

## RINNOVATO IL CONTRATTO DI LAVORO DI FCA, CNHI E FERRARI

**Previsti aumenti a regime dell'8,24%, pari a 144,50 € medi mensili; confermato e migliorato il premio di efficienza; previste normative più favorevoli su molti aspetti come previdenza complementare, sanità integrativa, formazione professionale, diritto allo studio, orario di lavoro, smart-working.**

Il giorno 11 marzo 2019 a Torino, dopo 4 mesi di trattativa è stato rinnovato il Contratto collettivo specifico di Lavoro con FCA, CNHI e Ferrari per il prossimo quadriennio. È un contratto molto positivo, in cui sono previsti numerosi miglioramenti sia di natura salariale che normativa. Di seguito viene illustrata una sintesi relativa agli aspetti più significativi.

### PARTE ECONOMICA (Titolo III)

#### • Paga Base

Sono previsti aumenti della paga base del 2% annuo composto (che in quattroanni portano a un incremento complessivo dell'8,24%). La prima tranche verrà corrisposta a partire da aprile 2019, la seconda da febbraio 2020, la terza e la quarta da gennaio 2021 e 2022. E' un risultato importante perché già 12 mesi prima della scadenza verrà percepito l'intero aumento in paga base, cosa che normalmente non accade in altri contratti.

gruppi	fascia	attuale	01/04/19	01/02/20	01/01/21	01/01/22	Totale aumento	
prof.		paga base	mensile	%				
5°	I	€ 1.436,02	€ 1.464,74	€ 1.494,04	€ 1.523,92	€ 1.554,39	€ 118,37	8,24%
5°	II	€ 1.579,30	€ 1.610,89	€ 1.643,10	€ 1.675,97	€ 1.709,49	€ 130,19	8,24%
4°	I	€ 1.610,03	€ 1.642,23	€ 1.675,08	€ 1.708,58	€ 1.742,75	€ 132,72	8,24%
4°	II	€ 1.644,22	€ 1.677,10	€ 1.710,65	€ 1.744,86	€ 1.779,76	€ 135,54	8,24%
3°	I	€ 1.752,94	€ 1.788,00	€ 1.823,76	€ 1.860,23	€ 1.897,44	€ 144,50	8,24%
3°	II	€ 1.869,32	€ 1.906,71	€ 1.944,84	€ 1.983,74	€ 2.023,41	€ 154,09	8,24%
2°		€ 2.007,24	€ 2.047,38	€ 2.088,33	€ 2.130,10	€ 2.172,70	€ 165,46	8,24%
1°		€ 2.175,41	€ 2.218,92	€ 2.263,30	€ 2.308,56	€ 2.354,73	€ 179,32	8,24%

fasce	attuale	01/04/19	01/02/20	01/01/21	01/01/22	Totale aumento	
FCA	paga base	mensile	%				
I FASCIA	€ 1.576,92	€ 1.608,46	€ 1.640,63	€ 1.673,44	€ 1.706,91	€ 129,99	8,24%
II FASCIA	€ 1.692,31	€ 1.726,16	€ 1.760,68	€ 1.795,89	€ 1.831,81	€ 139,50	8,24%
III FASCIA	€ 2.076,92	€ 2.118,46	€ 2.160,83	€ 2.204,04	€ 2.248,13	€ 171,21	8,24%

#### • Sistema premiale

Per quanto concerne il sistema premiale definito nel 2015, viene confermato il premio annuale di efficienza di stabilimento: le tabelle degli obiettivi sono invece ricalibrate sulla base dei risultati dell'ultimo quadriennio: in FCA viene superato il no-status e introdotto il world class visti i buoni risultati ottenuti; in Magneti Marelli gli obiettivi restano immutati; in Teksid e Comau sono rivisti in modo di renderli probabilmente più raggiungibili; in CNHI il primo anno gli obiettivi rimangono gli stessi e dal secondo anno viene assunta una tabella identica a quella di FCA. In ogni caso gli importi del premio efficienza connessi al raggiungimento del target sono incrementati in tutti i settori di circa 350-450 euro annui, anche grazie al fatto che la paga base di riferimento crescerà negli anni. Tali incrementi tengono in considerazione il fatto che non viene invece rinnovato il premio quadriennale di redditività del vecchio piano industriale.

