

Nei giorni 15 e 16 febbraio 2012

Si sono incontrati la Compagnia Generale Trattori S.p.A. (la "CGT") rappresentata dai Signori:

Lino Tedeschi, Vincenzo De Benedictis, Magda Pagetti, Gianluca Cali, Giuseppe Merello, Stefano Narducci e Paolo Vivani

e

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

Bruno Rastelli - Presidente, Zaverio Giupponi - Segretario Generale, Agostino Mazzoni, Roberto Pitozzi e Michele Tedino della Segreteria

nonché gli altri componenti dell'Esecutivo Signori:

Alfredo Batti, Giuseppe D'Amico, Marco Gatto, Luca Marignoli, Fabrizio Pilotti, Graziano Rizzi, Stefano Salmi, Ornella Trapella, Marco Sellitto, Ivan Stefanetto e Vittorino Veronelli

e da una delegazione del Coordinamento Sindacale, Signori:

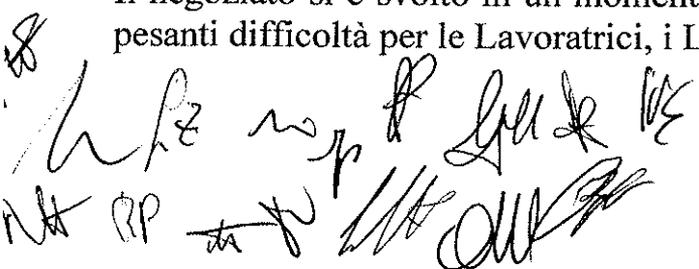
Leonardo Abbati, Leonardo Agrella, Donato Antonini, Augusto Arlone, Gianpaolo Arlunno, Fabrizio Bacchiani, Maurizio Barbagallo, Igor Basso, Renzo Bennati, Mauro Biglione, Renzo Bottani, Francesco Caravello, Massimo Cargnielutti, Mauro Casalini, Nicolino Cavalieri, Roberto Ceccarelli, Valter Costantino, Alessandro Costantinopoli, Gabriele Di Cara, Gabriele Faccioli, Antonio Falasca, Giancarlo Galbiati, Oscar Galli, Michele Galvani, Marco Garofano, Roberto Geppetti, Andrea Giardi, Massimiliano Lazzaro, Sandro Lazzeroni, Elena Locatelli Giulio Mainardi, Massimo Mancin, Giuseppe Mastroberardino, Valerio Melotti, Alessandro Moretto, Lorenzo Natale, Maurizio Niccolini, Mauro Ottaviani, Antonio Pernagallo, Roberto Perziano, Fabio Pifferi, Valeria Rabini, Rosario Raffaele, Marco Raffaldo, Angelo Sorbo, Francesco Soro, Nicola Spataro, Marco Taminelli, Massimiliano Tonelli, Gaetano Toscano, Giorgio Tronci, Alessandro Zucchini,

e con la presenza dei componenti della Consulta Quadri CGIL-CISL-UIL Signori:

Mariano Di Dorotea, Luca Marignoli, Claudio Passoni,

per affrontare, come previsto dall'accordo del 14 e 15 febbraio 2011, il tema della seconda fase di armonizzazione del trattamento CGT alle Filiali del centro-sud a seguito della fusione per incorporazione della GTS S.p.A. (di seguito, la "GTS") nella CGT S.p.A. (di seguito, la "CGT").

Il negoziato si è svolto in un momento di crisi violentissima di mercato, con le note pesanti difficoltà per le Lavoratrici, i Lavoratori e la Società.



Ciò nonostante, coerentemente con gli impegni a suo tempo assunti da CGT nei confronti del Coordinamento Sindacale a favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Centro Sud, è stato raggiunto l'accordo qui di seguito sottoscritto, nell'ambito di un alto livello di relazioni sindacali e della ferma determinazione della Società a superare definitivamente la transizione successiva alla fusione con GTS.

Ferme restando le premesse del sopracitato accordo, che qui si intende integralmente richiamato, le Parti hanno concordato quanto segue:

DIRITTI SINDACALI

A decorrere dal 1° marzo 2012 il numero delle ore a disposizione per assemblee sindacali (da indirsi con ordine del giorno comunicato alla Direzione ai sensi del vigente CCNL) è stabilito in 16 ore annue retribuite.

