

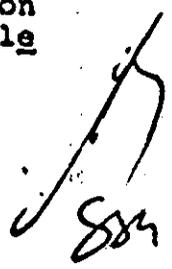
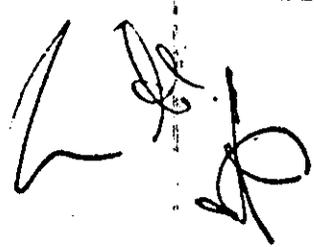
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE

AI SENSI DELL'ART.127 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI 25.9.1976, CON ESTENSIONE AD ARGOMENTI PARTICOLARI, FORMANTI OGGETTO DI LIBERA CONTRATTAZIONE.

Il giorno 19 Luglio 1977 tra la Compagnia Generale Trattori Spa., rappresentata dall'ing. Guido Montel e dall'ing. Sergio Böhm ed i Rappresentanti Sindacali Aziendali delle Filiali di Arezzo, Bologna, Genova, Milano, Padova, Vercelli e degli Uffici di Milano via San Vittore 37, assistiti dai Sigg. Bruno Rastelli della FILCAMS-CGIL, Bruno Boco, Anna Loya e Paolo Di Paola della UILTUCS-UIL, è stato concluso un accordo sui seguenti punti:

1. PROSPETTIVE DI SVILUPPO - PROGRAMMI DI NUOVI INVESTIMENTI AZIENDALI.

Ferme restando la piena autonomia imprenditoriale e decisionale dell' Azienda, e la separazione delle rispettive responsabilità e ruoli degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali, le parti concordano incontri aziendali annuali fra Direzione e RSA al fine di un reciproco scambio di idee sulle prospettive di sviluppo e sui programmi che comportino nuovi insediamenti aziendali (oggetto dell'art. 129 CCNL), con particolare riferimento alle influenze dei predetti programmi (oppure di eventuali sostanziali modifiche operative), sui livelli occupazionali aziendali. Quanto sopra non esclude la possibilità di incontri su specifici problemi sindacali correnti.



2. DIRITTI SINDACALI

2.1 Fermo restando l'art.116 CCNL, le ore di permesso per anno di cui all'articolo medesimo, per ogni Sede e Filiale C.G.T. vengono convenute, per la durata del presente contratto, nei monti-ore annuali elencati nella tabella seguente :

MILANO VIA SAN VITTORE	984	(monte-ore per anno)			
MILANO CARUGATE	1715	"	"	"	"
VERCELLI	706	"	"	"	"
PADOVA	565	"	"	"	"
GENOVA	400	"	"	"	"
BOLOGNA	337	"	"	"	"
AREZZO	393	"	"	"	"

Le singole Rappresentanze Sindacali Aziendali di ciascuna delle rispettive Sedi e Filiali predette utilizzeranno ciascuna il monte-ore rispettivo per ogni anno con le seguenti ulteriori facoltà :

Ogni R.S.A. di Sede e Filiale potrà :

2.1.1 Consentire l'utilizzazione di ore di propria competenza - entro il limite massimo complessivo del 5% del proprio monte-ore - a Lavoratori non facenti parte delle R.S.A, ma facenti parte di Commissioni della Sede o Filiale medesima, e ciò per lo svolgimento di attività delle commissioni stesse.

2.1.2 Consentire l'utilizzazione di ore di propria competenza, entro il limite massimo complessivo del 3% del proprio monte-ore, a singoli Rappresentanti Sindacali Aziendali facenti parte del Coordinamento Aziendale di cui all'art. 19 Legge 300, per le attività del Coordinamento Aziendale stesso.

2.2 Il numero delle ore a disposizione per assemblee viene elevato da ore 15 annue (di cui all'art. 1.2 del Contratto Aziendale C.G.T. 1974) a ore 16 annue.

2.3 Ai sensi dell'art. 116 bis CCNL 1976, all'atto della notifica della costituzione del Consiglio dei Delegati, il termine RSA che ricorre nell'accordo deve intendersi sostituito con il termine Consiglio dei Delegati Aziendali (CDA).

