CONTRATTO INTEGRATIVO 2004 CLS S.p.A.

Contrattazione integrativa a livello aziendale ai sensi dell' articolo 12 Prima Parte del CCNL 1999, con estensione ad argomenti particolari, formanti oggetto di libera contrattazione anche ai sensi delle vigenti norme di legge e di CCNL e ferma la piena autonomia imprenditoriale e decisionale dell'Azienda e la separazione delle rispettive responsabilità e ruoli degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali.

Il giorno 13 giugno 2003
tra la CGT Logistica Sistemi S.p.A. (CLS) rappresentata dall'Ing. Giancarlo Bertoluzzo, dall'Ing. Paolo Romanin Jacur, dal Dott. Lino Tedeschi e dalla D.ssa Magda Pagetti da una parte

e dall'altra il Coordinamento Sindacale Aziendale Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL (di seguito abbreviato CGIL-CISL-UIL) costituito dai Signori:
Bruno Rastelli, Marialuisa Brambillasca e Zaverio Giupponi della Segreteria e dagli altri componenti dell'Esecutivo Signori:
Maria Albertoni, Augusto Arlone, Giacomo Bacciarelli, Luciana Bussi, Felice Guerrini, Giovanni Lippolis, Agostino Mazzoni, Fulvio Ramelli, Graziano Rizzi, Stefano Salmi, Ivan Daniele Stefanetto, Ornella Trapella, Andrea Zavattiero,

e dai Membri del Coordinamento Signori:
Renzo Bennati, Andrea Bernardini, Mauro Biglione, Gabriele Boldrin, Paolo Bordigoni, Mauro Cantamessa, Aldo Carlin, Mauro Casalini, Roberto Ceccarelli, Davide Colella, Giuliano Cremonesi, Carlo Crippa, Andrea Del Sere, Gabriele Faccioli, Salvatore Fatuzzo, Fabrizio Filippetti, Agostino Francia, Giancarlo Galbiati, Marco Gatto, Corrado Guarda, Massimiliano Lazzaro, Simone Limongelli, Ismaele Mancini, Luca Marignoli, Lorenzo Natale, Luciano Navarino, Fabrizio Niccolini, Enzo Not, Franca Petrelli, Fabio Pifferi, Roberto Pitozzi, Valeria Rabini, Massimo Secchieri, Nicola Spataro, Marco Taminelli, Enzo Tararà, Giorgio Tosetti, Vittorino Veronelli,Gabriele Zanella, Alessandro Zucchini,

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

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

Premessa della Direzione

La CGT Logistica Sistemi – CLS si pone come obiettivo lo sviluppo dell'attività Carrelli attraverso una organizzazione interamente dedicata al mercato della movimentazione dei materiali e della logistica.
In questo mercato la ricerca della soddisfazione e della fedeltà del cliente è fondamentale per poter raggiungere traguardi di volumi di attività e di quota di mercato che permettano lo sviluppo e la sicurezza anche al di là degli andamenti ciclici della domanda.
A loro volta la soddisfazione e quindi la fedeltà del cliente dipendono da servizi di qualità (in particolare Noleggio e Assistenza Tecnica) erogati da un team di Lavoratori di elevata professionalità, fortemente impegnati per raggiungere i traguardi operativi e di mercato anche con un'attenzione all'efficienza complessiva.

Premessa congiunta: Sicurezza sul Lavoro
Le Parti dichiarano che è profondamente condiviso l'obiettivo essenziale di realizzare la massima sicurezza e protezione ambientale e concordano di sviluppare la massima sensibilizzazione delle persone della Società ad ogni livello al fine di elevare ulteriormente il livello di protezione e di sicurezza presenti in Azienda.

1. RELAZIONI SINDACALI

La direzione CLS e il Coordinamento Sindacale Aziendale CGIL-CISL-UIL della CLS riconfermano che le relazioni sindacali in atto sono improntate ai seguenti principi:

- pari dignità fra le parti sociali
- separazione rigorosa dei rispettivi ruoli e responsabilità
- rispetto delle leggi, dei contratti e degli accordi, ed applicazione intelligente degli stessi.

I principi informatori sopra riportati consentono la realizzazione di una realtà aziendale di avanguardia, coniugando armoniosamente efficienza e flessibilità necessarie alle caratteristiche e dimensioni aziendali con lo sviluppo di sempre nuovi miglioramenti delle relazioni sindacali aziendali, anche come contributo a valori sociali e culturali nel più vasto e generale contesto nazionale del mondo del lavoro. La direzione CLS e il Coordinamento Sindacale Aziendale riaffermano che, di fronte ai problemi, lo sforzo di ricerca di soluzioni reciprocamente accettabili é giudicato da entrambe le parti elemento positivo nell'interesse generale.

Ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

Ogni eventuale contrasto interpretativo su aspetti contrattuali o di prassi che non sia stato sciolto a livello di Filiale tra Direzione e RSU, sarà esaminato in un incontro in sede aziendale tra la Direzione Generale e la Segreteria del Coordinamento, immediatamente a richiesta di una delle parti.
Solo nel caso in cui le parti constatino l'impossibilità di risolvere la questione entro trenta giorni consensualmente prorogabili, e fermo che nel frattempo nessuna iniziativa unilaterale verrà presa, le parti saranno libere di prendere le iniziative diverse che ognuna riterrà opportune.

