CONTRATTO UNICO INTEGRATIVO NAZIONALE RENAULT S.p.A.

Addì 17 gennaio 1997 presso la Confcommercio di Roma

Fra

La Renault Italia S.p.A., rappresentata dal Vice Presidente Mario Canavesi e dal Direttore Risorse umane A. Benvenuti, assistita dalla Confcommercio di Roma, rappresentata da G. Zabbatino e da A. Fiorenzoni

e

la Filcams-CGIL, rappresentata dalla struttura Nazionale nella persona del Sig. Conti, dalle Strutture Territoriali nelle persone dei Sigg. Cascetti, Catini e Vicedomini;

la Fisascat-CISL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. Pezzuolo, dalle strutture territoriali nella persona dei Sigg. Nesticò e Grazioli;

la Uiltucs-UIL, rappresentata dalla Struttura Nazionale nella persona del Sig. Malerba, dalle strutture territoriali nella persona dei Sigg. Damiano, Napoletano e Auricchio, in rappresentanza dei consulenti commerciali;

unitamente al coordinamento nazionale dei delegati è stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo per la stipula del Contratto Unico Integrativo aziendale Nazionale della Renault Italia S.p.A.

Le norme contenute nel presente Accordo di rinnovo del vigente contratto integrativo aziendale del 6 aprile 1993, valide per tutte le unità produttive Renault Italia S.p.A. e per tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato con esclusione dei Dirigenti, in conformità di quanto disposto dall'art. 18 CCNL in vigore, rappresentano l'unica disciplina economico-normativa integrativa del vigente Contratto Collettivo nazionale di lavoro valido all'interno della Società Renault Italia S.p.A.

PREMESSA E POLITICA COMMERCIALE

L'azienda pone in evidenza come l'attuale quadro economico italiano, nonostante il parziale recupero della lira sulle altre valute ed il ridimensionamento dell'inflazione, risulti ancora caratterizzato da un clima di generale incertezza dovuto principalmente alla diffusa crisi occupazionale e alla elevata pressione fiscale che grava sui consumatori.

Il settore automobilistico risente in maniera più marcata rispetto ad altri di tale situazione di crisi in quanto, oltre al doversi confrontare con un mercato ormai

saturo e prevalentemente di sostituzione, deve sopportare l'elevata fiscalità che grava sul bene automobile e la sproporzionata incidenza dei prezzi sul reddito familiare.

Nonostante una previsione di leggera ripresa rispetto al 1995, il mercato tutte marche 1996 ha confermato un trend di vendite nell'ordine di 1 milione e 700 mila unità, che si può considerare con la conferma dello stato di stagnazione che ha caratterizzato il settore negli ultimi anni.

La Renault Italia, in particolare, si è trovata fortemente penalizzata a causa della svalutazione della lira sul franco in quanto, dovendo attenuare gli effetti negativi con aumenti di listino, ha subito una ripercussione negativa sia a livello di volumi che di quote di mercato concludendo l'anno con una quota di mercato pari al 6%.
Per il 1997, in funzione delle recenti misure varate dal governo di incentivo alla rottamazione il mercato inizialmente stimato in n. 1.750.000 veicoli (MTM), dovrebbe far riscontrare un incremento di 200.000 (MTM) veicoli aggiuntivi facendo ritenere plausibile un risultato di leggero incremento delle vendite rispetto al 1996.

Ciò potrà vivacizzare la domanda senza però determinare l'auspicato rilancio del settore, in quanto il mercato automobilistico resta ancora penalizzato da una più generale depressione dei consumi che resterà tale fino a che non verranno adottate misure in grado di migliorare la situazione occupazionale e restituire fiducia ai consumatori.

Nel 1997 Renault proseguirà nel programma di rinnovamento della gamma con il lancio di nuovi modelli: l'Espace, prevista nei primi mesi dell'anno, la Mègane Cabrio, prevista per l'estate 1997, le nuove motorizzazioni per la Laguna , il rinnovo della gamma dei veicoli commerciali ed importanti novità tecnologiche.

