Contratto FCA e CNHI
accordo 7 luglio 2015

Roma, 14 luglio 2015

materiale per gestione assemblee

Accordo Contratto Gruppo Fiat Chrysler Automobile FCA - CNHIndustrial

- La trattativa per il rinnovo del contratto **è iniziata il 20 ottobre 2014** e nella giornata del **7 luglio 2015**, siamo riusciti a concluderla positivamente;

- **Sono stati 9 mesi di trattativa difficili** e intensi e il negoziato ha riguardato tutti gli aspetti normativi e contrattuali: dalla struttura del sistema retributivo, al tema degli orari, all'inquadramento professionale, agli aspetti normativi, a quelli sindacali e di partecipazione;

- Abbiamo rinnovato **il contratto e siamo stati in grado di costruire una soluzione innovativa in grado di dare una risposta salariale** importanti, definendo un sistema contrattuale specifico alla realtà FCA e CNHI, a tutti gli oltre 85.000 dipendenti

FIM-CISL

IL CONTESTO E LE DIFFICOLTA'

<u>Durante la Crisi abbiamo sempre rinnovato i contratti</u>.

In questi anni di forte crisi **<u>abbiamo sempre rinnovato il contratto</u>** per i lavoratori del gruppo, anche quando altre case automobilistiche generaliste in Europa hanno fatto operazione di blocco della contrattazione salariale (Opel, PSA e Renault) e in alcuni casi hanno previsto addirittura la riduzione del costo del lavoro del 15 per cento (PSA)

Ci sono settori che non rinnovano i contratti da anni.

Se avessimo seguito chi non ha rinnovato i contratti nella nostra categoria la differenza salariale ammonterebbe ad oltre **307 € mese. E la somma salariale ammonterebbe a migliaia di euro.**

FIM-CISL

Il sistema contrattuale, Inflazione Ipca e la contrattazione

Sistema contrattuale non definito:

Pur essendo fuori dal contesto Confindustriale, l'assenza di riferimenti di quadro e regole ha certamente influito anche nel contesto contrattuale FCA e CNHI. Il sistema contrattuale definito da CISL UIL e Confindustria con il recupero dell'inflazione previsionale IPCA è scaduto nel 2013. Le Confederazioni sono alla ricerca di una proposta condivisa per poter aprire un negoziato.

- **Paese in deflazione:** I contratti nazionali dal 1992 ad oggi hanno avuto come riferimento l'inflazione e il recupero della perdita causata sul potere d'acquisto dei salari. I riferimenti erano o l'inflazione programmata o ultimamente quella previsionale (IPCA), ma sempre si trattava d'inflazione. In un contesto di tassi d'inflazione prossimi alla zero, il rischio di rinnovi contrattuali senza o con poco salario è realtà.

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
inflazione Ipca	0,3%	0,6%	1,1%	1,3%	1,5%

FIM-CISL

Il contratto dei metalmeccanici di Federmeccanica

Il contratto dei metalmeccanici di Federmeccanica.

Il rinnovo del contratto in scadenza a dicembre 2015 ha una difficoltà di fondo, determinata da un'erogazione salariale nel passato triennio superiore ai tassi reali del 3,7% pari a circa 71,78€ mese. L'uso strumentale Fiom di evidenziare le differenze salariali con Federmeccanica (tra l'altro un contratto da loro non firmato) omettendo il problema posto delle controparti di recuperare il salario erogato in più, che rischia di bloccare la contrattazione per un periodo di moratoria.

IL RINNOVO DEL CCNL: contesto

TRIENNIO 2013 - 2015 DATI A CONSUNTIVO

% INFLAZIONE DEL TRIENNIO	% AUMENTI CONTRATTUALI	DIFFERENZA %	VALORE PUNTO UTILIZZATO	DELTA IN PIU' IN VALORE ASSOLUTO
2,2	5,9	3,7	19,4	€ 71,78

TRIENNIO 2016 - 2018

% INFLAZIONE DEL TRIENNIO	VALORE PUNTO	INCREMENTI DA CHIEDERE
3,9	20,7	€ 80,73

DIFFERENZIALE

80,73 - 71,78 = **8,95€**

PER FEDERMECCANICA:

2,74€ in 3 anni

Frutto di una valutazione diversa su base di calcolo e aumenti conseguiti
6,02%-2,21%=3,81%
3,95%-3,81%=0,14%
0,14%x19,60=2,74€

La Fiom continua a raffrontare contratti che non ha mai fatto!! Dovrebbe spiegare che il problema inflazione porta Federmeccanica a proporre 2,7 euro di aumento prossimi 3 anni.

