Il giorno 15 marzo 1996, presso la sede dell'Unione Commercianti di Milano, si sono incontrate
la Società CITROEN ITALIA S.p.A., rappresentata dai Sigg. Crotti e Negri, assistita dai Sigg. Zabbatino(ConfCommercio), Fiorenzoni (ConfCommercio Roma) e Guzzetti (Unione del Commercio di Milano)
e le OO.SS. rappresentate dai Sigg. Russo, Lunghi (Filcams-CGIL), Pezzuolo, Tognoli e Quetti (Fisascat-CISL), Malerba e Damiano (Uiltucs-UIL) unitamente alle R.S.U. di Milano, Pregnana e Roma.

Dopo un ampio e articolato confronto è stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

IPOTESI DI ACCORDO :

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMESSA E POLITICA COMMERCIALE

per **PREMESSA** rinvio ad All. 1 e per **POLITICA COMMERCIALE** rinvio ad All. 2

RELAZIONI SINDACALI

1. INFORMAZIONE PREVENTIVA

Le parti, nel rispetto delle singole autonomie e responsabilità, tenuto conto della specificità aziendale, delle politiche e strategie decise in ambiti europei (Citroen Europa, Gruppo P.S.A. Europa); considerato che l'elevata dinamicità del settore può incidere profondamente sia nell'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sempre più orientate all'esigenza del servizio, sia sui livelli occupazionali; nello spirito del C.C.N.L. nonchè dell'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, convengono di dare impulso al diritto di informazione reciproco nei tempi e nei modi seguenti:

1.1 A LIVELLO NAZIONALE

A tale proposito le parti, nello spirito di affermazione del diritto di informazione preventiva, concordano di incontrarsi per analizzare le seguenti tematiche:

- investimenti generali
- innovazioni tecnologiche
- ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali che modifichino sostanzialmente l'organizzazione del lavoro e incidano sui livelli occupazionali

A detti incontri parteciperà l'Azienda con le OO SS. Nazionali unitamente alle strutture territoriali e al coordinamento nazionale delle R.S.U. aziendali.

Gli incontri avranno cadenza annuale, di norma nel primo quadrimestre, ed eventualmente potranno essere indette ulteriori riunioni qualora se ne ravvisino gli estremi, a richiesta di una delle parti, mediante comunicazione scritta, indicante l'ordine del giorno.

1.2 A LIVELLO TERRITORIALE

Gli argomenti e le materie oggetto di informazione preventiva a livello nazionale saranno portate a livello di singole unità organizzative interessate allo scopo di valutare gli effetti che le iniziative proposte determineranno sull'unità organizzativa specifica.

A detti incontri parteciperà l'Azienda con i rappresentanti della R.S.U. unitamente alle OO.SS. territoriali.

1.3 AZIENDA/R.S.U.

A questo livello l'Azienda incontrerà le R.S.U. delle singole sedi di lavoro per le informazioni preventive riguardanti:

- politiche occupazionali
- investimenti settoriali
- terziarizzazione di servizi (appalti)
- straordinari di reparto
- modifiche dell'organizzazione locale non comportante riduzione di personale nell'ambito aziendale
- contratti a tempo determinato

Per quanto attiene le politiche aziendali, la Società darà le informazioni a patto che non sussistano vincoli di riservatezza soprattutto quelle che possono essere legate a fattori strategici di concorrenza.

Questi incontri si terranno, qualora se ne ravvisino gli estremi, a richiesta di una delle due parti, mediante richiesta verbale.
L'Azienda si impegna a incontrare le R.S.U. aziendali almeno tre volte nel corso di ogni anno civico.

