

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE - 1980

Contrattazione integrativa a livello aziendale ai sensi dell'articolo 127 del CCNL, con estensione ad argomenti particolari, formanti oggetto di libera contrattazione, ferme le vigenti norme di legge, di CCNL, di CA, e ferma la piena autonomia imprenditoriale e decisionale dell'Azienda e la separazione delle rispettive responsabilità e ruoli degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali.

Nota :

Per quanto in questo Contratto Aziendale fa espresso richiamo al CCNL 1979, che deve ancora essere steso in forma definitiva completa, si rileva espressamente che varrà il testo definitivo.

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

=====

Il giorno 27 Giugno 1980 tra la Compagnia Generale Trattori S.p.a. (CGT), rappresentata dall'ing. Guido Montel e dall'ing. Sergio Böhm da una parte, e dall'altra dal Coordinamento Sindacale Aziendale CGIL-CISL-UIL costituito dai Signori Bruno Rastelli, Giuseppe Furlan, Valerio Corradini, Giuseppe Natoli della Segreteria, e dai signori Biliotti, Rossi A., Finelli, Guazzaloca, Salmi, Straffi, Bozzano, Mura, Rossi G., Calastri, Cattaneo, Reali, Unditti, Avanzi, Godino, Varotto, Rinaldi, Alzona, Brullo, Minghetti, Tedeschi, Bongiorno, Albani, Colladet, D'Agostino, Pietroni, Condolo, Magnani, membri del Coordinamento, è stato raggiunto un accordo sui seguenti punti :

## ART. 1 - PROSPETTIVE DI SVILUPPO E PROGRAMMI NUOVI INVESTIMENTI AZIENDALI

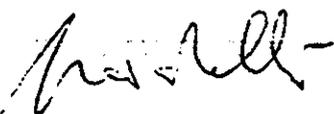
---

- 1.1 In casi di eventuale costituzione di nuovi insediamenti fissi aziendali ( o di eventuali chiusure di insediamenti fissi esistenti ), l'Azienda informerà delle proprie decisioni i RSA della filiale interessata, affinché gli stessi possano esaminare se si prospettano problemi sindacali.
- 1.2 L'Azienda inserirà nella informazione annuale ai RSA prevista all'art. 1 CA.77 anche i seguenti argomenti :
- Numero degli occupati in Azienda alla fine di ogni anno, disaggregato per livello e per sesso.
  - Costo del lavoro annuo.
  - Acquisizione eventuale di nuove linee.
- 1.3 Fermi, per quanto attiene ai trasferimenti individuali permanenti da una unità produttiva ad un'altra, l'art. 13 della legge 300 e l'art. 51 del CCNL 1976 - nel caso in cui sia necessario il trasferimento di gruppi di lavoratori, per durata non inferiore a mesi tre, da una ad altra sede di lavoro fuori dal comune abituale di lavoro, l'Azienda informerà la RSA della filiale interessata.
- 1.4 Dato atto dell'importante lavoro compiuto dall'Azienda nel commercializzare macchinari di produzione italiana, viene riconosciuta l'opportunità che, in futuro, l'Azienda a suo giudizio, per eventuali assunzioni di nuove linee di macchinari, tenga presenti opportunità eventualmente offerte da fabbriche del Mezzogiorno, che diano assoluta garanzia di rispondenza alle esigenze del mercato e dell'Azienda.

## ART. 2 - DIRITTI SINDACALI

---

L'Azienda premette che quanto segue viene concordato in considerazione del fatto che il Personale che lavora nelle officine di zona aventi attualmente meno di 16 dipendenti, in futuro potrà aumentare anche sensibilmente di numero se l'Azienda avrà potuto penetrare maggiormente il mercato.



*[Handwritten mark]*

2.1 Ferma in ogni suo punto la legge 300, da subito si concorda, indipendentemente dal numero dei dipendenti di ciascuna officina di zona, quanto segue :

2.1.1 che l'art. 18 legge 300 ( Reintegrazione nel posto di lavoro ) abbia valore anche nei confronti del Personale che lavora nelle Officine di Zona predette.

2.1.2 che il Personale che lavora nelle Officina di Zona predette possa eleggere al proprio interno un proprio Delegato Sindacale, con i compiti previsti all'art. 113 CCNL, da svolgersi utilizzando ore sindacali tratte dal monte ore aziendale.

2.1.3 che il Personale che lavora nelle Officine di Zona predette possa tenere assemblee, indette dal Delegato sindacale predetto, con un limite di sedici ore annue retribuite.

