

CGT LOGISTICA SISTEMI S.p.A. (CLS)
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE
2014

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 20 novembre 2014

tra la CGT Logistica Sistemi S.p.A. (CLS) rappresentata da Paolo Romanin Jacur, Lino Tedeschi, Paolo Vivani e 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:

Zaverio Giupponi, Agostino Mazzoni, Fabrizio Pilotti, Roberto Pitozzi, Marco Sellitto e Simona Zucca della Segreteria

e dagli altri componenti dell'Esecutivo Signori:

Donato Antonini, Fabrizio Bacchiani, Giuseppe D'Amico, Giancarlo Galbiati, Marco Gatto, Luca Marignoli, Valerio Melotti, Graziano Rizzi, Stefano Salmi, Angelo Sorbo, Ivan Stefanetto e Ornella Trapella,

e dagli altri componenti del Coordinamento Sindacale Signori:

Leonardo Abbati, Maurizio Barbagallo, Igor Basso, Davide Bautieri, Mauro Biglione, Mauro Bonalumi, Giuseppe Braga, Paolo Cantiello, Francesco Caravello, Mauro Casalini, Nicolino Cavaliere, Alberto Cornalino, Walter Costantino, Alessandro Costantinopoli, Emanuele Di Cuonzo, Gabriele Faccioli, Antonio Falasca, Gianluca Favi, Roberto Fili, Giovanni Fresi, Marina Gagliardi, Oscar Galli, Rocco Garramone, Roberto Geppetti, Andrea Giardi, Paolo Gilardi, Pino Guzzo, Massimiliano Lazzaro, Elena Locatelli, Massimo Mancin, Massimiliano Mendicelli, Simone Menghi, Gaetano Mezzo, Lorenzo Natale, Maurizio Niccolini, Claudio Passoni, Roberto Perziano, Simone Pezzolo, Fabio Pifferi, Valeria Rabini, Marco Raffaldo, Fabio Saccon, Gianni Scarsi, Nicola Spataro, Marco Taminelli, Stefano Tavano, Vittorino Veronelli, Alessandro Zucchini

Dichiarazione Congiunta

La Direzione CLS e la Segreteria del Coordinamento Sindacale CGT-CLS, nel condurre la trattativa che ha portato al presente accordo, hanno preso atto della profonda crisi che ormai da molti anni ha colpito i mercati di riferimento.

La Direzione, nel corso del negoziato ha evidenziato che siamo di fronte ad una fase di grande trasformazione strutturale dei settori in cui opera la Società e che, per mantenere la presenza sul mercato e la necessaria competitività, è indispensabile che tutti contribuiscano attivamente ad un profondo cambiamento dei processi, dell'organizzazione e della cultura aziendali.

La Segreteria del Coordinamento Sindacale valutando attentamente la situazione economico-sociale sia nazionale, sia aziendale, ha condotto la trattativa con l'intento di salvaguardare l'impianto contrattuale aziendale e la sua continuità, nel pieno rispetto delle pari dignità, nell'interesse e nella difesa delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Le Parti, dopo una approfondita e costruttiva discussione, hanno concordato quanto segue:

1. Sicurezza sul lavoro e protezione ambientale.

Le Parti hanno riconosciuto che da molti anni, con l'importante contributo degli RLS, è stato avviato un confronto reciproco sul tema della sicurezza che rappresenta da sempre un valore comune che ha come obiettivo principale e condiviso quello di realizzare la massima sicurezza sul lavoro.

La cultura della sicurezza è diffusa in Azienda e la CLS ha realizzato in questi anni notevoli investimenti in termini di adeguamento delle attrezzature, di aggiornamento nella metodologia di lavoro, ma anche di iniziative di formazione e sensibilizzazione; l'impegno comune deve restare quello di mantenere alto il livello di attenzione e di impegno su un tema ritenuto di comune accordo una priorità etica ancora prima che aziendale.

La Direzione CLS e il Coordinamento Sindacale CGIL-CISL-UIL hanno effettuato nel corso della trattativa un'approfondita analisi dell'andamento della sicurezza sul Lavoro e della Protezione Ambientale. Quanto concordato in sede di verifica relativamente a:

- equipaggiamento dei furgoni in dotazione ai Tecnici di Assistenza;
- indennità di lavoro disagiato per utilizzo continuativo e sistematico dei DPI,

è esposto nell'Allegato A.

L'applicazione della procedura per determinare le nuove indennità di lavoro disagiato avverrà a decorrere dal 1° marzo 2015 per consentire l'adeguamento e l'implementazione dei sistemi informativi sulla base della Tabella stabilita nell'allegato A.

Le Parti hanno inoltre concordato che, nell'ambito della seconda riunione di antinfortunistica prevista nelle Filiali alla quale partecipano solitamente i Preposti e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), potrà partecipare anche il delegato sindacale della Filiale, dando priorità al delegato locale in possesso delle conoscenze in materia di sicurezza sul Lavoro.

Per favorire l'aggiornamento degli RLS sulle tematiche della sicurezza, l'Azienda erogherà un contributo di € 3.500, entro la fine dell'anno 2014, a valere per la durata del presente contratto aziendale.