2. INFORMAZIONE

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 CLS e RSU al fine di un reciproco scambio di idee sulle prospettive di sviluppo e sui programmi che comportino nuovi insediamenti aziendali (oggetto dell'art.20 – prima parte del CCNL 1999), 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.
L'Azienda inserirà anche i seguenti argomenti:

- Numero degli occupati in Azienda alla fine di ogni anno, disaggregato per livello e per sesso.
- Costo del lavoro annuo compreso l'ammontare totale delle spese viaggio
- Acquisizione eventuale di nuove linee

- gli appalti più significativi affidati, nell'ambito dell'attività di servizio, da CLS a ditte esterne, nel quadro della nuova politica aziendale per lo sviluppo di nuove strategie di penetrazione dei mercati.
- l'andamento del fatturato complessivo e del margine lordo commerciale, entrambi riferiti a una base 100. Le parti si danno atto della particolare delicatezza e riservatezza di tali informazioni, consce che un uso improprio potrebbe portare danni incalcolabili alla Società.

In aggiunta all'incontro previsto al punto precedente l'Azienda annualmente convocherà la Segreteria del Coordinamento CLS per un ulteriore colloquio informativo sulla situazione generale di mercato e sulle prospettive aziendali e per illustrare i conteggi del saldo del premio Aziendale

3. DIRITTI SINDACALI

· Fermo restando l'art.27 parte prima CCNL 1999 e le norme di utilizzo delle ore sindacali, il numero complessivo di ore di permessi sindacali per anno, viene definito in 1.200 ore annue da ripartirsi nelle varie sedi di lavoro.
· Il numero delle ore a disposizione per assemblee (da indirsi con ordine del giorno comunicato alla Direzione ai sensi dell'art.33 parte prima del CCNL 1999) viene stabilito in 16 ore annue retribuite per assemblee sindacali.
· I Lavoratori facenti parte di Commissioni di nomina sindacale potranno usufruire di permessi sindacali nell'ambito del monte ore esistente, previa autorizzazione scritta delle RSU di competenza.
· 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.

L'Azienda premette che quanto segue viene concordato in considerazione del fatto che il personale che lavora nei Centri di Assistenza aventi attualmente meno di 16 dipendenti, in futuro potrà aumentare di numero se l'Azienda avrà potuto penetrare maggiormente il mercato
· Ferma in ogni suo punto la legge 300 del 20.5.70, questa ha valore anche nei confronti del Personale che lavora nei Centri di Assistenza
· il Personale che lavora nei Centri di Assistenza può eleggere al proprio interno un proprio Delegato Sindacale, che opererà utilizzando ore sindacali tratte dal monte ore aziendale.
· il Personale che lavora nei Centri di Assistenza può tenere assemblee, indette dal Delegato Sindacale predetto, con un limite di sedici ore annue retribuite.
· Sono possibili nei locali aziendali e fuori orario di lavoro ore di assemblea non retribuita, da tenersi con il rispetto delle procedure di legge e di contratto e previo accordo con la Direzione.
Chiarimento a verbale
Per quanto riguarda la Sede di Carugate il locale messo a disposizione è lo stesso utilizzato attualmente dal Coordinamento nazionale CGIL-CISL-UIL della CGT.

<u>Periodo di prova</u>
· Fermo l'art.17 seconda parte del CCNL 1999, durante il periodo di prova il Lavoratore sarà informato sull'andamento della sua prova.
· Nell'ambito dei diritti sindacali previsti dalla legge 300 del 20.05.70, é facoltà dei Lavoratori assunti a tempo indeterminato, al termine del periodo di prova contrattuale

avere un colloquio in orario di lavoro (purché debitamente preavvisato) della durata di un'ora (da conteggiarsi all'interno del monte ore sindacale esistente) con i Delegati Sindacali per ricevere informazioni sugli accordi aziendali in vigore.
· Con cadenza trimestrale, la Direzione fornirà alle RSU di Sede e di Filiale l'elenco dei Lavoratori assunti nell'ambito della Filiale e che hanno superato il periodo di prova, per rendere operativo quanto previsto al punto precedente.

· 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 RSU, la rispondenza del livello assegnato alle mansioni in concreto svolte.

· Al fine di contribuire alle spese di funzionamento del Coordinamento sindacale CGIL-CISL-UIL della CLS l'Azienda tratterrà ai Lavoratori che aderiranno con delega attiva una quota mensile per 14 mensilità sulla retribuzione di ogni Lavoratore dipendente nella misura di 0.15% calcolato sulla sola paga base e contingenza a partire dal ricevimento della delega.

4. SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Fermo restando che la normativa vigente in materia di Sicurezza sul lavoro definisce le responsabilità dei preposti e della Direzione per l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione dei compiti (allegato 4 DLgs 626/94 e successive modifiche), Le Parti convengono che è compito primario di tutta la catena organizzativa (Datore di lavoro – Dirigenti – Preposti e Lavoratori) assicurare il massimo livello di sicurezza nell'organizzazione/esecuzione dei lavori sia di trasferta che di officina attraverso l'allocazione delle opportune risorse umane e tecniche.

