il controllo della funzionalità dell'impianto.
- etc.

Non sono richieste di emergenza tali da giustificare l'intervento del Servizio di Reperibilità

1. tutti gli interventi che non siano attivati dal Coordinatore del Servizio di Reperibilità
2. il completamento di interventi (per stare nei tempi previsti) di manutenzione programmata o di riparazione guasti o di revisione
3. la normale manutenzione, che deve essere organizzata e preventivata per tempo

*L. M.B.*  
*L. Z.*

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized, overlapping scribbles and loops.

Milano 2/5/2000

## VERBALE della COMMISSIONE "SICUREZZA e AMBIENTE" CA 2000

### 1.1 VERIFICA

E' stata fatta una attenta e profonda verifica su sicurezza ed ambiente in sede di negoziato da parte della Commissione Tecnica all'uopo costituita, che ha concluso in modo soddisfacente per le Parti il suo lavoro di analisi .

### 1.2 INTERVENTI dei TECNICI assimilabili a quelli in DISCARICA

Si concorda l'estensione della normativa vigente agli interventi dei Tecnici in discarica sulle macchine (Movimento Terra - Carrelli Elevatori e Motori /Gruppi elettrogeni) che rispondano alla definizione seguente: **"MACCHINE IMPIEGATE IN REPARTI PRODUTTIVI LE QUALI SIANO A CONTATTO CON AGENTI CONSIDERATI NOCIVI DALLE NORMATIVE VIGENTI E COME TALI TRATTATI DAI CLIENTI"**.

Sarà studiata dall'Azienda una procedura operativa per l'implementazione di questo punto.

#### ESEMPI NON ESAUSTIVI:

- Carrello che lavora in reparto produttivo di conceria.....SI
- Carrello che lavora nel Magazzino prodotti finiti della Conceria.....NO
- Macchina Movimento Terra che movimentata batterie esauste.....SI
- Macchina Movimento Terra e Carrello che movimentata fanghi classificati pericolosi.....SI
- Macchina Movimento Terra che movimentata prodotti maleodoranti non classificati pericolosi.....NO

### 1.3 ATTREZZATURE

Fermo restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente (in particolare gli Art. 4, 5, 35 e 39 del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche) ed i controlli previsti dalle procedure esistenti del Sistema di Qualità CGT certificato ISO 9000, sarà studiata dall'Azienda una apposita procedura, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del CA 2000, nell' ambito del suddetto Sistema di Qualità che preveda:

- la verifica almeno semestrale da parte degli auditors interni delle principali attrezzature di uso comune;
- la predisposizione di appositi cartellini di segnalazione delle attrezzature il cui funzionamento è ritenuto dagli utilizzatori anomalo e/o attrezzature palesemente danneggiate;
- la creazione di un apposito scaffale destinato al deposito temporaneo di dette attrezzature ritenute non affidabili;
- la centralizzazione della gestione della riparazione/ripristino di funzionalità delle attrezzature ritenute non affidabili.

*[Handwritten signature]*  
L.Z.

*[Handwritten signature]*

#### 1.4 VIDEOTERMINALI

La Commissione ha individuato un elenco di Lavoratori che rientrano nell'accordo in merito sottoscritto il 02.03.1995 (COMUNICATO CONGIUNTO). Detto elenco verrà ulteriormente aggiornato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del CA 2000. I Lavoratori rientranti nel suddetto elenco aggiornato saranno sottoposti ai controlli sanitari periodici previsti dalla legge (art.55 D.Lgs. 626/94 e successive modifiche)

##### 1.4.1 PARTE ECONOMICA

13.8 Le lenti saranno rimborsate ai Lavoratori riconosciuti idonei alla mansione con la prescrizione di questi appositi strumenti correttivi.

Peggioramenti di visus per cause naturali (esempio presbiopia senile) non daranno luogo a rimborsi.

#### 1.5 CONDIZIONATORE ARIA

Le parti concordano che i furgoni scelti dall'Azienda in base alle specifiche esigenze tecnico-operative ed assegnati ai Tecnici trasfertisti (no autocarri, furgoni e auto di servizio di uso comune) saranno acquistati (a partire dall'entrata in vigore del CA 2000) con il condizionatore dell'aria installato se previsto di serie o tra gli optionals della Casa costruttrice. Per quanto concerne le auto aziendali assegnate ad personam, a partire dall'entrata in vigore del CA 2000 il condizionatore dell'aria sarà considerato nello standard CGT (con ABS e AIRBAG lato guida).

#### 1.6 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fermo restando che la normativa di Legge vigente in materia di Sicurezza sul Lavoro definisce le responsabilità dei Preposti e della Direzione per l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione dei compiti (Art. 4 D.Lgs. 626/94 e successive modifiche) e fermo restando il punto A 1 dell' allegato A al CA 92 che mantiene la sua piena validità, le Parti ribadiscono che è compito primario di tutta la catena organizzativa, (Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti e Lavoratori), assicurare il massimo livello di sicurezza nell'organizzazione/esecuzione dei lavori sia di trasferta che di officina attraverso l'allocazione delle opportune risorse umane e tecniche.

#### 1.7 FORMAZIONE

Fermo restando gli obblighi di legge previsti dagli Articoli 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche le Parti ribadiscono l'importanza dei processi di formazione anche ai fini della Sicurezza sugli interventi in officina e in trasferta:

- in particolare viene sottolineata l'importanza del sistematico utilizzo del programma informatico creato da CGT su Lotus Notes "DOCUMENTAZIONE SICUREZZA INDUSTRIALE" che oltre a contenere le SCHEDE di ABILITAZIONE all'esecuzione di operazioni potenzialmente pericolose, consente di identificare i principali rischi legati alle operazioni da eseguire sulle nostre macchine e di segnalare da parte dei Lavoratori e Preposti nel campo "Suggerimenti" appositamente predisposto, eventuali situazioni di potenziale rischio riscontrate nell'attività.

L'Azienda predisporrà nelle officine CGT, per la consultazione del programma di cui sopra, opportuni terminali a disposizione dei Lavoratori, ove mancanti.

- L'Azienda studierà inoltre l'inserimento all'interno dei corsi tecnici di uno spazio appositamente dedicato alla sicurezza, specifico per gli argomenti trattati.

RSU CGT

Direzione CGT

1  
L. 11/3  
P. 7.  
[Signature]

[Signature]

**NORMA TRANSITORIA**

Il presente accordo è sottoscritto dai Delegati sindacali CGIL-CISL-UIL con riserva di approvazione da parte dell'Assemblea dei Lavoratori.

Nel caso di mancata approvazione il presente Accordo risulterà nullo e come non scritto.

**Il Coordinamento Sindacale Aziendale  
CGIL - CISL - UIL**

**La Direzione**

*[Handwritten signatures of the CGIL-CISL-UIL representatives, including names like Brouillon, Laverio, Gelli, Moras, etc.]*

*[Handwritten signatures of the Direction representatives, including names like Gattolusso, Lillo, Romano, etc.]*