- 2.4 Al fine di contribuire alle spese di funzionamento del costituendo CDA l' Azienda tratterrà Lire 500 mensili per 14 mensilità a partire dal 1 Ottobre 1977 sulla retribuzione mensile di ogni Lavoratore dipendente.

Il Lavoratore che non intendesse contribuire ne darà notizia per iscritto alla Direzione Aziendale e per conoscenza al CDA, ferma restando la validità del Contratto Aziendale in ogni altra sua parte.

Gli importi trattenuti saranno messi a disposizione del CDA con modalità da definire.

3. AMBIENTE DI LAVORO E ANTINFORTUNISTICA

- 3.1 Nel quadro delle norme vigenti, con particolare riferimento alla Legge 20 Maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed alla Riforma Sanitaria in corso, la Direzione Aziendale è disponibile ad incontri con le R.S.A. delle rispettive sedi di lavoro, per colloqui in merito agli argomenti seguenti :
- 3.1.1. Prevenzione infortuni sui luoghi di lavoro proseguendo nel metodo di analisi dei singoli infortuni per la migliore individuazione e prevenzione delle cause degli stessi.
- 3.1.2 Programmi antinfortunistici.
- 3.1.3 Tutela della salute e antinfortunistica anche per Lavoratori in trasferta all'estero.
- 3.1.4 Applicazione, in ogni sede di lavoro aziendale, delle norme sull'ambiente, adeguate alla entità di lavoro svolto in ognuna delle sedi stesse.
- 3.1.5 Progetti di nuovi sostanziali reparti o impianti, per quanto attiene ai dispositivi di sicurezza ed alla tutela della salute.
- 3.1.6 Organizzazione di visite specialistiche per i Lavoratori addetti ad attività per le quali, in base alle norme vigenti, siano richieste tali visite, e verifica della loro effettuazione da parte dei R.S.A.
- 3.1.7 In merito ai punti 3.1.5 e 3.1.6 , sempre mantenendo l'autonomia delle proprie decisioni, le parti potranno concordare di volta in volta di richiedere consulenze di organismi esterni riconosciuti dalla Riforma Sanitaria (unità sanitarie locali o SMAL locale).

4. MANSIONI - CLASSIFICAZIONE - FORMAZIONE PROFESSIONALE

4.1 Mansioni

4.1.1 La Azienda procederà al passaggio al 5° livello dei Lavoratori assunti per mansioni del 7° e 6° livello, livelli che verranno quindi mantenuti ma non occupati, anche in futuro, a condizione che tali passaggi di livello non determinino di per se stessi passaggi di mansioni - e che pertanto le mansioni di 7° e 6° livello continuino ad essere effettivamente svolte dai Lavoratori assunti per le mansioni stesse, e ciò anche quando i Lavoratori medesimi, a seguito di arricchimento professionale esercitino mansioni promiscue ai sensi dell'art. 68 CCNL.

4.1.2 Per i Lavoratori inquadrati nel 5° livello (ad eccezione di quelli aventi mansioni di 7° e di 6° di cui al precedente punto 4.1.1), i quali non siano passati al livello 4° allo scadere di 24 mesi di permanenza al livello 5°, a richiesta delle R.S.A. verranno illustrati i motivi delle singole situazioni.

4.2 Classificazione

4.2.1 Fermi gli artt. 3, 4, e 127 CCNL 1976, e, per quanto non modificato dal presente, l'art. 3 del Contratto Aziendale C.G.T. 1974, si definiscono le seguenti ulteriori qualifiche da inserirsi nei livelli per ciascuna di esse indicati, come segue :

1° Livello

- Capo Officina (interno)
- Produttore di vendita di macchinari che ha conseguito perfezionamento professionale.
- Produttore di vendita esterno di ricambi provetto con profonda conoscenza del mercato e del prodotto.

2° Livello

- Coordinatore dei meccanici esterni e degli eventuali meccanici residenti.
- Produttore di vendita esterno di ricambi.
- Assistente dopo vendita con piena autonomia operativa tecnica e commerciale.
- Addetto alla compilazione di rapporti di ispezione tecnica su macchine usate (ADU) con capacità di valutazione in piena autonomia operativa.
- Produttore di vendita di macchinari, in corso di perfezionamento professionale (vedi dichiarazione a verbale A).
- Meccanico residente che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova, la diagnosi e la riparazione del macchinario, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione.