2. Diritti Sindacali

Con riferimento all'art. 3 del CA2004, Le Parti concordano la distribuzione delle 1200 ore sindacali suddivise per macro-area come dalla seguente Tabella:

Macro-Area	Monte Ore sindacali riproporzionato
NORD OVEST	114,00
LOMBARDIA	562,00
NORD EST	136,00
EMILIA	92,00
CENTRO ITALIA	164,00
CENTRO SUD ITALIA	132,00
TOTALE	1.200,00

Per quanto riguarda le modalità e le condizioni di utilizzo di tale monte-ore complessivo restano fermi i criteri previsti dal sopracitato CA2004.

Relativamente alle ulteriori 255 ore previste dal CA1980 della CGT, si conviene che nr 65 ore restino a disposizione della Segreteria del Coordinamento per esigenze sindacali CLS; le rimanenti 190 ore verranno utilizzate per esigenze sindacali CGT.

3. Pari Opportunità

Nel corso del negoziato, la Direzione – su richiesta della Segreteria del Coordinamento - ha verificato l'applicazione di quanto definito in data 17.3.2014 sul tema delle Pari Opportunità.

La Direzione CLS ha confermato che, l'esperienza lavorativa maturata e la partecipazione ai corsi di specializzazione e formazione professionale, hanno reso possibile nel corso del 2014 la valorizzazione ed i relativi passaggi di livello di:

- nr. 3 Lavoratrici dal 4° al 3° livello.

Nel corso dell'anno 2014 oltre ai passaggi già programmati e sopra indicati, è stato possibile effettuare il passaggio di un'ulteriore Lavoratrice al 2° livello.

4. Classificazione

Le Parti riconoscono che la CLS, nonostante la grave crisi che ha colpito il settore, ha continuato ad investire in formazione al fine di garantire la crescita professionale che rappresenta un patrimonio comune della Società, per rispondere alle esigenze del Cliente, e consentire ai Lavoratori di migliorare le proprie competenze e la qualità del lavoro svolto.

Ferne tutte le norme di Legge e di Contratto, l'Azienda ribadisce la massima attenzione che ha sempre posto e che verrà comunque mantenuta nell'inquadrare correttamente e dinamicamente le diverse professionalità nei giusti livelli di contratto nazionale ed aziendale, dichiarandosi disponibile ad un incontro con la Segreteria del Coordinamento, da tenersi entro il 31 maggio 2015, per valutare eventuali singole posizioni.

5. Apprendistato

La Direzione CLS ha confermato l'intenzione di utilizzare l'istituto dell'Apprendistato Professionalizzante per l'avvio al lavoro di giovani diplomati e laureati senza significative esperienze lavorative con un percorso di 36 mesi volto a ottenere una qualifica professionale.

Le Parti si sono incontrate in data 17 marzo 2014 per un esame dell'Istituto e delle particolarità normative introdotte dalle recenti modifiche di legge e di CCNL; in sostituzione e ad integrazione di quanto riportato nell'accordo di cui sopra, si è concordato quanto segue:

- Dato il percorso formativo che esige il passaggio di due livelli contrattuali nell'arco di 36 mesi, l'inquadramento di inserimento potrà essere anche al 7° liv. CCNL, come previsto dal D.Lgs. n° 167 del 2011 (Testo unico dell'Apprendistato), e ciò in deroga all'art. 15 del CA 2004 che mantiene inalterata la sua validità per tutte le assunzioni che non prevedono l'utilizzo dell'istituto dell'Apprendistato.
- In caso di assunzione di un apprendista al 7° o al 6° livello, la retribuzione relativa comprenderà anche la voce contrattuale aziendale CLS prevista dall'art.14 CA 2004, riparametrata in base ai parametri del CCNL.
- Ai Lavoratori suddetti verrà attribuito il premio aziendale, con le modalità d'uso, nella misura del 60%.

Per quanto riguarda il trattamento economico di malattia, in sostituzione di quanto definito all'art.8 del CA2005 si applicherà la disciplina prevista dal CCNL e dalla normativa vigente, in quanto complessivamente di miglior favore rispetto alla contrattazione aziendale pre-vigente in materia di apprendistato.

Resta inteso che qualora venissero introdotte per legge o per Contratto modifiche alla disciplina dell'Apprendistato, le Parti si incontreranno per analizzare la compatibilità con quanto stabilito nel presente contratto aziendale.

6. Trattamento economico di malattia e Fondo Est

In attesa di una composizione unitaria del tavolo negoziale per il rinnovo della contrattazione a livello nazionale, le Parti hanno concordato di prorogare quanto stabilito nel Verbale di incontro del 1giugno 2011, in materia di trattamento economico di malattia e Fondo Est.

In occasione del rinnovo del vigente CCNL, le Parti si incontreranno per valutare la coerenza con quanto oggi in uso.

