07 15 luglio

Rinnovo contratto | aumenti salariali | carta di debito

RINNOVO CONTRATTO «FCA CNHI»

SIndaCARE

Bulletin Group FCA e CNHI - Trade Union Fim-Cisl

FIM CISL

Rinnovato contratto di FCA e CNHI:

Un accordo positivo, previsti miglioramenti salariali e normativi su orario, indennità e professionalità.

Dopo 9 mesi di trattativa il 7 Luglio 2015 abbiamo rinnovato il contratto degli oltre 86.000 dipendenti di FCA e CNHI. Il negoziato si era interrotto nel dicembre scorso a seguito delle indisponibilità di FCA e CNHI ad incrementare il salario oltre il tasso d'inflazione. Provocatoriamente l'azienda più volte si era resa disponibile da subito a concludere il negoziato, come nel passato, con incrementi in paga base collegati al tasso d'inflazione che in questo periodo è prossimo allo zero. Questo avrebbe

> **non** abbiamo **accettato aumenti** collegati all'inflazione pari a zero

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

La FIM-CISL ha sempre rivendicato che per fare un contratto è necessario una risposta salariale positiva per i lavoratori, e non era accettabile che a tassi d'inflazioni vicino allo zero gli aumenti salariali, anche se in paga base, fossero praticamente pari allo zero. Era indispensabile trovare soluzioni diverse e nuove, per poter dare aumenti salariali.

La scelta fatta è stata quella di introdurre un sistema salariale in grado di erogare importi salariali più consistenti collegandoli all'andamento aziendale e definendo 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. **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 € che già da sola supera gli incrementi stimati sull'inflazione.**

Abbiamo così individuato due parametri (efficienza e redditività) diversi da quello inflattivo per incrementare il salario, l'azienda

*Da sinistra **Marco Bentivogli** Segretario generale Fim Cisl, **Ferdinando Uliano** Segretario nazionale Fim Cisl, **Burmo Leonardo** Operatore nazionale Fim Cisl*

però manteneva ancora le proprie riserve sulle quantità bloccando il negoziato per alcuni mesi fino a quando, nel mese di aprile, dopo il CDA di FCA finalmente sono state concesse le quantità salariali che avevamo richiesto e la trattativa è ripartita. Dal mese di aprile si sono susseguiti una serie di incontri che hanno consentito di definire le intese sul salario con le varie

> fatto un nuovo sistema retributivo per **aumentare il salario** molto di più dell'inflazione

società e di introdurre anche una serie di miglioramenti anche normativi sull'orario di lavoro, sulle relazioni sindacali, sull'inquadramento professionale ecc.

Siamo riusciti ad individuare un buon risultato, che risponde alle nostre richieste salariale e normative presentate nella piattaforma di ottobre 2014. Nei prossimi giorni l'accordo sarà sottoposto al voto degli oltre 800 Rappresentanti Sindacali in rappresentanza di tutti gli stabilimenti italiani, seguiranno le assemblee in tutti gli stabilimenti e uffici.

RINNOVO CONTRATTO «FCA CNHI»

SIndaCARE FIM CISL

Contratto FCA e CNHI del 7.7.2015

Decorrenza e durata. Il presente Contratto decorre dal **1° gennaio 2015** e avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2018** e si intenderà rinnovato se non disdetto

PARTE ECONOMICA

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.

SALARIO BASE

Iª FASCIA	€ 20500,00
IIª FASCIA	€ 22000,00
IIIª FASCIA	€ 27000,00

+%

E.R. EFFICIENZA DI STABILIMENTO

+%

E.R. REDDITIVITÀ

Iª = 5° gruppo professionale; IIª = 4° e 3° gruppo prof.; IIIª = 1° e 2° gruppo prof.

Durate la vigenza contrattuale una figura intermedia operaio o impiegatizia con risultato in target ha un incremento salariale pari a 7.040 € e se raggiunge il massimo dei risultati 10.736 €.

Professionalità		ob.	Elementi Retributivi	2015	2016	2017	2018	Totale
Fascia Iª Salario 20.500 €	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 €**
		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 IIª Salario 22.000 €	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 €**
		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 IIIª Salario 27.000 €	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 €**
		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 €**

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. 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.

> **nessuna penalizzazione** su **malattia**, **infortunio** ed altri trattamenti da enti

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.

