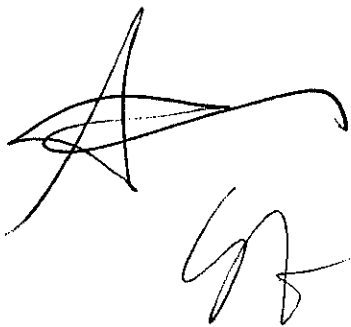
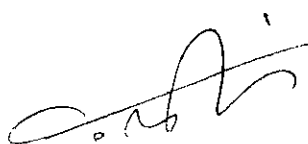
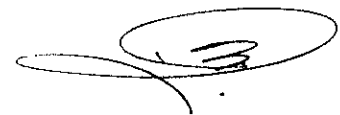
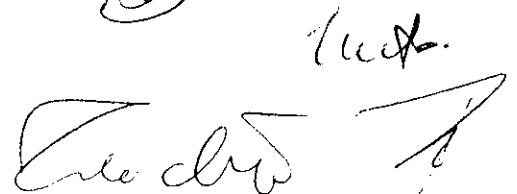


# IPOTESI DI ACCORDO QUADRO

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.A small, compact handwritten signature in black ink, appearing to be a set of initials.A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.A small, circular handwritten signature in black ink.A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

Addì, 1 dicembre 1998

la Renault Italia S.p.A., rappresentata dal Direttore Risorse Umane Sig. A. Benvenuti e dalla Sig.ra S. D'Urbano, assistita dalla Confcommercio rappresentata dal Sig. G. Zabbatino e A. Fiorenzoni

e

la Filcams - CGIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. Conti e dalle strutture territoriali,

la Fisascat - CISL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. Pezzuolo e dalle strutture territoriali,

la Uiltucs - UIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. Marroni e dalle strutture territoriali,

unitamente al coordinamento nazionale dei delegati

si sono incontrati presso la Confcommercio Nazionale

ed in seguito agli incontri avvenuti sia in sede plenaria che tecnica è stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo, per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures, including one that appears to be 'A. Benvenuti'. On the right side, there are four signatures, including one that appears to be 'S. D'Urbano'. The signatures are arranged in a loose, non-linear pattern across the bottom half of the page.

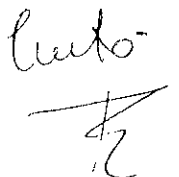
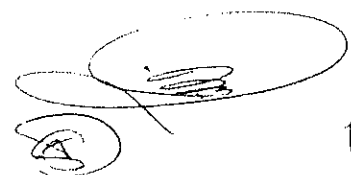
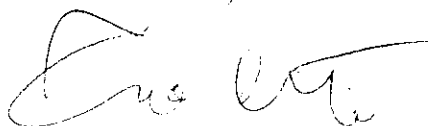
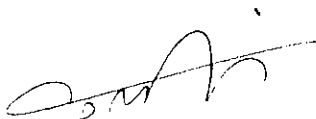
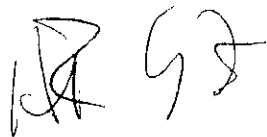
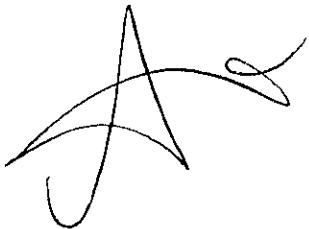
## PREMESSA

Nell'ambito del processo di riorganizzazione messo in atto dall'Azienda relativamente alla costituzione delle nuove società autonome Car Life e Impresa Filiale, emerge la necessità di accompagnare l'intero processo di riorganizzazione con interventi congiunti tra le parti, volti a creare il presupposto necessario per realizzare il decentramento organizzativo.

Le parti, convengono sul principio di un Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo, per le società in cui Renault Italia è o diventi azionista di maggioranza (più del 50% del capitale sociale posseduto direttamente o indirettamente).

A tal fine, le parti procedono alla definizione del presente accordo quadro complessivo, che verrà implementato nell'attuale Contratto Unico Integrativo con decorrenza immediata per la parte normativa, rimanendo valido il Contratto Integrativo vigente per la parte economica e per la parte relativa al sistema di produttività, fino alla sua naturale scadenza, prevista per il 31 dicembre 2000, che fino a quella data continuerà ad esercitare pienamente tutti i suoi effetti per le società scaturite da Renault Italia.

Le parti, alla luce dei cambiamenti organizzativi in via di realizzazione, convengono di sviluppare l'attuale sistema delle relazioni sindacali e dei diritti d'informazione in coerenza con le esigenze delle singole società e dei lavoratori, e nel contempo sono concordi sulla importanza di salvaguardare i livelli occupazionali promuovendo tutte le iniziative idonee in tal senso.