Per quanto riguarda la sicurezza dei Tecnici di Assistenza in occasione di interventi in trasferta presso Clienti si concorda di affidare la valutazione della situazione, volta per volta, al Coordinatore dei Meccanici Trasfertisti che d'intesa con il Trasfertista interessato, individuerà la soluzione in mezzi adeguati e/o persone necessarie all'esecuzione dei lavori sentita anche dal Cliente la disponibilità di mezzi adeguati e/o di personale.
Qualora il Trasfertista non riscontrasse la disponibilità o l'adeguatezza di quanto valutato necessario con il proprio Coordinatore, avrà la facoltà, dando il dovuto avviso al Cliente, di sospendere l'esecuzione dei lavori.
In tal caso concorderà con il proprio Coordinatore il reperimento dei mezzi adeguati e/o dell'aiuto necessario.

La Direzione CLS promuoverà una campagna di sensibilizzazione nei locali aziendali sui rischi derivanti dal fumo sia per i fumatori che per i colleghi di lavoro non fumatori, e cio' in particolare negli uffici non aventi sistemi di condizionamento dell'aria.

5. APPALTI

Le Parti sono entrambe sensibili al rispetto delle norme antinfortunistiche ed ecologiche e queste vengono dall'Azienda richiamate nelle clausole contrattuali che la CLS inserisce nei propri contratti con i terzi ai quali appalta i lavori.

Nota:
In allegato un esempio di clausola contrattuale fra CLS e terzi, attualmente in corso

(allegato B).

6. PARI OPPORTUNITA'

Premesso che le parti considerano l'argomento pari opportunità uomo-donna importante e meritevole di attenzione, viene concordato quanto segue:
· la Direzione Generale e la Segreteria del Coordinamento aziendale si incontreranno con cadenza biennale per trattare l'argomento delle pari opportunità.

7. FORMAZIONE PROFESSIONALE

· In occasione dei corsi di addestramento e formazione organizzati dalla Società agli operai meccanici verrà riconosciuto un importo forfettario come da tabella allegata (All. E) a copertura del tempo di viaggio necessario per raggiungere il Centro di formazione di Carugate.
· Eventuali corsi di formazione organizzati in sedi diverse da Carugate saranno regolati prendendo come riferimento la tabella di cui sopra, proporzionando gli importi in base alla sede di svolgimento del corso.

· In relazione all'attività del Centro di formazione di Carugate 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 di formazione di Carugate, saranno recuperate entro 30 giorni dai Lavoratori di volta in volta interessati.

8. ORARIO DI LAVORO

Lavoro Straordinario
· Fermo l'art. 59 seconda parte del CCNL 1999 che rimane valido in ogni sua parte, l'Azienda sottolinea che non intende esercitare discriminazioni nei confronti dei Lavoratori che dichiarino di non volere compiere lavoro straordinario
· Fermo l'art.61 seconda parte del CCNL 1999 la Direzione Aziendale aderisce a fornire in sede aziendale prospetti riepilogativi annuali delle ore di lavoro straordinario compiute nelle diverse Sedi di lavoro.

Lavoro degli operai meccanici fuori sede
· Per gli operai meccanici fuori sede ferme restando le norme di legge e di Contratti Nazionali ed Aziendali, si conferma l'applicazione dei seguenti criteri.
o Le ore di viaggio, se effettuate in orario di lavoro ordinario, sono computate come ore di lavoro ordinario.
o 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.

Ferie ed ex-festività
· Fermo tutto quant'altro disposto in merito dal CCNL le parti concordano che le ferie vengano computate come segue:
· Per ogni anno: giorni lavorativi 23

o Di tali giorni 13 verranno usufruiti ai sensi dell'art. 71 seconda parte CCNL 1999, i residui 10 verranno usufruiti dal Lavoratore secondo le proprie esigenze dandone adeguato preavviso all'Azienda
o Si concorda che il 23° giorno di ferie sarà utilizzato in un ponte invernale, indicato dalla Direzione.

· Fermo restando quanto previsto dall'art.68 seconda parte CCNL 1999 sull'argomento, si concorda sulla possibilità di utilizzo delle 4 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 l'utilizzo delle 4 festività soppresse si conviene di modificare la scadenza del 31.12. indicata dall'art.68 seconda parte CCNL 1999 con quella del 28.2 dell'anno successivo.

Lavoro di sabato per Fiere /Open House
· 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.
· L'attività lavorativa esplicitamente richiesta al Lavoratore in occasione di Fiere, Open - House, Inventari in giornata di Sabato sarà recuperata o retribuita anche per quei Lavoratori (compresi i Quadri) i quali per effetto della loro classificazione professionale non avrebbero diritto al pagamento delle prestazioni straordinarie.

Registrazione delle ore lavorate
· I Lavoratori inquadrati nel primo livello che non hanno diritto, in base alla normativa vigente, alla retribuzione del lavoro oltre il normale orario sono tenuti alla registrazione della presenza una sola volta al giorno, all'atto dell'ingresso
· Ove esiste rilevazione elettronica delle ore lavorate, L'Azienda renderà possibile per ogni Lavoratore di visualizzare l'informazione relativa alle proprie ore lavorate. Ciò avverrà nel rispetto delle norme relative alla riservatezza dei dati personali.

Orario flessibile per il personale di Direzione e di Divisione della Sede di Carugate
· Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo le Parti concordano la sperimentazione del seguente orario di lavoro flessibile presso la Sede di Carugate per i soli Reparti di Direzione e di Divisione:
o Ingresso : dalle 8.00 alle 8.45
o Intervallo di pranzo : da un minimo di 1 ora ad un massimo di 1 ora e 30 minuti
o Uscita : dalle 17.30 dal lunedì al giovedì
dalle 17.00 il venerdì

fermo restando l'orario settimanale globale vigente.

