

Renault Italia, Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale 26/06/2001

RENAULT ITALIA

IPOTESI DI

ACCORDO QUADRO

CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO

Add 26 Giugno 2001

la Renault Italia S.p.A., rappresentata dal Direttore Risorse Umane Sig. L. Baroni e dalla Sig.ra S. D'Urbano, assistita dalla Confcommercio rappresentata dal Sig. G. Zabbatino e A. Fiorenzoni

e

la Filcams - CGIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. Nozzi e dalle strutture territoriali,

la Fisascat - CISL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. Pasquarella e dalle strutture territoriali,

la Uiltucs - UIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. Marroni e dalle strutture territoriali,

unitamente al coordinamento nazionale dei delegati

si sono incontrati presso la Confcommercio Nazionale ed stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo, per la stipula del Contratto Unico Integrativo Aziendale di Gruppo della Renault Italia S.p.A.

Le norme contenute nel presente Accordo di rinnovo del vigente contratto integrativo aziendale del 17 gennaio 1997 e dell'accordo quadro di Gruppo del 1 dicembre del 1998, valide, coscome previste nei precedenti accordi, per tutte le unitproduttive Renault Italia S.p.A. e per tutte le societ in cui Renault Italia o diventi azionista di maggioranza (pi del 50% del capitale posseduto direttamente o indirettamente), rappresentano l'unica disciplina economica-normativa integrativa del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valido all'interno della societ Renault Italia S.p.A. e di quelle in cui Renault Italia o diventi azionista di maggioranza.

1) DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nell'affermare che il sistema di diritti di informazione e relazioni sindacali contenuto nel Contratto Integrativo del 17/01/1997 e nel successivo Accordo Quadro di Gruppo del 1/12/1998 tuttora in grado di regolare al meglio le dinamiche di incontro e confronto sindacale, concordano nel confermarlo integralmente, anche per ciche riguarda la possibilit di addivenire a pi dun incontro lanno in sede nazionale, su richiesta di una delle parti.

Fermo restando quanto stabilito nel paragrafo 1.3 dell'Accordo Quadro le parti, in unottica di

ripartizione/divisione delle singole autonomie e responsabilità ribadiscono la necessità di distinguere momenti negoziali diversi, nazionale e decentrato, secondo la natura delle materie di confronto e delle realtà organizzative coinvolte.

Pertanto l'Azienda, relativamente agli incontri in sede nazionale sottolinea l'importanza di mantenere ferma la partecipazione di tutte le Rappresentanze Sindacali solo per gli incontri vertenti su aspetti comuni a tutte le realtà produttive (quali la comunicazione degli obiettivi annuali, la discussione sulla politica generale del Gruppo e così via).

Le parti, nell'ottica di facilitare la partecipazione dei delegati sindacali all'incontro annuale, connesso al diritto di informazione preventiva su materie di rilevanza generale riguardanti il Gruppo nonché alle verifiche legate al sistema di produttività convergono che le ore di permesso utilizzate dalle Rappresentanze Sindacali per partecipare al suddetto incontro non vengano conteggiate nel monte ore permessi sindacali.

Spetta alle Rappresentanze Sindacali specificare nelle singole richieste le cause di tali permessi in modo che vengano correttamente imputate.

L'Azienda inoltre, sempre nell'ottica di facilitare la partecipazione dei delegati sindacali agli incontri in sede nazionale, dichiara la propria disponibilità a fornire, in occasione di detti incontri, alle Rappresentanze Sindacali delle unità organizzative con sede fuori Roma un'auto a noleggio, con il relativo rimborso delle spese autostradali e del carburante (dopo presentazione dei giustificativi).

2) FORMAZIONE

Le parti sono consapevoli che la formazione del personale riveste ormai un ruolo assolutamente prioritario all'interno delle strategie di sviluppo del business e ribadiscono il ruolo preminente che tale attività deve avere nella crescita professionale dei lavoratori, affinché competenze e conoscenze siano costantemente in linea con le mutevoli esigenze del mercato.

In quest'ottica l'Azienda ha dato vita all'Istituto Renault Italia S.p.A., nuova Società del Gruppo, alla quale è demandato il compito di progettare ed erogare percorsi ed interventi formativi di primario livello qualitativo e quantitativo.

L'Azienda, anche attraverso la creazione dell'Istituto Renault Italia, conferma quindi la propria volontà di convogliare quante più risorse possibili sull'obiettivo di sviluppare competenze e capacità qualitativamente di primario livello.

L'Azienda si impegna a fornire, a livello delle singole unità organizzative, i programmi di formazione e di aggiornamento professionale previsti annualmente per il personale.