7. Orario di lavoro

Si concorda che, a decorrere dal 1° febbraio 2015, l'orario di lavoro verrà articolato su 39 ore settimanali in conformità a quanto previsto dall'art. 121 del CCNL 2011. La riduzione oraria verrà effettuata anticipando di un'ora l'uscita del venerdì compatibilmente con gli orari di lavoro delle varie sedi CLS o individuali.

Il passaggio a 39 ore comporterà l'assorbimento di 36 ore di PIR come previsto dall'art. 121 del CCNL sopracitato.

Fermo restando l'orario di lavoro articolato su 39 ore settimanali, per i Lavoratori assunti a decorrere dal 2011, per i quali la maturazione delle ore di PIR avviene gradualmente nel corso dei 48 mesi di anzianità, l'assorbimento delle 36 ore di PIR avverrà contestualmente all'atto della maturazione degli stessi.

8. Reperibilità per interventi in emergenza

Per fronteggiare il crescente numero di macchinari funzionanti a ciclo continuo, i servizi di emergenza e i contratti di assistenza che prevedono responsabilità e penali legati alla tempestività dell'intervento l'Azienda, in accordo con le Rappresentanze Sindacali, ha introdotto nel 2009 l'istituto della reperibilità.

Negli ultimi anni, a seguito anche dell'allargamento del territorio di competenza della CLS, in alcune aree l'organico di Tecnici di Assistenza in possesso delle necessarie competenze potrebbe non essere sufficiente a coprire la turnazione mensile basata su 4 Tecnici che ruotano settimanalmente.

Per tale motivo, fermo restando le condizioni normative ed economiche previste all' art. 5 e 5.2 del CA2009, laddove non vi sia un numero sufficiente di Tecnici, la reperibilità potrà essere organizzata su turni di nr. 2 settimane/mese.

Qualora venga richiesta la disponibilità di nr 2 settimane mensili l'indennità di reperibilità bi-settimanale complessiva sarà di 200,00 € lordi. La relativa indennità di reperibilità così strutturata sarà applicabile anche a quei tecnici che siano soggetti all'obbligo di reperibilità per patto di assunzione.

L'Azienda favorirà l'allargamento del numero dei Tecnici potenzialmente reperibili anche attraverso programmi di formazione e affiancamento che consentano l'acquisizione delle competenze necessarie per effettuare il servizio di reperibilità come previsto dal CA2009.

9. Lavoro Straordinario

Dichiarazione dell'Azienda

In questi ultimi anni il mercato è sempre più discontinuo e i nostri Clienti, nella scelta di un Fornitore affidabile, richiedono impegni precisi con tempi di risposta ristretti e tali da consentire di fronteggiare picchi di lavoro non sempre programmabili.

Fermo restando che, laddove vi sia la necessità di carichi di lavoro stabili e prevedibili, l'Azienda è orientata ad incrementare l'organico, per fronteggiare punte di lavoro limitate nel tempo e non prevedibili, diventa indispensabile il ricorso al lavoro straordinario puntando comunque alla distribuzione di tali ore sul maggior numero possibile di persone, anche mediante programmi di formazione mirati all'ampliamento delle competenze.

Dichiarazione del Coordinamento Sindacale

Il lavoro straordinario, per sua natura e definizione, ha carattere di eccezionalità.

Pertanto il ricorso a questo strumento, aggiuntivo al normale orario di lavoro, deve essere di norma programmato per non ridurre il tempo delle attività e necessità personali e familiari.

Ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

L'Azienda nell'organizzazione dell'attività operativa si adopererà per ottimizzare la programmazione del lavoro. Ove necessario avrà la facoltà di richiedere l'effettuazione di ore di straordinario, ai sensi dell'art. 136 CCNL 18 luglio 2008.

Tuttavia, per favorire la gradualità di applicazione, tale facoltà potrà essere esercitata nel limite di 150 ore su base annua nel 2015; 200 ore annue dal 01/03/2016; 250 ore annue a partire dal 01/03/2017.

L'attivazione di tale modalità di funzionamento avverrà dal 1° marzo 2015 per consentire la formazione dei capi sull'applicazione di tale modalità operativa.

Entro il 31.3.2016 le Parti si incontreranno per valutare l'applicazione di quanto sopra ed eventuali messe a punto procedurali finalizzate all'equa e progressiva applicazione di tali disposizioni.

A fronte di quanto sopra, le Parti concordano di aumentare dal 15% al 20% la percentuale di maggiorazione prevista per le ore di straordinario settimanali successive alla 39ma ora.

Nel caso in cui al Lavoratore venga richiesto lo straordinario nella giornata di sabato le Parti concordano l'erogazione di una indennità con i seguenti criteri:

- 20,00€ lordi per attività di 4 ore nella sede di lavoro oppure 5 ore se in trasferta, ivi comprese in quest'ultimo caso, le ore di viaggio per raggiungere il Cliente;
- 50,00€ lordi per attività di 8 ore, comprese le ore di viaggio per raggiungere il Cliente in caso di trasferta.

In caso di attività di lavoro effettivo di almeno 4 ore nella giornata del sabato, l'Azienda, su richiesta del Lavoratore e in relazione ai carichi di lavoro, individuerà il periodo in cui potranno essere recuperate, a blocchi di 8 ore, le ore lavorate; in tal caso verrà erogata la sola quota di maggiorazione dello straordinario e le indennità di cui al paragrafo precedente non verranno corrisposte.