# 1) DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

## 1.1 Diritti di informazione

In coerenza con il decentramento delle relazioni sindacali, così come stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993 e già recepito nel contratto integrativo aziendale siglato il 17 gennaio 1997, le parti, nel rispetto delle singole autonomie e responsabilità, convengono di dare impulso, a livello di ogni unità organizzativa, al diritto di informazione ed alla partecipazione attiva dei lavoratori tramite le proprie Rappresentanze Sindacali Unitarie, unitamente alle strutture sindacali territoriali competenti.

I diritti di informazione si attiveranno in sede nazionale con un incontro da tenersi almeno una volta l'anno, nel quale l'Azienda fornirà informazioni circa:


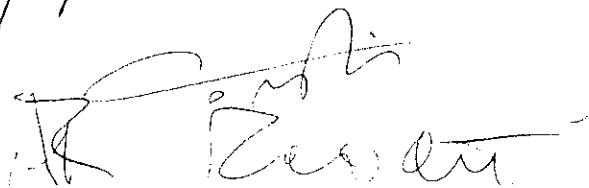
- lo scenario macroeconomico relativo al mondo Renault;
- le scelte riguardanti le eventuali innovazioni;
- il quadro occupazionale: generale e nelle singole articolazioni del Gruppo;
- i principali fattori di competitività commerciale;
- l'andamento degli indicatori generali di salario variabile contrattato;
- l'andamento commerciale aziendale e quantaltro attenga alle dinamiche organizzative sia a livello generale che di singola unità.
- Illustrazione delle iniziative formative come previste dal punto "Organizzazione del lavoro" ultima comma.

In sede decentrata e di ciascuna unità organizzativa, l'Azienda e le organizzazioni sindacali si incontreranno con cadenza semestrale o su richiesta di una delle parti, al fine di procedere ad esami congiunti. Tali esami saranno finalizzati eventualmente alla realizzazione di specifici accordi aventi validità territoriale, sulle scelte aziendali attinenti alla singola unità organizzativa, sui programmi commerciali, sui più rilevanti processi di riorganizzazione anche connessi a processi di ristrutturazione.

Saranno altresì oggetto di confronto a livello decentrato:

- programmi specifici di ogni singola unità organizzativa;
- produttività;
- formazione e addestramento;
- qualità del servizio, regimi di orario e quantaltro rilevante al livello della singola unità.

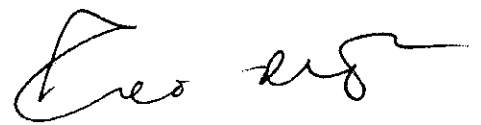
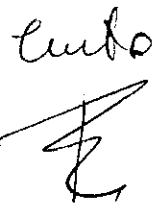
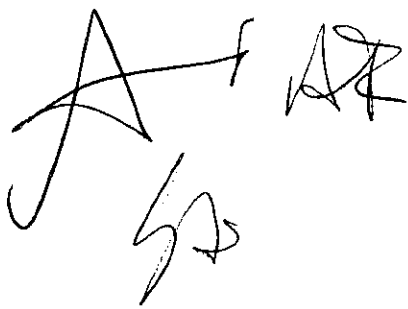
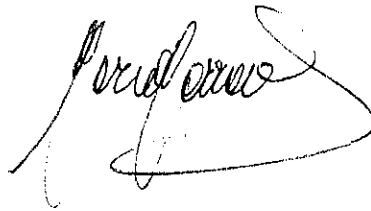

Copia delle intese raggiunte, verrà trasmessa alle OO.SS. nazionali a cura dell'Azienda.





Durante tale momento negoziale e sino a che i confronti territoriali non vengano a conclusione, le parti s'impegnano a non attuare o a dare inizio ad iniziative unilaterali.

Decorsi 60 giorni dalla richiesta di attivazione della Commissione, le parti si riterranno libere, nel rispetto dei normali livelli di negoziazione sindacale e secondo le distinte e reciproche prerogative e responsabilità.



### 1.3 Contrattazione integrativa

Le parti in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, convengono di regolare l'assetto della contrattazione integrativa della Renault Italia secondo i termini specificati nel presente accordo.

Le parti concordano sulla necessità di distinguere momenti negoziali diversi in relazione alla natura delle materie di confronto.

A tal proposito, si conviene di affrontare a livello nazionale, con le OO.SS. nazionali, la contrattazione e la definizione delle materie demandate dal CCNL del Terziario e della distribuzione e dei servizi al secondo livello di negoziazione, nonché gli aspetti comuni a tutte le realtà produttive.