Con riferimento a quanto previsto dalla contrattazione aziendale CGT in materia di permessi sindacali, le Parti concordano di ridefinire in sede di rinnovo della Contrattazione Aziendale i criteri di determinazione delle ore sindacali per unità produttiva.

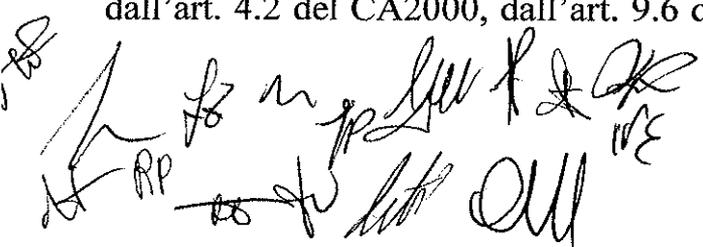
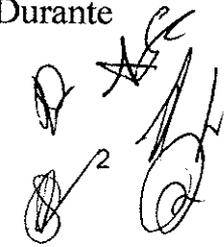
Ferma in ogni suo punto la legge 300 (Reintegrazione nel posto di lavoro) le Parti concordano che tale normativa abbia valore anche nei confronti del personale che lavora nelle filiali o nei centri di Assistenza del centro-sud il cui organico è inferiore alle 16 unità. Il personale che lavora in tali sedi di lavoro potrà eleggere al proprio interno un proprio Delegato Sindacale, con i compiti previsti all'art. 33 – Titolo VI del CCNL 2008, da svolgersi utilizzando ore sindacali tratte dal monte ore aziendale.

DECLARATORIE

Le Parti concordano di far decorrere dal prossimo rinnovo della contrattazione aziendale CGT l'analisi e l'estensione delle declaratorie previste dai CA CGT; tale rinvio si rende necessario al fine di approfondire maggiormente le competenze e le conoscenze professionali delle Lavoratrici e dei Lavoratori nei ruoli specifici e di pianificare eventuali percorsi di formazione/esperienza sul campo necessarie per acquisire la conoscenza dei processi CGT.

REPERIBILITA'

Le Parti concordano di rinviare al rinnovo della contrattazione aziendale l'estensione ai Tecnici di Assistenza delle Filiali del Centro-Sud dell'istituto della Reperibilità prevista con i criteri, le modalità organizzative e i trattamenti economici definiti dall'art. 4.2 del CA2000, dall'art. 9.6 del CA2005 e dall'art. 5 del CA2009. Durante

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom left of the document. The signatures are varied in style, some appearing to be initials like 'PP' and 'OU', while others are more complex cursive signatures.A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the document. The signatures are varied in style, including some that look like 'D' and 'H'.

tale periodo sarà cura della CGT completare l'analisi delle necessità di reperibilità nelle varie aree del centro-sud e delle competenze tecnico-specialistiche disponibili sul territorio.

PARTE ECONOMICA

A decorrere dalla retribuzione di **Marzo 2012**, ai Lavoratori del Centro-Sud sarà attribuita la seguente voce lorda mensile (AP87), derivante dalla contrattazione integrativa aziendale CGT, erogata per 14 mensilità e non riassorbibile:

LIVELLO	AP 87
Quadro	20,66
n1° liv	19,63
2° liv	16,53
3° liv	14,98
4° liv	13,12
5° liv	12,29

Con decorrenza dalla retribuzione di Dicembre 2012 verrà attribuita l'ulteriore seguente voce lorda mensile (CA92), derivante dalla contrattazione integrativa aziendale CGT, erogata per 14 mensilità e non riassorbibile:

LIVELLO	CA92
Quadro	51,65
1° liv	46,48
2° liv	40,28
3° liv	34,60
4° liv	29,95
5° liv	26,86

L'anzianità convenzionale ai fini della maturazione dell'importo lordo mensile AP80 derivante dalla contrattazione aziendale CGT avrà decorrenza dal 1° ottobre 2011.