FIM-CISL

POSIZIONE FCA e CNHI

L’azienda provocatoriamente si era resa disponibile da subito a concludere il negoziato, come nel passato, con incrementi in paga base collegati al tasso d’inflazione (in questo periodo è prossimo allo zero).

Questo avrebbe significato per un operaio al montaggio (5 gruppo 2 fascia) un incremento intorno ai 9 € lordi al mese.

La Fiom parla di Paga Base? se avessimo seguito quella strada l’accordo c’era già a novembre, con pochi euro legati all’inflazione.

FIM-CISL

la posizione della FIM-CISL

- Per fare un contratto è necessario una risposta salariale positiva!
- NON era accettabile una proposta salariale legata ai tassi d'inflazioni con conseguenti aumenti salariali vicino alla zero, anche se in paga base.

<u>Necessario trovare soluzioni nuove, per poter dare aumenti salariali</u>

UN NUOVO SISTEMA SALARIALE e SPOSTARE ASSE DALL'INFLAZIONE ALL'ANDAMENTO AZIENDALE

FIM-CISL

la soluzione individuata

- Introduzione di un sistema salariale **in grado di erogare importi salariali più consistenti a quelli inflativi** collegandoli all'andamento aziendale e definendo elementi di garanzia su inflazione e paga base.

- **Soluzione facilitata dal fatto che nel gruppo FCA e CNHI anche spostando asse sul livello "aziendale" e di "andamento su produttività e redditività" diamo copertura a tutti i lavoratori,** da quelli presenti nelle grandi Fabbriche a quelli in piccolissime realtà.

Dopo aver individuato i parametri, l'azienda non apriva sulle quantità salariali. Abbiamo ribadito più volte che senza le quantità di salario da noi richieste non si poteva fare accordo. Dopo approvazione Bilancio (17 apr.), finalmente l'azienda ha aperto su le quantità e riaperto il negoziato, dopo 10 incontri abbiamo fatto accordo.

FIM-CISL

la soluzione individuata

Per FERRARI si procederà a sviluppare il proprio sistema premiante già operante da anni, e le parti inizieranno la trattativa già nel corso 2015.

Individuato due parametri a cui collegare salario:

a) **Elemento Retributivo di Redditività** collegato al bilancio;
b) **Elemento Retributivo di Efficienza** collegato allo stabilimento.

Questa scelta determinerà nel quadriennio un incremento salariale che con i due indicatori individuati potrà erogare **una quota salariale dai 7.040 ai 10.736.** Con un'erogazione fissa di 330,00 € annuale che già da sola supera gli incrementi stimati sull'inflazione.

Individuato due elementi di garanzia:

- Il primo che prevede una valutazione e un **intervento nel caso nel biennio ci siano stati scostamenti inflattivi significativi oggi non prevedibili**.
- Il secondo un incontro **tre mesi prima del prossimo rinnovo per definire i livelli retributivi base**.

Una soluzione nuova che eroga salariario e mantiene i riferimenti di garanzia su inflazione e paga base.

FIM-CISL

I contenuti accordo

- **Parti Salariali:**
  - Elementi Retributivi
- **Parti normative:**
  - sistema partecipativo
  - sistema delle relazioni sindacali
  - orario di lavoro;
  - Professionalità.

Elementi Retributivi

Sono state individuate tre fasce professionali, in cui vengono 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.

FEDER	CCSL					differenza	mensile		
	gruppi	fasce	NUOVE	PAGA BASE	NUOVA PAGA	annua		operai	impiegati
2	5°	1A	I FASCIA	€ 18.668,26	€ 20.500	1831,74	140,90	320	0
3		2A		€ 20.530,90	€ 20.500	-30,90	-2,38	26.897	108
3s	4°	1A		€ 20.930,39	€ 22.000	1069,61	82,28	609	0
4		2A	II FASCIA	€ 21.374,86	€ 22.000	625,14	48,09	11.165	345
5	3°	1A		€ 22.788,22	€ 22.000	-788,22	-60,63	3.959	3.134
5S		2A		€ 24.301,16	€ 22.000	-2301,16	-177,01	78	346
6	2°	2°	III FASCIA	€ 26.094,12	€ 27.000	905,88	69,68		4.519
6	2°	2°PR		€ 26.094,12	€ 27.000	905,88	69,68		5.804
7	1°	1°PR		€ 28.280,33	€ 27.000	-1280,33	-98,49		107
8q	1°	Q (PR+EX)		€ 28.280,33	€ 27.000	-1280,33	-98,49		7.736