Compito del tavolo nazionale potrà anche essere l'armonizzazione contrattuale derivante dalle contrattazioni aziendali e territoriali.

Più in particolare:

- processi di ristrutturazione e di crisi che influiscono sul piano professionale e occupazionale;
- formazione;
- produttività: definizione dei parametri generali e relative percentuali, definizione del premio economico;
- politica sociale;
- previdenza integrativa;
- assistenza sanitaria;
- sistemi di informazione e di partecipazione.

Verranno negoziate a livello locale, con le OO.SS. territoriali, in base alle specifiche esigenze delle realtà organizzative coinvolte, le seguenti materie :

- sistemi di informazione e partecipazione a livello locale
- produttività: definizione parametri locali;
- gestione di tutte le materie legate all'organizzazione del lavoro
- definizione del calendario annuo (ferie, permessi retribuiti, lavoro straordinario o misure alternative);
- flessibilità e gestione dell'orario di lavoro;

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there is a circular stamp with some illegible text inside, and another smaller circular stamp below it. Further right, the word "Auto" is written in cursive. At the bottom right corner, there is a small handwritten mark that looks like "47".

## 2) FORMAZIONE

Le parti sono consapevoli dell'importanza della formazione, quale momento di arricchimento professionale dei lavoratori e di valorizzazione delle risorse umane.

Le parti, tenuto conto delle esigenze determinate dalla riorganizzazione in atto, sono altresì consapevoli dell'importanza di mantenere la professionalità dei lavoratori in linea con le dinamiche commerciali del mercato e di anticipare l'evoluzione delle competenze e delle professionalità in risposta alle esigenze del cliente.

A tal fine, le parti concordano sulla necessità di un impegno comune per l'attivazione di un'adeguata politica volta a sostenere e a promuovere interventi ed iniziative in tale campo.

L'Azienda, con il supporto tecnico della scuola d'impresa Università Renault, si impegna a sviluppare e realizzare piani di formazione articolati e strutturati, volti a soddisfare le diverse esigenze formative, fornendo interventi in funzione dei diversi settori di attività, a livello commerciale e tecnico.

Verranno fornite a livello generale e a livello di singole unità organizzative (società), informazioni circa i programmi di formazione e aggiornamenti professionali predisposti annualmente per il personale.

Le parti inoltre, confermando quanto già stabilito nel contratto integrativo del 17 gennaio 1997, convengono di realizzare un percorso formativo rivolto alle R.S.U., e fissano fin da ora le prime due giornate di formazione per le date del 19/02/99 e 26/02/99.

L'Azienda s'impegna a fornire entro il 31 gennaio 1999, il programma dettagliato degli interventi e dei relativi contenuti, nonché il luogo in cui la formazione verrà erogata.

Le successive date per le giornate di formazione verranno fissate di comune accordo nel corso del I semestre 1999.

A collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in a loose grid. Some are clearly legible, such as 'Pierluigi' written multiple times, and others are more stylized or partially obscured. There are also some initials and a signature that appears to be 'Pierluigi' with a large flourish.



### 3) MERCATO DEL LAVORO

Le parti, nell'ottica di favorire l'occupazione e un equilibrio organizzativo delle nuove Società, concordano nel definire specifiche azioni a livello territoriale o di singola unità produttiva, in particolare, oltre agli strumenti previsti dalle leggi e dalla normativa contrattuale gli istituti quali part-time e job sharing, potranno essere studiati anche nello spirito di favorire l'inserimento di giovani in azienda.

#### Salario d'ingresso

Al fine di agevolare l'inserimento di nuovi occupati all'interno delle singole realtà organizzative attraverso i normali strumenti previsti dalla legge quali CFL e/o Apprendistato, le parti concordano di realizzare un meccanismo di salario d'ingresso.

Per salario d'ingresso s'intende l'esclusiva applicazione di quanto previsto dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione dei servizi a titolo di trattamento economico.

In conseguenza di ciò il personale assunto godrà di un'applicazione graduale e progressiva degli attuali benefici connessi al contratto integrativo aziendale.

Tali benefici verranno graduati, con decorrenza dalla data di assunzione, nel modo seguente:

A. **12 mesi:** Premio di Produttività Locale, la piena applicazione solo della parte economica connessa ai parametri locali (60% dell'intero importo previsto dal sistema di produttività).

B. **24 mesi:**

- Previdenza Integrativa Aziendale e Assistenza Sanitaria, piena applicazione con le modalità previste dal Contratto in essere;
- Premio di Produttività, applicazione al 100% e decorrenza di tutti gli istituti economici previsti dalla Contrattazione Integrativa esistente in Azienda.