Pertanto, a decorrere dal 1° ottobre 2012, verrà erogata la quota corrispondente; tale importo sarà erogato per 14 mensilità e con i criteri di calcolo e riassorbimento previsti dal CA80.

Handwritten signatures and initials:
 MA RP P Ger VE
 OLL

Handwritten signatures and initials:
 3

LIVELLO	AP 80	AP 80	AP 80	Totale
	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO	
Quadro	20,66	10,33	10,33	41,32
1° liv	19,63	9,81	9,81	39,25
2° liv	16,53	8,26	8,26	33,05
3° liv	14,98	7,49	7,49	29,96
4° liv	13,12	6,56	6,56	26,24
5° liv	12,29	6,15	6,15	24,59

A far data dal 1° ottobre 2011 viene stabilita la decorrenza dell'anzianità convenzionale ai fini della maturazione dell'importo lordo mensile AP83 derivante dalla contrattazione aziendale CGT. Tale importo sarà erogato per 14 mensilità e con i criteri di calcolo e riassorbimento previsti dal CA83.

LIVELLO	AP 83	AP 83	Totale
	3° ANNO	4° ANNO	
Quadro	15,49	25,83	41,32
1° liv	15,49	23,76	39,25
2° liv	15,49	17,56	33,05
3° liv	15,49	14,46	29,95
4° liv	15,49	10,75	26,24
5° liv	15,49	9,09	24,58

CONGUAGLIO PREMI VENDITA

Per i Lavoratori aventi mansioni di vendita, di 2° e 1° livello, a decorrere dall'anno 2012, vale quanto previsto dall'art 8.5.1 del CA77, dall'art. 8.2 del CA92, dall'art. 17.1 del CA96 e dall' art. 11 del CA2005.

"... ai Lavoratori Produttori di Vendita di macchinari di 2° e 1° livello verrà garantito un Premio Vendita minimo lordo di € 75,00 per 14 mensilità con il seguente meccanismo di erogazione: al termine di ogni anno la Società conguaglierà l'ammontare dei premi di competenza dell'anno stesso fino al valore di € 1.050,00 (compresi ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità) ove tale importo non sia stato raggiunto dall'ammontare dei premi maturati nell'anno....."

"... ai Lavoratori con mansioni di Responsabili Commerciali dell'assistenza e inquadrati al 2° livello viene erogato un premio minimo garantito lordo di € 75,00 per 14 mensilità con le stesse modalità previste dal punto 8.2 del CA92...".

PASSAGGIO A RUOLO NON COMMERCIALE

Per i Lavoratori aventi mansioni di vendita, di 2° e 1° livello, a decorrere dal 1° marzo 2012, vale quanto previsto dall'art. 8.2 del CA92 e dall'art. 11 del CA 2005.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including "NA AP" and "OW".

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a star symbol and the number "4".

“ il premio vendita minimo garantito lordo annuo di € 1.050,00 verrà mantenuto anche nell'eventualità che il Produttore di Vendita o il Responsabile commerciale dell'assistenza vada in futuro a esercitare altre diverse mansioni in ambito aziendale e in tale caso verrà erogato in quote di € 75,00 lordi mensili per quattordici mensilità in maniera non riassorbibile... “

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' 1° LIVELLO

È estesa ai Lavoratori del 1° livello l'indennità di responsabilità di 75 Euro lordi prevista dai CA 2000 e 2005, con i criteri sotto richiamati:

“...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 lordi Euro 75.= 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...”

L'anzianità ai fini dell'applicazione di tale Indennità sarà riconosciuta con decorrenza dall'1.1.2011 a tutti i Lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo e inquadrati al 1° livello.

INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRO

A decorrere dal 1° dicembre 2012 per i Lavoratori inquadrati nella categoria Quadro viene prevista, in aggiunta all'Indennità di funzione contemplata dal CCNL, un'indennità di funzione aziendale corrispondente a € 179,24 lordi mensili per 14 mensilità. Tale integrazione dell'indennità di funzione aziendale per i Lavoratori è da ritenersi riassorbibile al 100%, ove vi sia capienza nei superminimi esistenti.

