Comunicato Sindacale

FIRMATO IL RINNOVO DEL CONTRATTO FCA E CNH INDUSTRIAL

Il 7 luglio a Torino, dopo una lunga e a tratti difficile trattativa, è stato finalmente firmato il rinnovo del Contratto collettivo specifico di lavoro per Fiat Chrysler Automobiles e CNH Industrial per il quadriennio 2015-2018. Si tratta di un accordo molto importante che punta sulla ripresa del settore automotive, crea un nuovo sistema di relazioni sindacali in azienda pluralista ma maggiormente partecipativo e regolamentato secondo il principio democratico di maggioranza, riconosce alcune voci retributive aggiuntive in determinati schemi di turnazione e, soprattutto, prevede i giusti riconoscimenti economici per i lavoratori che hanno sopportato, in questi anni, i costi della crisi, con un sistema premiale che in quattro anni al raggiungimento degli obiettivi porterà un incremento salariale medio complessivo di oltre 7.000 euro.
Il rinnovo contrattuale nei prossimi giorni sarà sottoposto all'approvazione dei rappresentanti sindacali dei sindacati firmatari, che insieme rappresentano la coalizione sindacale di gran lunga maggioritaria sia in FCA sia in CNHI.

SALARIO

Sia in FCA sia in CNHI 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.

UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI
Corso Trieste, 36 00198 Roma - tel. 06 852622.01-02 - fax 06 852622.03 - C.F. 80207810583 - e-mail: uilm@uilm.it - www.uilm.it

FCA Auto, i vari comparti di FCA non auto (Magneti Marelli, Teksid, Comau, Fiat Bank) e CNH Industrial hanno ciascuno un proprio sistema premiale che, fermo restando gli importi e i criteri di erogazione, fissa obiettivi specifici naturalmente legati alle peculiarità dei settori. Per le società e le attività di servizi o di ufficio, come ad esempio Sirio o Fiat Center, è previsto che i premi si configurino come una media dei premi del gruppo o del settore 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. Non si è invece riusciti a contrattualizzare il così detto sistema delle medaglie.
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.

TABELLA ESEMPLIFICATIVA

Simulazione

	Fascia I Operatori di linea		Fascia II Operatori specializzati e Impiegati non Professional		Fascia III Professional	
Salario di base	€ 20.500		€ 22.000		€ 27.000	
Risultati Economici	**Target**	**Over Performance**	**Target**	**Over Performance**	**Target**	**Over Performance**
• 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
Totale nel quadriennio	**€ 6.562**	**€ 10.006**	**€ 7.040**	**€ 10.736**	**€ 8.640**	**€ 13.176**
Quota del salario di base	8%	12.20%	8%	12.20%	8%	12.20%

TABELLE FCA AUTO

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		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 pagato 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*

TABELLE MAGNETI MARELLI

MAGNETI MARELLI

ALLEGATO 2

A. Elemento retributivo per Efficienza Stabilimento

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto.
Obiettivo di efficienza* annuo

MATRICE PER IL CALCOLO DEL BONUS

	RECUPERI DI EFFICIENZA %							
WCM STATUS	**<4**	**4-4,5**	**4,6-5,4**	**5,5-6,4**	**6,5-7,4**	**7,5-8,4**	**8,5-9,4**	**9,5-10,5**
No status 50%				2,50%	3,00%	3,60%	4,50%	5,00%
Bronze 75%			3,00%	3,75%	4,50%	5,40%	6,00%	
Silver 100%		3,00%	4,00%	5,00%	6,00%	7,20%		
Gold		5,00%	6,00%	6,50%	7,20%			

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

MAGNETI MARELLI

ALLEGATO 3

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale Magneti Marelli 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento dell'**Obiettivo Risultato Operativo MAGNETI MARELLI** certificato da un auditor esterno