2.2 Sono possibili, nei locali Aziendali, e fuori orario di lavoro, ore di assemblea non retribuite, da tenersi con il rispetto delle procedure di legge e di contratto, previo accordo con l'Azienda.

Chiarimento a verbale:

Fermo restando l'art. 116 CCNL e le norme di utilizzo delle ore sindacali, il numero complessivo di ore di permessi sindacali per anno, di cui all'art. 2.1 del CA.77, viene mantenuto anche per la durata del presente contratto come segue :

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

5100

Inoltre, per effetto della fusione CGT/MOVINAT si aggiungono n. 255 ore che verranno utilizzate secondo esigenze sindacali su indicazione della Segreteria o di equivalente organismo sindacale.

ART. 3 - AMBIENTE DI LAVORO - ANTINFORTUNISTICA - SALUTE

3.1 Ferme tutte le norme di legge e di contratti, l'Azienda definirà con RSA una casistica molto dettagliata dei casi eccezionali di impedimento assoluto del Lavoratore a far pervenire la tempestiva notifica della propria assenza.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- 3.2 In merito ad eventuali incidenti intervenuti a personale dipendente che viaggia per lavoro, l'Azienda collaborerà con il dipendente stesso per il reperimento dell'assistenza legale, senza però assumere nessuna responsabilità per nessun titolo, e sul presupposto che il dipendente dia all'azienda tutte le informazioni in merito, in modo da assicurare la totale conoscenza e l'assoluto rispetto della verità.
- 3.3. Lavoro di operai meccanici fuori sede in Italia, e di operai meccanici e tecnici fuori sede all'estero (Allegato A.).

#### ART. 4 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 4.1 Per i Lavoratori, assunti al 5° livello, e provenienti da al tre Aziende nelle quali abbiano acquisito una certa professionalità nelle mansioni che oggi svolgono in Azienda, a richiesta delle RSA verranno illustrati i motivi di non passaggio al 4° livello allo scadere del 18° mese anziché del 24° di permanenza nel 5° livello.
- 4.2 Ad integrazione della classificazione aziendale esistente vengono definite le seguenti figure professionali :
- 1° Super : Produttore di vendita di macchinari con funzioni prevalenti di coordinatore di altri produttori.
  - 1° Livello : Produttore di vendita di macchinari specialista di prodotto, che ha conseguito perfezionamento professionale.
  - 1° Livello : Specialista di prodotto (macchinari) dotato di esperienza e professionalità tecnica acquisita con adeguato addestramento e formazione : capace di confrontare macchine anche al lavoro, insegnando alle forze di vendita in modo autonomo.
  - 2° Livello : Produttore di vendita di macchinari specialista di prodotto, in corso di perfezionamento professionale ( vedi dichiarazione a verbale A. pag. 5 CA.77 ).
  - 2° Livello : Operaio meccanico avente piena autonomia di riparazione e diagnosi su tutti i macchinari, che su direttive generali sa determinare il valore

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

della riparazione che esegue, e che, inoltre, nell'ambito delle sue funzioni, sia in grado di coordinare e di formare professionalmente altri operai meccanici che eventualmente gli vengano affidati.

Nota a verbale :

Rimangono ferme tutte le norme di legge e di contratti che definiscono la posizione giuridica e contrattuale rispettiva degli operai e degli impiegati.

Norma transitoria :

Entro il 1980, si provvederà al passaggio al 2° livello, di quindici operai meccanici.

Le parti considerano che i programmi di formazione professionale aziendale renderanno possibile ad altri operai meccanici, che abbiano dimostrato la loro completa autonomia e capacità professionale nello svolgere - su direttive generali - tutte le mansioni sopra elencate, di passare dal 3° al 2° livello. Si provvederà quindi al passaggio di altri quindici operai meccanici nel triennio.

2° Livello : Operatore meccanografico in grado di eseguire in piena autonomia tutte le diverse procedure aziendali e di intervenire per risolvere problemi operativi contingenti.

2° Livello : Segretario ufficio vendite provetto anche con mansioni di contabilità, che svolga il suo lavoro con piena autonomia operativa.

3° Livello : Magazziniere di attrezzi di officina con professionalità adeguata a preparare ed a gestire attrezzatura completa per tutti i lavori specifici.