Nel 1997 Renault punta, anche attraverso il riconoscimento ad auto dell'anno di Mégane Scenic, a diversificare la propria presenza sul mercato italiano con un mix prodotto più elevato e ad affermarsi in maniera più netta in segmenti parzialmente nuovi come la gamma medio-alta.
Questo contribuirà, unitamente agli investimenti effettuati dalla marca sulla qualità dei prodotti a rafforzare la presenza di Renault e la sua immagine sul mercato italiano.

Una ulteriore opportunità per il 1997 è rappresentata dal mercato delle revisioni per il quale è già prevista una politica della marca finalizzata a cogliere, attraverso al rete di distribuzione e le sue filiali, tale importante opportunità commerciale.

1) DIRITTO DI INFORMAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti nel sottolineare l'importanza di un corretto sistema di relazioni sindacali, convengono sulla necessità di dare impulso all'informazione ed alla partecipazione attiva dei lavoratori tramite le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

In coerenza con il Protocollo sulla politica dei redditi del 23 Luglio 1993, le parti ribadiscono l'esigenza di un doppio livello di relazioni sindacali.

Il livello nazionale che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Federazioni Nazionali di FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTUCS/UIL con le relative strutture territoriali, per quanto attiene alla contrattazione delle materie a loro attribuite dal Protocollo del 1993 e le informazioni di rilevanza generale per l'Azienda Renault Italia.

Il livello territoriale che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le rappresentanze sindacali unitarie territorialmente costituite e FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTUCS/UIL territoriali, per la gestione delle materie delegate dal CCNL del Terziario vigente quali l'applicazione del contratto aziendale, l'organizzazione del lavoro, il mercato del lavoro, i regimi di orario e quant'altro rilevante a livello di singola unità produttiva e di reparto.

Le parti concordano sin da ora di incontrarsi almeno una volta all'anno per scambiarsi informazioni sulle materie e gli argomenti oggetto di informazione preventiva, individuando nella Commissione Tecnica Bilaterale, così come prevista nel precedente accordo del 1993, l'organo deputato all'informazione e al coinvolgimento delle strutture territoriali secondo le
modalità di composizione e convocazione già definite nel predetto accordo (all. n. 1).

2) AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti si danno atto dell'esigenza di regolamentare a livello aziendale la materia della sicurezza e igiene del lavoro, in coerenza con il quadro legislativo e normativo generale, e quanto previsto dall'accordo interconfederale applicativo del D.L.g. 626/94 siglato il 18 novembre 1996.

L'azienda, a tale proposito, dichiara di aver posto in essere un programma organico di misure finalizzato a definire un sistema di sicurezza e prevenzione dei rischi sul luogo del lavoro, che rappresenta la più ampia applicazione del decr. lgl. 626/94 e successive disposizioni integrative e correttive in materia.

2.1 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Le parti, nel rispetto dall'art. 18 del decreto legislativo 626/94, concordano sull'opportunità di provvedere tempestivamente al completamento delle nomine dei lavoratori per la sicurezza a livello di ciascuna unità organizzativa.

Le parti, per la disciplina completa della materia relativa ai Rappresentanti dei

lavoratori per la sicurezza, sono concordi nel richiamare integralmente l'Accordo Interconfederale applicativo del decreto legislativo 626/94 siglato il 18 novembre 1996.

3. FORMAZIONE

Le parti concordano sull'importanza che la formazione riveste quale strumento di arricchimento e crescita professionale delle risorse umane e sulla necessità di mantenerla in linea con le dinamiche commerciali del mercato e rispondente alle esigenze del cliente.

In particolare, con l'Università Renault, l'Azienda porrà in essere piani di formazione articolati e strutturati, atti a soddisfare le esigenze formative dei lavoratori.

L'Università Renault opererà quale struttura interna del Gruppo in grado di coordinare interventi formativi in funzione dei diversi settori di attività a livello commerciale, tecnico e comportamentale.

L'Azienda fornirà preventivamente alle OO.SS. informazioni circa i programmi di formazione e gli aggiornamenti professionali predisposti annualmente per il personale Renault Italia e a consuntivo sui partecipanti.

L'Azienda concorda con le richieste avanzate dalle OO.SS. di realizzare un percorso formativo, rivolto esclusivamente alle R.S.U., su varie tematiche della durata totale di 11 giornate nel quadriennio 1997 - 2000, da effettuarsi esclusivamente in ciascun anno di riferimento.