CRITERI DI EROGAZIONE

Obiettivo Risultato Operativo	Bonus Risultato Operativo MM	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%
82,0%	8,4%	6,0%	2,4%
83,0%	8,6%	6,0%	2,6%
84,0%	8,8%	6,0%	2,8%
85,0%	9,0%	6,0%	3,0%
86,0%	9,2%	6,0%	3,2%
87,0%	9,4%	6,0%	3,4%
88,0%	9,6%	6,0%	3,6%
89,0%	9,8%	6,0%	3,8%
90,0%	10,0%	6,0%	4,0%
91,0%	10,2%	6,0%	4,2%
92,0%	10,4%	6,0%	4,4%
93,0%	10,6%	6,0%	4,6%
94,0%	10,8%	6,0%	4,8%
95,0%	11,0%	6,0%	5,0%
96,0%	11,2%	6,0%	5,2%
97,0%	11,4%	6,0%	5,4%
98,0%	11,6%	6,0%	5,6%
99,0%	11,8%	6,0%	5,8%
100,0%	12,0%	6,0%	6,0%
101,0%	12,4%	6,0%	6,4%
102,0%	12,8%	6,0%	6,8%
103,0%	13,2%	6,0%	7,2%
104,0%	13,6%	6,0%	7,6%
105,0%	14,0%	6,0%	8,0%
106,0%	14,4%	6,0%	8,4%
107,0%	14,8%	6,0%	8,8%
108,0%	15,2%	6,0%	9,2%
109,0%	15,6%	6,0%	9,4%
110,0%	16,0%	6,0%	10,0%
111,0%	16,4%	6,0%	10,4%
112,0%	16,8%	6,0%	10,8%
113,0%	17,2%	6,0%	11,2%
114,0%	17,6%	6,0%	11,6%
115,0%	18,0%	6,0%	12,0%
116,0%	18,4%	6,0%	12,4%
117,0%	18,8%	6,0%	12,8%
118,0%	19,2%	6,0%	13,2%
119,0%	19,6%	6,0%	13,6%
120,0%	20,0%	6,0%	14,0%
120%+	20,0%	6,0%	14,0%

* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

TABELLE TEKSID

TEKSID

ALLEGATO 1

A. Elemento retributivo per efficienza (Riduzione del costo di trasformazione)

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto.
Riduzione % del costo di trasformazione * (€ / Kg)

MATRICE PER IL CALCOLO

WCM Status		**Riduzione costo trasformazione %**				
		<3,5	**3,5-4,5**	**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%
≥ 8 punti anno WCM	+25%	Si somma alla % di riferimento status				

** Base costi di trasformazione e tonnellaggio venduto (escluso acquisto dei materiali diretti e ammortamenti)*

TEKSID

ALLEGATO 2

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale Teksid Aluminum S.r.l 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento

Obiettivo Risultato Operativo Teksid Aluminum S.r.l.

certificato da un auditor esterno

Obiettivo Risultato Operativo	Bonus Risultato Operativo TK AL	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%
82,0%	8,4%	6,0%	2,4%
83,0%	8,6%	6,0%	2,6%
84,0%	8,8%	6,0%	2,8%
85,0%	9,0%	6,0%	3,0%
86,0%	9,2%	6,0%	3,2%
87,0%	9,4%	6,0%	3,4%
88,0%	9,6%	6,0%	3,6%
89,0%	9,8%	6,0%	3,8%
90,0%	10,0%	6,0%	4,0%
91,0%	10,2%	6,0%	4,2%
92,0%	10,4%	6,0%	4,4%
93,0%	10,6%	6,0%	4,6%
94,0%	10,8%	6,0%	4,8%
95,0%	11,0%	6,0%	5,0%
96,0%	11,2%	6,0%	5,2%
97,0%	11,4%	6,0%	5,4%
98,0%	11,6%	6,0%	5,6%
99,0%	11,8%	6,0%	5,8%
100,0%	12,0%	6,0%	6,0%
101,0%	12,4%	6,0%	6,4%
102,0%	12,8%	6,0%	6,8%
103,0%	13,2%	6,0%	7,2%
104,0%	13,6%	6,0%	7,6%
105,0%	14,0%	6,0%	8,0%
106,0%	14,4%	6,0%	8,4%
107,0%	14,8%	6,0%	8,8%
108,0%	15,2%	6,0%	9,2%
109,0%	15,6%	6,0%	9,4%
110,0%	16,0%	6,0%	10,0%
111,0%	16,4%	6,0%	10,4%
112,0%	16,8%	6,0%	10,8%
113,0%	17,2%	6,0%	11,2%
114,0%	17,6%	6,0%	11,6%
115,0%	18,0%	6,0%	12,0%
116,0%	18,4%	6,0%	12,4%
117,0%	18,8%	6,0%	12,8%
118,0%	19,2%	6,0%	13,2%
119,0%	19,6%	6,0%	13,6%
120,0%	20,0%	6,0%	14,0%
120%+	20,0%	6,0%	14,0%

* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

TABELLE COMAU

ALLEGATO 1

A. A.1. Elemento retributivo per efficienza (Qualità del Prodotto)

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto.

Obiettivo dei demeriti di qualità*
2015=39 2016=37 2017=35 2018=33

MATRICE PER IL CALCOLO

WCM status		Valore demerito (*range*) 2015			
		>48	48-42	41-35	<35
No status	50%	0%	0,94%	1,25%	1,50%
Bronze	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Silver	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
≥ 8 punti anno WCM	+25%	Si somma alla % di riferimento			*status*:
WCM status		**Valore demerito (*range*) 2016**			
		>46	46-40	39-33	<33
No status	50%	0%	0,94%	1,25%	1,50%
Bronze	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Silver	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
≥ 8 punti anno WCM	+25%	Si somma alla % di riferimento			*status*:
WCM status		**Valore demerito (*range*) 2017**			
		>44	44-38	37-31	<31
No status	50%	0%	0,94%	1,25%	1,50%
Bronze	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Silver	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
≥ 8 punti anno WCM	+25%	Si somma alla % di riferimento			*status*:
WCM status		**Valore demerito (*range*) 2018**			
		>42	42-36	35-29	<29
No status	50%	0%	0,94%	1,25%	1,50%
Bronze	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Silver	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
≥ 8 punti anno WCM	+25%	Si somma alla % di riferimento			*status*:

** Valore pesato dei demeriti di qualità del prodotto di stabilimento*

A2. Elemento retributivo per efficienza (Qualità dei Progetti)

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto.

Obiettivo di realizzazione delle attività di progetto (*milestone*)*
2015=90% 2016=92% 2017=94% 2018=96%

MATRICE PER IL CALCOLO

Ritardo (gg)		% Realizzazione (*range*) 2015			
		<82	82-87	>87-92	>92
Underscore (>24)	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Score (14-24)	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
Overachievement (<14)	120%	0%	2,25%	3,00%	3,60%
Ritardo (gg)		**% Realizzazione (*range*) 2016**			
		<84	84-89	>89-94	>94
Underscore (>22)	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Score (12-22)	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
Overachievement (<12)	120%	0%	2,25%	3,00%	3,60%
Ritardo (gg)		**% Realizzazione (*range*) 2017**			
		<86	86-91	>91-96	>96
Underscore (>20)	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Score (10-20)	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
Overachievement (<10)	120%	0%	2,25%	3,00%	3,60%
Ritardo (gg)		**% Realizzazione (*range*) 2018**			
		<88	88-93	>93-98	>98
Underscore (>18)	75%	0%	1,40%	1,88%	2,25%
Score (8-18)	100%	0%	1,88%	2,50%	3,00%
Overachievement (<8)	120%	0%	2,25%	3,00%	3,60%

** Quality Assurance Milestone Metric (QAMM) dei progetti acquisiti/progettati/realizzati in EMEA*

ALLEGATO 2

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale COMAU 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento

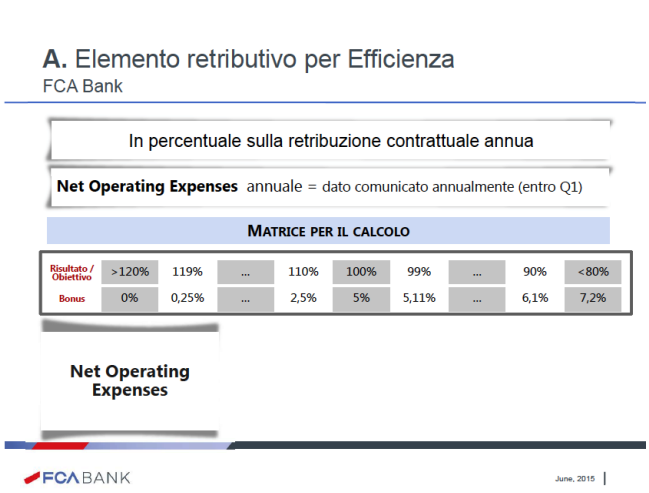
Obiettivo Risultato Operativo COMAU WW

certificato da un auditor esterno

Obiettivo Risultato Operativo	Bonus Risultato Operativo Comau WW	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%
82,0%	8,4%	6,0%	2,4%
83,0%	8,6%	6,0%	2,6%
84,0%	8,8%	6,0%	2,8%
85,0%	9,0%	6,0%	3,0%
86,0%	9,2%	6,0%	3,2%
87,0%	9,4%	6,0%	3,4%
88,0%	9,6%	6,0%	3,6%
89,0%	9,8%	6,0%	3,8%
90,0%	10,0%	6,0%	4,0%
91,0%	10,2%	6,0%	4,2%
92,0%	10,4%	6,0%	4,4%
93,0%	10,6%	6,0%	4,6%
94,0%	10,8%	6,0%	4,8%
95,0%	11,0%	6,0%	5,0%
96,0%	11,2%	6,0%	5,2%
97,0%	11,4%	6,0%	5,4%
98,0%	11,6%	6,0%	5,6%
99,0%	11,8%	6,0%	5,8%
100,0%	12,0%	6,0%	6,0%
101,0%	12,4%	6,0%	6,4%
102,0%	12,8%	6,0%	6,8%
103,0%	13,2%	6,0%	7,2%
104,0%	13,6%	6,0%	7,6%
105,0%	14,0%	6,0%	8,0%
106,0%	14,4%	6,0%	8,4%
107,0%	14,8%	6,0%	8,8%
108,0%	15,2%	6,0%	9,2%
109,0%	15,6%	6,0%	9,4%
110,0%	16,0%	6,0%	10,0%
111,0%	16,4%	6,0%	10,4%
112,0%	16,8%	6,0%	10,8%
113,0%	17,2%	6,0%	11,2%
114,0%	17,6%	6,0%	11,6%
115,0%	18,0%	6,0%	12,0%
116,0%	18,4%	6,0%	12,4%
117,0%	18,8%	6,0%	12,8%
118,0%	19,2%	6,0%	13,2%
119,0%	19,6%	6,0%	13,6%
120,0%	20,0%	6,0%	14,0%
120%+	20,0%	6,0%	14,0%

* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

TABELLE FIAT BANK



A. Elemento retributivo per Efficienza

FCA Bank

In percentuale sulla retribuzione contrattuale annua

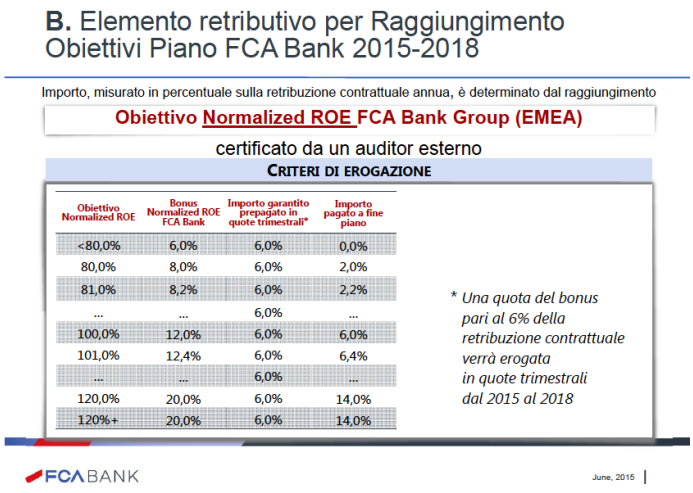
Net Operating Expenses annuale = dato comunicato annualmente (entro Q1)

MATRICE PER IL CALCOLO

Risultato / Obiettivo	>120%	119%	...	110%	100%	99%	...	90%	<80%
Bonus	0%	0,25%	...	2,5%	5%	5,11%	...	6,1%	7,2%

Net Operating Expenses

FCA BANK June, 2015 |



B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano FCA Bank 2015-2018

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

Obiettivo Normalized ROE FCA Bank Group (EMEA)

certificato da un auditor esterno

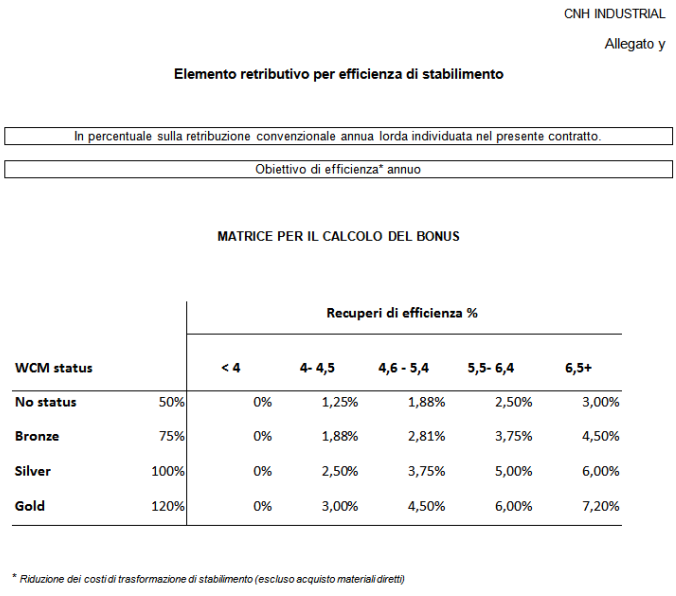
CRITERI DI EROGAZIONE

Obiettivo Normalized ROE	Bonus Normalized ROE FCA Bank	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*

FCA BANK June, 2015 |

TABELLE CNH INDUSTRIAL



CNH INDUSTRIAL

Allegato y

Elemento retributivo per efficienza di stabilimento

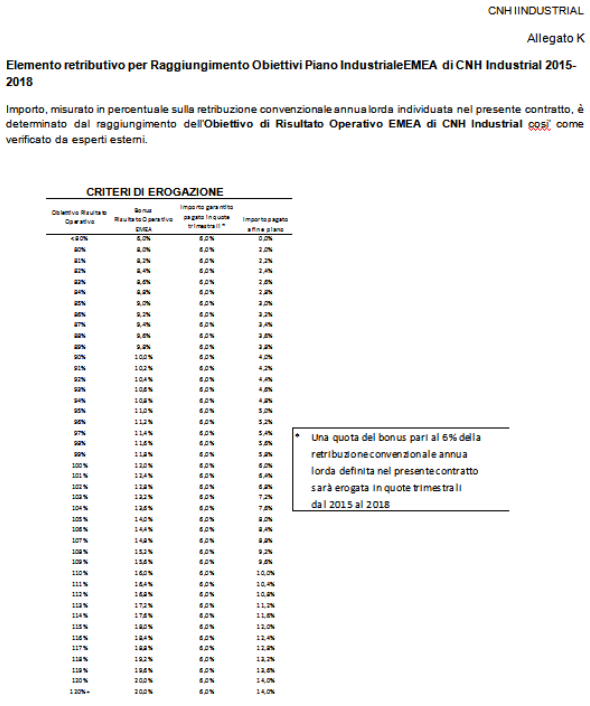
In percentuale sulla retribuzione convenzionale annua lorda individuata nel presente contratto.