Qualora il recupero non venga effettuato entro il 31 marzo dell'anno successivo l'Azienda provvederà al pagamento del monte ore residuo.

L'Azienda si impegna affinché le richieste ai Lavoratori di effettuazione di lavoro straordinario avvengano con un preavviso di 2 giorni, salvo i casi di emergenza o legati al completamento dell'attività in trasferta.

Qualora la richiesta di lavoro straordinario coinvolga un intero reparto per 4 o più sabati consecutivi, la Direzione informerà le RSU della Filiale con un preavviso di 1 settimana.

Nell'ambito di quanto sopra convenuto, l'Azienda si adopererà affinché tali intese siano applicate in modo equilibrato e, per quanto possibile, omogeneo.

10. Missioni e Trasferte in Italia Infra e Pluri-settimanali

Dichiarazione congiunta

L'evoluzione del contesto produttivo ed economico degli ultimi anni, caratterizzato da una forte e prolungata crisi economica, richiede l'adozione di modalità di intervento dei tecnici esterni coerenti con la necessità di soddisfare i Clienti e assicurare quanto più possibile opportunità di lavoro e di occupazione.

In tale ambito le Parti hanno concordato la seguente articolazione delle missioni e trasferte infra e pluri-settimanali al fine di ottimizzare gli obiettivi di cui sopra con le esigenze dei Lavoratori.

Trasferte infra-settimanali

Tale contesto richiede di intervenire con maggiore frequenza in trasferta anche per riparazioni complesse e di durata superiore alla giornata che in passato prevedevano il ricovero della macchina in officina. Ciò comporta che l'organizzazione della trasferta richieda di assicurare la presenza in cantiere dei Tecnici nell'ambito del normale orario di lavoro, garantendo la massima efficienza e tempestività dell'intervento, nel rispetto del prevalente principio di salvaguardia della sicurezza del Lavoratore.

- Per distanze chilometriche (dalla propria abitazione alla sede della trasferta) inferiori/uguali a 70 km. è previsto il rientro serale;
- per distanze chilometriche superiori a 90 km è previsto il pernottamento in loco;
- per le distanze intermedie, viste le difficoltà di regolamentare tutte le casistiche eventualmente emergenti nel quotidiano operare, con l'obiettivo di mantenere la competitività della CLS sul mercato e limitare i costi di trasferimento, l'Azienda, nell'organizzare la trasferta, richiederà il pernottamento fuori sede prendendo in considerazione i seguenti elementi:
 - A. condizioni atmosferiche e di viabilità che richiedano un numero di ore di viaggio per il ritorno tale da compromettere la sicurezza;
 - B. l'efficienza e la redditività dell'intervento;

C. la distanza chilometrica;

D. contratti quadro per Impianti fissi (es. Ilva o simili) che richiedono una presenza continuativa in cantiere con orari vincolanti.

Qualora la trasferta riguardi un'intera settimana, entro un raggio di 110 km., l'Azienda consentirà un rientro infra-settimanale (senza il pagamento delle ore di viaggio). Resta inteso che l'interessato si impegna a presentarsi sul luogo di lavoro entro le ore 8.00 del giorno successivo.

Compatibilmente con le competenze e le abilitazioni richieste dalla tipologia di riparazione, al fine di garantire un'equa distribuzione delle trasferte e del carico lavorativo, l'Azienda si attiverà per coinvolgere il maggior numero di Tecnici, tenendo anche in considerazione le possibili esigenze di carattere personale/familiare di particolare rilevanza.

Nell'ambito degli incontri periodici con i Coordinatori del Servizio verrà trattato tale argomento al fine di garantire la massima omogeneità possibile nell'applicazione di questi criteri guida nella gestione della trasferta.

Trasferte e Missioni pluri-settimanali

In occasione di trasferte e missioni fuori sede in Italia che richiedano la presenza del Lavoratore per un periodo di almeno 2 settimane consecutive il rientro settimanale verrà così regolato:

nel caso di rientro settimanale presso la propria abitazione l'Azienda si farà carico del costo del viaggio di rientro alle seguenti condizioni:

- un viaggio di andata e ritorno ogni 2 settimane di lavoro è totalmente a carico dell'Azienda;
- negli altri fine settimana, qualora non sia richiesta la presenza al lavoro di sabato, l'Azienda rimborserà il costo documentato con nota spese fino ad un importo massimo complessivo di € 300,00 per ogni viaggio di andata e ritorno, da effettuare utilizzando mezzi pubblici o autovettura privata;
- il Lavoratore dovrà garantire la propria presenza sul luogo di lavoro fino al termine dell'orario di lavoro ordinario;
- il Lavoratore dovrà rientrare presso il luogo della missione calcolando un tempo ragionevole per il viaggio affinché sia garantita la presenza sul luogo di lavoro in orario ordinario di inizio turno;
- nel caso in cui il Lavoratore rimanga sul luogo della missione nel fine settimana, l'Azienda erogherà una indennità weekend di Euro 100,00 lordi.