*SSA*

- 3° Livello : Addetto al centralino e telex che sa conversare in lingua inglese ed avente formazione professionale che gli assicuri di saper tenere costantemente con gli interlocutori approccio adeguato alle esigenze dei rapporti commerciali.
- 3° Livello : Addetto a mansioni tecniche e/o commerciali e/o amministrative avente adeguata esperienza e specifica capacità professionale nel campo della vendita macchine, ed anche con conoscenza di lingue estere.
- 3° Livello : Archivistica fiscale addetto alla selezione, controllo, microfilmatura e ricerca dei documenti fiscali o di archivio, il tutto in forma autonoma.
- 3° Livello : 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., pag.6 CA.77).

#### ART. 5 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

- 5.1. L'Azienda inserirà almeno una lavoratrice in ciascuna delle seguenti aree: magazzino ricambi, officina, area vendite.
- 5.2. Le parti riconoscono la validità e l'opportunità di proseguire nell'esperienza in corso da parte della squadra sperimentale di Carugate, per ricercare le possibilità di sviluppo, nel quadro delle esigenze aziendali, della valorizzazione della professionalità dei lavoratori, e della produttività aziendale.
- 5.3. L'Azienda organizzerà corsi di formazione professionale per il Personale che più frequentemente esegue selezione di personale per l'assunzione in conformità di tutte le norme di legge vigenti.

*Franchello*

*S. S.*

- 7 -

ART. 6 - ORARIO DI LAVORO

- 6.1. Per l'utilizzo delle 5 festività sopresse si conviene di modificare la scadenza del 31.12 indicata dall'ipotesi CCNL 1979 con quella del 28.2 dell'anno successivo.
- 6.2. Fermo restando quanto previsto dall'ipotesi CCNL 1979 sull'argomento, si concorda sulla possibilità di utilizzo delle 5 ex-festività nell'ambito di un accordo annuale che preveda giorni di ponte con particolare riguardo a ponti invernali, in considerazione anche delle esigenze energetiche.

Per le ferie rimangono ferme le norme di legge e di contratti.

- 6.3. Per le festività cadenti di sabato viene riconosciuta la retribuzione come segue:

- a) ai Lavoratori dipendenti dalle sedi e filiali aziendali al di fuori della Provincia di Milano.
- b) ai Lavoratori dipendenti dalle sedi e filiali compresi nella Provincia di Milano in sostituzione del recupero previsto dal Contratto Provinciale di Milano 1971 (previa richiesta da parte dei singoli Lavoratori, fino a che gli accordi provinciali vigenti pro-tempore esigono tale richiesta).

6.4. Dichiarazione dell'Azienda:

I dati globali aziendali relativi al lavoro straordinario dimostrano la bassa incidenza media del lavoro straordinario nell'Azienda.

6.5. Dichiarazione congiunta:

L'accordo di cui all'art. 2.1 del CA.74 ha consentito di conciliare le responsabili aspirazioni dei Lavoratori con le esigenze del mercato nel quale l'Azienda opera, nel rispetto della Legge 692 del 15.3.1923 e dell'art. 28 del CCNL 1973.

- 6.6. Si concorda che il 23° giorno di ferie che l'Azienda dovrebbe riassorbire all'epoca prevista dall'ipotesi CCNL 1979, non verrà riassorbito ma sarà utilizzato in un ponte invernale, indicato dalla Direzione, se della durata di un giorno, o, se di più giorni, da concordare.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- 6.7. L'Azienda, in considerazione della possibile teorica residua nocività delle lavorazioni di verniciatura e saldatura, non farà ai Lavoratori di detti reparti richiesta di ore straordinarie, ma si limiterà ad autorizzare, quando necessario, quelle eventualmente richieste dai Lavoratori stessi.
- 6.8. Le parti si dichiarano disponibili ad esaminare l'istituzione di ulteriori turni e nastri orari ove se ne presentasse la necessità.
- 6.9. L'Azienda si dichiara disponibile a fare oggetto di colloquio con RSA eventuali nuovi casi di part-time.

#### ART. 7 - FORMAZIONE SOCIALE, CULTURALE E POLITICA

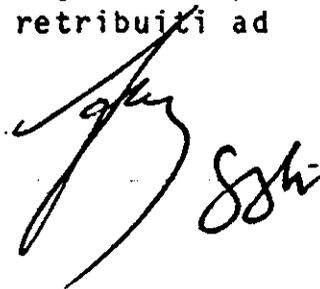
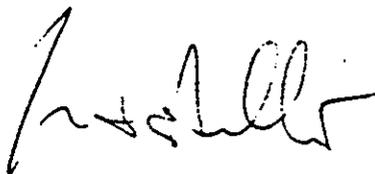
E' facoltà del Lavoratore richiedere un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore a mesi uno e non superiore a mesi tre, con espresso divieto di compiere nel periodo attività comunque retribuita, per periodi di formazione sociale, culturale, politica.