Dichiarazione a verbale A) :

I Produttori di vendita in corso di perfezionamento professionale appartenenti al 2° Livello, i quali alla scadenza del trentaseiesimo mese di mansione nel livello non abbiano raggiunto il perfezionamento professionale richiesto dal primo livello, avranno l'opportunità di partecipare a ulteriore attività di perfezionamento nonché di essere eventualmente affiancati da specialisti che consentano loro il perfezionamento professionale necessario al riconoscimento, nell'arco dei ventiquattro mesi successivi, della qualifica di Produttore di vendita di macchinari (1° livello) .

3° Livello

- Meccanico residente.
- Operai specializzati provetti nel settore automobilistico e di macchinari oggetto dell'attività aziendale: il meccanico riparatore di gruppo (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione) nonché allestitore di macchinari nonché manutentore di impianti di stabilimento, nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore) che svolgono le mansioni in autonomia operativa sulla base di cognizioni teoriche-pratiche approfondite anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni individuando, dal punto di vista tecnico-economico nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale.

- Addetto alla analisi e formulazione autonoma di rapporti di garanzia.
- Infermiere patentato.
- Assistente dopo vendita senza piena autonomia operativa.
- Addetto alla compilazione di rapporti di ispezione tecnica di macchine usate (ADU) non avente capacità di valutazione in piena autonomia operativa.
- Magazziniere non consegnatario responsabile di magazzino, ma che sia operante in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni.
- Addetto a mansioni tecniche e/o commerciali, con adeguata esperienza e specifica capacità professionale, anche con conoscenza di lingue estere (vedi dichiarazione a verbale B).
- Rilevatore parco macchine.

Dichiarazione a verbale B) :

Nella posizione di addetto a mansioni tecniche e/o commerciali sono collocate anche figure professionali con prospettiva di passaggio all'attività di Produttore di vendita macchine di livello secondo. Qualora dopo 24 mesi trascorsi nella posizione di Addetto a mansioni tecniche e/o commerciali, la Azienda non riscontrasse nell'Addetto a mansioni tecniche e/o commerciali le caratteristiche atte a passare all'attività di Produttore di vendita macchine, l' Azienda, a richiesta dei Rappresentanti Sindacali Aziendali illustrerà agli stessi i motivi del caso.

4° Livello

- Magazziniere di attrezzi d'officina.

NOTA : per quanto riguarda la corretta applicazione del presente articolo del Contratto Aziendale, verranno effettuate verifiche periodiche delle figure professionali previste.

4.3 Formazione professionale - Assunzioni e periodi di prova - Contratti a termine.

Fermo tutto quanto disciplinato in merito dalle norme vigenti, e ferma la propria autonomia decisionale, la Direzione Aziendale si dichiara disponibile a quanto esposto ai seguenti punti da 4.3.1 a 4.3.8 :

- 4.3.1** Avere incontri annuali con i R.S.A., per colloqui aventi per oggetto i programmi dei corsi di formazione professionale di iniziativa aziendale e i programmi di partecipazione ai corsi stessi.
- 4.3.2** In relazione alla attività del Centro Scuola, accettare che le sole ore di viaggio in giornate non lavorative o in orario notturno, che siano effettuate a richiesta della Direzione dell'Azienda per raggiungere il Centro Scuola C.G.T. in Carugate, saranno recuperate entro 30 giorni dai Lavoratori di volta in volta interessati.
- 4.3.3** Ricercare l'arricchimento della professionalità dei Lavoratori delle officine, attraverso studio, con i R.S.A., di possibili rotazioni delle mansioni entro i rispettivi livelli, nel quadro delle esigenze della normale attività aziendale.
- 4.3.4** In caso di dimissioni di un Lavoratore assunto a tempo indeterminato, un Lavoratore di pari mansione e livello, assunto con contratto a termine, e che abbia trascorso il periodo di prova, sarà confermato a tempo indeterminato.
- 4.3.5** Rivedere il modulo di richiesta di assunzione.
- 4.3.6** Dare atto che ogni trasferimento di residenza che sia richiesto dalla Azienda ai Lavoratori, sarà rispondente a quanto previsto all'art. 51 CCNL.
- 4.3.7** Tenere presenti i seguenti criteri, nell'assunzione del Personale a termine :
- 4.3.7.1** Se al Personale da assumere a termine saranno assegnate le mansioni complete di competenza del posto temporaneamente vacante, l'assunzione avverrà nel livello di competenza.
- 4.3.7.2** Se al Personale da assumere a termine saranno assegnate mansioni diverse, o anche ridotte, rispetto a quelle del posto temporaneamente vacante, la