Salario Base		
I^ Fascia	5° Gruppo	20.500 €
II^ Fascia	4° e 3°Gruppo	22.000 €
III^ Fascia	2° e 1° Gruppo	27.000 €

+% E.R. EFFICIENZA DI STABILIMENTO +% E.R. REDDITIVITÀ

FIM-CISL

E.Retributivo Efficienza

FCA settore auto - CNHI

WCM Status FCA – auto		Recuperi efficienza* obiettivo annuale 6%				
		inf.4%	4-4,5%	4,6-5,4%	5,5-6,4%	oltre 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%

E.Retributivo Redditività

Obiettivo Risultato	Importo salario in % su retribuzione base		
	E.R. Totale	fisso Trimestre	a fine piano
inf. 80%	6%	6%	0%
80%	8%	6%	2%
81%	8,20%	6%	2,20%
…	..	6%	…
100% Target	**12%**	**6%**	**6%**
101%	12,40%	6%	6,40%
…	…	6%	…
120%	20%	6%	14%
oltre 120%	20%	6%	14%

per i vari settori verificare le tabelle di “Sindacare”

FIM-CISL

E.R. Efficienza di Stabilimento

E’ annuale ed è calcolato in base ai risultati di efficienza ottenuti nei vari stabilimenti. Un ruolo fondamentale lo svolgeranno i lavoratori e le rispettive RSA, per questo motivo è stato rafforzato il sistema di regole di partecipazione nelle commissioni, individuando compiti e una formazione specifica.

Il premio verrà calcolato in corso d’anno, già a partire dal 2015, e la sua prima erogazione avverrà alla fine del mese di febbraio dell’anno successivo, dopo la consuntivazione annuale dei risultati.

Aventi diritto: dipendenti in forza al 31 dicembre anno di riferimento.

Penalizzazioni: Nessuna nei casi di assenza retribuita da enti previdenziali e assistenziali (Malattia, infortunio, maternità, L.104 ecc.).

CIG, CIGS, Contratto di Solidarietà: il premio matura con i rispettivi ratei mensili. Nei casi di non maturazione mensile, vengono sommati i gg di effettivo lavoro e raggiunto il rateo trimestrale questo viene riconosciuto.

FIM-CISL

E.R. Redditività

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**

Ogni anno verrà pagata una parte (pari al 6% del salario base) con erogazioni trimestrali:

- 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 €.

- **Quota variabile a fine periodo.**

Alla 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.

FIM-CISL

Il sistema premiante: elaborazione

Professionalità		ob.	Elementi Retributivi	2015	2016	2017	2018	Totale
Fascia I^	**Gruppo 5°**	Redditività Fisso		308 €	308 €	308 €	308 €	1.232 €
		Target	Efficienza	1.025 €	1.025 €	1.025 €	1.025 €	4.100 €
			Redditività Variabile				1.230 €	1.230 €
			Totale Fisso+Target	**1.333 €**	**1.333 €**	**1.333 €**	**2.563 €**	**6.562 €**
Salario 20.500 €		Over	Efficienza	1.476 €	1.476 €	1.476 €	1.476 €	5.904 €
			Redditività Variabile				2.870 €	2.870 €
			Totale Fisso+ Over	**1.784 €**	**1.784 €**	**1.784 €**	**4.654 €**	**10.006 €**
Fascia II^	**Gruppo 4° e 3°**	Redditività Fisso		330 €	330 €	330 €	330 €	1.320 €
		Target	Efficienza	1.100 €	1.100 €	1.100 €	1.100 €	4.400 €
			Redditività Variabile				1.320 €	1.320 €
			Totale Fisso+Target	**1.430 €**	**1.430 €**	**1.430 €**	**2.750 €**	**7.040 €**
Salario 22.000 €		Over	Efficienza	1.584 €	1.584 €	1.584 €	1.584 €	6.336 €
			Redditività Variabile				3.080 €	3.080 €
			Totale Fisso+ Over	**1.914 €**	**1.914 €**	**1.914 €**	**4.994 €**	**10.736 €**
Fascia III^	**Gruppo 1° e 2°**	Redditività Fisso		405 €	405 €	405 €	405 €	1.620 €
		Target	Efficienza	1.350 €	1.350 €	1.350 €	1.350 €	5.400 €
			Redditività Variabile				1.620 €	1.620 €
			Totale Fisso+Target	**1.755 €**	**1.755 €**	**1.755 €**	**3.375 €**	**8.640 €**
Salario 27.000 €		Over	Efficienza	1.944 €	1.944 €	1.944 €	1.944 €	7.776 €
			Redditività Variabile				3.780 €	3.780 €
			Totale Fisso+ Over	**2.349 €**	**2.349 €**	**2.349 €**	**6.129 €**	**13.176 €**

