Piattaforma di rinnovo del contratto integrativo aziendale

Renault Italia S.p.A.

1. Sfera d'applicazione

Conferma di quanto previsto nella Premessa dell'accordo quadro sottoscritto il 1° dicembre 1998 e 26 giugno 2001 con formalizzazione delle società cui il contratto trova applicazione. E' necessario un chiarimento, in particolare, agli intrecci funzionali e commerciali delle Strutture Nissan con un richiamo forte all'accordo gruppo.

2. Diritti sindacali

a) Conferma dell'impianto generale in tema di diritti d'informazione contenuto nell'accordo quadro del 1° dicembre 1998, prevedendo in aggiunta informazioni periodiche (trimestrali) sul quadro dell'Organico con la specifica dei contratti applicati, TP PT uomini/donne. Verifica dei compiti e delle procedure previste per la Commissione Tecnica bilaterale.

b) Determinare in modo formalizzato i diritti d'informazione preventiva a livello decentrato. prevedendo procedure e tempistiche certe.

c) Definizione contrattuale di un monte ore per il coordinamento nazionale (permessi e rimborsi) destinato a permettere la preparazione e la partecipazione dei delegati agli incontri in sede nazionale nonché un aumento generalizzato delle ore di permesso.

3. Mercato del lavoro e formazione

Per una maggiore certezza dei contratti applicati in azienda è opportuno che l'Azienda specifichi la tipologia di rapporto che 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 di nuovi ingressi nel mondo del lavoro è necessario che si operi migliorando, sensibilmente le condizioni di questi lavoratori, in particolare sulle percentuali di conferma e la difficilissima situazione in caso di malattia

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 riconosca la maturazione della professionalità dei lavoratori più volte chiamati al lavoro con contratti a termine. Considerato che nel settore auto vi sono picchi di 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

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

4. Trasferimenti e nuove acquisizioni

E' in corso un sostanziale ampliamento delle filiali che è necessario coordinare con la presenza della Nissan. A tal fine dobbiamo definire procedure di tutela dei lavoratori nell'utilizzo nei vari impianti, a livello cittadino ed extracittadino, nonché le regole di estensione automatica del CIA ai lavoratori inseriti in conseguenza di tali acquisizioni. Ovviamente tali acquisizioni dovranno prevedere confronti territoriali, realmente preventivi, che consentano una gestione dell'integrazione con il personale già presente senza alcuna problematicità.

E' altresì necessario riconfermare quanto contenuto nel punto 4 dell'accordo 26 giugno 2001.

5. Assistenza e previdenza integrative

Considerato che l'attuale sistema di assistenza sanitaria integrativa trova l'approvazione dei lavoratori si ritiene che esso debba essere adeguato nelle risorse impegnate ed essere esteso a tutti i lavoratori, interamente a carico dell'azienda, prevedendo un incremento delle prestazioni. E' necessario altresì attivare una commissione paritetica che consenta, non appena sarà operativo il sistema sanitario integrativo definito dal CCNL, l'integrazione dei servizi resi al fine di permettere una corretta integrazione ed evitare ogni duplicazione.

Sulla previdenza integrativa è necessario rideterminare la base di calcolo che non può essere ferma al salario medio lordo del 1996, ma legarsi alla normale dinamica contrattuale, ciò significa una verifica degli attuali livelli di contribuzione e l'adeguamento della percentuale a carico dell'azienda, in un processo di armonizzazione con il CCNL e nel rispetto della scelta del lavoratore di confluire nel fondo Fonte, come previsto dalla normativa.

Per i venditori, specialmente se Agenti di commercio, occorre attuare specifiche soluzioni idonee a garantire una posizione

previdenziale e sanitaria integrativa più adeguata a coprire i periodi di non lavoro.

6. Migliorare la disponibilità di permessi individuali e quelli per visita medica, con utilizzo sino ad 1 ora. Il riconoscimento del trattamento al 100% nei giorni dal 4° al 21°, sia per malattia che per infortunio con ricovero ospedaliero.

Poter utilizzare le ore di permesso, previste per soppressione delle festività, eventualmente in aggiunta alle ferie. Regolamentazione della gestione delle ferie, tempi di richiesta, tempi di conferma, tempi delle scelte aziendali. Regolamentare lo smaltimento delle ferie eventualmente accumulate prima dell'aprile 2003.

Estensione dei tre giorni di permesso, previsti dalla legge per casi gravi, lutto legge 104, a ciascun evento che dovesse verificarsi nel corso dell'anno.

Possibilità di accesso, per i lavoratori, alle condizioni assicurative utilizzate dall'Azienda, anche per le auto dei familiari conviventi.

Definizione di nuove condizioni, migliorative, per l'acquisto delle auto, la manutenzione ed i pezzi di ricambio. In particolare riproporzionare, elevandolo, il plafond dei pezzi di ricambio prevedendo la possibilità di accesso anche per le auto intestate ai familiari.

Consegna delle auto acquistate dai dipendenti nelle stesse condizioni dei clienti.

7. Salario variabile

L'attuale sistema variabile richiede una sostanziale ristrutturazione, i ritardi nella definizione dei parametri territoriali, l'incertezza delle procedure sussidiarie, la mancanza di meccanismi di soccorso o di sostegno in caso di mancato accordo, mostrano una fragilità che in un primo momento non era emersa. Il rinnovo del CIA è l'occasione per un adeguamento che consenta ai lavoratori ed all'impresa certezze nelle procedure e nei risultati.

Meccanismi di salvaguardia in caso di ritardo negli accordi, verificare i parametri che operano "anno su anno", valutazione delle condizioni oggettive nelle quali raggiungere gli obiettivi, determinare i parametri tenendo conto di quanto accaduto nell'anno precedente.

Deve essere prevista l'estensione del sistema variabile a tutti i contratti in vigore nell'azienda, seppure in forma percentuale.

E’ altresì necessario un adeguamento quantitativo della parte economica che preveda, anche, una rimodulazione dei minimi da raggiungere, al fine di aumentare le possibilità di un variabile che nei fatti presenti sostanziali garanzie di consolidamento.

8. Decorrenza e durata

La decorrenza proseguirà nel ritmo quadriennale già previsto chiarendo l’efficacia del CIA in attesa di nuovo accordo.

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 assumere l’impegno per la redazione di un testo unico del CIA. E’ necessario estendere a tutti i dipendenti il CIA.