FCA AUTO 2019-2022 e CNHI 2020-2022						
recuperi di efficienza %						
WCM Status		< 4	4 - 4,5	4,6 - 5,4	5,5 - 6,4	6,5 +
bronzo	50%	0%	2,75%	3,38%	4,00%	4,50%
silver	75%	0%	3,38%	4,31%	5,25%	6,00%
gold	100%	0%	4,00%	5,25%	6,50%	7,50%
World Class	120%	0%	4,50%	6,00%	7,50%	8,70%

CNHI 2019						
recuperi di efficienza %						
WCM Status		< 4	4 - 4,5	4,6 - 5,4	5,5 - 6,4	6,5 +
no status	50%	0%	2,75%	3,38%	4,00%	4,50%
Bronze	75%	0%	3,38%	4,31%	5,25%	6,00%
Silver	100%	0%	4,00%	5,25%	6,50%	7,50%
Gold	120%	0%	4,50%	6,00%	7,50%	8,70%

#### • Inquadramento professionale CNH Industrial e Ferrari

Dal 1° giugno 2019, la classificazione unica dei lavoratori verrà semplificata. Si superano le fasce e vengono mantenuti i gruppi professionali, salvaguardando i lavoratori sotto tutti gli aspetti salariali e e normativi.

#### • Inquadramento Professionale FCA.

Dal 1° gennaio 2020 diventerà strutturale per tutti i lavoratori FCA il sistema di inquadramento professionale ad aree professionali introdotto nel 2015 per i nuovi assunti. Il processo di armonizzazione sarà definito da un apposito gruppo di lavoro, secondo principi già condivisi di piena tutela salariale e normativa. Nella stessa sede si individuerà, sulla base di una matrice oggettiva e trasparente, parametri di valutazione per misurare e premiare specifiche professionalità e competenze all'interno delle aree professionali.

### PARTE NORMATIVA

#### Titolo I - Sistema di relazioni sindacali

##### • Rafforzato e potenziato il ruolo e le competenze delle Commissioni.

Le commissioni dovranno riunirsi con un preavviso di 24 ore e comunque entro quattro giorni lavorativi dalla richiesta di una delle Parti. Il verbale delle riunioni potrà essere redatto anche a fine riunione, da ciascuna delle parti e dovrà rappresentare le posizioni espresse dai singoli componenti.

La Commissione organizzazione e sistemi di produzione avrà accesso ai dati su saturazioni, bilanciamenti, mix produttivi e tempi, previa sottoscrizione di un impegno alla riservatezza.

La Commissione WCM avrà accesso ai dati necessari per la miglior comprensione del premio e per i suoi componenti sarà predisposta idonea formazione.

Il Consiglio delle RSA potrà chiedere la partecipazione delle segreterie provinciali in particolari incontri con la Direzione aziendale.

Le assemblee, ove ne ricorra l'esigenza, saranno dotate di adeguati strumenti per la comunicazione e potrà essere richiesta la presenza di un interprete per audiolesi.

La quota di adesione sindacale sarà portata almeno all'1% della paga base per tutte le organizzazioni sindacali e per tutti i territori; alcuni casi di trattenute di importo inferiore saranno adeguati nell'arco della vigenza contrattuale.