2. STRUTTURA CONTRATTUALE

Le parti concordano sulla necessità di distinguere momenti negoziali diversi a seconda della materia di confronto.
A tale proposito si conviene di affrontare a:

LIVELLO NAZIONALE

- Contrattazione e definizione del Contratto Integrativo Aziendale per tutte le tematiche ad esso contrattualmente rimesse. per gli aspetti generali e comuni a tutte le realtà produttive:
- le modalità generali relative a processi riorganizzativi che influiscano sul piano occupazionale

LIVELLO TERRITORIALE / AZIENDALE

contrattazione nelle diverse realtà produttive in tema di:

- organizzazione del lavoro
- turni. nastri ed articolazioni degli orari di lavoro. secondo le modalità previste dal vigente C.C.N.L. nazionale
- analisi dei parametri legati a obiettivi specifici di produttività secondo le modalità e i tempi definiti dall'intesa a livello nazionale

restano escluse tutte le materie che rientrando in momenti diversi di negoziazione. esulano dall'autonomia e responsabilità del livello territoriale.

Il momento di confronto a livello territoriale avverrà con il coinvolgimento delle OO.SS. territoriali. delle R.S.U. competenti e della Direzione Aziendale.
Resta inteso che in mancanza di un accordo tra le parti si potrà accedere al livello superiore.

Durante tali momenti negoziali e sino a che i confronti non vengano a conclusione. le parti si impegnano a non attuare o dare inizio a iniziative unilaterali.
Restano fatti salvi i normali livelli di negoziazione sindacale e le distinte e reciproche prerogative e responsabilità.

AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti concordano di dare attuazione alle disposizioni previste dalla Legge n° 626/94 alla luce dell'intesa tra le OO.SS. nazionali e la Confcommercio.

PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di costituire una apposita commissione consultiva "Pari opportunità e azioni positive".

Tale commissione verrà composta da sei componenti: tre in rappresentanza della Direzione Aziendale e tre in rappresentanza delle lavoratrici.

Alla Commissione verranno attribuite funzioni consultive.

La commissione si riunirà con cadenza semestrale nei locali aziendali.

Fra i compiti della commissione rientreranno l'approfondimento della Legge 125/91 e la predisposizione di progetti specifici i cui contenuti verranno di seguito studiati e progettati.

Saranno oggetto di esame da parte della predetta commissione:
- l'analisi della realtà femminile presente in azienda
- eventuali interventi specifici

Entro 30 giorni dalla firma del presente accordo le parti indicheranno i rispettivi rappresentanti che formeranno la commissione e rimaranno in carica per un triennio.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

In attesa del decreto attuativo inerente le norme di previdenza complementare, le parti convengono sulla possibilità di trovare eventuali future intese per istituire una previdenza integrativa a favore dei dipendenti della Citroen Italia S.p.A.

PRESTITI

Disponibilità aziendale a intervenire presso la Finanziaria di Gruppo al fine di elaborare un programma di prestiti garantiti dal T.F.R. ad un tasso agevolato.

SCONTI

Ad integrazione dell'accordo del 1° luglio 1993 in tema di sconti ai dipendenti la Società riconoscerà due punti percentuali di sconto supplementare sull'acquisto delle vetture in aggiunta alle condizioni attuali.

Resta ovviamente inteso che le percentuali di sconto saranno applicate sul prezzo di listino.

Acquisto Vetture di Servizio

Ogni dipendente potrà acquistare, per sè o per il proprio nucleo famigliare (inteso come coniuge-figli-genitori-fratelli), una vettura (senza diritto di permuta), durante ogni anno civico, tra le "Vetture di Servizio" che la Società

porrà a disposizione dei collaboratori, al prezzo di cespite maggiorato del costo di reimmatricolazione.

ANTICIPAZIONE T.F.R.

Le parti convengono, a parziale deroga dell'art. 1 della Legge 297 del 29/5/82, che l'anticipazione del T.F.R. potrà essere concessa, secondo le priorità e le modalità previste dall'allegato 7 del C.C.N.L. vigente, ai dipendenti che avranno compiuto il 6° anno di anzianità aziendale.

Inoltre, come ulteriore condizione di miglior favore, a parziale deroga dell'allegato 7 del C.C.N.L. vigente, sarà consentita l'erogazione dell'anticipazione del T.F.R. ai dipendenti per "ristrutturazione della 1a casa di abitazione (di proprietà)".