Direzione é disponibile a verificare, su richiesta della R.S.A., la rispondenza del livello assegnato alle mansioni in concreto svolte.

4.3.8 Curare che, fermo l'art. 7 del CCNL, durante il periodo di prova il Lavoratore sia informato sull'andamento della sua prova.

4.4. Organizzazione del lavoro. I mutamenti interni dell'organizzazione del lavoro non comporteranno dequalificazione del Personale, ma saranno realizzabili solo a pari o superiore grado di professionalità, nel quadro dell'obiettivo di qualificazione generale che é comune per R.S.A. e per Direzione C.G.T.

5. LAVORO STRAORDINARIO - FERIE

5.1 Fermo l'art. 31 CCNL 1976, e fermo l'art. 2.1 del Contratto Aziendale C.G.T. 1974, la Direzione Aziendale aderisce a fornire in sede aziendale prospetti riepilogativi delle ore di lavoro straordinario compiute in ogni filiale o sede.

5.2 Ferie.

Dichiarazione dell' Azienda :

5.3.1 "Gestione : l'esperienza 1977, in corso, ha dimostrato la possibilità di realizzare accordi, nei diversi centri di lavoro dell' Azienda, per organizzare le ferie in conformità dei contratti rispettando le esigenze aziendali, e corrispondendo anche in modo soddisfacente alle richieste dei Lavoratori, e senza far mancare la presenza dei Lavoratori per emergenze organiche nei reparti aziendali, quando ciò sia richiesto dall' Azienda."

In relazione a quanto sopra e fermo quanto altro disposto in merito al CCNL 1976, e a modifica di quanto disposto dall'art. 4 del Contratto Aziendale C.G.T. 1974, le ferie verranno computate come segue :

a) Per ogni anno, giorni lavorativi 23.

b) Di tali giorni 13 verranno usufruiti ai sensi dell'art. 37 CCNL 1976 ; i residui 10 verranno usufruiti dal Lavoratore secondo le proprie esigenze dando adeguato preavviso all' Azienda.

5.3.2 Quantificazione : l'accordo fra la Confederazione del Commercio ed i Sindacati, in data 16.5.1977, ha praticamente risolto la questione per il corrente anno.

Il Lavoratore C.G.T. ha facoltà per il 1977 di usufruire delle festività del 19/5 ; 9/6 ; 29/6 abolite in aggiunta alle ferie, oppure di averle retribuite .

Per il futuro, si rimane in attesa degli accordi di prossimi previsti in sede collettiva, salvo eventuale successivo incontro aziendale.

6. LAVORATORI STUDENTI

6.1 Il 2° 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 e di qualificazione professionale, statali, regionali, comunali, parificate o legalmente riconosciute, o, comunque, abilitate al rilascio di titoli di studio legali. "

Il 3° 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 C.G.T. 1974, art. 7), viene ora ulteriormente elevato a complessivi dodici giorni per anno, da utilizzarsi tutti per giornate complete, salvo eccezioni di mezze giornate.

6.3 Fermo in ogni sua parte l'art.44 bis CCNL 1976, il monte-ore triennale di cui al 2° comma dell'articolo medesimo, verrà verificato il 1° settembre 1977 e poi al 1° settembre 1978, per adeguare la quota annuale al numero effettivo di Lavoratori in forza.