#### Titolo II - Organizzazione, ambiente e orario di lavoro

- **Gli RLS riceveranno una formazione**, oltre a quella base, aggiuntiva e specifica, per migliorarne competenze ed efficacia a cui seguirà una valutazione delle competenze acquisite.
- **Fascia di Elasticità orario ingresso**. Verranno individuate due realtà in FCA e CNHI in cui sperimentare l'aumento dell'attuale fascia 8.00 – 9.30.
- **I Recuperi produttivi** effettuati nelle giornate del sabato saranno comunicati con almeno 4 giorni di anticipo e compensati con un'indennità di 25,00 euro (anziché 20,00).
- **L'elemento retributivo specifico ciclo continuo** viene esteso anche al ventunesimo turno, oltre che al diciottesimo, diciannovesimo e ventesimo, e riconosciuto agli indiretti di produzione, con l'eccezione dei così detti lavori discontinui; il suo importo per il sabato notte è incrementato da 20 a 25 euro.
- **I Permessi Anni Retribuiti (PAR)** potranno essere utilizzati anche a singola ora. Anche per i lavoratori addetti ai turni avvicendati e alla produzione vengono migliorate le modalità di utilizzo portando da 8 a 16 ore annue i PAR utilizzabili a singola ora e rendendoli fruibili non più solo in uscita.
- **Il "venerdì breve"** è una nuova modalità di orario che per il 2019 potrà essere sperimentato in alcune funzioni di staff di CNHI in cui i dipendenti potranno chiedere di lavorare 8,5 ore dal lunedì al giovedì e 6 ore il venerdì.
- **Le ferie aggiuntive alla legge** potranno essere oggetto di programmazione individuale, che si intenderà accolta se non respinta entro 15 giorni.
- **Ferie solidali**, viene introdotto questo nuovo istituto per poter aiutare, con cessione individuale volontaria di ferie e/o Par, colleghi che abbiano gravi problemi di salute o familiari.
- **Smart-working o lavoro agile**, viene recepito nel contratto nelle forme già sperimentate dalla direzione aziendale in alcune realtà, inoltre per FCA è introdotta una disciplina più spinta che prevede il 20% di lavoro "stabile" e l'80% di lavoro "agile", pur con la garanzia del diritto alla disconnessione e a una durata lavorativa complessiva di 40 ore.

#### Titolo IV - Disciplina del rapporto di lavoro, assenze e permessi, rapporti in azienda e risoluzione del rapporto di lavoro

- **Part-time**, viene specificato che fra le gravi patologie per cui è possibile chiedere il part time rientrano patologie come l'infarto, ictus e le ridotte capacità lavorativa. Inoltre il part time per il personale addetto ai turni potrà essere concesso considerando le esigenze della persona e la compatibilità dell'organizzazione del lavoro.
- **Formazione Professionale**. L'organismo paritetico OPAF, composto in maniera paritetica da azienda e sindacato, viene delegato il compito di condividere i piani formativi di portata nazionale e di informare le rappresentanze di fabbrica per verificare la diffusione e il diritto alla formazione per tutti i lavoratori.
- **Il Congedo matrimoniale** viene riconosciuto anche per le unioni civili.
- **Diritto allo Studio**, le quaranta ore di permesso annue, oltre ai percorsi di studio per il triennio del diploma, saranno riconosciute anche per corsi di laurea per una durata non superiore a quella del corso stesso.
- **Permessi ex art. 33 della L. n. 104/1992**, il lavoratore programmerà ove possibile mensilmente l'utilizzo dei permessi, salvo la possibilità di modificare la programmazione nei casi di necessità e di urgenza.
- **Permesso per donazione di sangue** sarà chiesto almeno con sette giorni di preavviso, salvo i casi di comprovata urgenza.
- **Provvedimenti disciplinari**, si è chiarito che i termini per la contestazione e la difesa nei procedimenti disciplinari sono conteggiati escludendo il sabato, la domenica e i festivi. Il provvedimento di sospensione potrà essere al massimo di 5 giorni, anziché 3, questo consentirà una maggior gradualità e proporzionalità nei provvedimenti. Non è più previsto il licenziamento alla seconda sospensione, per la recidiva non specifica, bensì alla terza. Viene aggiornato senza però alcun aggravamento sostanziale il codice disciplinare, recependo novità legali e giurisprudenziali e dando maggior certezza ai lavoratori, con le nuove fattispecie connesse all'utilizzo della strumentazione informatica, alla mancata o erronea comunicazione dei dati anagrafici, alla mancata osservanza delle norme anti infortunistiche, alla mancanza di diligenza nella cura e custodia dei beni aziendali, all'uso illegittimo dei permessi di cura e assistenza, alla divulgazione di segreti industriali, alla discriminazione di lavoratori che effettuano legittime segnalazioni, alla falsa segnalazione a danno di colleghi effettuata con dolo o colpa grave, alle molestie sessuali, alle frodi perpetuate in danno dell'azienda.

