



# LE NOVITÀ SUL CONTRATTO FCA E CNH INDUSTRIAL

*Il 21 e il 22 maggio a Torino sono stati siglati con Fiat Chrysler Automobiles e CNH Industrial i testi sui diritti sindacali e sul sistema premiale di FCA Auto; inoltre è stato siglato un verbale in cui CNH Industrial e i settori della componentistica di FCA (Magnetit Marelli, Teksid, Comau e alcune società di servizi) si impegnano a presentare entro giugno sistemi retributivi analoghi a quelli dell'Auto. Si è trattato di un passaggio decisivo per cercare di arrivare al rinnovo complessivo nelle prossime settimane. **Il prossimo incontro è previsto per i giorni 8 e 9 giugno.***

## **SALARIO**

In FCA Auto sono previsti due premi: un premio di efficienza annuale di stabilimento ed un premio quadriennale di redditività di settore. Nel complesso i due premi porteranno, al raggiungimento dei risultati, un aumento complessivo di 7.040 euro medi nel quadriennio, pari all'8% del salario base medio (se però i risultati fossero superiori alle aspettative, la cifra potrebbe salire fino a un massimo teorico di 10.736 euro medi, pari al 12,20% del salario base).

- a) Il premio annuale di efficienza (denominato "Elemento retributivo per efficienza"), al raggiungimento dei risultati, sarà pari al 5% del salario base annuale convenzionalmente definito, vale a dire a 1.025 euro per la I fascia, ovvero 5° gruppo professionale, 1.100 euro per la II fascia, ovvero 3° e 4° gruppo professionale, 1.350 euro per la III fascia, ovvero 1° e 2° gruppo professionale (ma la cifra può variare sia in meglio sia in peggio, fino ad un massimo teorico di euro 1.476 per la I fascia, 1.584 per la II fascia, 1.944 per la III fascia). Il premio sarà corrisposto in un'unica soluzione nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Tale premio risentirà dei periodi di cassa integrazione; il rateo maturerà se saranno lavorate almeno la metà delle giornate del mese (qualora si lavorasse solo saltuariamente meno della metà dei giorni lavorativi in un mese, sarà in ogni caso riconosciuto il periodo di lavoro complessivamente effettuato in un anno se pari almeno ad un trimestre).
- b) Il premio quadriennale di redditività (denominato "Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018"), al raggiungimento dei risultati, sarà pari al 12% del salario base annuale convenzionalmente definito, vale a dire a 2.460 euro per la I fascia, ovvero 5° gruppo professionale, 2.640 euro per la II fascia, ovvero 3° e 4° gruppo professionale, 3.240 euro per la III fascia, ovvero 1° e 2° gruppo professionale. Tale cifra sarà per metà fissa a prescindere dai risultati e sarà anticipata nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio in quote trimestrali



(rispettivamente di euro 77 per la I fascia, 82,5 per la II fascia e 101,25 per la III fascia); l'altra metà sarà variabile e sarà corrisposta con un saldo finale a marzo 2019 (al raggiungimento dei risultati, il saldo finale sarà pari a 1.230 euro per la I fascia, 1.320 euro per la II fascia, 1.620 euro per la III fascia; ma, se i risultati andassero oltre le aspettative, la cifra potrebbe salire fino ad un massimo teorico di euro 2.870 per la I fascia, 3.080 per la II fascia e 3.780 per la III fascia). Già a maggio verrà pagata negli stabilimenti dell'Auto la prima quota di 82,5 euro medi. Infine tale premio non verrà decurtato dai periodi cassa integrazione.

Per quanto riguarda i settori di FCA non auto e CNHI, c'è l'impegno a presentare a giugno analoghi sistemi premiali che abbiano vigenza a partire dal primo gennaio 2015. Per i servizi, come ad esempio Sirio, è previsto che i premi si configurino come una media dei premi del settore o del gruppo a cui appartengono, almeno finché le Parti non dovessero stabilire sistemi specifici. Infine Ferrari non sarà interessata dal nuovo sistema premiale e continuerà ad avere un proprio premio specifico.

Al termine del primo biennio le Parti si incontreranno per una verifica del nuovo sistema retributivo, in base all'andamento degli indici del premio e ad eventuali significativi scostamenti dell'inflazione rispetto alle previsioni.