A seguito di tale trattamento complessivamente di miglior favore, resta inteso che le ore di viaggio oltre il normale orario di lavoro per qualsiasi rientro settimanale non verranno retribuite.

In caso di malattia del Lavoratore l'Azienda provvederà a fornire indicazioni dei riferimenti per usufruire dell'assistenza del Servizio Sanitario Nazionale, oltre al riconoscimento delle spese di viaggio per il rientro se reso necessario dalla gravità dell'evento.

Compatibilmente con le competenze e le abilitazioni richieste dalla tipologia di lavoro, al fine di garantire un'equa distribuzione delle trasferte e del carico lavorativo, l'Azienda si attiverà per coinvolgere il maggior numero di Lavoratori, tenendo anche in considerazione le possibili esigenze di carattere personale/familiare di particolare rilevanza.

Di norma, la singola missione per i Tecnici di Assistenza non durerà più di 3 mesi e l'intervallo tra una missione e la successiva non sarà inferiore ai 2 mesi.

L'Azienda si attiverà affinché il Lavoratore destinato alla missione o trasferta venga informato con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.

Dopo 1 anno dalla firma del presente Contratto Aziendale le Parti si incontreranno per analizzare l'omogenea applicazione di tali normative.

Impiegati in missione presso altre Filiali

Agli impiegati in missione presso altre Filiali per svolgere un'attività operativa in sostituzione di personale assente o in supporto per emergenze si applica l'indennità di pernottamento di € 9,76 per ogni giorno lavorativo fuori sede con relativo pernottamento. Tale indennità non si applica in caso di trasferte per partecipazione/docenza a corsi di formazione e/o training on the job.

11. Programmazione Ferie e PIR

Premesso che le ferie e i PIR raggiungono la loro finalità se vengono usufruiti entro l'anno di maturazione, le prime con l'obiettivo di garantire il pieno recupero psico-fisico, i secondi a titolo di riduzione dell'orario di lavoro, al fine di effettuare tutte le giornate di ferie e le ore di PIR maturate nell'anno si concorda quanto segue.

All'inizio di ogni anno le Parti si incontreranno per definire, sulla base del calendario dell'anno e delle esigenze organizzative specifiche, il programma dei "Ponti festivi" e il periodo di massima concentrazione delle ferie durante il periodo estivo.

Resta inteso che ogni Lavoratore, entro il 1° marzo di ogni anno, dovrà comunque pianificare, utilizzando l'apposita procedura in SAP, il programma relativo all'intero anno di utilizzo delle ferie e di una percentuale del 75% dei PIR dell'anno (ad es. pari a 51 ore per quanti maturano 68 ore/anno) che terrà conto sia delle esigenze organizzative del reparto, sia delle aspirazioni del singolo nell'ambito del programma di ponti e ferie previsto per l'anno.

Tale piano sarà approvato e confermato dalle Direzioni competenti e dalla Direzione del Personale con le seguenti scadenze:

- entro il 31.3 il periodo gennaio-settembre;
- entro il 30.6 il periodo ottobre-dicembre.

Qualora dovesse insorgere la necessità, per esigenze indifferibili del Lavoratore o dell'Azienda, di annullare delle giornate di ferie già approvate, si potrà concordare lo spostamento in altra data del periodo precedentemente pianificato.

Qualora entro il 30.6 il programma dell'anno non copra quanto sopra previsto, l'Azienda procederà a comunicare all'interessato, entro il 31.7, i periodi in cui dovrà assentarsi usufruendo di ferie e/o PIR in modo da esaurire il maturato dell'anno.

Con riferimento alle ore di PIR non programmate (25%) qualora non vengano utilizzate entro il 31 dicembre di ogni anno per fronteggiare eventuali necessità imprevedute e non preventivabili, dovranno comunque essere inderogabilmente godute entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

12. Mensa

Fermo restando la composizione standard del pasto (composto da primo - secondo con contorno, frutta o dolce e acqua minerale) con decorrenza 01/01/2015 l'importo del buono pasto viene portato a Euro 0,60 per tutta la durata del presente contratto.

13. Aggiornamento indennità

Fermi 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 01.01.2015.

INDENNITA'	CA2009	CA2014
TEC		
Trasferta (netta) fuori officina	7,67	8,13
Trasferta (netta) utilizzo continuativo DPI 100%	15,95	16,91
Trasferta (netta) utilizzo continuativo DPI 75%		14,71
Trasferta (netta) utilizzo continuativo DPI 35%		11,20
Pernottamento (lorda)	9,21	9,76
Disagio (lorda)	7,37	7,81
Disagio per lavoro con utilizzo continuativo DPI (lorda) 100%	12,88	13,65
Disagio estero sino a 3 gg. (lorda)	18,40	19,50
Europa oltre i 3 gg. (lorda)	36,82	39,03
Extra Europa oltre i 3 gg. (lorda)	55,22	58,53
M/S		
Attivazione MSA. Indennità lorda mensile x 12 m.	15,34	16,26
Adesione annuale MSV. Indennità lorda quadrimestrale	475,20	503,71
Adesione annuale MSV. UT lorda adesione.	475,20	503,71
REPERIBILITA'		
Indennità lorda settimanale reperibilità	86,40	91,58
Indennità lorda di chiamata comune sede di lavoro	46,48	46,48
Indennità netta trasferta fuori comune sede di lavoro	46,48	46,48
DISPONIBILITA' FESTIVA		
Indennità lorda per domenica / festività lavorata	64,80	68,69
Indennità trasferta domenica (netta)	15,12	16,03