Il numero di Lavoratori che nell'Azienda potrà utilizzare la predetta facoltà non può essere superiore a sette Lavoratori in ogni periodo di dodici mesi aventi inizio dall' 1 Luglio di ogni anno, con modalità di utilizzo come da allegato B.

#### ART. 8 - SPESE SOCIALI

L'Azienda concederà, a richiesta, permessi individuali retribuiti fino ad un massimo di 40 ore annue, ma non contiguamente a ferie, ad un genitore per l'assistenza a figli handicappati.

Fermo restando l'art. 62 CCNL 1976 comma 4° e 5°, nei casi in cui il certificato medico attesti esplicitamente malattia grave, i permessi previsti all'art. 62 medesimo potranno essere retribuiti ad un genitore fino al massimo di 40 ore annue.



ART. 9 - PARTE ECONOMICA

Premesso che le parti evidenziano che la produttività aziendale e la professionalità dei Lavoratori hanno importanza fondamentale, particolarmente nell'attuale congiuntura, aggravata anche dagli effetti negativi dell' "economia sommersa" molto sviluppata nel mercato, si concorda quanto segue :

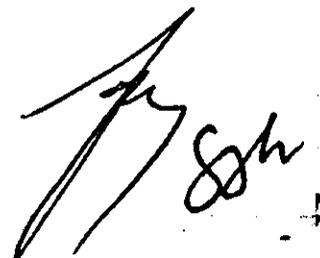
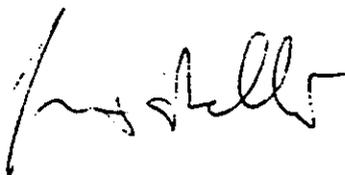
- 9.1 L'istituzione di un assegno perequativo parametrato, AP 80, per 14 mensilità per ogni Lavoratore a partire da un anno di anzianità in azienda, differenziato per livello di appartenenza, con riferimento a parametri che si riportano di seguito:

<u>Livello</u>	<u>Parametro</u>
1°S	200
1°	190
2°	160
3°	145
4°	127
5°	119
6°	110
7°	100

dove al parametro 100 è assegnato il valore di lire centomila.

- 9.2 L'Assegno perequativo AP.80 sarà determinato nella misura complessiva corrispondente al 40% della differenza fra il valore del parametro di cui al punto 9.1 e l'eventuale superminimo riassorbibile individuale e sarà rateato come detto al successivo punto 9.3.
- A parziale modifica di quanto precede, l'aumento minimo garantito per effetto di tale perequazione sarà comunque di L. 20.000.= da corrispondersi in unica rata.
- 9.3 La corresponsione dell'AP.80, determinato come al punto 9.2 maturerà ratealmente con le seguenti gradualità:

- 9.3.1 La metà dell'importo AP.80 ( oppure L. 20.000.= qualora la metà dell'importo AP.80 ne fosse inferiore) a partire dal 1.7.80 o dallo scadere del 1° anno di anzianità.



9.3.2. Il rimanente, diviso in due parti uguali, rispettivamente:

- la prima parte a partire dal 1.7.1981, od allo scadere del secondo anno di anzianità.
- La seconda parte a partire dal 1.7.1982, od allo scadere del terzo anno di anzianità.

9.4. Fermo tutto quanto precede, la contabilizzazione in cedolino paga alle rispettive scadenze degli importi AP.80 determinati come al punto 9.3, avverrà con le modalità espresse nei seguenti punti 9.4.1 e 9.4.2.

9.4.1. Inserimento in cedolino paga con apposita voce AP.80 alle rispettive scadenze degli importi come da prospetto seguente:

Livelli	Dal 1.7.80 o alla scadenza del 1° anno di anzianità	Dal 1.7.81 o alla scadenza del 2° anno di anzianità	Dal 1.7.82 o alla scadenza del 3° anno di anzianità	Totale complessivo nel triennio
1°S	40.000	20.000	20.000	80.000
1°	38.000	19.000	19.000	76.000
2°	32.000	16.000	16.000	64.000
3°	29.000	14.500	14.500	58.000
4°	25.400	12.700	12.700	50.800
5°	23.800	11.900	11.900	47.600
6°	22.000	11.000	11.000	44.000
7°	20.000	10.000	10.000	40.000

9.4.2. Conseguentemente, ad ogni rispettiva scadenza, la differenza fra l'importo indicato, per ogni livello di appartenenza, nel prospetto al punto 9.4.1, e l'importo AP.80 (determinato come al punto 9.2 e rateizzato come al punto 9.3) verrà dedotta, fino a capienza, dall'assegno superminimo individuale riassorbibile, che così risulterà corrispondentemente ridotto.