7. SPESE SOCIALI

- 7.1 Integrazione al 100% della retribuzione per le Lavoratrici in maternità durante i 5 mesi di astensione obbligatoria.
- 7.2 Anticipazione mensile del 30% dovuto dall'INAM per il periodo successivo di mesi sei di astensione facoltativa, con restituzione da parte della Lavoratrice.
- 7.3 Contributo di L. 1.000.000.= per l'aggiornamento della biblioteca C.G.T.

8. PARTE SALARIALE ED ECONOMICA

- 8.1 L'Azienda esprime il suo intendimento di dare le corresponsioni di merito nella forma di aumenti mensili di merito, oppure di premi di merito, e non assume limitazioni alle prerogative che le competono in forza di contratti e di norme vigenti.
- 8.2 L'Azienda accetta la seguente perequazione provinciale, da corrispondersi in conto di ogni altra eventuale futura perequazione che per il medesimo scopo venisse in futuro stabilita in sede collettiva :
- dalla firma del presente L. 10.000 lorde mensili per 14 mensilità per AR-BO-GE-VC
 - a partire da 6 mesi data L. 5.000 lorde mensili per 14 mensilità per AR-BO-GE-VC, + L. 2.000 per PD
 - a partire da 12 mesi data L. 5.000 lorde mensili per 14 mensilità per AR-BO-GE-VC-PD
- 8.3 L'Azienda, a partire dalla firma del presente Contratto Aziendale, corrisponderà ad ogni Lavoratore un importo di L. 15.000 lorde mensili per 14 mensilità, di cui L. 5.000 riassorbibili a titolo di perequazione sulle voci riassorbibili o equivalenti, ove esistenti e, con decorrenza ad un anno data dalla firma del presente, ulteriori L. 10.000 lorde mensili per 14 mensilità, interamente riassorbibili come sopra.

Le predette corresponsioni saranno indicate con la sigla C.A. 1977.

8.4 Rimborso spese auto : verranno proseguiti gli attuali incontri periodici tra Rappresentanti dei Lavoratori e la Direzione, per l'aggiornamento dei valori del rimborso chilometrico, con riferimento ai dati ricavati dalle tabelle ACI, ed ai dati risultanti dall'esperienza in C.G.T.

8.5 Produttori di vendita :

8.5.1 A partire dalla firma del presente accordo, ogni Produttore di Vendita di macchinari (di livello 1° e 2°) avrà premio di vendita minimo garantito in misura almeno pari a lorde L. 40.000 mensili per 14 mensilità, in acconto sui premi di vendita dell'anno, valevole a tutti gli effetti contrattuali.

Il predetto premio minimo garantito lordo di L. 40.000 verrà mantenuto anche nella eventualità che il Produttore di Vendita di macchinari vada in futuro ad esercitare altre diverse mansioni in C.G.T.

8.5.2 Sempre a partire dalla data del presente, al Personale di vendita, il quale, previa autorizzazione della Direzione, partecipi in giornate festive a fiere, esposizioni, manifestazioni promozionali aziendali, competerà in aggiunta ai normali premi di vendita ad esso spettanti e al recupero della giornata entro 30 giorni, il compenso per la differenza per la giornata festiva lavorata, calcolato con riferimento alla rispettiva retribuzione mensile, integrata dell'importo dei premi minimi mensili garantiti.

9. M E N S A

9.1 Premesso che le singole mense aziendali fin dalla loro istituzione si sono dimostrate efficienti ed adeguate, la Azienda aderisce a modificare l'accordo, definito all'art.8 del Contratto Aziendale C.G.T. 1974, come segue :

Il prezzo a carico dei Lavoratori dell' Azienda, per un pasto convenzionale (composto da primo piatto, pietanza, pane) consumato nelle mense aziendali della Azienda, nelle diverse forme compatibili con la situazione esistente nei singoli Centri e Filiali, oppure presso locali convenzionati, viene stabilito, alla data della firma del presente, in Lire 400.=

111000 & Giorgio

Bertel & Renato

Dep. ...

Gruppo ...

Giorgio ...

Gruppo ...

Alcibiade ...

G. ...

Alcibiade ...

Alcibiade ...

Alcibiade ...

Alcibiade ...