Le giornate saranno così ripartite:

1997: 4 giornate pro-capite
1998: 3 giornate pro-capite
1999: 2 giornate pro-capite
2000: 2 giornata pro capite

La formazione per le R.S.U. che verrà preventivamente concordata tra le parti, verterà principalmente sugli strumenti di analisi del mercato e degli scenari macroeconomici relativi alla realtà italiana ed europea nella quale la Società si trova ad operare e toccherà anche aspetti riguardanti l'organizzazione aziendale.

4) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azienda dichiara che al fine di perseguire un livello di competitività in linea con le dinamiche di mercato, proseguirà nel processo di ottimizzazione ed efficentizzazione delle strutture, individuando soluzioni per un migliore impiego delle risorse e del lavoro.

In tale ottica proseguirà l'analisi delle diverse unità produttive allo scopo di studiare e definire soluzioni ed interventi di organizzazione che, laddove esigenze di mercato lo rendano necessario, contribuiscano a modernizzare e razionalizzare i processi di lavoro, non escludendo nuovi modelli organizzativi.

Le parti, concordano sin da ora di procedere a confronti preventivi sia a livello locale che nazionale volti ad individuare gli interventi organizzativi più idonei per conciliare le esigenze della Azienda e del mercato, con le esigenze delle singole realtà produttive.

4.1 Flessibilità

Le parti, in coerenza con quanto gi… previsto nel precedente contratto integrativo del 1993 e prendendo atto che le attuali condizioni di mercato richiedono organizzazioni in grado di soddisfare le aspettative del cliente, concordano sull'importanza di un nuovo sistema di flessibilità dell'orario di lavoro per il C.N.R. di San Colombano e per le Filiali di
vendita. L'Azienda a tale proposito dichiara che diverse articolazioni di flessibilità vengono già effettuate dai diretti concorrenti e da gran parte della rete distributiva Renault.

Le modifiche dell'organizzazione del lavoro, per le Filiali, dovranno, in una logica di programmazione, consentire un rapporto equilibrato con i flussi di clientela nell'ottica di migliorare l'efficienza del servizio erogato al cliente; per il C.N.R. di san Colombano si dovrà ottimizzare la distribuzione dei ricambi al Concessionario in termini di qualità e tempestività del servizio.

Gli accordi da definire a livello locale dovranno salvaguardare sia il livello qualitativo della vita dei lavoratori che l'aspetto volontaristico della loro adesione alla nuova organizzazione del lavoro, oltreché la maggiore efficienza del servizio erogato al cliente finale.

Dovrà comunque essere garantita l'efficienza degli impianti e la funzionalità organizzativa al fine di assicurare la completezza del servizio alla clientela.

Le parti, per attuare la flessibilità, sono concordi nel definire un dispositivo di riferimento che costituisca il criterio guida all'interno del quale individuare le soluzioni più idonee e rispondenti alle peculiarità ed alle esigenze delle singole realtà produttive.

Le parti sono concordi nel considerare tra queste l'equilibrio organizzativo, la riduzione dell'orario di lavoro, l'ottimizzazione delle risorse interne ed un'equa compensazione economica.

Le parti convengono sin da ora di darsi tre mesi di tempo dalla firma del presente contratto per realizzare con le R.S.U., assistite dalle strutture

territoriali, accordi volti ad introdurre la flessibilità degli orari di lavoro in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative dei lavoratori.

Nel caso di mancato accordo in sede di confronto a livello locale entro il termine fissato di tre mesi, le parti formalizzeranno le rispettive posizioni e la trattativa verrà riportata a livello Nazionale che rappresenta la sede ultima di definizione della stessa.
In tale sede verrà ricercata la soluzione di merito conclusiva in un apposito specifico incontro.

5) PRODUTTIVITA' E SALARIO

5.1 Introduzione

In coerenza con l'accordo tra le parti sociali del 23 luglio 1993, le parti concordano sulla opportunità di porre in essere un sistema che permetta di correlare erogazioni economiche ai risultati aziendali attraverso un più efficiente impiego delle risorse in azienda.

Tale sistema dovrà tenere conto dei risultati dell'Azienda rispetto agli obiettivi prefissati e della concreta attuazione di una migliore organizzazione del lavoro che consenta di garantire un servizio più efficiente al cliente ed in linea con il mercato di riferimento.