Obiettivo di efficienza* annuo

MATRICE PER IL CALCOLO DEL BONUS

WCM status		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 materiali diretti)*



CNH IINDUSTRIAL

Allegato K

Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano IndustrialeEMEA di CNH Industrial 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione convenzionale annua lorda individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento dell'**Obiettivo di Risultato Operativo EMEA di CNH Industrial** così come verificato da esperti esterni.

CRITERI DI EROGAZIONE

* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione convenzionale annua lorda definita nel presente contratto sarà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

PARTE NORMATIVA

1) *SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI*

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.

2) ORARIO DI LAVORO

Qualora la produzione, o parte di essa, si dovesse realizzare con schemi di turnazione a 18 turni o oltre (quindi su 6 o 7 giorni lavorativi con i riposo a scorrimento, fermo restando naturalmente le 40 ore settimanali), ai lavoratori direttamente connessi a tale organizzazione produttiva sarà corrisposto un elemento retributivo aggiuntivo rispetto alle maggiorazioni notturne e/o festive, pari a 20 euro per il sabato notte, 25 per la domenica notte e 40 per la domenica pomeriggio; nel caso di "ciclo produttivo continuo" oltre i 18 turni, le festività cadenti di domenica (compresa quella del 4 novembre), anziché essere pagate 6,66 ore come normalmente accade, saranno trasformate in permessi di 8 ore che, a scelta del lavoratore, potranno essere pagati o fruiti entro 12 mesi. Nel caso di 20 o 21 turni sugli impianti, potranno essere programmate fermate di domenica pomeriggio con l'utilizzo di regola di 6 PAR per ciascuna squadra, di cui uno per i lavoratori programmati nella domenica Pasqua.

In via sperimentale in alcuni stabilimenti (Gian Battista Vico, Polo produttivo Torino, Verrone Powertrain plant e automotive lighting Italia Tolmezzo del Gruppo FCA, magazzino di Volvera; Magneti Marelli di Corbetta, CNH Italia Jesi, FPT Industrial Torino motori e driveline del Gruppo CNH Indistrial) i PAR, in caso di improvvise necessità di allontanarsi dal lavoro e compatibilmente con le esigenze operative aziendali, potranno essere utilizzati in modo frazionato, per blocchi minimi di due ore, anche da parte del personale turnista.

I quadri e gli impiegati, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, potranno fruire mensilmente di 7 o di 3 permessi, a seconda che posseggano o meno la qualifica di professional, da recuperare con corrispondenti prestazioni aggiuntive entro il mese.

È chiarito che lo straordinario può essere effettuato nei limiti delle 8 ore settimanali e delle 2 ore giornaliere nelle giornate lavorative, mentre è di regola a turni interi nel giorno libero. È anche inserito che l'incontro per il calendario ferie con il Consiglio delle RSA di norma dovrà tenersi entro il 30 aprile.

3) NUOVO INQUADRAMENTO PER I NEOASSUNTI IN FCA

I neoassunti in FCA (e non anche in CNH Industrial) verranno inseriti in un nuovo sistema di inquadramento in sole tre fasce retributive, in cui in pratica la I fascia prenderà il posto del 5° gruppo professionale, la II fascia del 4° e del 3° gruppo professionale e la I fascia del 2° e del 1° gruppo professionale; i livelli retributivi corrispondenti saranno pari ad una media ponderata dei livelli così accorpati.

Roma, 7 luglio 2015 **Uilm Nazionale**

I testi originali integrali, comprensivi delle tabelle dei premi, sono scaricabili sul sito www.uilm.it