#### A. Bonus per Efficienza Stabilimento

In percentuale sulla retribuzione contrattuale annua

Obiettivo di efficienze\* del 6% annuo

**MATRICE PER IL CALCOLO DEL BONUS**

WCM Status	WCM	Recuperi di efficienza %				
		<4	4-4,5	4,6-5,4	5,5-6,4	6,5+
No status	50%	0%	1,25%	1,88%	2,50%	3,00%
Bronze	75%	0%	1,88%	2,81%	3,75%	4,50%
Silver	100%	0%	2,50%	3,75%	5,00%	6,00%
Gold	120%	0%	3,00%	4,50%	6,00%	7,20%

\* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto dei materiali diretti)

#### B. Bonus per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale FCA 2015-2018

Importo Bonus, misurato in percentuale sulla retribuzione contrattuale annua, è determinato dal raggiungimento

**Obiettivo Risultato Operativo EMEA (escluse JVs)**  
certificato da un auditor esterno

**CRITERI DI EROGAZIONE BONUS**

Obiettivo Risultato Operativo	Bonus Risultato Operativo EMEA	Importo garantito prepagato in quote trimestrali	Importo pagato a fine piano
<80,0%	6,0%	6,0%	0,0%
80,0%	8,0%	6,0%	2,0%
81,0%	8,2%	6,0%	2,2%
...	...	6,0%	...
100,0%	12,0%	6,0%	6,0%
101,0%	12,4%	6,0%	6,4%
...	...	6,0%	...
120,0%	20,0%	6,0%	14,0%
120%+	20,0%	6,0%	14,0%

\* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione contrattuale verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

### Simulazione

	FASCIA I OPERATORI DI LINEA		FASCIA II OPERATORI SPECIALIZZATI E IMPIEGATI NON PROFESSIONAL		FASCIA III PROFESSIONAL	
	TARGET	OVER PERFORMANCE	TARGET	OVER PERFORMANCE	TARGET	OVER PERFORMANCE
Salario di base	€ 20.500		€ 22.000		€ 27.000	
<b>RISULTATI ECONOMICI</b>						
• BONUS PER EFFICIENZA STABILIMENTO (pagato n+1)	€ 1.025	€ 1.476	€ 1.100	€ 1.584	€ 1.350	€ 1.944
• BONUS PER RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PIANO INDUSTRIALE FCA 2015-2018						
1. Importo annuale garantito pagato in quote trimestrali	€ 308	€ 308	€ 330	€ 330	€ 405	€ 405
2. Importo pagato a fine piano	€ 1.230	€ 2.870	€ 1.320	€ 3.080	€ 1.620	€ 3.780
<b>Totale nel quadriennio</b>	<b>€ 6.562</b>	<b>€ 10.006</b>	<b>€ 7.040</b>	<b>€ 10.736</b>	<b>€ 8.640</b>	<b>€ 13.176</b>
Quota del salario di base	8%	12,20%	8%	12,20%	8%	12,20%



## **PARTE NORMATIVA**

E' stato già siglato il testo sui diritti sindacali, mentre sono stati discussi i temi dell'orario di lavoro e del nuovo inquadramento per i neoassunti, ma i relativi testi saranno definiti nel prossimo incontro.

a) Relativamente ai diritti sindacali, la maggiore novità consiste nel fatto che gli RSA dei sindacati firmatari costituiranno un organo collegiale, denominato Consiglio delle RSA, che assumerà a maggioranza le decisioni, ivi compresa quella di avvio della procedura di raffreddamento per la proclamazione di scioperi a livello aziendale, la cui durata viene peraltro ridotta a 9 giorni (gli scioperi territoriali, nazionali e confederali restano di competenza esclusiva delle singole organizzazioni); la violazione della procedura di raffreddamento continuerà ad avere come sanzione la sospensione pro tempore dei diritti sindacali di maggior favore rispetto alla legge, che il Contratto prevede per le organizzazioni firmatarie. Sono stati inoltre previsti nuovi organismi, come un comitato esecutivo delle RSA nei grandi stabilimenti, e nuove regole, nonché nuove competenze per le commissioni, fra cui quella di verificare l'andamento del premio trimestralmente. Nelle commissioni e nel comitato esecutivo ciascuna organizzazione firmataria avrà un rappresentante, purché abbia superato una clausola di sbarramento rispettivamente dell'8% e del 6% dei voti alle ultime elezioni nell'unità produttiva. Infine c'è la disponibilità dell'azienda a intraprendere specifici percorsi formativi per i delegati sindacali.

b) Sull'orario di lavoro, i testi saranno presentati al prossimo incontro, ma in base alla discussione svolta fino ad ora, dovrebbero essere riconosciuti degli elementi retributivi aggiuntivi per il 18°, 19° e 20° turno rispettivamente di euro 20, 25 e 40, qualora la "produzione", o parte di essa, dovesse richiedere siffatte turnistiche, almeno per gli stabilimenti dell'Auto, poiché CNHI si potrebbe riservare di affrontare la questione in sede di stabilimento semmai ne nascesse il bisogno.

c) Sul nuovo inquadramento, l'azienda presenterà un testo per i neoassunti con una classificazione suddivisa in sole tre fasce professionali. In ogni caso, la questione dovrebbe interessare solo FCA e non CNHI.

Roma, 25 maggio 2015

**UILM NAZIONALE**