Le parti convengono sull'istituzione, a partire dal 1 Gennaio 1997, di un meccanismo convenzionalmente definito Premio di Produttività che verrà attuato secondo le modalità successivamente illustrate.

Le parti sono concordi nel riconoscere carattere di variabilità, sperimentabilità e non predeterminabilità al Premio di Produttività che rappresenta un sistema incentivante per favorire il raggiungimento di obiettivi di redditività, qualità e servizio.

5.2. Commissione Tecnica di Produttività

Le parti, in considerazione della dinamicità del mercato nel quale l'Azienda si trova ad operare, concordano sulla necessità di verificare annualmente il meccanismo del Premio di Produttività, nel contesto di una più ampia valutazione della situazione economica di riferimento.

Le parti, in funzione dell'articolazione del sistema di produttività, concordano sulla necessità di costituire una Commissione Tecnica di produttività che rappresenterà la sede naturale per discutere le varie tematiche in materia di produttività.

La Commissione Tecnica sarà costituita da Azienda, da tre rappresentanti delle

OO.SS. nazionali o territoriali e da sette rappresentanti di R.S.U. (intesi: uno per ciascuna Filiale, uno per la Sede e le Direzioni Regionali e uno per il C.N.R. di San Colombano e un rappresentante del coordinamento nazionale dei Consulenti Commerciali).

La Commissione Tecnica di Produttività avrà le seguenti competenze:

- verifica dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento.
- ufficializzazione dei premi maturati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento
- revisione e/o conferma dei parametri (ogni anno)
- fissazione degli obiettivi per l'anno di riferimento

Le parti concordano di incontrarsi entro il 15/02 di ogni anno in Sede di Commissione Tecnica di Produttività per l'analisi delle materie di pertinenza della Commissione stessa.

Dichiarazione a verbale

Le parti, tenuto conto della sperimentalità del sistema di produttività e del carattere innovativo dello stesso, concordano fin da ora sull'opportunità di incontrarsi dopo 6 mesi dalla sua entrata in vigore per un primo bilancio dei risultati prodotti e per individuare eventuali interventi correttivi.

5.3 Terminologia

Si intende per:

Unità Organizzativa (U.O.): SEDE
DIREZIONI REGIONALI
FILIALI
CENTRO NAZIONALE RICAMBI

V.P.: veicoli (automobili)
V.U.: veicoli commerciali (furgoni)
V.O.: veicoli usati
V.S.: veicoli di servizio
M.T.M.: mercato tutte marche
M.P.R.: magazzino parti di ricambio
(C.P.X.): comitato previsionale (mese di riferimento)

5.4 Parametri di produttività

Le parti sono concordi nel legare il Premio di Produttività a parametri, tra loro indipendenti, che si riferiscano sia ai risultati globali a livello di azienda, che ai risultati specifici delle singole unità organizzative.

Il sistema prevede la fissazione di due obiettivi comuni per tutto il personale Renault Italia legati all'attività complessiva dell'Azienda e un massimo di due obiettivi specifici per ciascuna unità organizzativa.

Si conviene tra le parti di attribuire ai parametri generali Renault Italia e specifici per ciascuna unità organizzativa i seguenti pesi:

Parametri generali Renault Italia : 40%

Parametri specifici Unità Organizzative: 60%
(Sede - Filiali - Direzioni Regionali - C.N.R. di San Colombano)

I parametri generali Renault Italia pari al 40% del premio totale sono:

1) Volumi V.P. e V.U. consegnati a clienti: **peso relativo 70%**
2) cifra affari ricambi e accessori: **peso relativo 30%**

Ai parametri specifici per unità organizzativa con peso pari al 60% del premio totale si assegnano

Parametro n. 1: **peso relativo 50%**
Parametro n. 2 **peso relativo 50%**

In caso di definizione di un unico parametro il peso relativo sarà uguale al 100%.

Le parti concordano di assegnare di norma e in caso di non accordo a livello locale il 50% dipeso relativo a ciascun parametro fatta salva la possibilità in fase negoziale di modificare tale percentuale in funzione delle singole specificità.