Si ritiene che i vari Reparti sapranno organizzarsi in modo tale da garantire le presenze necessarie per non compromettere il servizio alle Filiali.
Dopo 6 mesi le Parti si incontreranno per valutare la situazione complessiva ed eventuali possibili miglioramenti.
In assenza di modifiche la presente sperimentazione si intende tacitamente rinnovata con cadenza semestrale.

Rilevamento automatico dei dati relativi all' avanzamento degli ordini di lavoro dell'Assistenza

· La Direzione CLS utilizza impianti e sistemi per la raccolta automatica dei dati relativi all' avanzamento degli ordini di lavoro dell'Assistenza
· La Direzione CLS si impegna a non utilizzare i dati così raccolti a fini vietati da Leggi e Contratti, ed in particolare a non usare tali dati a fini di valutazioni o contestazioni sulla produttività dei singoli Lavoratori e si impegna inoltre a non utilizzare tali dati per effettuare i provvedimenti disciplinari previsti all'art. 151 Seconda parte CCNL 1999.
· Ogni eventuale problema relativo all'applicazione di quanto sopra verrà tempestivamente esaminato in una riunione tra la Direzione Generale e la Segreteria del Coordinamento Sindacale aziendale.

9. PERMESSI / CONGEDI

CONGEDI PARENTALI

Congedo di paternità

Ai padri che ne facciano richiesta, in occasione della nascita o dell'adozione dei figli, sono riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito oltre alla possibilità di utilizzare nr. 24 ore di PIR di cui all'art. 64 CCNL 1999, al fine di permettere un armonico inserimento nell'ambiente familiare durante il primo mese.

· Nell'ambito di quanto previsto dalla legge 53 dell'8.3.2000 sui congedi parentali - con riferimento alle assenze per grave malattia o lutto familiare, la Direzione concederà ai Lavoratori che lo richiedano la possibilità di usufruire di 2 gg. di PIR contigui ai 3 gg. di congedo retribuito previsto. Tale possibilità sarà limitata ai soli casi previsti dalla legge sopra richiamata o dai regolamenti applicativi successivi.
· L'Azienda concederà su richiesta permessi individuali retribuiti fino ad un massimo di 40 ore annue, ma non contiguamente a ferie, a un genitore per l'assistenza a figli handicappati.

Fermo restando l'art. 103 CCNL 1999 comma 4° e 5°, nei casi in cui il certificato medico attesti esplicitamente malattia grave di figlio di età inferiore a tre anni, i permessi previsti all'art. 62 medesimo potranno essere retribuiti ad un genitore fino al massimo di 40 ore annue.

Ulteriori permessi

· Tutte le Lavoratrici con uno o più figli di età fino ai 10 anni compiuti potranno usufruire di ulteriori 16 ore annue di PIR in aggiunta alle 104 ore di PIR previste dal vigente CCNL.
· Tutti gli operai meccanici (Tecnici Di Assistenza) con 55 anni di età compiuti, potranno usufruire di ulteriori 16 ore annue di PIR in aggiunta alle 104 ore di PIR previste dal vigente CCNL.
o Nel caso in cui il compimento dei 55 anni avvenga nel corso del 2° semestre, per quell'anno le ore di PIR aggiuntive saranno pari a 8.
o Tali ore di PIR saranno riassorbibili da eventuali riduzioni di orario previste dai successivi rinnovi di CCNL con le stesse finalità.

Etilismo e Tossicodipendenza

Ai lavoratori affetti da tossicodipendenza l'Azienda riconoscerà, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a mesi dodici, ed ai lavoratori affetti da etilismo un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a mesi sei, per documentate necessità di terapia riabilitativa, da eseguirsi presso il SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

· l'Azienda riconoscerà inoltre un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di mesi dodici, ai lavoratori che abbiano figli o congiunti stretti e conviventi affetti da tossicodipendenza.

Durante tale aspettativa gli interessati non svolgeranno nessun lavoro retribuito o, comunque in concorrenza con la CLS.

· I periodi di aspettativa di cui sopra non potranno essere utilizzati contemporaneamente da più di 3 Lavoratori .

Nota a verbale

Verranno applicate le norme di Legge o di CCNL attualmente vigenti ove siano più favorevoli ai Lavoratori interessati.

Lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli Uffici elettorali

· Con riferimento all'art.70 Seconda parte CCNL 1999, le Parti concordano, per i permessi elettorali retribuiti, che essi abbiano la seguente durata:

- per le elezioni politiche ed amministrative: lunedì, martedì, mercoledì;
- per le elezioni europee e referendum: lunedì e martedì.

Le Parti si incontreranno per definire la materia alla luce delle norme più recenti di Legge e di CCNL.

Permessi retribuiti

· Con riferimento a quanto previsto dall'art. 68 seconda parte del CCNL 1999 numero 36 ore di PIR (sulle 104 previste) potranno essere usufruite a singola ora. Tali permessi dovranno essere richiesti con un adeguato preavviso ed autorizzati dal Responsabile di Reparto al fine di conciliare le esigenze del Lavoratore con l'operatività aziendale.

Aspettativa non retribuita

· 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 e politica.