INDENNITA' DI VERNICIATORE/SALDATORE

A decorrere dall' 1.12.2012 ai Lavoratori di terzo livello aventi mansione di Verniciatore e Saldatore con adeguata professionalità ed esperienza nella mansione specifica verrà corrisposta una voce retributiva di € 61,56 lordi mensili per 14

MA RP
OU

5

mensilità. Resta ferma la riassorbibilità di tale importo nel caso di passaggio ad un livello superiore per effetto di un cambiamento di mansioni.

LAVORATORI STUDENTI

Ai Lavoratori studenti delle Filiali del centro-sud si applica quanto previsto dal punto 6 del CA1977

“ 6.1 Il 2^a comma dell'art. 44 CCNL 1976 viene così integrato:

Dopo la frase: "Ai Lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esami e che in base alla legge 20.5.1970, n.300, hanno diritto di usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione".

Viene aggiunta la frase:

"Il diritto a tali giorni retribuiti viene esteso, per la preparazione di esami o di interrogazioni anche ai Lavoratori che frequentano corsi regolari di studio in scuole primarie, secondarie, di qualificazione professionale, statali, regionali, comunali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali".

Il 3^a comma dell'art.44 CCNL predetto viene integrato con la seguente frase:

"L'Azienda ha il diritto di richiedere e ricevere la documentazione ufficiale (certificati, dichiarazioni, libretti, ed ogni altro idoneo mezzo di prova) degli esami sostenuti, o della effettiva frequenza a quei corsi che non abbiano esami annuali.

La mancata eventuale presentazione della documentazione darà luogo a corrispondenti trattenute, ferma ogni altra disposizione vigente".

6.2. Il numero di giorni retribuiti di cui al punto 6.1 (già elevato da cinque giorni a dieci giorni per anno nel Contratto Aziendale CGT 1974, art.7), viene ora ulteriormente elevato a complessivi dodici giorni per anno, da utilizzarsi tutti per giornate complete, salvo eccezioni di mezza giornate.

6.3. Fermo in ogni sua parte l'art.44 bis CCNL 1976, il monte ore-triennale di cui a 2^a comma dell'articolo medesimo, verrà verificato il 1^a Settembre 1978, per adeguare la quota annuale al numero effettivo di Lavoratori in forza.

e quanto previsto dal punto 13 del CA2005:

"Ai Lavoratori studenti così come previsto dagli articoli 6.1 e 6.2 del CA 77 il riconoscimento delle giornate di esame verrà attribuito, oltre che per i casi previsti

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, there are several signatures, including one that appears to be 'MA AP' and another that looks like '76'. On the right, there are more signatures, including one with a circled '6' and another that looks like '2'.

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

I permessi di cui all'art. 6.2 del CA77 si intendono concessi, 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."

SERVIZIO MENSA/TICKET RESTAURANT

A decorrere dal 31.12.2012 tutti i Lavoratori delle Filiali del centro-sud avranno diritto ad un pasto (composto da primo - secondo con contorno – frutta o dolce e acqua minerale) anche presso strutture convenzionate dalla CGT e con le modalità previste dalla contrattazione aziendale CGT compresa la quota del buono pasto a carico del Lavoratore attualmente di € 0,62.

Norma transitoria

L'applicazione pratica di tale disposizione, avverrà in modo graduale al fine di consentire la stipula di convenzioni con strutture di ristorazione nelle varie filiali; nel frattempo resterà in vigore il buono pasto di € 8,00 (otto) alle condizioni oggi vigenti e, conseguentemente, nel periodo di erogazione del Ticket Restaurant resta fermo l'obbligo di timbratura o di comunicazione della propria presenza in servizio, da parte di tutti i Lavoratori, a prescindere dal livello di inquadramento, con le modalità già in vigore.