14. Premio Aziendale Variabile

Con decorrenza 1.1.2015, a modifica di quanto previsto dal CA2004, il Premio Aziendale, quale voce variabile legata ai risultati aziendali, verrà calcolato come di seguito specificato.

Tale nuova voce prevede l'erogazione di un importo lordo annuo per tutti i Lavoratori, parametrato sul PBT (Risultato prima delle Imposte) come da Bilancio Civilistico della Società approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il valore totale che l'Azienda corrisponderà a titolo di premio aziendale verrà così calcolato applicando al PBT i seguenti criteri e scaglioni, in migliaia di Euro, pro-quota:

Quota di PBT da	€ 1.000	a	€ 2.000	(imp.fisso 350 € p.p.)
Quota di PBT da	€ 2.001	a	€ 3.500	7,00%
Quota di PBT da	€ 3.501	a	€ 5.000	12,50%
Quota di PBT da	€ 5.001	a	€ 6.500	25,00%
Quota di PBT da	€ 6.501	up		30,00%

Gli scaglioni hanno validità per la durata del presente contratto.

Per quanto concerne il valore del premio relativo al primo scaglione, che prevede la quota fissa di 350 euro pro-capite, viene determinato moltiplicando tale importo unitario per il numero di persone aventi diritto, in forza alla data di calcolo (compresi i Lavoratori somministrati), riproporzionato ai ratei di 13ma maturati nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Una volta determinato l'importo complessivo del Premio Aziendale si procede a calcolare la quota individuale da corrispondere a ciascun Lavoratore dividendo tale importo complessivo per il totale dei Lavoratori aventi diritto, in forza alla data del calcolo, sulla base dei ratei di 13ma maturati da ciascuno di essi nell'anno di riferimento e con riferimento anche ai seguenti criteri:

- in misura intera ai Lavoratori presenti al lavoro "full-time" nel periodo gennaio-dicembre;
- in misura del 60% per i Lavoratori con contratto di Apprendistato;
- in proporzione all'orario parziale per i Lavoratori con contratto part-time;
- in misura intera per le persone assenti per malattia e infortunio sulla base dei ratei di 13ma maturati nell'anno di riferimento.

Qualora il valore del PBT superasse i 2 milioni di Euro, e il numero degli aventi diritto fosse inferiore a 300, il valore del premio relativo al primo scaglione sarà di € 105.000, corrispondente a 350,00 € moltiplicato per un numero convenzionale di persone pari a 300.

L'importo "Premio CA" sarà erogato con le seguenti modalità :

- acconto di lordi € 100,00 con la retribuzione di Febbraio;
- acconto di lordi € 100,00 con la retribuzione di Settembre;
- eventuale saldo con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo.

Tutti gli importi erogati a titolo di acconto, ove non dovuti in base ai conteggi definitivi, verranno considerati acconti conguagliabili nel periodo utile successivo.

Il saldo risultante in base alle modalità di calcolo di cui sopra verrà calcolato nel mese di Aprile dell'anno successivo a quello in esame, appena noto il PBT. Il risultato di tali conteggi verrà illustrato alla Segreteria del Coordinamento Sindacale Aziendale nel corso di un apposito incontro nei primi 10

giorni del mese di Aprile, unitamente al confronto con il valore risultante dalle modalità di calcolo pre-vigenti.

Resta inteso che il Premio CA non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale (quale ad esempio mensilità aggiuntive, etc.) e non è computabile agli effetti del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla Legge 297/82 in applicazione di quanto previsto in materia di Accordo di rinnovo CCNL del Terziario titolo II - II livello di contrattazione.

In ragione della sua natura le Parti riconoscono e si danno atto che la struttura del premio di risultato risponde nel suo complesso e nei dettagli applicativi alle disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali e che pertanto ha le caratteristiche per beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle norme vigenti.

Decorrenza e durata

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2015, scadenza il 31 dicembre 2018 e sarà rinnovabile a partire da tale data.

Il presente accordo costituisce un tutto unico e inscindibile, migliorativo nel suo complesso rispetto alla contrattazione nazionale ed aziendale precedente, ed assolve tutti gli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni del CCNL relative alla contrattazione aziendale.

