



Scheda su Contratto FCA e CNHI del 7 luglio 2015.

Il contratto è stato rinnovato il 7.7.2015 della durata di 4 anni, riguarda gli oltre 86.000 dipendenti di FCA e CNHI. La Fim-Cisl, insieme alle altre oo.ss. che hanno sottoscritto accordi in FCA e CNHI, sono riuscite dopo 9 mesi di trattativa a strappare incrementi salariali oltre il tasso d'inflazione. **I classici incrementi salariali in paga base collegati all'inflazione avrebbero praticamente comportato aumenti non superiori a 28€/30€ lorde annue (inflazione 2015 è pari 0,1%). Non era accettabile che a tassi d'inflazioni vicino allo zero gli aumenti salariali, anche se in paga base, fossero praticamente pari allo zero.** Si sono cercate strade nuove, un sistema contrattuale per il gruppo FCA e CNHI in grado di introdurre un sistema salariale capace di erogare importi salariali più consistenti collegandoli all'andamento aziendale.

- **I due parametri economici.**

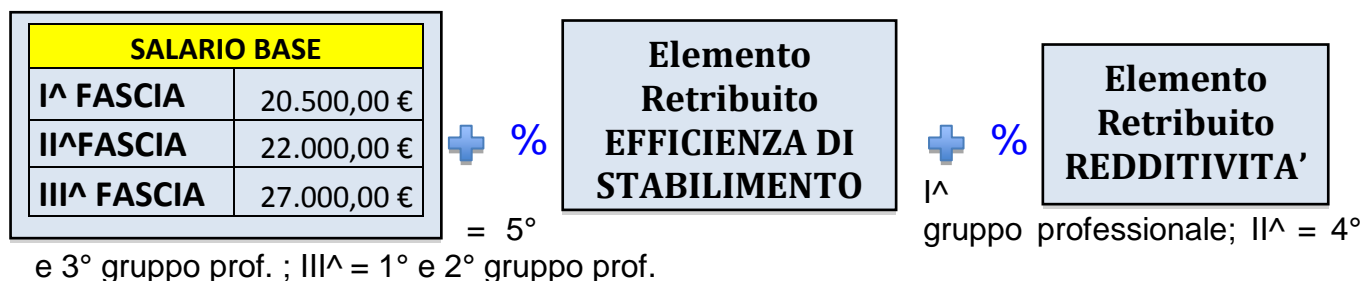
Sono stati individuati due parametri (EFFICIENZA E REDDITIVITA') per incrementare il salario. **Nel quadriennio un incremento salariale che con i due indicatori individuati potrà erogare una somma salariale dai 7.040 (obiettivi di target raggiunti) ai 10.736 € (obiettivi massimi).**

Annualmente si è provveduto ad erogare una quota fissa di 330,00 € che già da sola supera gli aumenti collegati all'inflazione pari al 0,1% (2€ mese pari a circa 28€ annuali).

Sono stati comunque definiti due elementi di garanzia: il primo collegato ad eventuali scostamenti inflattivi significativi non previsti nel biennio. Il secondo un incontro tre mesi prima del prossimo rinnovo per definire i livelli retributivi base.

- **La quantificazione economica**

Sono state individuate tre fasce professionali, in cui sono stati aggregati gli attuali gruppi professionali. In ogni fascia c'è un riferimento di salario base su cui viene calcolato in percentuale l'ammontare dell'aumento economico in base a due nuovi **ELEMENTI RETRIBUTIVI (E.R.) SALARIALI**, il primo di stabilimento collegato all'Efficienza e il secondo legato al Risultato Operativo dei Bilanci delle società.



1. ELEMENTO RETRIBUTIVO (E.R.) EFFICIENZA DI STABILIMENTO.

L'elemento retributivo per Efficienza è annuale ed è calcolato in base ai risultati di efficienza ottenuti nei vari stabilimenti (vedi esempio su tabella FCA e CNHI).