FIM-CISL

Erogazione premi situazioni particolari

a) Passaggi di lavoratori tra società/unità produttive.

E.R. per Efficienza.

Nei casi di passaggio in corso d'anno verrà erogato in proporzione ai risultati ottenuti nelle diverse società/unità produttive.

E.R. per Redditività.

Verrà erogato in base ai risultati nella società dove la durata del rapporto è stata prevalente nel quadriennio.

b) Distacchi

E.R. Efficienza

Viene erogato in base ai risultati nelle unità produttive di svolgimento dell'effettiva attività lavorativa nel corso anno di riferimento.

E.R: Redditività

Verrà erogato in base ai risultati nella società dove l'attività lavorativa è stata prevalente nel quadriennio.

c) Passaggi di area Professionale contrattuale

E.R. Efficienza

Sarà corrisposto tenendo in considerazione dei ratei maturati nelle diverse aree professionali.

E.R: Redditività

La quota trimestrale Fissa in base alla categoria di appartenenza alla fine del trimestre.

La quota variabile a fine periodo nella categoria professionale prevalente nel quadriennio.

d) Rapporti di lavoro a tempo parziale

Tutti gli elementi del nuovo sistema retributivo vengono riproporzionati in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario.

FIM-CISL

Aumenti salariali nella busta paga di Luglio 2015.

Per i lavoratori del gruppo FCA nel mese di luglio sarà erogata la rata del secondo trimestre del premio fisso pari a € 77,00 per la Iª fascia, € 82,50 per la IIª fascia, € 101,25 per la IIIª fascia.

Per i lavoratori del gruppo CNHI nel mese di luglio 2015 le rate saranno due, perché devono percepire anche la rata del primo trimestre.

FIM-CISL

Orario di lavoro

Al fine di agevolare il giusto equilibrio nella conciliazione dei tempi di lavoro e di vita si è convenuto alcuni interventi, alcuni già resi operativi durante la trattativa a partire dal mese di novembre, altri definiti negli ultimi giorni.

PAR (permessi annui retribuiti):

I PAR ad uso individuale potranno essere utilizzati anche prima della loro maturazione.

PAR Utilizzo a frazioni d'ora per giornalieri e turnisti.

Dopo aver definito che il personale operaio e impiegato a giornata puo' utilizzare il PAR a frazioni d'ora con minimo 2 ore, siamo riusciti a superare le posizioni di chiusura aziendale per il personale a turni. Dopo molte resistenze da parte aziendale siamo riusciti ad inserire a partire dal 1 settembre 2015 anche per i turnisti, anche se per un anno e per via sperimentale in alcune realtà di fabbrica, la possibilità di utilizzare a 8 ore di PAR annue a frazione d'ora con minimo 2 ore. Gli stabilimenti individuati sono: GB Vico, Polo Produttivo Torino, FCA Italy VM Cento, Emea Mopar Service Parts e Customer Care, Magneti Marelli di Corbetta, Automotive Lighting Tolmezzo, CNHIndustrial Italia Jesi, FPT Industrial Torino Motori e Drive line.

PAR senza preavviso nei casi di malattia figli minori

Nei casi di malattia del figlio minore di 12 anni, la lavoratrice e il lavoratore padre potrà comunicare entro mezz'ora dall'inizio del turno la richiesta di permesso retribuito, e consegnando entro 3 giorni la idonea documentazione relativa.