Il numero di Lavoratori che nell'Azienda potrà utilizzare la predetta facoltà non può essere superiore a 3 (non nell'ambito della stessa sede) nei 12 mesi (da Luglio a Giugno) con le seguenti modalità : preavviso di mesi 3; non possibilità per lo stesso lavoratore di riutilizzo prima di 5 anni.

Lavoratori studenti

L'art. 77 seconda parte CCNL 1999 viene cosi 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, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali".

Il 3° comma dell'art.77 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".

Il numero di giorni retribuiti di cui al punto precedente viene elevato a complessivi dodici giorni per anno, da utilizzarsi tutti per giornate complete, salvo eccezioni di mezze giornate.

10. INDENNITA'

Le indennità di disagio per gli Operai meccanici aventi funzione di tecnici di assistenza vengono previste come segue :
· Indennità di Disagio fuori officina = € 6,20 lordi giornalieri
· Indennità di Trasferta fuori officina € 6,71 netti giornalieri
· Indennità di Pernottamento € 7,75 lordi giornalieri
o tale indennità spetta in caso di invio in missione presso un'altra officina CLS e decorre dal primo pernottamento (2° giorno di lavoro)
· Indennità di Disagio in sito assimilabile a discarica = € 10,85 lordi giornalieri
· Indennità di Trasferta in sito assimilabile a discarica = € 13,43 netti giornalieri

11. ASSICURAZIONI

· Con decorrenza 1.1.2004 la Società assicurerà per il tramite di una Compagnia di Assicurazione, tutti i Lavoratori contro i rischi di morte o di invalidità permanente derivanti da infortunio. La percentuale minima di invalidità permanente per aver accesso al risarcimento previsto dalla Polizza Infortuni è pari al 9%.
· L'assicurazione avrà i seguenti massimali secondo le condizioni di cui all'Allegato B1 e B2 quest'ultimo formulato da una Compagnia di Assicurazioni.
o € 51-645,69**.=** per infortunio sul lavoro
o € 77.468,53.= se l'infortunio avviene nel corso di trasferte in territorio estero, o per gli interventi su macchine a contatto con agenti considerati nocivi
o € 20.658,28 .=.per infortunio extraprofessionale

In base alle Condizioni Generali e Particolari di Polizza, la copertura assicurativa avrà efficacia esclusivamente nei casi in cui venga fatta dall'interessato una tempestiva denuncia dell' infortunio che successivamente avrà procurato la morte o l'invalidità permanente.
E' facoltà della Società non ricorrere ad una Compagnia di Assicurazione e provvedere direttamente a liquidare ai Lavoratori le indennità che risultino dovute con lo stesso massimale e con le stesse condizioni, quando si verifichi ogni singolo caso come sopra previsto.
Nota verbale:
La predetta assicurazione, unitamente a tutte le altre assicurazioni di legge, ove dovute, esaurisce e assorbe interamente ogni obbligazione dell'Azienda in materia.

12. AUTO

Rimborso spese auto:
· verranno concordati 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 risultati dell'esperienza aziendale.
· Nel corso della trattativa sono stati determinati i criteri di calcolo dei rimborsi chilometrici per l'utilizzo dell'auto privata e sono stati indicati gli importi di prima applicazione delle relative tariffe chilometriche (All. C); sono stati inoltre definite le norme per l'utilizzo privato dell'auto aziendale che avranno decorrenza dall'1.1.2004 (All.D).

13. MENSA

I Lavoratori usufruiranno di un servizio di mensa presso locali aziendali appositi o in locali esterni convenzionati.
La composizione standard del pasto è la seguente : primo - secondo con contorno - frutta o dolce e acqua minerale)
Il costo del pasto a carico dei Lavoratori è definito in € 0,68 con variabilità annuale al 1° febbraio di ogni anno. L'entità della variazione a carico dei Lavoratori sarà del 40% dell'incremento del costo medio effettivo aziendale con riferimento a quella precedente.

14. PARTE ECONOMICA

Anticipazione malattia e infortunio:
· L'Azienda anticiperà nella misura del 100% le competenze di volta in volta dovute dall'INPS, ed estende il medesimo criterio anche all'INAIL. Al ricevimento della quota corrisposta dagli Istituti Previdenziali ,il Lavoratore provvederà al rimborso a favore dell'Azienda.

· L'integrazione dell'indennità di malattia, infortunio, e astensione obbligatoria per maternità sarà a carico della CLS fino a concorrenza del 100% della retribuzione di fatto della persona assente.

Chiarimento a verbale
· Si conviene che per la durata del presente contratto Aziendale, in riferimento a quanto fissato dagli art.94, 96, 97 e102 Seconda Parte del CCNL 1999 l'integrazione a carico della CLS dell'indennità di malattia e maternità (esclusa l'aspettativa facoltativa) corrisposta per conto dell'INPS e dell'indennità infortunio corrisposta per conto dell'INAIL, verrà determinata come segue.

1 Determinazione dell'indennità di malattia, maternità e infortunio sulla base dei criteri definiti dall'INPS e dall'INAIL.

2 Determinazione del lordo equivalente dell'indennità di cui al precedente punto sulla base degli oneri sociali in atto al momento della corresponsione dell'indennità malattia, maternità o infortunio (attualmente l'8,89%) in quanto tali indennità non rientrano nell'imponibile contributivo;

3 Determinazione della retribuzione lorda di fatto per il periodo di assenza a causa di malattia, maternità o infortunio, risultante dalla retribuzione fissa lorda mensile rapportata al periodo di assenza.