5.5 Parametri generali di redditività Aziendale

1) Volumi V.P. + V.U. consegnati ai clienti

Il dato rappresenta in termini numerici l'attività commerciale Renault a livello Italia, relativa alla vendita e consegna veicoli, in un periodo preso in considerazione.

Calcolo: VP + VU nel periodo considerato (1.01 - 31.12).

2) Cifra affari ricambi e accessori

Il dato esprime il risultato gestionale dell'attività commerciale di R.I. relativa alla vendita di ricambi e accessori.

Calcolo: Cifra affari ricambi e accessori (PCL = prezzo di listino) nel periodo considerato (1.01 - 31.12).

5.6 Parametri specifici Unità Organizzative

I parametri di seguito riportati costituiscono la gamma per unità organizzativa dalla quale attingere quelli specifici da applicare a livello locale.

Le parti sono concordi nel prevedere la possibilità, oltre ai parametri di seguito riportati, di inserire un nuovo parametro, sempre entro il numero massimo di due, che risulti aderente alle esigenze ed ai criteri di produttività specifici di una singola realtà produttiva.

CENTRO NAZIONALE RICAMBI

1) Linee annue gestite per collaboratore

Il dato esprime la produttività del centro nazionale ricambi, in termini di numero medio annuo di linee gestite (entrate + servite) per singolo collaboratore del C.N.R. nel periodo considerato.

Calcolo: nr. totale annuo linee (entrate + servite)

nr. medio annuo collaboratori CNR

2) Tasso differenze inventariali

Il dato identifica la qualità del lavoro complessivo svolto dal CNR in termini di errori commessi (imputazioni ordini, spedizioni a destinatari diversi dal richiedente etc.) e rilevabili dal confronto tra stock contabile e stock fisico.

Calcolo: nr. referenze rettificate (*)

nr. referenze in stock (**)

(*) = somma degli scarti in + e in - (non cumulabili)
(**) = quantità superiore a 0

3) Tasso linee reclamate dalla Rete per errori di servizio

Il dato esprime una valutazione della non qualità (reale o presunta) nella preparazione del materiale richiesto dalle Concessionarie, in termini di % di linee reclamate dalla Rete e accettate da Renault Italia rispetto al totale delle linee servite.

Calcolo: Nr. totale linee reclamate dalla rete e accettate
---------- < X%
Nr. totale linee servite (stock + urgenti)

4) Tasso di servizio

Il dato esprime la potenzialità dell'organizzazione del CNR di servire quanto ordinato dai concessionari con il materiale presente nel magazzino; tale potenzialità non deve però essere aumentata a scapito di un aumento non economico dello stock in giacenza.

--Calcolo: Linee servite (Stock + urgenti)
---------- - > 100%
Linee ordinate

FILIALI:

1) Risultato generale Filiale

Il dato esprime il risultato economico complessivo dell'attività di una Filiale

Calcolo: margine di contribuzione totale attività
(V.N., V.O., M.P.R., OFFICINA) - Spese generali -
Ammortamenti e spese di struttura

2) Volumi V.P. + V.S. + V.U. consegnati ai clienti

Il dato rappresenta in termini numerici l'attività commerciale della Filiale, relativa alla vendita di veicoli, in un periodo preso in considerazione.

Calcolo: VP +VS+VU nel periodo considerato (1.01 - 31.12)

3) Cifra affari Ricambi e Accessori)

Il dato rappresenta in termini di fatturato l'attività di vendita di ricambi ed accessori della Filiale.

Calcolo: Totale C.A. Ricambi/Accessori (vendite al banco + vendite tramite

officina) incluse cessioni e garanzie

4) Produttività officina

Il dato rappresenta la produttività dell'Officina in termini di scarto per numero di ora lavorabili dagli operai della Filiale e numero di ore fatturate al cliente

Calcolo: Ore vendute ai clienti a fine periodo + ore in corso a fine periodo (O.R. non ancora chiusi) - ore in corso ad inizio periodo (O.R. in giacenza dal periodo precedente) - ore acquistate (*)

(*): nr. operai x nr. ore teoriche lavorabili pro capite - assenze

5) Indice soddisfazione cliente (Comm.le + Assistenza)

Il dato esprime il grado di soddisfazione del cliente relativamente ad aspetti specifici dell'attività commerciale (vendita e consegna delle vetture) e di assistenza tecnica (riparazioni officina) della Filiale.