FIM-CISL

Orario di lavoro

Permessi con recupero. Esteso agli impiegati la possibilità di utilizzare 3 ore di permesso mensili recuperabili nel mese tramite compensazione oraria da effettuarsi fuori dall'orario normale nel corso del mese di utilizzo di tali permessi. Ai quadri e impiegati con qualifica di professional o di professional expert tali permessi possono arrivare nel mese a 7 ore. L'eventuale mancato recupero comporta la corrispettiva trattenuta. Il dipendente interessato segnalerà di volta in volta al proprio responsabile la volontà di utilizzare detti permessi.

Flessibilità orario ingresso impiegati: ampliamento fascia flessibilità di 30 minuti dalle 8.00-9,30;

Congedi Parentali

Al fine di favorire la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, la lavoratrice o il lavoratore a tempo pieno, non addetto a turni avvicendati, potrà richiedere al datore di lavoro la fruizione di congedi parentali a gruppi di 4 ore consecutive, da collocarsi a inizio o a fine giornata. Mentre tutti i lavoratori (compresi i lavoratori a turno) potranno fruire del congedo a gruppi di 6 ore, se cumulato con le 2 ore di riposo giornaliero (ex artt. 39 e 40 del TU Maternità e Paternità) a copertura dell'intera giornata lavorativa.

Ferie collettive estive.

Entro il 30 aprile di ogni anno previsto un esame congiunto con la Direzione Aziendale per stabilire il period di ferie collettivo estivo.

FIM-CISL

Orario di lavoro. Ciclo continuo: Indennità aggiuntiva e Riduzione orario

Elemento specifico competitività ciclo continuo.

Nel caso di adozione della struttura e articolazione di utilizzo degli impianati a 18 turni produttivi settimanali o a "ciclo produttivo continuo" oltre i 18 turni settimanali, ai lavoratori direttamente connessi a tali organizzazioni del lavoro è corrisposto **oltre alla maggiorazioni già previste, un elemento retributivo specifico** pari a:

- 20 euro lordi per ogni turno dalle 22 del sabato alle ore 6 della domenica;
- 25 euro lordi per ogni turno dalle 22 della domenica alle ore 6 del lunedì;
- 40 euro lordi per ogni turno dalle 14 alle 22 della domenica.

Per stabilimento Lighting di Tolmezzo che fa 21 turni, sono previste le 40 euro per il turno della domenica mattina.

Riduzione orario "ciclo produttivo continuo".

Siamo riusciti ad ottenere per i lavoratori coinvolti **nelle turnazioni a "ciclo produttivo continuo" un riconoscimento di ore aggiuntive retribuite**. A questi lavoratori la retribuzione della festività cadenti in domenica o nei riposi sarà pari a 8 ore anziché le attuali 6,66 ore (1/26 della retribuzione fissa mensile), quindi al lavoratore viene riconosciuto 1,34 ore retribuite per ogni festività e data la possibilità di utilizzo di 8 ore di permesso retribuito. Stesso trattamento verrà utilizzata per la festività del 4 novembre.

FIM-CISL

Professionalità. Nuovi assunti FCA

Nuovo inquadramento sperimentale nuovi assunti FCA.

E' dal 1974 che nei metalmeccanici e in FCA non riusciamo a modificare un inquadramento delle professionalità vecchio e inadeguato, che non è più in grado di misurare e riconoscere economicamente le attuali figure professionali operaie e impiegate.

Il nuovo inquadramento è previsto sperimentalmente per i nuovi assunti di FCA a partire dalla data dell'accordo. Vengono definite 3 nuove aree professionali per operai, impiegati e quadri dove vengono ricondotti gli attuali 5 gruppi professionali e le attuali rispettive fasce.

Entro la fine del 2015 le parti individueranno le **nuove declaratorie e le mansion**i indicate con l'obiettivo di renderle maggiormente aderenti alla realtà dell'attuale organizzazione del lavoro e alle dinamiche professionali. Dovranno inoltre essere individuati dalle parti elementi di riconoscimento professionali, in particolare nella 2^area professionale.