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

VERBALE COMMISSIONE SICUREZZA

La Commissione Sicurezza, relativamente ai compiti assegnati in materia di "sedili ammortizzati" e di "indennità di lavoro disagiato per utilizzo continuativo o sistematico dei D.P.I."

ha raggiunto il seguente accordo:

1. Sedili ammortizzati

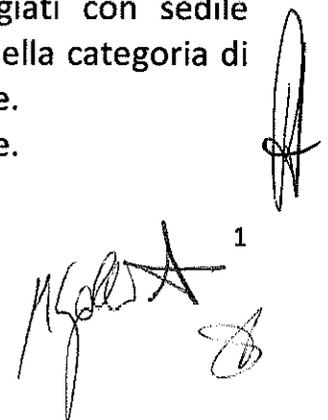
- Fermo restando che i furgoni aziendali devono rispettare i limiti di portata ed il peso massimo ammissibile a terra e conseguentemente devono viaggiare con gli ammortizzatori in piena efficienza, verificato che le analisi delle vibrazioni effettuate dalla Società Frareg S.r.l. su tutti i furgoni delle Filiali CGT e CLS non hanno evidenziato in nessun caso il superamento del valore limite d'azione giornaliero per il Corpo Intero (normalizzato a un periodo di 8 ore) fissato a 0,5 m/s² dall'art. 201 del D. Lgs. 81/2008.
- Avendo richiesto anche il parere medico specialistico del Medico Competente Coordinatore, Dott. Roberto Vignando, che suggerisce di adottare i sedili ammortizzati per i lavoratori che presentano specifiche patologie quali ernie discali, protusioni discali e anomalie del rachide lombare.

CGT (CLS) doterà i furgoni per i tecnici trasferisti di sedile ammortizzato limitatamente ai casi di patologie alla schiena sofferte dai Lavoratori, dietro documentazione sanitaria avallata/richiesta dal Medico Competente di Filiale e con prescrizione/limitazione riportata sull'idoneità periodica alla mansione specifica con l'indicazione di necessità del sedile ammortizzato.

Sarà facoltà dell'azienda, compatibilmente con i piani di investimento definiti per l'anno in corso, procedere con l'acquisto di nuovo furgone equipaggiato con sedile ammortizzato.

I furgoni ancora in buono stato, sostituiti da nuovi furgoni equipaggiati con sedile ammortizzato, saranno messi a disposizione di coloro che non rientrano nella categoria di cui sopra in sostituzione di furgoni giunti al termine del loro ciclo di vita utile.

Eventuali casi di particolare rilevanza saranno gestiti con modalità specifiche.



1

2. Indennità di lavoro disagiato per utilizzo continuativo o sistematico dei D.P.I. (dispositivi di protezione individuale)

Premessa la condivisione del principio generale secondo il quale in presenza di macchine e ambienti a contatto con agenti potenzialmente nocivi per la salute dei lavoratori ne deriva la necessità/obbligo per i lavoratori stessi dell'utilizzo continuativo o sistematico di D.P.I. e della conseguente indennità la Commissione Sicurezza

Appurata

- l'impossibilità di targare l'applicazione specifica delle singole macchine presenti sul territorio che avrebbe definito in maniera univoca l'erogazione delle suddette indennità
- l'utilizzo delle macchine in applicazioni diverse da parte dei Clienti
- l'appartenenza dei Clienti a segmenti di applicazione differenti tra loro
- la possibilità dei sistemi informatici in uso (SAP) di codificare gli attuali segmenti di applicazione del Cliente ed eventuali nuovi specifici sotto segmenti significativi

ha concordato di estendere il riconoscimento dell'indennità di lavoro disagiato ad altri tipologie di ambienti di lavoro rispetto a quelle attualmente riconosciute.

Al fine di semplificare la parte burocratica/amministrativa e rendere automatico e non soggetto ad interpretazione il riconoscimento al lavoratore delle indennità di lavoro disagiato, la Commissione Sicurezza, ha concordato di utilizzare un sistema basato sull'attribuzione del Cliente al segmento di applicazione predominante al fine dell'utilizzo continuativo e sistematico dei D.P.I. e sul conseguente effettivo impiego delle macchine nel ciclo di lavoro a diretto contatto con gli agenti nocivi, determinando le percentuali di indennità da riconoscere secondo quanto meglio specificato nella tabella allegata.

Si conviene la sperimentazione del modello sopra esposto per un periodo di 8 mesi al fine di verificare la correttezza dei parametri definiti e riportati nella tabella sopra citata.

Allegato

Tabella Indennità di lavoro disagiato per utilizzo continuativo sistematico (D.P.I.)

Tabella All.A - CA2014

INDENNITA' DI LAVORO DISAGIATO PER UTILIZZO CONTINUATIVO O SISTEMATICO D.P.I.