Calcolo: Media indici dei 3 Quadrimestri

2

6) Differenze inventariali su Ricambi e Accessori (M.P.R.)

Il dato esprime l'indice di qualità del lavoro svolto dall'MPR della Filiale in termini di valorizzazione degli errori commessi e rilevabili dal confronto tra stock contabile e stock fisico

Calcolo: scarto (in valore assoluto) tra magazzino contabile e magazzino fisico

CONSULENTI COMMERCIALI:

Le parti concordano che per i Consulenti Commerciali delle Filiali il parametro specifico potrà essere scelto entro il paniere di seguito indicato:

1) Risultato generale Filiale

Il dato esprime il risultato economico complessivo dell'attività di una Filiale

Calcolo: margine di contribuzione totale attività (V.N., V.O., M.P.R., OFFICINA) - Spese generali - Ammortamenti e spese di struttura

2) Indice soddisfazione cliente (area commerciale relativa alla vendita)

Il dato esprime il grado di soddisfazione del cliente relativamente ad aspetti specifici dell'attività commerciale (area vendita) della Filiale.

Calcolo: Media indici dei 3 Quadrimestri

2

In merito alla scelta dei parametri, viene fatto salvo quanto previsto dal punto 5.6 del presente contratto.

L'azienda ed il Coordinamento dei Consulenti Commerciali provvederanno a definire l'articolazione del sistema valido per tutti i Consulenti Commerciali delle Filiali Renault.

DIREZIONI REGIONALI:

1) Volumi V.P. + V.U. (consegne) per D.R.

Il dato rappresenta, in termini numerici, l'attività di vendita di veicoli (V.P. + V.U.) da parte dei Concessionari della D.R. considerata

Calcolo: Nr. veicoli V.P. + V.U. (Consegne)

2) Tasso di penetrazione D.R. (consegne)

Il dato esprime la quota di mercato Renault rispetto al mercato complessivo automobilistico (MTM) nel territorio della Direzione Regionale considerata.

Calcolo: Nr. consegne VP + VU Renault

Nr. consegne VP + VU (Totale zona)

3) Indice soddisfazione cliente (Comm.le + Assistenza) per D.R.

Il dato esprime il grado di soddisfazione del cliente relativamente ad aspetti specifici dell'attività commerciale (vendita e consegna delle vetture) e di assistenza tecnica (riparazioni officina) a livello dei concessionari del territorio della D.R.

Calcolo: Media indici dei 3 Quadrimestri

2

4) Cifra media parco

Il dato esprime l'importo medio dei Ricambi e Accessori per veicolo acquistati presso i Concessionari della DR e relativi al parco circolante veicoli Renault (a 5 o 10 anni).

Calcolo: C.A. totale ricambi venduti (DR)

Nr veicoli in parco (5 o 10 anni)

SEDE:

1) Media qualificata delle realizzazioni obiettivi delle unità decentrate (C.N.R. - FILIALI - DIREZIONI REGIONALI).

Il dato rappresenta il grado di contribuzione della sede al raggiungimento degli obiettivi delle diverse unità decentrate.

Calcolo: Media qualificata dei risultati delle diverse unità organizzative decentrate

2) Indice soddisfazione cliente (Comm.le + Assistenza)

Il dato esprime il grado di soddisfazione del cliente relativamente ad aspetti specifici dell'attività commerciale (vendita e consegna delle vetture) e di assistenza tecnica (riparazioni officina) a livello Italia.

Calcolo: Media indici dei 3 Quadrimestri

2

5.7 Parametri di Produttività locali

Le parti convengono sin da ora di darsi tre mesi di tempo dalla firma del presente contratto per realizzare con le R.S.U., assistite dalle strutture territoriali, accordi volti alla definizione dei parametri di produttività validi per ciascuna unità produttiva interessata.

Nel caso di mancato accordo in sede di confronto a livello locale entro il termine fissato in tre mesi, le parti formalizzeranno le rispettive posizioni e la trattativa verrà riportata a livello di Commissione Tecnica di Produttività che rappresenta la sede ultima di definizione della stessa.
In tale sede verrà ricercata la soluzione di merito conclusiva in un apposito specifico incontro.