Non previsto per i nuovi assunti di **FERRARI e CNHI** si verificherà in seguito l'estensione

FIM-CISL

Professionalità. Nuovi assunti FCA

Il nuovo inquadramento determina per i nuovi assunti nelle aree di montaggio un vantaggio economico di essere inquadrati già dal primo giorno con **una retribuzione base mensile superiore di +140,90 euro** mese. Questo comporta **nei primi 18 mesi** un vantaggio economico di **oltre + 2.500 €.**

L'operazione delle Fasce comporta vantaggi economici sulla retribuzione base significativi nelle fasce normalmente con più alta concentrazione di lavoratori. Il vecchio **4 gruppo 1^ fascia** ha un incremento nella retribuzione base mensile di **+ 82,28 euro** e il vecchio **4 gruppo 2^ Fascia di + 48,09 €.**

Salario Base		
I^ Fascia	5° Gruppo	20.500 €
II^ Fascia	4° e 3°Gruppo	22.000 €
III^ Fascia	2° e 1° Gruppo	27.000 €

FIM-CISL

Professionalità. Nuovi assunti FCA

Vecchio inquadramento		Nuovo inquadramento			
Gruppo	Fascia	Fascia	Retrib. Base	scatti	inc. prod./h
5°	1A	I^a	€ 1576,92	€ 25,05	€ 0,82
	2A				
4°	1A	II^a	€ 1692,31	€ 29,60	€ 0,84
	2A				
3°	1A				
	2A				
2°	2°	III^a	€ 2076,92	€ 39,10	€ 0,92
2°	2°PR				
1°	1°PR				
1°	Q (PR+EX)				

FIM-CISL

Professionalità sistema premiante

A partire da gennaio 2016 ed entro la scadenza del Contratto le parti individueranno meccanismi e modalità per incardinare del prossimo rinnovo contrattuale elementi premianti, anche individuali, per l'intera popolazione volti a riconoscere la performance professionale individuale.

per tutti anche per **FERRARI e CNHI**

Costruite le basi per un sistema salariale che pagherà le professionalità dei lavoratori, con un sistema condiviso dalle

FIM-CISL

COMMISSIONI DI PARTECIPAZIONE

Abbiamo rafforzato tutte le norme contrattuali riguardanti le commissioni aziendali aumentando il ruolo di coinvolgimento e partecipazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori. Nella nomina sindacale dei componenti delle varie commissione si terrà conto anche dal peso della rappresentanza delle varie RSA: una presenza minima di 1 componente per ogni organizzazione con RSA con almeno 8% di rappresentanza, e il restante poi riproporzionato in base effettiva rappresentanza.

- Commissione Paritetica di conciliazione a livello nazionale
- Commissione Pari opportunità
- Commissione Prevenzione e Sicurezza sul lavoro
- Commissione organizzazione e sistemi di produzione a livello stabilimento e unità
- Commissione Servizi Aziendali e Stabilimento
- Commissione Verifica assenteismo a livello di stabilimento
- Commissione Welfare aziendale

FIM-CISL

COMMISSIONI DI PARTECIPAZIONE

- **Commissione Paritetica nazionale**. In occasione della presenza del bilancio di sostenibilità, esaminerà i dati di settore, andamento produttivo e occupazionale con la presenza dei responsabili di Area e/o Business. Analizzerà inoltre, in termini di studio, forme di partecipazione più ampie dei lavoratori e delle loro rappresentanze, anche approfondendo esperienze di altri Paesi. Inoltre come già stabilito la commissione sarà il luogo dove definire anche eventuali controversie contrattuali.
- **la Commissione di Organizzazione** del Lavoro potrà delegare alle RSA di Ute o reparto la discussioni su problematiche specifiche inerenti all'organizzazione del lavoro. Questo consentirà alle RSA delle varie Ute/reparto di affrontare direttamente i temi collegati all'organizzazione del lavoro e a quello degli eventuali carichi di lavoro;
- **Commissione WCM ed efficienza di Plant** viene istituita un'apposita nei siti con oltre 1500 dipendenti, con il compito di analizzare e monitorare andamento del premio e definire le azioni per raggiungere gli obiettivi di target

  Nei siti più piccoli queste competenze saranno assunte dalla commissione organizzazione del lavoro. In riunioni trimestrali i Responsabili di stabilimento forniranno informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva in un'ottica di conoscenza e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e qualità del sito.

  Verranno inoltre predisposti appositi percorsi formativi dedicati per allineare le competenze alle tematiche specifiche.

DIRITTI SINDACALI

Il Consiglio delle RSA

ha il compito di portare ad unità l'azione delle varie RSA che lo compongono **attraverso le decisioni che devono essere assunte a maggioranza assoluta.** Anche su questioni come lo sciopero relativo ai soli problemi aziendali (sono quindi escluse scioperi ai livelli territoriali e nazionali), la decisione e l'apertura della relativa procedura di raffreddamento dovrà essere presa dalla maggioranza del Consiglio delle RSA. Si eviteranno così scioperi di minoranze sindacali che servono solo a dividere i lavoratori e sindacati.