Nei casi di raggiungimento del target il premio puo' raggiungere nella II[^] fascia il valore di 1.320,00. Naturalmente se il risultato sarà inferiore al Target o superiore il premio cresce o decresce. **Il premio viene calcolato in corso d'anno e la sua erogazione avverrà alla fine del mese di febbraio** dell'anno successivo, dopo la consuntivazione annuale dei risultati.

Non sono previste penalizzazioni nei casi di assenza retribuita da enti previdenziali e assistenziali (Malattia, infortunio, maternità, L.104 ecc.). Nei casi di **CIG, CIGS, Contratto di Solidarietà** il premio, come in quasi tutti accordi su premi di produzione e qualità, matura con i rispettivi ratei mensili (almeno 11 gg lavorativi al mese). Nei casi di non maturazione mensile c'è comunque un elemento di garanzia che prevede la somma dei gg. di effettivo lavoro e se viene raggiunto il rateo trimestrale questo viene riconosciuto.

Esempio di calcolo.

WCM Status FCA - auto e CNHI		Recuperi efficienza* obiettivo annuale 6%				
		inf.4%	4-4,5%	4,6-5,4%	5,5-6,4%	oltre 6,5%
No Status	50%		1,25%	1,88%	2,50%	3,00%
Bronze	75%		1,88%	2,81%	3,75%	4,50%
Silver	100%		2,50%	3,75%	5,00%	6,00%
Gold	120%		3,00%	4,50%	6,00%	7,20%

Esempio:

Lavoratore II^ fascia, che lavora in un stabilimento "Silver" se il recupero di efficienza è stato del 5,6% a raggiunto l'incremento del 5% della sua fascia salariale (22.000 €). Pertanto l'aumento sarà di **€1.100,00** (22.000€ x 5%).

2. ELEMENTO RETRIBUTIVO (E.R.)REDDITIVITA'

L'Elemento retributivo Redditività 2015-2018 per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 ha carattere quadriennale ed è collegato al raggiungimento dei risultati economici.

- **Quota Fissa trimestrale già erogata nel corso del 2015**

Ogni anno verrà pagata una parte (pari al 6% del salario base) con erogazioni trimestrali (aprile, luglio, ottobre, gennaio):

- I^ Fascia (5° gruppo professionale): annuale **€ 308,00**, Trimestrale 77,00 €;
- II^ Fascia (4 e 3° gruppo professionale): annuale **€ 330,00**, Trimestrale 82,50€;
- III^ Fascia (2° e 1° gruppo professionale): annuale **€ 405,00**, Trimestrale 101,25 €.

Penalizzazioni: Nessuna nei casi di assenza retribuita da enti previdenziali e assistenziali (Malattia, infortunio, maternità, L.104 ecc.). Nei casi **CIG, CIGS, Contratto di Solidarietà**: il premio matura sempre, anche nei casi in cui non c'è la maturazione dei ratei mensili.

- **Quota variabile a fine periodo.**

Alla fine del periodo 2015-2018 verrà erogata una quota aggiuntiva per il raggiungimento degli obiettivi. La quota aggiuntiva al raggiungimento del piano è pari al +6% del salario annuo, portandolo l'incremento complessivo del 12% (6% quota fissa+6% quota variabile) e può arrivare al +14% del salario annuo, portando l'incremento complessivamente al +20% (6% quota fissa+14% quota variabile). La quota variabile viene corrisposta, entro la fine del mese di marzo 2019, dopo la consuntivazione dei risultati economici 2018. **Penalizzazioni:** Nessuna nei casi di assenza retribuita da enti previdenziali e assistenziali (Malattia, infortunio, maternità, L.104 ecc.).

Nei casi CIG, CIGS, Contratto di Solidarietà il premio matura sempre, anche nei casi in cui non c'è la maturazione dei ratei mensili.

A cura **Ferdinando Uliano**
segretario nazionale FIM-CISL