(vedere esempi allegati C/1 - C/2 e C/3).

*fradello*

*80*

Norma transitoria

Fermo tutto quanto sopra esposto in questo art.9, eccezionalmente per i soli Lavoratori in forza all'Azienda alla data del 30.6.1980, i quali non abbiano ancora compiuto un anno di anzianità in Azienda, è concordata l'anticipazione al 1.7.1980 (a titolo di anticipo AP.80) della decorrenza del pagamento di sole lire 20.000 mensili relative al primo anno, restando inalterate le decorrenze al 1°, 2° e 3° anno di anzianità, delle residue quote annuali di AP.80 (vedi esempio allegato D).

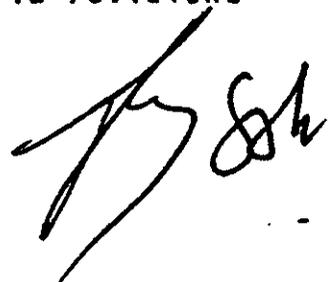
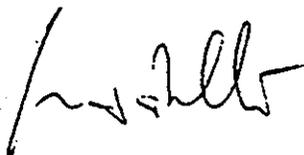
Nota a verbale

1. Per i Lavoratori a tempo parziale, la corresponsione AP.80 verrà raggugliata all'orario di lavoro parziale.
2. Per i Lavoratori di età inferiore ai 18 anni, la corresponsione AP.80 verrà raggugliata nella misura prevista dall'art. 76 del CCNL (90%).
3. L'anno di anzianità avrà decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie l'anno di anzianità.  
Il secondo e il terzo anno di anzianità avranno decorrenza, rispettivamente al dodicesimo e ventiquattresimo mese successivo all'anno di anzianità come sopra determinato.
4. Ferme le norme di cui agli artt. 69 e 77 CCNL, quando un lavoratore venga promosso a livello superiore, si darà luogo al ricalcolo dell'AP.80 con decorrenza dalla data di promozione.

ART. 10 - MENSA

Fermo anche per la durata del presente contratto l'art. 9 CA.77, si concorda, per il triennio, il tetto massimo di costo a carico dei Lavoratori di lire 1.100= per pasto.

Il tetto medesimo costituirà base di riferimento per la revisione per il contratto successivo.





ALLEGATO A) - ART. 3.3 CA.80 - LAVORO DI OPERAI MECCANICI FUORI SEDE  
IN ITALIA, E DI OPERAI MECCANICI E TECNICI FUORI SEDE ALL'ESTERO.

NORME GENERALI

a) Ferme restando le norme di legge e di Contratti Nazionali ed Aziendali, con particolare riguardo all'art. 2/1 CA.74, si conferma l'applicazione dei seguenti criteri:

- a.1 Le ore di viaggio, se effettuate in orario di lavoro ordinario, sono computate come ore di lavoro ordinario.
- a.2 Le ore di viaggio, se effettuate prima dell'inizio e dopo la fine dell'orario di lavoro ordinario, sono computate e registrate in cedolino paga come ore di viaggio, e sono compensate con le normali tariffe di straordinario, ma non sono comprese nel computo delle ore di lavoro straordinario.

Dichiarazione dell'Azienda:

Con i predetti criteri, l'Azienda ha finora cercato di limitare il ricorso alle norme di cui al titolo VI CCNL, con particolare riguardo all'art.23 che presuppone più rigida programmazione degli itinerari e tempi di viaggio.

- a.3 L'Azienda farà oggetto di incontri sindacali di cui all'arty I CA.77 ultima frase, le trattative riguardanti gruppi di operai meccanici in merito ad eventuali future modifiche della vigente indennità ad essi riconosciuta, per lavoro disagiato fuori officina in Italia (attualmente lire 7.000 giornaliere) ed all'estero (vedi successivo art. II.b).

I. Lavoro di operai meccanici fuori sede in Italia.

Interventi nei quali occorre fornire un aiuto al meccanico trasfertista.

Si concorda di affidare la valutazione, volta per volta, al coordinatore dei meccanici trasfertisti che, d'intesa con il trasfertista interessato, individuerà la soluzione, dopo aver sentito dal Cliente la disponibilità di suo personale e la validità dell'aiuto messo a disposizione. Ciò ferma restando la facoltà del trasfertista di chiedere ed avere dal proprio coordinatore, anche durante l'intervento, un aiuto integrativo, qualora abbia buoni motivi per ritenere che l'aiuto concordato non dia le necessarie garanzie di disponibilità o di capacità.