Il Comitato Esecutivo C.d.R.

Nelle Unità Produttive con più di 900 dipendenti, viene costituito il Comitato Esecutivo (fino ad un massimo di 5 membri).**Ha funzione di rappresentanza del C.d.R.** nei confronti della Direzione aziendale. Sarà obbligatoriamente rappresentati dalle RSA di tutte **le OO.SS purché abbiano raccolto nell'Unità Produttiva almeno il 6% dei voti alle più recenti elezioni delle RSA.** Gli eventuali membri residui saranno nominati in proporzione alla rispettiva rappresentatività nelle ultime elezioni delle RSA.

FIM-CISL

DIRITTI SINDACALI.
procedura di raffreddamento ed esigibilità

Procedura di raffreddamento

La procedura riguarda **solo le problematiche interne**. Conflitti/ scioperi per ragioni territoriali o nazionali sono esclusi.

La nuova versione stabilisce che il Consiglio della RSA a maggioranza decida l'apertura della procedura, l'azienda **deve convocare le RSA entro 3 giorni ed entro 5 giorni con intervento territoriali,** deve essere individuata una soluzione. Diversamente non avendo risolto il contenzioso, Il Consiglio della RSA procederà ad indire lo sciopero. Ridotto a 8 giorni il periodo utile al confronto per evitare il conflitto prima era 21 gg ed un esame preventivo nelle commissioni.

Questa procedura **responsabilizza di più le strutture aziendali** per risolvere le problematiche sollevate dal Consiglio delle RSA.

Nei casi di salute e sicurezza i termini di confronto delle parti sono ridotti ulteriormente (24 ore prima convocazione), fino ai casi gravi in cui non è prevista alcuna procedura.

FIM-CISL

trasferte

Istituita una Commissione nazionale che potrà individuare i trattamenti oggetto di contrattazione.

Approvazione accordo

- l'accordo verrà come previsto dalle regole del contratto, verrà approvato dagli oltre 800 RSA in rappresentanza degli 86.000 lavoratori che li hanno eletti. Le votazioni si terranno il 23 e 24 Luglio.

Altre categorie di cgil cisl e uil usano il voto dei delegati per approvazione accordo. Nessuna categoria usa il referendum per approvazione all'inflazione.

La Fiom parla di voto dei lavoratori e poi ha presentato a FCA eCNHI una piattaforma senza farla votare da nessuno. E a nessuno a reso conto della trattativa inconcludente dell'anno scorso

FIM-CISL

Il debito Fiom: chi contratta e chi non.

Questi sono i fatti, sono i conti di cosa significa non rinnovare i contratti. Abbiamo calcolato mese per mese tutte le differenze **dal 2001 al 2014 pari a 31.237,22 euro**

SALARIO CONTRATTI NON FIRMATI DA FIOM FINO AL 31.12.14

Contratti	Aumento mensile	Una tantum e IVC	Totale erogato
2001	€ 67,14	€ 249,87	€ 11.787,60
2003	€ 90,08	€ 230,14	€ 13.171,62
2009	€ 110,00	-	€ 5.538,00
2013	€ 40,00	-	€ 480,00
2014	-	€ 260,00	€ 260,00
	€ 307,00		**€ 31.237,22**

A questa somma dovremmo poi aggiungere la quantità salariale che stiamo contrattando per il 2015-2018.

CONTRATTO 2015-2018

Premio 4° e 5° gruppo	2015	2016	2017	2018	Totale
Redditività fissa	€ 330	€ 330	€ 330	€ 330	€ 1.320
Redditività variabile*				€ 1.320	€ 1.320
Efficienza*	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 4.400
Totale	**€ 1.430**	**€ 1.430**	**€ 1.430**	**€ 2.750**	**€ 7.040***

* Risultati con obiettivi di target, con over target può raggiungere € 10.736

Per i prossimi 4 anni calcolando i 307 euro per 4 anni e sommando il contratto appena sottoscritto 7.040, minimo ci sono **altri 23.004 euro**

Totale differenze= 31.237,22 + 23.004 = 54.241,22 euro

FIM-CISL