4 Determinazione dell'integrazione a carico CLS detraendo dalla retribuzione determinata come da precedente punto 3 la indennità di malattia, maternità o infortunio, calcolata al lordo come da precedente punto 2 .

Qualora la indennità di malattia, maternità o infortunio determinata come da punto 2 fosse uguale o superiore alla retribuzione di cui al punto 3, nessuna integrazione é dovuta dalla CLS, fermo restando che quanto eventualmente liquidato in supero per conto dell'INPS o dell' INAIL, rimane a favore del lavoratore.

· i Lavoratori con anzianità aziendale superiore a 10 anni (comprensiva degli anni di anzianità maturata in CGT) potranno ottenere, con una richiesta scritta, redatta su apposito modulo, un'anticipazione del 10% dell'ammontare del TFR maturato alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente alla richiesta.
La richiesta stessa può venire esercitata una sola volta da ogni Lavoratore nel corso del rapporto di lavoro.
Tale richiesta non pregiudica l'ottenimento della quota complessiva prevista dalla legge ove ricorrano i criteri previsti da legge e contratti vigenti.

· A decorrere dall' 1.1.2004 ai Lavoratori di terzo livello aventi mansione di Verniciatore con adeguata professionalità ed esperienza nella mansione specifica verrà corrisposta una voce retributiva di € 51,65 lordi per 14 mensilità. Resta ferma la riassorbibilità di tale importo nel caso di passaggio ad un livello superiore per effetto di un cambiamento di mansioni.

· Le Parti convengono che il 3° elemento di cui all'art.122 seconda parte CCNL 1999 in vigore per la provincia di Milano e pari a € 11,36 si applicherà a tutti i Lavoratori della CLS.

· VOCE RETRIBUTIVA AZIENDALE
o Viene istituita con decorrenza 1.1.2004 una voce integrativa aziendale fissa mensile non riassorbibile x 14 mensilità valevole a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali come segue :

Livello Quadro € 142,00
Livello Primo € 135,00
Livello Secondo € 114,00
Livello Terzo € 103,00
Livello Quarto € 91,00
Livello Quinto € 85,00

· PREMIO AZIENDALE VARIABILE

Con decorrenza 1.1.2004 viene istituito il Premio Aziendale CA2004, quale voce variabile legata ai risultati aziendali, in conformità a quanto previsto in materia di Accordo di rinnovo del CCNL del Terziario titolo II - II livello di contrattazione.

Tale voce prevede l'erogazione di un importo lordo annuo uguale per tutti i Lavoratori, il cui importo verrà calcolato in base ad un Fatturato Aziendale Parametrato, determinato secondo la tabella ed i criteri di calcolo descritti nell'all. A.

15. CLASSIFICAZIONE

Quadro

Produttore di vendita di macchinari con funzioni prevalenti di coordinatore di altri venditori

Primo Livello

Produttore di vendita provetto
Specialista di prodotto macchine che confronta e insegna autonomamente alle forze di vendita
Istruttore a tempo pieno completamente autonomo
Responsabile Tecnico di Filiale

con significativa esperienza nella mansione, responsabilità completa di gestione dell'officina, della trasferta e della distribuzione ricambi, con provata capacità di diagnosi a distanza, di pianificazione e programmazione degli interventi di assistenza e sulla flotta noleggio, in grado di gestire le problematiche della sicurezza e della normativa fiscale - amministrativa – ecologica. E' altresì capace di intrattenere un efficace rapporto tecnico commerciale con il Cliente, che coordini un adeguato organico di tecnici di officina, trasferta e residenti.

Secondo Livello

Produttore di vendita con esperienza
Coordinatore meccanici esterni e residenti
Meccanico residente pienamente autonomo tecnicamente e commercialmente
Operaio con piena autonomia di diagnosi e riparazione che coordini e formi altri operai eventualmente affidati
Segretario uff.vendite anche con mansioni di contabilità con piena autonomia operativa
Coordinatore Tecnici Filiale Operativa con adeguata conoscenza e capacità di gestione
Coordinatore tecnici di trasferta in piena autonomia operativa con gestione della sicurezza e che coordini un adeguato numero di tecnici di trasferta

Terzo Livello

Dimostratore di macchine
Operaio provetto saldatore, o tornitore, o elettricista
Meccanico residente
Operaio specializzato provetto
Operaio Verniciatore che svolge la mansione con adeguata autonomia
Addetto ai rapporti di garanzia in autonomia
Addetto a mansioni commerciali con esperienza e specifica capacità professionale e anche con conoscenza di lingue estere
Magazziniere con autonomia operativa
Magazziniere di attrezzi di officina con professionalità adeguata
Addetto al centralino e telex con lingua inglese e approccio adeguato alle esigenze commerciali

Quarto Livello

Magazziniere Attrezzista d'officina
Addetto a pratiche amministrative / commerciali
Centralinista con specifiche capacità
Rilevatore parco macchine
Operaio Specializzato addetto alla verniciatura

Note
L'Azienda inquadra al 5° livello i Lavoratori assunti per mansioni del 7° e 6° livello; livelli che verranno quindi mantenuti ma non occupati, anche in futuro, a condizione che tale inquadramento non determini di per sè 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.110 seconda parte CCNL 1999.