Le richieste di anticipo T.F.R. per "ristrutturazione della 1a casa di abitazione (di proprietà)" saranno evase, soddisfatte le priorità prevista dall'allegato 7 del vigente C.C.N.L., nel mese di novembre di ogni anno civico, a condizione che vi sia rimasta capienza nel rispetto dell'art. 1 Legge n° 297/82.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti, nel rispetto dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, concordano di stabilire i seguenti criteri per l'individuazione degli obiettivi annui:

1. Numero di vetture fatturate alla Rete
2. Cifra di affari Ricambi (al prezzo di listino alla vendita)

Obiettivi

Gli obiettivi annuali sono determinati dall'Azienda sulla base del Budget approvato annualmente dalla Direzione Europa e comunicati alla Commissione Consuntiva Premio Produttività di norma entro il mese di gennaio di ciascun anno.

Corresponsione del Premio

Il premio sarà erogato a tutti i dipendenti, secondo lo schema della Tabella allegata al presente accordo.

L'importo del Premio, al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, è stabilito, per il quadriennio 1996-1999 come segue:

1996	£.	800.000
1997	£.	900.000
1998	£.	1.000.000
1999	£.	1.100.000

Le modalità di corresponsione saranno:

- primo anticipo di Lire 280.000 (corrispondente alla prima metà del 70% del premio globale 1996) erogato con lo stipendio di aprile
- secondo anticipo di Lire 280.000 (corrispondente alla seconda metà del 70% del premio globale 1996) erogato con lo stipendio di settembre
- eventuale saldo erogato con lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo

Per gli anni successivi si procederà analogamente con le semplici modifiche economiche determinate dal diverso valore del premio.

Resta inteso che il premio di produttività non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla Legge 297/82. in applicazione di quanto previsto in materia dall'Accordo di rinnovo C.C.N.L. del Terziario, titolo II - II livello di contrattazione.
Il premio di produttività avente caratteristica di variabilità potrà godere dei benefici contributivi-previdenziali previsti dal Protocollo d'Intesa del 23 luglio 1993 in caso di emanazione di apposito provvedimento legislativo.

Nel caso di mancato raggiungimento del 70% dell'obiettivo previsto per ogni anno di riferimento, l'acconto erogato (70% del premio totale) si dovrà considerare come anticipazione retributiva recuperabile.

Aventi diritto al premio

- Tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre di ogni anno.
- I dipendenti assunti durante l'anno con contratto a tempo indeterminato, in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese si intende intero se uguale o superiore a 15 giorni).
- I dipendenti assunti con contratto part time a tempo indeterminato, in misura pari alla percentuale lavorata del vigente orario di lavoro.

Non aventi diritto al premio

- I dipendenti il cui rapporto di lavoro si risolva durante l'anno, fatti salvi gli acconti già ricevuti.

- I dipendenti assunti con contratto a tempo determinato.

Commissione Consultiva Premio Produttività

Le parti stabiliscono di istituire una Commissione Consultiva per l'individuazione di "nuovi parametri" per il calcolo della produttività negli anni successivi al 1997. La Commissione sarà composta da 3 rappresentanti della Società, 3 rappresentanti delle OO.SS. Nell'eventualità che non si arrivi alla definizione di nuovi criteri di misurazione dei parametri di produttività, gli attuali resteranno in vigore, rinnovati di anno in anno, fino alla scadenza del presente contratto.

PERMESSI VISITA MEDICA

Le parti convengono, in caso di utilizzo anomalo di permessi per visita medica e terapie. di incontrarsi a livello aziendale per individuare soluzioni atte a contenere entro limiti fisiologici il ricorso a tali permessi

APPLICAZIONE E DURATA

Ambito di applicazione

Il presente contratto integrativo ha valore per tutti i dipendenti Citroen Italia con contratto a tempo indeterminato, ad esclusione del personale dirigente.

Decorrenza e durata

Il presente contratto entra in vigore dal 1° gennaio 1996 sia per la parte normativa che per quella economica e scadrà il 31 dicembre 1999.

