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 Commerci 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 Ro

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): considera che l'elevata dinamicità del settore può incidere profondamente sia n organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni sempre più orientate all' esigenza del vizio. sia sui livelli occupazionali; nello spirito dei C.C.N.L. nonché dell'Accordo sui 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, concorda 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 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.

.3 AZIENDA/R.S.U.

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

• politiche occupazionali
• investimenti settoriali
• terziarizzazione di servizi (appalti)
• straordinari o: 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 ai 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:

• e 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 e modalità e tempi definiti dall'intesa a livello nazionale

restano escluse tutte e 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 i coinvolgimento delle OO.SS territoriali. dell R.S.U. competenti e della Direzione Aziendale Resta inteso che in mancanza di un accordo tra le Parti potrà accedere ai livello superiore

Durante tali momenti negoziali e sino a che confronti non vengano a conclusione e parti si impegnano 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 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 predisposizion 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 rimarranno in carica per un triennio.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

In attesa del decreto attuativo inerente le norme di previdenza complementare. le parti convengono su 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 sé 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 cost 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 i 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 la casa di abitazione (di proprietà)".

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

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le pan. nel rispetto dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993. concordano di stabilire seguenti criteri per l'individuazione degli obiettivi annui.

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 accord

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 199 erogato con io stipendio di settembre

• eventuale saldo erogato con io stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo

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

Resta inteso che 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 calla Legge 297/82 in applicazione di quanto previsto in materia dall'Accordo ai rinnovo C.C.N.L. del Terziario, titolo II - II livello di contrattazione.
Il premio di produttività avente caratteristica di variabilità potrà godere del benefici contributivi-previdenziali previsti dal Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993 in caso di emanazione di apposito provvedimento legislativo.

Nel caso a 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 mensi 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 a parte normativa che per quell economica e scadrà il 31 dicembre 1999.

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

Il giorno 20 settembre 1996, presso la sede dell'Unione Commercianti di Milano, si sono incontrate la Società CITROEN ITALIA S.p.A., rappresentata dai Sigg. Crotti, Negri e Borgianni, assistita dai Sigg. Zabbatino (CanfCommercio), Fiorenzoni (ConfCommerclo Roma)
e le OO.SS. rappresentate dai Sigg. Conti, Lunghi (Filcams-CGIL), Pezzuolo, Quetti (Fisascat-CISL), Malerba, Damiano (Uiltucs-UIL) unitamente alle R.S.U. di Milano, Pregnana e Roma, hanno convenu quanto segue:

SUPPLEMENTO ALL'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE INERENTE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Con riferimento al premio dì produttività concordato, si conviene che per il solo anno 1996, in via del tutto eccezionale e non ripetibile, l'Azienda erogherà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato secondo le modalità previste dai titoli "Aventi diritto al premio" e "Non aventi diritto al premio" un importo di £. 763.200.= (arrotondata a L. 790.000.=) calcolato su proiezioni di realizzo de produttività al 31/12/96 (vedasi tabella allegata alla presente integrazione).

Detto importo sarà pagato con le seguenti 'modalità:

• acconto di L. 560.000 (erogato con stipendio mese di settembre 1996)
• saldo di L. 230.000 (erogato con stipéndio mese di gennaio 1997)

Eventuali risultati di produttività al 31/12/96, inferiori alle proiezioni stabilite, non comporteranno alcuna modifica agli importi sopra riportati.
Viceversa se il premio di produttività di fine anno, calcolato sui risultati al 31/12/96, sarà superiore all'importo arrotondato del premio determinato dalla proiezione succitata, la differenza sarà pagata nel mese dì gennaio 1997.

Il giorno 20 settembre 1996, presso la sede dell'Unione Commercianti di Milano, si sono incontrate la Società CITROEN ITALIA S.p.A., rappresentata dai Sigg. Crotti, Negri e Borgianni, assistita dai Sigg. Zabbatino (Confcommercio), Fiorenzoni (ConfCommercio Roma) e le OO.SS. rappresentate dai Sigg. Conti, Lunghi (Filcams-CGIL), Pazzuolo, Quatti (Fisascat-CISL), Malerba, Damiano (Uiltucs.UIL) unitamente alle R.S.U. di Milano, Pregnana e Roma.

Al termine dei confronto le parti dichiarano, a tutti gli effetti, valida nei suoi contenuti l'ipotesi di accordo siglata il 15/03/96 che pertanto è da intendersi, con le integrazioni e le modifiche che seguono come definitivo accordo Integrativo aziendale Citroen Italia SPA.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Corresponsione del Premio

Con riferimento al premio dì produttività concordato, si conviene che per il solo anno 1996, l'Azienda erogherà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato secondo le modalità previste dai titoli "Aventi diritto al premio" e "Non aventi diritto al Premio" con le seguenti modalità:

• 1° e 2° anticipo di £. 560.000 (con stipendio mese di settembre 1996)

• eventuale conguaglio (con stipendio mese di gennaio 1997).

RELAZIONI SINDACALI

1. INFORMAZIONE PREVENTIVA

Il punto 1.3. AZIENDA/R.S.U. è sostituito integralmente dal seguente:

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
• professionalità/qualifiche
• esame degli strumenti atti a mantenere i livelli occupazionali, nel rispetto delle normative di legge, a fronte di processi, anche parziali, di fusione/accorpamenti

TalI Incontri si terranno, qualora una delle parti ne ravvisi gli estremi, mediante richiesta scritta.

Per quanto attiene le politiche commerciali-marketing-vendita, la Società darà le informazioni a patto che non sussistano vincoli di riservatezza connessi a fattori strategici di concorrenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. e le R.S.U. Citroen Italia evidenziano la necessità di affrontare con la Società negli incontr futuri I seguenti argomenti:

• impianto per le revisioni delle vetture in azienda
• unificazione dei saloni V.N. e V.O.
• destinazione d'uso della ex carrozzeria situata al 1° piano della Sede e quali investimenti per un uso rivolto alla clientela
• miglioramento delle tecnologie
• spazio nel magazzino P.R. e uso del terreno attiguo.

Definizione del premio variabile:

Gli indicatori Nazionali avranno un peso % rapportato al peso storico all'interno del fatturato e corrett
in fase di trattativa

INDICATORI NAZIONALI

a) Volumi V.P.+ V.U. Totale Italia (Consegne)
b) Cifra affari ricambi/accessori (P.C.L. : prezzo di listino in miliardi)

PESO QUOTA Quota Quota
OBIETTIVO PAGAMENTO SALARIALE Salariale Salariale TOTALE
PREMIO NAZ. 30% az. 33% az. 33%
> 100,1 130 546000 637000 637000 1820000
96 100 100 420000 490000 490000 1400000
92 96 92 386400 450800 450800 1288000
88 92 86 361200 421400 421400 1204000
84 88 80 336000 392000 392000 1120000
80 84 75 315000 367500 367500 1050000
76 80 70 294000 343000 343000 980000
72 76 65 273000 318500 318500 910000
68 72 60 252000 294000 294000 840000
64 68 55 231000 269500 269500 770000
60 64 50 210000 245000 245000 700000
<60 0 0 0 0 0

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 d
lavoro.

Le OO.SS. nel prendere atto 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
one l'intera materia sarà oggetto di confronto nei modi individuati per i rispettivi livelli di competenza.

TABELLA OBIETTIVI - PESO - PARAMETRI - PAGAMENTO

OBIETTIVO di riferimento	RIPARTIZIONE DEL PESO AL100%	RIPARTIZIONE DEL PREMIO
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%