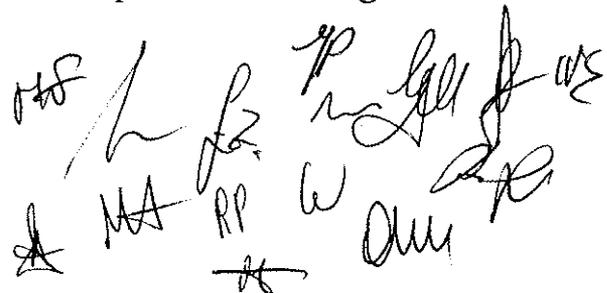
FORFAIT NOTE SPESE TECNICI DI ASSISTENZA

Con decorrenza dalle presenze del mese di Marzo 2012 (liquidate con il cedolino di Aprile 2012), per i tecnici di Assistenza in missione o trasferta, l'importo del forfait per il pranzo verrà corrisposto come segue (art. 7 –CA2009):

- Pranzo: Valore 14,35 €.
- Se il tecnico esce di casa 45 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro avrà diritto anche al rimborso forfettario della colazione nella misura di 1,81 €.

Pertanto, verrà a decadere con la medesima decorrenza il rimborso a forfait delle cene che verrà sostituito dal rimborso piè di lista.

In caso di missione che comporti anche il pernottamento e/o la cena il rimborso delle spese dell'intera giornata verrà effettuato a piè di lista.



POLIZZA KASKO

Ai Lavoratori delle Filiali del Centro-Sud, a decorrere dal 1° marzo 2012, si applicherà quanto previsto dall'art. 9.1 del CA2000 e dall'art. 10 del CA2009.

"... 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 € 155,00.

"... fermo restando quanto previsto dall'art. 9.1 del CA2000, al fine di coprire i rischi derivanti da incidenti occorsi durante i viaggi di servizio effettuati con automobile propria dal personale (e certificati da apposita dichiarazione dell'Azienda), la CGT provvederà ad una copertura Kasko - aziendale oppure tramite una Polizza assicurativa - per tutti i Lavoratori (non Quadri) e che non abbiano diritto all'assegnazione dell'auto aziendale per motivi di servizio. Tale copertura prevederà:

- *una franchigia del 10% del danno e con un limite minimo di € 300,00;*
- *una garanzia di 15.000 €. a primo rischio assoluto;*
- *non saranno coperti i rischi derivanti da incendio, furto, atti vandalici e danni non derivanti da incidente (es. danni su macchina ferma in parcheggio).*

In ogni caso verrà richiesto, al Lavoratore che faccia denuncia, una dichiarazione firmata circa la dinamica dell'incidente..."

SPESE SOCIALI

Ai Lavoratori delle filiali del centro-sud viene esteso a decorrere dal 1° marzo 2012 quanto previsto dal CA2005 – Allegato A - in materia di Congedi parentali e Permessi.

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*

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like MA, AP, and others.]

- 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.*
8. **LAVORATORE ETILISTA**
- a) *Periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi."*

UNA TANTUM

Ai Lavoratori delle Filiali del centro-sud verrà erogata l'Una Tantum prevista dal CA2009, dedotto l'importo di 350,00 € già corrisposto nel mese di aprile 2010 nell'ambito dell'accordo siglato da GTS in data 8.4.2012.

Di conseguenza, a tutti i Lavoratori delle Filiali del centro-sud verrà corrisposto con la retribuzione di luglio 2012 l'importo residuo di € 280,00 lordi a titolo di Una Tantum CA2009.

Tale quota verrà erogata a tutte le persone a libro paga alla data del pagamento (comprese le Lavoratrici in assenza per maternità). Tale importo non è utile per la determinazione di alcun istituto legale o contrattuale e non è computabile agli effetti del TFR; verrà riproporzionato per i Lavoratori a tempo parziale.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten signatures at the top of the page.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente accordo, a partire dal 31.12.2012 per tutti i Lavoratori della CGT vale l'intera contrattazione aziendale vigente.

Il presente accordo sostituisce integralmente tutti i trattamenti o prassi precedentemente esistenti nei confronti dei Lavoratori provenienti dalla Società GTS fusa per incorporazione nella CGT e costituisce un trattamento complessivamente migliorativo rispetto al precedente.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha valore fino al rinnovo del Contratto Aziendale CGT che sarà rinnovabile a partire dal 1° gennaio 2013.

Il Coordinamento Sindacale Aziendale
CGIL-CISL-UIL

La Direzione CGT

Large block of handwritten signatures on the left side, representing the CGIL-CISL-UIL union.

Large block of handwritten signatures on the right side, representing the CGT management.