5.8 Obiettivi annuali

L'Azienda fa presente che gli obiettivi annuali, sia a livello generale che specifico per ogni unità produttiva, sono fissati sulla base di un budget approvato dalla Direzione Commerciale Europea in funzione del mercato italiano e del contesto economico in cui l'Azienda si trova ad operare.

L'azienda provvederà a comunicare gli obiettivi generali e specifici per le singole unità organizzative in sede di incontro da tenersi entro il 15 febbraio di ogni anno, a partire da quello successivo all'anno di stipula del contratto stesso, in sede di Commissione Tecnica di produttività.

Per il 1997 gli obiettivi generali verranno comunicati entro il 28 febbraio 1997, mentre quelli specifici, verranno comunicati successivamente alla definizione degli accordi in sede locale.

Per il calcolo dell'importo finale da erogare come Premio di Produttività le parti concordano di fare riferimento in sede parametrale allegata al presente contratto.

La scala parametrale è applicabile sia agli obiettivi generali che specifici di ogni unità produttiva.

L'Azienda, al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei lavoratori, assicura di fornire ogni trimestre informazioni sull'andamento del sistema di produttività con riferimento sia agli obiettivi generali che specifici per unità produttiva.

(Per la scala parametrale vedi allegato esplicativo n. 2)

(Per lo schema riassuntivo sintetico della produttività vedi allegato esplicativo n. 3)

5.9 Importo

Le parti sono concordi nel definire l'importo del premio di produttività esclusivamente per il biennio 1997-1998 riservandosi la definizione del

successivo biennio 1999-2000 in un successivo incontro da tenersi entro febbraio 1999.

L'importo complessivo del premio di produttività, da intendersi lordo annuo, viene definito come di seguito riportato.

premio anno 1997: £. 1.200.000
premio anno 1998: £. 1.300.000
premio anno 1999: da definire entro febbraio 1999
premio anno 2000: da definire entro febbraio 1999

Per l'anno 1997 l'importo complessivo lordo di L. 1.200.000 viene ripartito in L. 480.000 pari al 40% per gli obiettivi generali ed il L. 720.000 pari al 60% per gli obiettivi specifici.

L'importo del premio di produttività verrà erogato in uguale misura a prescindere dal livello contrattuale dei dipendenti.

5.10 Modalità di erogazione

Il premio di Produttività verrà erogato in un'unica soluzione annuale sotto la voce "Premio di Produttività" con lo stipendio del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio corrisposto, in applicazione del presente accordo, ai sensi dell'art. 3 legge 29/7/96 nr. 402, non concorre agli effetti di ciascun 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 dell'accordo di rinnovo C.C.N.L. del Terziario, titolo II – II° livello di contrattazione.

In caso di riproposizione di apposito provvedimento legislativo - preso atto della decadenza del DL 499/96 - le erogazioni conseguenti al premio di cui trattasi, caratterizzate da viabilità e non predeterminabilità, potranno godere dei benefici contributivi individuati dal protocollo 23/7/93 del vigente CCNL di settore.

5.11 Beneficiari del sistema

Percepiscono il premio di produttività i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre di ciascuna anno di competenza.

Per i lavoratori assunti successivamente alla data del 1° gennaio di ciascun anno, il premio annuale previsto verrà corrisposto in quota parte (il mese lavorato si intende intero se uguale o maggiore a 15 giorni).

Per i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, il premio verrà erogato con i criteri di proporzionalità sulla base della prestazione annua.

Per i part-time i valori determinati saranno riproporzionati in base alla prestazione oraria effettiva.

6. ASSISTENZA SANITARIA

L'Azienda afferma la propria volontà di proseguire in una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori.
In quest'ottica dichiara la propria disponibilità ad introdurre un sistema di assistenza sanitaria per i dipendenti, esteso all'intero nucleo familiare, attraverso la stipula di un contratto con una Compagnia di Assicurazione di primaria importanza.

La polizza di assistenza sanitaria dovrà prevedere una quota di partecipazione al premio a carico del dipendente e dell'Azienda nella misura di seguito indicata.

Dipendente: 1/3
Azienda: 2/3

Il premio complessivo della polizza sarà di 300.000 lire annue per nucleo familiare e resterà invariato per l'intera durata del contratto.