* * *

La presente ipotesi d'accordo diverrà definitiva a seguito della ratifica da parte delle assemblee dei lavoratori.

POLITICA COMMERCIALE

Citroën, già nella seconda parte degli anni '80 e con velocità crescente negli anni '90, é stata protagonista, nell'ambito del Gruppo PSA - Peugeot - Citroën, di un forte processo di rinnovamento a tutti i livelli. Sulla base di questo rinnovamento la Marca é in grado di porsi, oggi, come obiettivo generale per l'anno 2000, il raggiungimento del milione di unità prodotte (produzione '95: 750.000). Gli assi operativi sono stati i seguenti:

1). ottimizzazione delle sinergie di gruppo nel rispetto totale dell'individualità delle due Marche, con l'obiettivo, dichiarato negli anni '80, di arrivare a dotare entrambe di un modello per ogni segmento di mercato:

2). forte ripresa della progettazione avanzata: il modello di serie Xantia Activa é oggi quanto di più moderno disponibile sul mercato in materia di sicurezza attiva e passiva:

3). forte sostegno all'immagine del prodotto sul piano della comunicazione, e della attività sportiva: nel 1995 la ZX Rally Raid ha conquistato per la terza volta il titolo di campione del mondo:

4). sviluppo di una gamma di veicoli commerciali completa:

5). rinnovo completo della gamma vetture.
Ciò ha significato, nell'arco di tempo dal 1989 al 1995, il lancio di quattro modelli di vetture completamente nuovi e di due modelli di veicoli commerciali ugualmente nuovi:

Vetture:

XM	lancio fatto nel 1989
ZX	lancio fatto nel 1991
XANTIA	lancio fatto nel 1993
XANTIA BREAK	lancio fatto nel 1995
EVASION (monovolume)	lancio fatto nel 1995

Veicoli commerciali

JUMPER	lancio fatto nel 1995

Tutti i modelli berlina sono stati affiancati da altrettanti modelli break e tutte le gamme di motori sono state arricchite e rinnovate. Il programma propulsore elettrico é stato concretizzato con la commercializzazione della AX elettrica.
A questa gamma si aggiungerà nel 1996 la nuova SAXO ed il JUMPY. La AX presenterà a propria volta una versione elettrica. Verrà lanciato un nuovo veicolo commerciale, l'M 49, che identifica una nuova generazione di veicoli commerciali e familiari, che coprirà l'unico segmento scoperto in questo settore. Il programma di completo rinnovo della gamma sarà stato così completamente realizzato.
A partire dal 1997 prenderà il via il nuovo processo di sostituzione dei modelli.

segue

Gli sviluppi sopra esposti e la massa di investimenti che essi comportano permetteranno ed imporranno alla Filiale italiana di Citroën di impostare un programma globale centrato sui seguenti punti:

1). raggiungimento di una quota di penetrazione del 4% per il 1997/1998. Ipotizzando un volume del mercato italiano, per quell'epoca, di 1.900/2.000.000 di immatricolazioni, ciò significherebbe un immatricolato annuo per Citroën di circa 80.000 unità;

2). riorganizzazione (già in corso da due anni) della Rete di vendita, con un obiettivo di Concessionari e Officine autorizzate.
Nelle grandi città, in assenza di Concessionarie, si esaminerà la possibilità di procedere all'apertura di nuove Succursali controllate direttamente dalla Sede;

3). riorganizzazione (già attuata) della distribuzione ricambi del Gruppo in Italia, con la concentrazione nella sede di Citroën Ricambi di Pregnana Milanese della distribuzione dei ricambi Peugeot e Citroën;

4). proseguimento della politica di contenimento degli stock e di ottimizzazione dei flussi distributivi (applicazione avanzata del sistema informatico Dialog) al fine di ridurre gli oneri finanziari ed i costi generali riducendo i tempi di consegna;

5). sviluppo ulteriore della politica di immagine già avviata nel triennio precedente, con un programma di investimenti collegati al lancio dei nuovi modelli ed al sostegno della gamma esistente. In questo quadro l'attività sportiva riceverà nuovo impulso anche in Italia con l'organizzazione di un Trofeo Monomarca (Saxo Cup);