Tipologia cliente	ACCIAIERIA	MMT	EN	CLS
Reparto	FUSIONE	SI	LOCOMOTORE	SI
Reparto	COKERIA	SI	NA	SI
Reparto	OFFICINA SEPARATA MEZZO LAVATO	NO	NO	NO
Reparto	INERTI (CAVA)	NO	NO	NA
Reparto	MAGAZZINO/PIAZZALE PRODOTTI FINITI	NO	NO	NO
Reparto	DEPOSITO MINERALI	SI	NA	SI
Reparto	DEPOSITO SCORIE	SI	NA	SI
Reparto	DEPOSITO ROTTAMI	SI	GRUPPO EL. (NON IN LOCALE SEPARATO)	SI
Reparto	Gruppo Elettrogeno		NO	
		75%	35%	75%

Tipologia cliente	CONCERIA/MACELLI	MMT	EN	CLS
Reparto	TRATTAMENTO PELLI/CARCASSE ANIMALI	SI	NA	SI
Reparto	OFFICINA SEPARATA MEZZO LAVATO	NO	NO	NO
Reparto	MAGAZZINO/PIAZZALE PRODOTTI FINITI	NO	NO	NO
Reparto	Gruppo Elettrogeno/Motore industriale		NA	
		100%	0%	100%

Tipologia cliente	DISCARICA/RIFIUTI PERICOLOSI/IMP COMPOSTAGGIO	MMT	EN	CLS
Reparto	TRATTAMENTO/MOVIMENTAZIONE RIFIUTI	SI	SI	SI
Reparto	OFFICINA SEPARATA MEZZO LAVATO	NO	NO	NO
Reparto	INERTI	NO	NO	NO
Reparto	MAGAZZINO MATERIALI (NON RIFIUTI)	NO	NO	NO
Reparto	DEPOSITO RIFIUTI	SI	SI	SI
Reparto	Gruppo Elettrogeno		NO se in locale separato	
Reparto	Gruppo Elettrogeno alimentato a landfill/biogas		SI	
		75%	75%	75%

Tipologia cliente	FERTILIZZANTI / INDUSTRIA CHIMICA	MMT	EN	CLS
Reparto	PRODUZIONE	SI	NA	SI
Reparto	OFFICINA SEPARATA MEZZO LAVATO	NO	NO	NO
Reparto	INERTI	NO	NO	NO
Reparto	MAGAZZINO/PIAZZALE PRODOTTI FINITI	NO	NO	NO
Reparto	Gruppo Elettrogeno		NO se in locale separato	
		35%	0%	35%

Tipologia cliente	INDUSTRIE ALLUMINIO/PIOMBO/CROMO	MMT	EN	CLS
Reparto	PRODUZIONE	SI	NA	SI
Reparto	OFFICINA SEPARATA MEZZO LAVATO	NO	NO	NO
Reparto	INERTI	NO	NO	NO
Reparto	MAGAZZINO/PIAZZALE PRODOTTI FINITI	NO	NO	NO
Reparto	MOVIMENTAZIONE PRODOTTI ESAUSTI	SI	NA	SI
Reparto	Gruppo Elettrogeno		NO se in locale separato	
		35%	0%	35%

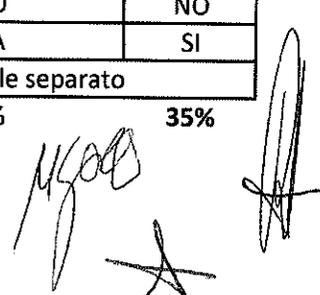


Tabella All.A - CA2014

INDENNITA' DI LAVORO DISAGIATO PER UTILIZZO CONTINUATIVO O SISTEMATICO D.P.I.

Tipologia cliente	INDUSTRIE VETRO/SILICE/CALCE/CEMENTO	MMT	EN	CLS
Reparto	PRODUZIONE	SI	NA	SI
Reparto	OFFICINA SEPARATA MEZZO LAVATO	NO	NO	NO
Reparto	INERTI	NO	NO	NO
Reparto	MAGAZZINO/PIAZZALE PRODOTTI FINITI	NO	NO	NO
Reparto	MOVIMENTAZIONE MATERIE PRIME	SI	NA	SI
Reparto	Gruppo Elettrogeno	NO se in locale separato		
		35%	0%	35%

Tipologia cliente	FUNGAIE	MMT	EN	CLS
Reparto	Coltivazione	NO	NO	NO
Reparto	Deposito Concime	NO	NO	NO
Reparto	Magazzino	NO	NO	NO
Reparto	Spedizione	NO	NO	NO
Reparto	Gruppo Elettrogeno		NO	
		0%	0%	0%

Tipologia cliente	DEMOLIZIONI	MMT	EN	CLS
Reparto	Area demolizione (presenza amianto)	SI	NA	SI
Reparto	Area demolizione	NO	NA	NO
Reparto	Area trattamento (presenza amianto)	SI	NA	SI
Reparto	Area trattamento	NO	NA	NO
Reparto	Magazzino stoccaggio/imballi	NO	NO	NO
		75%	0%	75%

Tipologia cliente	ATTIVITA' PAVIMENTAZIONE STRADALE	MMT	EN	CLS
Reparto	Finitrice al lavoro con bitume caldo	SI	NA	NO
Reparto	Altre macchine al lavoro	NO	NA	NO
Reparto	Officina mezzo lavato	NO	NA	NO
Reparto	Macchina in magazzino/piazzale	NO	NA	NO
		35%	0%	0%

NA= attualmente non applicabile, in caso di nuove applicazioni soggetto a revisione di classificazione

Handwritten signature and a star symbol.