Per il 1997, al fine di favorire il buon esito della polizza, il pagamento del premio sarà a totale carico dell'Azienda.

La polizza avrà durata quadriennale e tutto il personale sarà iscritto di diritto sin dal primo anno fatta salva la facoltà del dipendente di fornire all'Azienda espressa rinuncia alla polizza, mediante comunicazione scritta, entro e non oltre 30 giorni dalla firma del presente accordo. L'Azienda predisporrà specifica modulistica per raccogliere l'adesione o la non adesione alla polizza stessa.

In caso di mancata espressa rinuncia alla polizza entro il termine previsto, il dipendente resterà iscritto e vincolato alla stessa per l'intera durata del contratto (4 anni).

A partire dal 1998 e per gli anni della durata del presente contratto, la quota di partecipazione a carico del dipendente (1/3 del premio pari a L. 100.000) verrà trattenuta mensilmente sul cedolino paga.

Il dipendente avrà la possibilità, su base volontaria, di ampliare il contenuto della polizza in termini di copertura assicurativa secondo le modalità che verranno negoziate con la compagnia di assicurazione.

L'introduzione della polizza di assistenza sanitaria con partecipazione aziendale resta comunque condizionata ad una adesione minima da parte del personale dipendente, che verrà definita in sede di stipula del contratto con la compagnia assicurativa.

Resta inteso tra le parti che, nel caso in cui non si raggiunga tele livello di adesione, le parti si rincontreranno per verificare le cause e per decidere nuove proposte all'interno del quadro definito.

Le parti procederanno entro 60 giorni dalla firma del presente accordo alla formalizzazione della polizza con una primaria Compagnia assicurativa e definiranno le formalità informative con cui coinvolgere i lavoratori.

7) PREVIDENZA

Le parti, in attesa di una regolamentazione completa dei fondi pensione e di sviluppi normativi in materia, concordano di verificare la Convenzione stipulata nel 1993, e ad oggi in vigore, con Previgen anche alla luce dei risultati positivi ottenuti dall'attuale fondo (vedi allegato n. 4).

Le parti, tenendo conto sia del protocollo di intesa sulla previdenza complementare integrativa, siglato il 29.11.96, che delle variazioni normative che dovessero intervenire a regolamentare tale materia, concordano di incontrarsi sin da ora, entro il primo semestre 1997, per un riesame di tale tematica anche alla luce del suddetto Protocollo.

7.1 Base di calcolo

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad aggiornare la base di calcolo relativa ai contributi, sia per la parte a carico dell'Azienda che per quella a carico dei dipendenti, prendendo come base di riferimento la retribuzione lorda annua per livello al 31.12.1996.

Modifiche all'accordo della Cassa dei Dipendenti

Alla luce delle variazioni apportate dalla legge 8 Agosto 1995 n. 335 relativamente al trattamento fiscale delle contribuzioni e delle prestazioni proprie delle forme pensionistiche complementari, si rende necessario uniformare le fonti istitutive del piano di previdenza.
Le parti concordano sin da ora di incontrarsi entro il primo semestre 1997 in sede tecnica al fine di procedere all'armonizzazione di quanto previsto in materia.

8) UNA TANTUM

Le parti visto il protrarsi della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo interno concordano di riconoscere per tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in forza alla data di stipula del presente Contratto Unico Integrativo Aziendale Nazionale, un importo lordo "Una tantum" di £. 1.100.000. Tale importo verrà erogato in due tranches: £. 600.000 con la busta paga del mese di gennaio 1997, e £. 500.000 con la busta paga del mese di maggio 1997.

L'importo di una tantum verrà erogato con criteri di proporzionalità sulla base della prestazione annua.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

L'una tantum non verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale ne del trattamento di fine rapporto.

9) DECORRENZA E DURATA DAL CONTRATTO

In presente contratto Integrativo Aziendale è valido per tutte le unità produttive Renault Italia S.p.A. e rappresenta l'unica disciplina economico-normativa integrativa del vigente Contratto Collettivo Nazionale vigente all'interno della Società Renault Italia S.p.A.

Ha decorrenza dal 1 gennaio 1997 e scadrà il 31 dicembre 2000.