6). organizzazione dal punto di vista commerciale e promo-pubblicitario del settore veicoli commerciali, con l'individuazione di un team di Concessionari "specialisti" nel settore, sia dal punto di vista commerciale che assistenziale;

7). organizzazione nell'ambito della struttura commerciale relativa ai veicoli elettrici, con la creazione di contatti con enti pubblici, comuni, regioni, ecc.....;

8). miglioramento dell'immagine di marca attraverso una comunicazione di impatto moderna e dinamica ed un'informazione costante (interna ed esterna);

9). sviluppo di metodi attivi di vendita (schedari informatici, telemarketing, mailing, SVP) delle nostre Concessionarie per migliorarne le prestazioni commerciali;

10). utilizzo di indagini quantitative e qualitative (indagini GPF BURKE) per conoscere e migliorare il grado di soddisfazione della clientela;

segue

11). organizzazione della struttura assistenziale al fine di realizzare il 100% del Servizio Privilege e del Servizio Expréss su tutta la Rete dei Concessionari per il primo e sulla Rete dei Concessionari e delle Officine per il secondo.
La Rete Citroën é stata dichiarata nel 1995, per il terzo anno consecutivo, la migliore per livello di servizio in Italia;

12). organizzazione continua della formazione tecnica sul personale di tutta la Rete primaria e secondaria, addetto alle Officine;

13). impegno della Società a dar seguito a tutta la struttura necessaria per la revisione delle vetture presso le Succursali di Milano e Roma.
Non appena il Ministero avrà definito tali mezzi, sarà nostra premura procedere all'acquisto dei medesimi.

TABELLA OBIETTIVI - PESO - PARAMETRI - PAGAMENTO

1996

	OBIETTIVO di riferimento	RIPARTIZIONE DEL PESO	RIPARTIZIONE DEL PREMIO AL 100%
VETTURE NUOVE (fatturate)	59.500	70%	560.000
RICAMBI (cifra affari - prezzo di listino)	184.925	30%	240.000
Totale obiettivo		100%	800.000

MODALITA' DI PAGAMENTO		
Parametri di riferimento	% di pagamento	
OBY = 70% - 79,99%	PAGAMENTO =	70%
OBY = 80% - 89,99%	PAGAMENTO =	80%
OBY = 90% - 99,99%	PAGAMENTO =	90%
OBY = 100%	PAGAMENTO =	100%
OBY = 100,01% - 101%	PAGAMENTO =	107%
OBY = 101,01% - 102%	PAGAMENTO =	108%
OBY = 102,01% - 103%	PAGAMENTO =	109%
OBY = 103,01% - 104%	PAGAMENTO =	110%
OBY = 104,01% - 105%	PAGAMENTO =	111%
OBY = 105,01% - 106%	PAGAMENTO =	112%
OBY = 106,01% - 107%	PAGAMENTO =	113%
OBY = 107,01% - 108%	PAGAMENTO =	114%
OBY = 108,01% - 109%	PAGAMENTO =	115%
OBY = 109,01% - 110%	PAGAMENTO =	116%
OBY = oltre 110%	PAGAMENTO =	120%

DICHIARAZIONE A VERBALE

ORARI DI LAVORO - FLESSIBILITA'

L'Azienda evidenzia la necessità, sulla base delle mutate esigenze di mercato e delle pressanti richieste della clientela, di procedere ad un confronto complessivo sulle singole unità produttive, in coerenza al titolo sulla struttura contrattuale del presente Accordo, in merito alle problematiche connesse all'organizzazione del lavoro con particolare riferimento a turni, nastri orari e articolazioni dell'orario di lavoro.

Le OO SS., nel prendere atto di quanto dichiarato dall'Azienda, confermano l'oggettività delle istanze del mercato e dell'utenza ed, in armonia al dettato del vigente C.C.N.L. e della presente intesa, dichiarano che l'intera materia sarà oggetto di confronto nei modi individuati per i rispettivi livelli di competenza.