In tal caso il trasfertista non eseguirà l'attività richiesta aiuto fino all'arrivo dello stesso, dando il dovuto avviso al Cliente.

Un esempio di questi casi, che potrà servire di base al coordinatore dei meccanici esterni, è il seguente:

#### MOVIMENTO TERRA

- Sostituzione di tutti i motori.
- Riduttori finali di tutte le macchine, ad eccezione di D3-910-931.
- Carri e catenarie di tutte le macchine, ad eccezione di D3-931.
- Power Shift di tutte le macchine, ad eccezione di D3-931-910.
- Cilindri sollevamento completi delle macchine : 980-988-992-977-983-D7-D8-D9.
- Montaggi e smontaggi ripper D8-D9.
- Montaggi e smontaggi bulldozer D8-D9.

#### CARRELLI LANSING BAGNALL

- Stacco e riattacco di: motore trazione (esclusi i transpallet)  
montante  
assale anteriore  
attrezzature varie  
motore pompa sui carrelli più grossi.
- Regolazione piani sui carrelli FAER.
- Revisione di : montanti - cilindro di sollevamento.

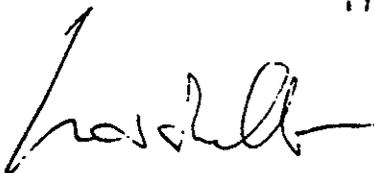
#### CARRELLI CATERPILLAR

Stacco, riattacco e revisione di:

- Montanti sui carrelli grandi portate.
- Gruppi propulsori su tutti i carrelli.
- Assali anteriori e sterzanti.
- Contrappesi radiatori sui carrelli grandi portate.
- Differenziali sui carrelli grandi portate.
- Ruote sui carrelli grandi portate.
- Attrezzature rotative sui carrelli grandi portate.

Applicazione attrezzature varie.

Revisione : assale sterzante, cilindro sollevamento, freni, frizione sui carrelli grandi portate.



II. Lavoro di operai meccanici e tecnici fuori sede all'estero.

Si conferma l'obiettivo di ridurre il disagio del lavoro in trasferta e di ricercare con i clienti la massima sicurezza sul lavoro per i meccanici.

II.a. CARATTERISTICHE DELL'INTERVENTO :

L'Azienda fornirà al lavoratore interessato:

II.a.1. Informazioni preventive circa il luogo di prestazione e relative condizioni ambientali.

II.a.2. Indicazioni sulle riparazioni da effettuare e sulla loro probabile durata.

Dichiarazione dell'Azienda:

In riferimento a quanto scritto nei punti II.a.1 e II.a.2, l'Azienda avanza riserva circa la reperibilità e veridicità delle informazioni fornite dal Cliente e non verificabili direttamente dall'Azienda stessa.

Dichiarazione del coordinamento sindacale aziendale:

Si riconosce la validità della riserva sopra indicata nei termini in cui è stata espressa dall'Azienda.

II.a.3. L'Azienda inoltre farà in modo che la permanenza del personale per gli interventi presso i cantieri all'estero non superi i due mesi continuativi, fatto salvo il diritto del singolo lavoratore a prolungare la sua permanenza, previo accordo con la Direzione Aziendale.

II.a.4. L'Azienda riconoscerà al Lavoratore una giornata di riposo compensativo per ogni settimana di permanenza all'estero.

II.b. INDENNITA' DI LAVORO DISAGIATO ALL'ESTERO.

A tutti i lavoratori inviati a prestare la loro opera all'estero in condizioni di disagio saranno corrisposte le seguenti indennità:

- II.b.1. Per trasferta breve, cioè non superiore a giorni tre, lire 15.000 giornaliera.
- II.b.2. Per trasferta superiore a giorni tre in territorio europeo lire 30.000 giornaliera.
- II.b.3. Per trasferta superiore a giorni tre in territorio extra-europeo lire 45.000 giornaliera.

Le ore straordinarie verranno retribuite come da CCNL e CA.80.

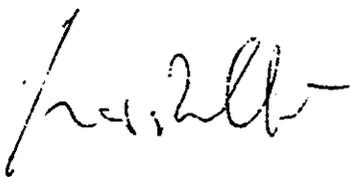
## II.c. TUTELA DELLA SALUTE.