Le parti concordano nel proseguire il percorso formativo rivolto alle Rappresentanze Sindacali introdotto con il C.I.A. del 17 gennaio 1997.

Tale percorso avrà una durata totale di 8 giornate da effettuarsi nel quadriennio 2001-2004, due per ogni anno di riferimento, e verterà principalmente sulle seguenti tematiche:

- **i principi della comunicazione;**
- **l'organizzazione aziendale;**
- **il futuro del mercato automobilistico e le strategie Renault;**

· **sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro.**

L'Azienda fornisce il programma dettagliato dei singoli interventi.

Le date delle giornate di formazione verranno fissate di volta in volta di comune accordo tra le parti.

3) MERCATO DEL LAVORO ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Coerentemente con le nuove esigenze del mercato del lavoro emerse anche a livello comunitario, le parti, per ciò che concerne la regolamentazione del lavoro part-time concordano nel recepire integralmente quanto previsto in tema dal Dlgs 61/2000 e successive modifiche nonché quanto stabilito in materia dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le parti convengono che annualmente, entro il primo bimestre, l'Azienda illustrerà il livello di produttività alle Rappresentanze Sindacali le eventuali evoluzioni dell'organizzazione del lavoro per quel che concerne gli organici e le tipologie di impiego.

Conseguentemente, al fine di ottimizzare le esigenze organizzative, le parti convengono di dare impulso all'aggiornamento ed alla qualificazione professionale del personale in forza attraverso l'utilizzo di strumenti formativi.

Le parti concordano inoltre di procedere, nell'ambito dell'incontro suddetto, al monitoraggio dell'ingresso della nuova forza lavoro in Azienda, con evidenziazione da parte di quest'ultima dei percorsi formativi e dei conseguenti sbocchi professionali dei nuovi inserimenti.

4) GARANZIE SOCIALI

L'Azienda ritiene che nei casi di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione le misure di sostegno a favore dei lavoratori contenute nell'Accordo Quadro siglato il 1° dicembre 1998 ben possano supportare tali cambiamenti e trasformazioni.

Ciononostante le parti concordano nell'allargare il pacchetto di interventi di formazione e di consulenza, a favore di coloro che volessero avviare iniziative imprenditoriali autonome, dalle previste 15 a 40 ore totali.

Il pacchetto ore rimarrà carico Azienda e dovrà essere utilizzato entro e non oltre 3 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il servizio di formazione e consulenza verrà erogato dall'Istituto Renault Italia S.p.A.

Le parti concordano nel proseguire in una politica sociale che individui idonee misure di sostegno a favore dei lavoratori.

Pertanto in caso di eventuali cessioni di singole attività di interesse Unità Organizzative, l'Azienda si impegna a:

#132; riconoscere ai lavoratori, in caso di licenziamento da parte del cessionario per motivi diversi dalla giusta causa e/o dal giustificato motivo soggettivo, la retribuzione mensile per il tempo residuo dalla data del licenziamento alla concorrenza di 18 mesi dalla data di cessione;

#132; valutare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, con la professionalità del

lavoratore ed in rapporto alle posizioni professionali vacanti, le richieste di trasferimento all'interno del Gruppo eventualmente avanzate dai lavoratori interessati dalla cessione;

#132; riconoscere, a coloro che non volessero proseguire il rapporto di lavoro alle dipendenze del cessionario, un'incentivazione economica i cui parametri e quantità saranno definiti a livello locale.

5) PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI E PERMESSI VISITA MEDICA

L'Azienda nell'ottica di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, anche in termini di organizzazione del proprio tempo libero, conviene con le OO.SS di ridurre a 2 ore il minimo di godimento giornaliero dei Permessi Individuali Retribuiti.

I lavoratori non potranno usufruire di tale riduzione nelle giornate con meno di 6 ore lavorative.

L'Azienda inoltre, concorda con la richiesta della OO.SS di estendere a 12 ore annue i permessi per visite mediche specialistiche e, fermo restando quanto precedentemente stabilito in materia dal C.I.A. siglato il 6 aprile 1993, il limite massimo di ore giornaliere fruibili viene elevato a 4.

I permessi di cui ai commi precedenti non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata lavorativa.

6) PRODUTTIVITA E SALARIO

Le parti sottolineano l'ottima riuscita del sistema di produttività introdotto con il Contratto Unico Integrativo del 17 gennaio 1997.

Tale sistema ha consentito nei suoi primi quattro anni di vita di premiare al meglio gli sforzi e l'impegno dei lavoratori, superando quasi sempre gli obiettivi prefissati.