Diverse tempistiche, nella maturazione degli istituti di cui al precedente punto "B" fino ad un massimo di 36 mesi, potranno essere concordate nell'ambito della contrattazione decentrata in ordine agli interventi sull'organizzazione del lavoro e volta a garantire gli equilibri organizzativi nelle diverse realtà del gruppo.

Lo strumento del salario d'ingresso è da considerarsi valido e applicabile a tutte le realtà organizzative di Renault Italia.

47

*[Handwritten signatures and initials]*

AP

Auto

Renault

#### 4) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Coerentemente a quanto già affermato nel C.I.A. Renault Italia siglato il 17 gennaio 1997, le Parti ribadiscono la necessità di continuare ad analizzare ad ogni livello programmi tesi alla ottimizzazione condivisa delle strutture, ponendo in atto interventi organizzativi laddove esigenze di mercato lo rendano necessario.

Tali interventi dovranno contribuire a modernizzare e razionalizzare i processi di lavoro, al fine di garantire un migliore impiego del lavoro e il completo utilizzo delle risorse umane interne miranti alla salvaguardia e valorizzazione dei livelli occupazionali.

#### TERZIARIZZAZIONE

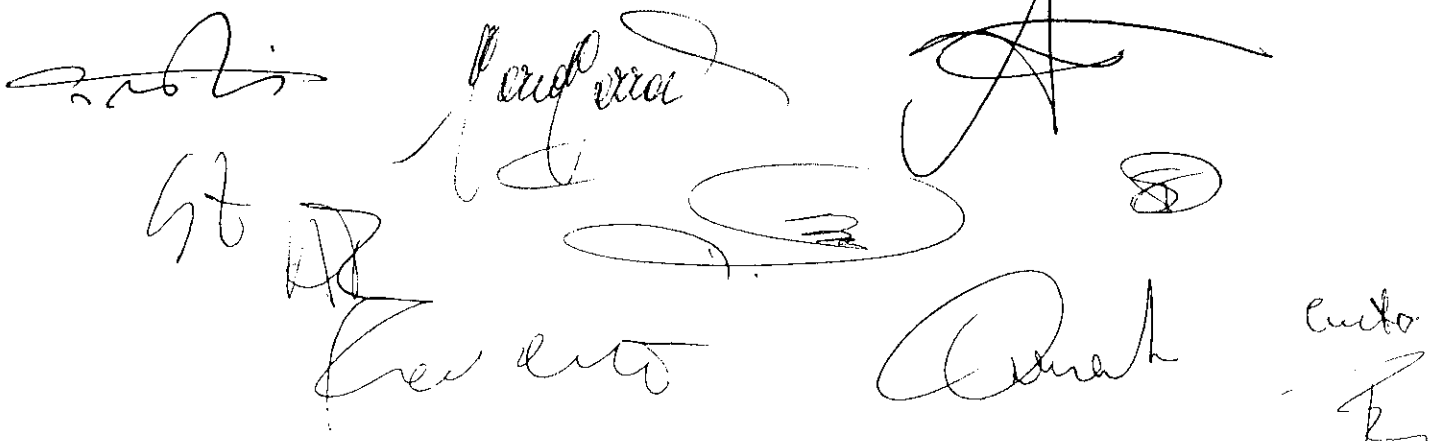
L'affidamento all'esterno in ogni forma realizzata di attività tipiche e proprie delle diverse articolazioni del gruppo Renault Italia dovrà essere materia di informazione preventiva e confronto a livello territoriale.

In caso di mancato accordo, l'azienda, RSU o il sindacato territoriale potrà richiedere l'attivazione della Commissione Tecnica bilaterale Nazionale.

Nell'anno 1999, a livello locale, verrà monitorata la situazione esistente nelle diverse unità produttive allo scopo di valutare e condividere interventi idonei tesi al controllo/contenimento del fenomeno.

L'Azienda fa presente l'estrema difficoltà nel definire demarcazioni rigide soprattutto in realtà commerciali, dove le scelte sono dettate da ragioni di flessibilità organizzativa e da criteri di economicità e redditività.

Sul tema dell'organizzazione del lavoro le parti procederanno a confronti a livello territoriale volti ad individuare, per le singole unità produttive, interventi idonei a conciliare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori, nonché a favorire lo sviluppo delle professionalità interne all'Azienda. A tal fine le parti sono d'accordo nel dare impulso all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale anche attraverso l'utilizzo degli strumenti di formazione previsti dalle norme comunitarie, nazionali e regionali.



Handwritten signatures of various individuals, including some with initials like 'ST' and 'RSU'.