Le parti concordano che:

- II.c.1. Fermo restando quanto previsto nel precedente CA. al punto 3.1.6, una volta stabilita la sede di trasferta all'estero, il Lavoratore sia sottoposto a visita medica preventiva di idoneità alle caratteristiche ambientali relative.
- II.c.2. Il Lavoratore, di ritorno dalla prestazione di lavoro all'estero, sia sottoposto a visita specialistica di controllo.
- II.c.3. L'Azienda inserirà negli accordi con i clienti clausola che prevede la facoltà, per il meccanico aziendale, di rientrare in sede, previo avviso alla Direzione Aziendale ed al Cliente, qualora il cantiere estero di destinazione risultasse privo di assistenza antinfortunistica e medica.
- II.c.4. L'Azienda doterà il Lavoratore che interviene all'estero di dotazione farmaceutica adeguata per i primi, semplici interventi.

### Dichiarazione dell'Azienda:

Si fa presente che è in atto stipula di accordi; caso per caso, con Compagnia Assicuratrice tipo Europassistance.



ALLEGATO B) - ART. 7 CA.80

E' indispensabile, da parte del Lavoratore che chiederà di usufruire della predetta facoltà, un preavviso di sei mesi, per rendere possibile all'Azienda la conseguente riorganizzazione del lavoro.

Non è possibile per lo stesso Lavoratore un riutilizzo di questa aspettativa non retribuita prima di cinque anni.

Alla formazione del gruppo di sette Lavoratori che potranno utilizzare nell'arco di dodici mesi l'aspettativa di cui al punto specificato in oggetto, ogni Centro Operativo Aziendale potrà contribuire con il numero massimo di Lavoratori seguenti :

VSV = 1	GE = 1
CAR = 1	PD = 1
AR = 1	VC = 1
BO = 1	

In caso di richieste superiori al numero complessivo di sette nell'Azienda o al numero massimo come sopra previsto per ogni Centro Operativo, la priorità verrà determinata per sorteggio annuale, secondo procedure da definire.

ESEMPI ALLEGATI AL PUNTO 9.4.2 DEL C.A.80

PRIMO ESEMPIO: - LAVORATORE DI 3° LIVELLO CON ANZIANITA' C.G.T. AL 30.6.1980  
SUPERIORE AD UN ANNO E CON ASSEGNO RIASSORBIBILE DI L. 30.000.=

## 1 - (PUNTO 9.2) DETERMINAZIONE DELL'ASSEGNO PEREQUATIVO A.P.80

Totale valore parametro L. 145.000.=  
Assegno riassorbibile " -30.000.=

$$\begin{array}{r} \text{L. 115.000} \times 40\% = \text{L. 46.000.} = \text{AP.80} \\ \text{=====} \qquad \qquad \qquad \text{=====} \end{array}$$

## 2 - (PUNTO 9.3) GRADUALITA' DELLA CORRESPONSIONE A.P.80 DI L. 46.000.=

- Dall'1.7.80: L. 23.000.= (50% di L. 46.000) per 14 mensilità annue
- Dall'1.7.81: L. 11.500.= (46.000 - 23.000): 2 per 14 mensilità annue
- Dall'1.7.82: L. 11.500.= (46.000 - 23.000): 2 per 14 mensilità annue

## 3 - (PUNTO 9.4) CONTABILIZZAZIONE GRADUALE DELL'A.P.80 NEL CEDOLINO PAGA

DATA	VOCI RETRIBUTIVE		TOTALE (AP.80+S.)
	A.P.80	SUPERMINIMO RIASS.(S.R.)	
A1 30.6.80	-	30.000.=	30.000.=
A11' 1.7.80	29.000.=	24.000.=	53.000.=
A11' 1.7.81	43.500.=	21.000.=	64.500.=
A11' 1.7.82	58.000.=	18.000.=	76.000.=

*Prozelli*

*San*

SECONDO ESEMPIO: - LAVORATORE DI 3° LIVELLO CON ANZIANITA' C.G.T. AL 30.6.1980  
SUPERIORE AD UN ANNO E CON ASSEGNO RIASSORBIBILE DI L. 60.000.=

1 - (PUNTO 9.2) DETERMINAZIONE DELL'ASSEGNO PEREQUATIVO A.P.80

Totale valore parametro L. 145.000.=  
Assegno riassorbibile " - 60.000.=

L. 85.000 x 40% = L. 34.000. = AP.80

=====

=====

2 - (PUNTO 9.3) GRADUALITA' DELLA CORRESPONSIONE A.P.80 DI L. 34.000.=

- Dall'1.7.80: L. 20.000.= (quota minima) per 14 mensilità annue
- Dall'1.7.81: L. 7.000.= (34.000 - 20.000): 2 per 14 mensilità annue
- Dall'1.7.82: L. 7.000.= (34.000 - 20.000): 2 per 14 mensilità annue