#### ALLEGATI

- **Fondi di previdenza integrativa**. Il Contributo aziendale ai Fondi di previdenza integrativa, fermo restando l'importo versato dai lavoratori, viene incrementato dello 0,5% della retribuzione utile a partire da luglio 2019. Il contributo aziendale in FCA CNHI e FERRARI a favore dei lavoratori diventa così il più vantaggioso di quanto normalmente previsto nei contratti di lavoro.
- **Sanità integrativa FASIF**. Viene **migliorata la assistenza base (AB)** che riguarda tutti i lavoratori ed è a completo carico dell'azienda, che dal 1.1.2020 aumenterà a 30 euro per dipendente il contributo a suo carico. Viene introdotta in forma di rendita vitalizia la copertura Long Term Care (LTC) per i casi di non autosufficienza e un'indennità sostitutiva per ricoveri per grandi interventi chirurgici presso il servizio sanitario nazionale. **Per i lavoratori iscritti alla Assistenza Completa (AC) a partire dal 1.1.2020, si sono ridotti i contributi a carico del lavoratore e aumentati di pari importo quello a carico azienda**. Per AC1: quota annuale lavoratore 40€, azienda € 146. Per AC2 quota annuale lavoratore € 120, azienda € 516. Sono stati rivisti i contributi per i familiari a carico, lasciandoli inalterati per quelli per figli minori (62€) e per coniuge e figli maggiorenni a carico un leggero adeguamento (da 62€ a 72€), migliorata la copertura per i figli non a carico estendendola dai 26 ai 30 anni (186 €) e introducendo quella del coniuge non a carico (186€).
- **Ergo-UAS** migliorata la normativa relativa ai Reclami. Nello specifico si procede con intervento con il responsabile che in caso di discordanze rilevate procederà immediatamente entro il turno di lavoro successivo; se questo passaggio non risolutivo è previsto subito l'intervento della RSA ed entro 3 giorni l'esame della Commissione OSP, con intervento di vari enti aziendali; se la Commissione OSP non ritiene risolto il problema, si può richiedere un supplemento di indagine che si deve compiere in 5 giorni. E' inoltre previsto l'intervento di un Componente del Consiglio degli Esperti della Fondazione Ergo-MTM Italia in casi di particolare complessità inerenti l'organizzazione del lavoro.
- **Apprendistato viene riconosciuto come** utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità; per apprendistato di alta professionalità il pagamento al 100% della formazione in azienda (la legge prevede il 10%).

Si tratta nel complesso di un accordo di rinnovo importante che rinforza e consolida il CCSL e che attribuisce rilevanti aumenti salariali nonostante il contesto di oggettiva difficoltà economica. In questo modo si garantiscono tutele, salario e i presupposti della stabilità occupazionale per il prossimo quadriennio in tutto quell'ambito che una volta portava il nome di Fiat e che costituisce da sempre un asse portante della nostra economia e un punto di riferimento delle relazioni sindacali.

Nelle prossime giornate il Contratto verrà sottoposto per la validazione al voto di tutte le rappresentanze sindacali aziendale di tutti gli stabilimenti delle società del gruppo FCA CNHI e FERRARI.