Piattaforma di rinnovo del contratto integrativo aziendale. CITROEN ITALIA S.p.A.

Il CIA deve operare in maniera esplicita su tutti i dipendenti Citroen Italia, la sede, tutte le filiali ed il magazzino di Pregnana.

1. Diritti sindacali

a) Nell'informazione da fornire alla RSA e RSU inserire l'organizzazione del lavoro, straordinari, dinamiche di carriera e quanto altro attiene al rapporto di lavoro.

2. Mercato del lavoro e formazione

Per una maggiore certezza dei contratti applicati in azienda è opportuno che sia specificata la tipologia di rapporto che si intende definire con i nuovi assunti, tra quelli normati sul CCNL. In particolare:

a) Apprendistato. Considerato che questa appare sempre più come la forma più diffusa per nuovi ingressi nel mondo del lavoro, è necessario che si operi migliorando, sensibilmente, le condizioni di questi lavoratori, in particolare dando certezza nel passaggio a tempo indeterminato ed equiparando le tutele, in caso di malattia, a quelle previste per tutti i lavoratori.

b) Part time e clausole elastiche. E' necessario migliorare le condizioni generali del part time, con particolare attenzione alle clausole elastiche rendendo più concreta l'indennità dei 120 euro, ampliando allo studio ed alla formazione le possibilità, anche transitoria, di recesso, e con il consolidamento delle ore supplementari.

c) Contratti a termine. E' opportuno definire un meccanismo di precedenza che riconosce la maturazione della professionalità dei lavoratori più volte chiamati al lavoro con contratti a termine. Considerato che nel settore auto vi sono picchi d'attività, piuttosto concentrati, sarebbe utile verificare le percentuali su una tempistica mensile o comunque per periodi contenute che consentano una effettiva armonizzazione tra contratti a tempo indeterminato con quelli a tempo determinato

e) Per i contratti d'inserimento riteniamo utile rendere più consistente la percentuale di conferma.

f) Per i lavoratori interinali è necessario prevedere, nel caso di contratti ripetuti, la certezza dell'assunzione diretta.

3. Previdenza integrativa

Sulla previdenza integrativa è necessario rideterminare ed estendere a tutti i dipendenti, il contributo aziendale, a suo tempo definito nel 1,50% della retribuzione, evitando qualsiasi ipotesi di riassorbimento.

4. Adeguamenti organizzativi ed economici

Per le ferie si richiede certezza, con la consegna dell'autorizzazione scritta.

Adeguare il trattamento economico dell'orario differenziato, fermo da sette anni.

Estendere i giorni di permesso, in caso di decesso, anche ai suoceri.

Disporre di due giorni di permesso nel caso di ricovero ospedaliero del figlio minore.

Prevedere una riduzione del contributo parcheggio.

Inserimento della tradizionale polizza assicurativa nel CIA, senza franchigia e sostenendo le eventuali spese per perizie di parte.

Verificare la possibilità di avere, per i dipendenti, condizioni particolarmente vantaggiose da parte di PSA Banca.

Definire meglio il trattamento del personale viaggiante, in particolare: in caso di furto del bagaglio, per la copertura assicurativa per infortuni in orario extralavorativo, comunque da estendere a tutto il personale che si trova ad operare fuori orario di lavoro, anche rendendo sempre operativa la copertura Inail.

Attivare momenti di aggiornamento, sui nuovi modelli, a tutto il personale.

Sostegno aziendale per le lavoratrici madri, con figli nelle scuole inferiori, durante i periodi di chiusura degli Istituti.

Sugli sconti per le auto si chiede di migliorare le condizioni d'acquisto, tornando ad uno sconto definito e fisso, consentire l'estensione ai dipendenti delle condizioni assicurative riservate ai mezzi dell'azienda.

Migliorare gli sconti per riparazione auto e pezzi di ricambio.

Prevedere la possibilità di avere auto aziendali, a prezzi competitivi, con canone a carico del lavoratore.

Estendere, a tutti i lavoratori, il lavaggio degli indumenti da lavoro a carico dell'azienda.

5. Prevedere la possibilità di un intervento integrativo, all'assistenza sanitaria prevista dal CCNL, con un eventuale estensione al nucleo familiare e formalizzare il contributo per spese funerarie.

Prevedere la possibilità di un check up annuale, con particolare riferimento alla vista, l'udito e apparato respiratorio.

6. Premio di produttività

Considerata la forte competitività del mercato deve essere riconsiderata la soglia dell'80%, attenuandone l'entità.

E' altresì necessario un consistente adeguamento della parte economica che, oltre che recuperare sull'inflazione, costituisca un più consistente incentivo e tenga conto delle brillanti performance dell'Azienda in questi ultimi quattro anni.

Estensione a tutte le figure presenti in azienda del premio di produttività.

7. Decorrenza e durata

E' necessario prevedere la possibilità che il sistema variabile sia automaticamente operativo ed adeguato, anche nel periodo di rinnovo del CIA, al fine di consentire una discussione costruttiva da realizzare nei tempi necessari e senza la pressione della scadenza prevista.

E' necessario estendere a tutte le figure, presenti in azienda, il CIA.