3 - (PUNTO 9.4) CONTABILIZZAZIONE GRADUALE DELL'A.P.80 NEL CEDOLINO PAGA

DATA	VOCI RETRIBUTIVE		TOTALE (AP.80+S.R)
	A.P.80	SUPERMINIMO RIASS. (S.R.)	
A1 30.6.80	-	60.000.=	60.000.=
A11' 1.7.80	29.000.=	51.000.=	80.000.=
A11' 1.7.81	43.500.=	43.500.=	87.000.=
A11' 1.7.82	58.000.=	36.000.=	94.000.=

A<sup>D</sup> H

20 ESEMPIO: - LAVORATORE DI 3° LIVELLO CON ANZIANITA' C.G.T. AL 30.6.1980  
SUPERIORE AD UN ANNO E CON ASSEGNO RIASSORBIBILE DI L. 100.000.=

- (PUNTO 9.2) DETERMINAZIONE DELL'ASSEGNO PEREQUATIVO A.P.80

Totale valore parametro L. 145.000.=  
Assegno riassorbibile " - 100.000.=

L. 45.000 x 40% = L. 18.000.=  
=====

L'A.P.80 calcolato in L. 18.000.= viene aumentato alla quota minima di L. 20.000.=  
AP.80

(PUNTO 9.3) GRADUALITA' DELLA CORRESPONSIONE A.P.80 DI L. 20.000.=

- Dall'1.7.80: L. 20.000.= (quota minima) per 14 mensilità annue
- Dall'1.7.81: =
- Dall'1.7.82: =

ue  
ue  
ue  
ue

- (PUNTO 9.4) CONTABILIZZAZIONE GRADUALE DELL'A.P.80 NEL CEDOLINO PAGA

DATA	VOCI RETRIBUTIVE		TOTALE (AP.80+S.R) :
	A.P.80	SUPERMINIMO RIASS.(S.R)	AP.80+S.
A1 30.6.80	-	100.000.=	100.000.=
A11' 1.7.80	29.000.=	91.000.=	120.000.=
A11' 1.7.81	43.500.=	76.500.=	120.000.=
A11' 1.7.82	58.000.=	62.000.=	120.000.=

ESEMPIO ALLEGATO ALLA NORMA TRANSITORIA DELL'ART. 9 C.A.80

LAVORATORE DI 3° LIVELLO IN FORZA IN C.G.T. DAL 15.10.1979 CON ASSEGNO RIASSORBIBILE AL 30.6.1980 DI L. 30.000.=

1 - (PUNTO 9.2) DETERMINAZIONE DELL'ASSEGNO PEREQUATIVO A.P.80

Totale valore parametro L. 145.000.=

Assegno riassorbibile " -30.000.=

$$\begin{array}{r} \text{L. 115.000} \quad \times \quad 40\% \quad = \quad \text{L. 46.000.} \quad = \text{AP.80} \\ \text{=====} \qquad \qquad \qquad \qquad \text{=====} \end{array}$$

2 - (PUNTO 9.3 e NORMA TRANSITORIA) GRADUALITA' DELLA CORRESPGNSIONE A.P.80 DI L. 46.000.=

- Dall'1.7.80: L. 20.000.= (anticipo quota minima) per 14 mensilità annue
- Dall'1.11.80: L. 3.000.= (50% di 46.000 - 20.000) per 14 mensilità annue
- Dall'1.11.81: L. 11.500.= (46.000 - 23.000): 2 per 14 mensilità annue
- Dall'1.11.82: L. 11.500.= (46.000 - 23.000): 2 per 14 mensilità annue

3 - (PUNTO 9.4 e NORMA TRANSITORIA) CONTABILIZZAZIONE GRADUALE DELL'A.P.80 NEL CEDOLINO PAGA

DATA	VOCI RETRIBUTIVE		TOTALE (AP.80+S.F)
	A.P.80	SUPERMINIMO RIASS. (S.R)	
A1 30. 6.80	-	30.000.=	30.000.=
A11'1. 7.80	20.000.=	30.000.=	50.000.=
A11'1.11.80	29.000.=	24.000.=	53.000.=
A11'1.11.81	43.500.=	21.000.=	64.500.=
A11'1.11.82	58.000.=	18.000.=	76.000.=

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*