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

16. QUADRI

· E' prevista, in aggiunta all'Indennità di funzione Quadri contemplata dal CCNL, una Indennità di funzione aziendale corrispondente a € 134,28 lordi mensili non riassorbibili per 14 mensilità.
· L'Azienda annualmente inviterà i Quadri per una riunione informativa sulla situazione generale di mercato e sulle prospettive aziendali.

Al termine di riunioni gestionali che vengano convocate dalla Direzione CLS per i Quadri, sarà possibile lo svolgimento di assemblee retribuite dei Quadri, anche provenienti da sedi operative diverse (sia in ambito regionale che interregionale).

Tali riunioni saranno indette dai Delegati Sindacali dei Quadri.
Il numero di ore annue complessivamente utilizzabili da ogni Quadro nell'ambito di Assemblee sindacali retribuite, generali e di area, rimane comunque fissato in 16 ore annue.

Dichiarazione a verbale:
l'azienda non intende assumere con tale facoltà oneri economici aggiuntivi indotti dalla partecipazione dei Quadri a dette assemblee.

· I massimali della polizza infortuni vengono determinati per i Quadri nella seguente misura :
Ÿ 1,5 volte la retribuzione annua lorda globale percepita in caso di infortunio professionale s 1 volta la retribuzione annua lorda globale percepita in caso di infortunio extra-professionale
· 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 € 154,94.=

· Al fine di coprire eventuali esigenze non previste nei programmi che verranno organizzati dall'Azienda, se nel corso dell'anno il singolo Quadro non sarà stato iscritto ad un corso di formazione, avrà diritto a partecipare ad un corso di argomento professionale organizzato da Quadrifor per il quale l'Azienda prenderà a suo carico nr. 1 giornata lavorativa e le relative spese.
Tale corso sarà di preferenza in località vicina alla sede di lavoro dell'interessato.

Decorrenza e durata

Il presente contratto entra in vigore dall'1.1.2004; viene convenuto tra le parti per scadenza 31.12.2004 e potrà essere rinnovabile a partire da tale data.

Chiarimento a verbale
Le Parti convengono che in caso di eventuali nuove aperture di Filiali il presente Contratto verrà integralmente applicato ai Lavoratori nuovi assunti**.**

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 La Direzione
CGIL - CISL - UIL

Allegato A
CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE CA2004

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

- l) il coefficiente risultante dal rapporto tra il numero 247 che rappresenta il riferimento relativo all'anno 2003, e il numero di persone medie al lavoro in Azienda (compresi i Dirigenti) nell'anno in esame.
Tale coefficiente viene indicato con la sigla C 1.

- 2) il coefficiente risultante dal rapporto tra l'indice di variazione dei prezzi dei prodotti industriali e l'indice di variazione dei prezzi medi di acquisto dei prodotti rappresentati dalla Società, calcolato nel seguente modo :
o indice della variazione dei prezzi prodotti industriali manufatti nei 12 mesi precedenti la data di calcolo reperibile da fonti ufficiali (Mondo economico,Istat o sim.) utilizzando il dato di ottobre dell'anno in esame prendendo come base 100 l'indice alla data del 31.10.2003
diviso
o indice della variazione dei prezzi di acquisto CLS (anno su anno) per macchine e ricambi Hyster, pesati secondo il relativo fatturato aziendale e prendendo a riferimento i valori di dicembre 2003 posti uguali a 100
Tale coefficiente viene indicato con la sigla C2.
Per entrambi gli indici le variazioni annue si cumulano anno dopo anno avendo sempre il 2003 come riferimento base uguale a 100.

Il Fatturato Aziendale Parametrato risulta perciò calcolato con la seguente formula:

Fatturato Operativo Aziendale moltiplicato per C1 e per C2.

L'importo da erogare per l'anno in esame risulta dalla seguente tabella:

FATTURATO PARAMETRATO	IMPORTO LORDO
in migliaia di Euro	
da 55,000	€ 361,52
da 56,000	€ 464,81
da 57,500	€ 568,10
da 59,000	€ 723,04
da 61,000	€ 877,98
da 63,500	€ 1.032,91
da 66,000	€ 1.187,85
da 68,500	€ 1.394,43
da 71,000	€ 1.497,73
da 73,500	€ 1.652,66
da 76,000	€ 1.807,60

L 'importo sarà erogato con le seguenti modalità :
- acconto di lordi € 180,76 con la retribuzione di Aprile
- acconto di lordi € 180,76 con la retribuzione di Settembre
- eventuale saldo con la retribuzione del successivo mese di Febbraio

Nel caso in cui condizioni di mercato eccezionali consentissero di realizzare un fatturato parametrato superiore a quello previsto come massimale dell'ultimo Scaglione, la Direzione incontrerà la Segreteria del Coordinamento Sindacale Aziendale per analizzare la nuova situazione.

Il saldo risultante in base alle modalità di calcolo di cui sopra verrà calcolato nel mese di Febbraio dell'anno successivo a quello in esame, appena noti il Fatturato Aziendale Operativo e gli indici che compongono i coefficienti CI e C2. Il risultato di tali conteggi verrà illustrato alla Segreteria del Coordinamento Sindacale Aziendale nel corso di un apposito incontro nel mese di Febbraio.

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

Resta inteso che il Premio CA 2004 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.