Le parti concordano quindi nel confermare il sistema nel suo insieme, lasciando per ad accordi in sede decentrata la possibilità di ridistribuire i pesi tra parametri generali (dall'attuale 40% fino ad un 20%) e parametri specifici (dall'attuale 60% fino ad un 80%) e di indicare più di due parametri specifici, il tutto nell'ottica di rafforzare il legame tra il premio di produttività stesso e l'impegno profuso dalle singole unità produttive.

I parametri di produttività e la scala parametrica di riferimento rimarranno quindi quelli previsti dal precedente Contratto Integrativo, mentre gli importi lordi per il quadriennio 2001-2004 saranno così determinati:

£ 1.900.000 per l'anno 2001

£ 1.900.000 per l'anno 2002

£ 2.100.000 per l'anno 2003

£ 2.100.000 per l'anno 2004

Gli obiettivi annuali, sia a livello generale sia a livello specifico per ogni unità produttiva, continueranno ad essere fissati sulla base di un budget approvato dalla Direzione Commerciale Europa, in quanto i più idonei a rappresentare le strategie, le azioni e gli investimenti dell'Azienda e del Gruppo stesso.

Tali obiettivi continueranno ad essere comunicati in sede di incontro nazionale entro e non oltre il 15 di febbraio di ogni anno, a partire da quello successivo all'anno di stipula del contratto stesso.

Gli obiettivi legati ai parametri generali e specifici dell'anno 2001 verranno comunicati in appositi incontri sindacali che si svolgeranno entro 2 mesi dalla sottoscrizione del presente Contratto.

Per tutto quanto non richiamato si continuerà far riferimento al precedente Contratto integrativo.

7) ASSISTENZA INTEGRATIVA

Dopo aver provveduto a monitorare le adesioni ed i casi di effettivo ricorso, le parti concordano di conservare il sistema di assistenza sanitaria integrativa introdotto con il C.I.A. del 17 gennaio 1997.

Alla luce di quanto sopra e al fine di ampliare le coperture assicurative previste, le parti si impegnano ad individuare, entro il 31 dicembre 2001, una Polizza di Assistenza Sanitaria più rispondente alle nuove esigenze dei lavoratori, privilegiando in tale ottica la posizione assicurativa riferita al lavoratore rispetto al nucleo familiare.

Resta inteso che la sottoscrizione di una nuova Polizza di Assistenza Sanitaria, che dovrà prevedere un incremento del premio annuo di £. 100.000 (2/3 carico azienda 1/3 carico dipendente), sarà subordinata ad un'adesione minima da parte del personale dipendente, coscome definita in sede di stipula del contratto con la compagnia assicurativa.

8) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Nell'ambito del sistema di previdenza integrativa in vigore, l'Azienda concorda nell'aggiornare la percentuale del contributo a carico azienda dall'attuale 1,5% al 2% nel corso del quadriennio secondo le seguenti scadenze:

- 1,75% dal 1/01/2002

- 2% dal 1/01/2004

L'Azienda si impegna inoltre a richiedere al Fondo Previden la possibilità per i lavoratori che ne faranno richiesta, di passare dall'attuale Fondo al costituendo FONTE, il tutto nei limiti, nei tempi e con le modalità previste dalla legge.

Resta inteso che l'Azienda potrà assorbire fino a concorrenza gli eventuali incrementi di quote contributive, a carico dell'Azienda, che dovessero essere stabilite dai futuri rinnovi del CCNL, da accordi nazionali e/o territoriali in materia.

9) ANTICIPI TFR

Nell'ottica di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, l'Azienda dichiara la propria disponibilità riconoscere ai dipendenti la possibilità di godere due volte nell'arco della propria vita lavorativa dell'anticipazione TFR.

L'Azienda precisa che tale seconda richiesta potressere avanzata solo trascorsi otto anni dall'erogazione della prima anticipazione e nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge.

10) DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo di Gruppo Renault Italia valido per tutte le unità produttive Renault Italia e per tutte le società in cui Renault Italia o diventi azionista di maggioranza (più del 50% del capitale posseduto

direttamente o indirettamente) e rappresenta l'unica disciplina economica-normativa integrativa del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valido all'interno della società Renault Italia S.p.A. e di quelle in cui Renault Italia o diventi azionista di maggioranza.

Restano valide le norme previste dai precedenti CIA non espressamente novate dal presente accordo.

Le parti si impegnano a redigere un testo coordinato delle disposizioni dei contratti integrativi vigenti.

Ha decorrenza dal 1 gennaio 2001 e scadrà il 31 dicembre 2004, ferme restando le diverse decorrenze particolari previste dai singoli istituti.