Il Premio CA2004 rientra nella fattispecie prevista dal Protocollo d'intesa del 23.7.93 e dei successivi provvedimenti legislativi di applicazione.

Il Premio CA2004 sarà erogato anche alle persone inquadrate con Contratto di Formazione Lavoro o assunte a termine, nonché alle persone assenti per malattia od infortunio. Per le persone assunte durante l'anno in esame il Premio CA2004, sarà erogato

pro-quota in funzione dei mesi di presenza; per le persone con contratto di lavoro a tempo parziale tale Premio sarà proporzionato all'orario parziale.

Allegato B

CLAUSOLA APPALTI

Il Vostro personale che adibirete al lavoro oggetto del presente contratto, dovrà essere tutto regolarmente da Voi assunto ed in perfetta regola per quanto riguarda tutte le norme previdenziale e fiscali.
Voi vi impegnate inoltre a non applicare condizioni contrattuali inferiori alle condizioni contrattuali collettive medie vigenti per imprese del settore a a rispettare ogni disposizione di legge e di regolamento in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro e prevenzione degli infortuni.
Il mancato rispetto delle norme suddette comporterà, per clausola risolutiva espressa, la risoluzione immediata di diritto del presente contratto senza dar luogo ad alcun onere o risarcimento da parte della CLS.

Allegato C

DEFINIZIONE DEI CRITERI PER IL CALCOLO DEL RIMBORSO CHILOMETRICO PER AUTOVETTURE PRIVATE

Colonna 1: Modelli
Sono i modelli presi a riferimento per il calcolo delle tariffe per la tipologia (Benzina / Diesel) presa in esame sulla base dei modelli che la CGT normalmente assegna ai Lavoratori di pari funzione.

Colonna 2 : Costo chilometrico del carburante
Il dato è rilevato direttamente dalle tabelle ACI

Colonna 3 : Costo lubrificanti
Il dato è rilevato direttamente dalle tabelle ACI

Colonna 4 : Costo dei pneumatici
Il dato è rilevato direttamente dalle tabelle ACI

Colonna 5 : Manutenzione
Il dato è calcolato con riferimento alle Tabelle ACI (sotto la voce manutenzione e riparazione= con un abbattimento del 40%.

Colonna 6 : Totali costi variabili
Il dato è ottenuto sommando i dati di colonna 2 fino a colonna 5.

Colonna 7 : Assicurazione
L'importo di colonna 7 è ricavato direttamente dalle Tabelle ACI, diviso per il numero di chilometri a cui si riferisce il calcolo.

Colonna 8 : Bollo
L'importo di colonna 8 è ricavato direttamente dalle Tabelle ACI, diviso per il numero di chilometri a cui si riferisce il calcolo.

Colonna 9 : Polizza Kasko
Tale valore è calcolato su una base di costo della polizza pari al 3% del valore dell'autovettura nuova, divisa per il numero totale di chilometri a cui si riferisce il calcolo.

Colonna 10 : Deprezzamento
Tale valore è calcolato dividendo la differenza tra il valore a nuovo e quello di realizzo alla fine del periodo considerato, per il numero di anni e per i chilometri a cui si riferisce il calcolo.

Colonna 11 : Interessi
Tale valore è ottenuto considerando il valore degli interessi sul valore medio del mezzo (media tra il valore di acquisto e quello di realizzo) diviso per il numero di chilometri cui si riferisce il calcolo.

Colonna 12 : Totale parte fissa
Somma delle colonne da 7 a 11

Colonna 13 : Totale generale
Somma delle colonne 6 e 12. La media di tali valori è quello di riferimento per gli utilizzatori di auto private per la classe in esame.

Colonna 14 : Costo di manutenzione ACI
L'importo di colonna 14 è ricavato direttamente dalle Tabelle ACI.

Colonna 15 : Prezzo di listino del nuovo
Valore di listino del mezzo nuovo, inclusi gli accessori Air Bag ed ABS.

Allegato D
CRITERI DI CALCOLO PER L'UTILIZZO PRIVATO DELL'AUTO AZIENDALE

I criteri di calcolo per l'addebito dell'utilizzo privato dell'auto aziendale assegnata al Lavoratore, alla luce di quanto previsto dalla normativa fiscale vigente.

1) Valore complessivo auto assegnata
Tariffa ACI in vigore, corrispondente ad una percorrenza di 15.000 km. e moltiplicata per 4.500 Km. (30% di 15.000 Km. come previsto dalla normativa) determinando in tal modo il compenso in natura corrispondente all'utilizzo privato.

2) Fattura da addebitare al Lavoratore
Con cadenza semestrale la Società emetterà al Lavoratore una fattura corrispondente all'importo determinato per la fascia di auto di riferimento

3) Reddito figurativo
Deducendo dall'importo risultante al punto 1) la fattura corrispondente si determina la

quota di reddito figurativo che verrà esposta nel cedolino paga in quote mensili

4) Incentivo
Con cadenza semestrale la Società corrisponderà al Lavoratore in busta paga un incentivo lordo differenziato per le varie fasce con l'obiettivo di limitare l'onere per il Lavoratore.

La tariffa di rimborso chilometrico attualmente in vigore per i Km. effettuati per motivi di lavoro comprende una quota di ricovero che sulla percorrenza media aziendale permetterà all'assegnatario di recuperare circa € 361,51/annui.