2. ELEMENTO RETRIBUTIVO (E.R.) REDDITIVITÀ

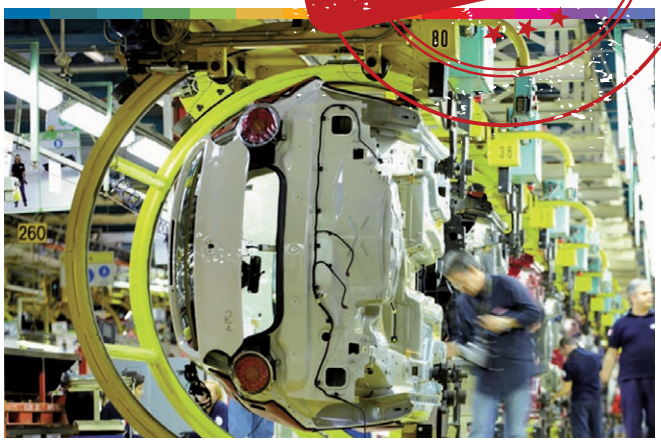
L'Elemento retributivo Redditività 2015-2018 per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 ha carattere quadriennale ed è collegato al raggiungimento dei risultati economici.

• Quota Fissa trimestrale

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

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

Le quote trimestrali sono erogate alla fine dei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio di ogni anno.
Aventi diritto: dipendenti in forza ultimo giorno del trimestre di riferimento, che abbiano maturato almeno un mese di servizio nel trimestre.
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 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.
Aventi diritto: dipendenti in forza al 31.12.2018 e viene riconosciuto per intero per chi ha maturato almeno la metà del periodo considerato.
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 sempre, anche nei casi in cui non c'è la maturazione dei ratei mensili.

3. MODALITÀ DI EROGAZIONE IN SITUAZIONI SPECIFICHE

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.

4. SCOSTAMENTI INFLATTIVI E INCREMENTI NEI LIVELLI RETRIBUTIVI BASE

Al termine del primo biennio di vigenza del presente Contratto, le Parti valuteranno l'andamento del nuovo sistema retributivo alla luce dei risultati raggiunti e del grado di realizzazione degli obiettivi complessivi del Piano industriale, anche in relazione ad eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle attuali previsioni.
Entro tre mesi dalla scadenza del presente Contratto le Parti si incontreranno per definire, anche alla luce dei risultati complessivi del nuovo sistema retributivo e del più generale andamento macroeconomico, i livelli retributivi base di riferimento per le negoziazioni del nuovo Contratto collettivo.

PARTE NORMATIVA

ORARIO DEL LAVORO E INDENNITÀ CICLO CONTINUO

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.

> Uso migliore dei **permessi PAR**. Avviata sperimentazione in alcune realtà PAR a ore per i turnisti

PAR (permessi annui retribuiti)

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

PAR senza preavviso

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.

PAR Utilizzo a frazioni d'ora per giornalieri e turnisti

Dopo aver definito che il personale operaio e impiegato a giornata può 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 & Customer Care, MAGNETI MARELLI Plant di Corbetta, Automotive Lighting Tolmezzo, CNHIndustrial Italia Jesi, FPT Industrial Torino Motori e DRIVE LINE.

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.

Ferie collettive estive

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

Flessibilità orario ingresso impiegati

Ampliamento fascia flessibilità di 30 minuti dalle 8.00-9,30;

Elemento specifico competitività ciclo continuo

Nel caso di adozione della struttura e articolazione di utilizzo degli impianti 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 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 lo stabilimento AUTOMOTIVE LIGHTING Tolmezzo per il personale addetto ai 21 turni verrà riconosciuto 40 euro lordi 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 cadente 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.

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

Part Time

Aumento della maggiorazione dal 10% al 15 % nel caso di variazione temporale della prestazione

TRASFERTE

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

PROFESSIONALITÀ

Nuovo inquadramento sperimentale nuovi assunti FCA

È 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 vantaggio per i **nuovi assunti** nei **primi 18 mesi** è di avere una **retribuzione mensile più alta di 140,90 €**

Il nuovo inquadramento è previsto sperimentalmente per i nuovi assunti 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 mansioni 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 2ª area professionale.
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 €.

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

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

Sistema premiante sulla professionalità

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.

Trasferte

Attivazione di una commissione specifica per normare e aggiornare le condizioni minime di trasferta attualmente applicate per i dipendenti degli stabilimenti italiani.

PARTI NORMATIVE SU COMMISSIONI DI PARTECIPAZIONE E DIRITTI SINDACALI

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.

> **rafforzati i livelli di partecipazione** e i **poteri nelle commissioni**

- **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.

> più **democrazia** e più **unità** con le **decisioni a maggioranza del Consiglio delle RSA**

Il Consiglio delle RSA Abbiamo definito l'istituzione di un nuovo organo di rappresentanza sindacale, il Consiglio delle RSA, che avrà anche un Comitato Esecutivo, ha il compito di portare ad unità l'azione delle varie rappresentanze sindacali 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.

- **Esecutivo del Consiglio delle RSA** Nelle Unità Produttive con più di 900 dipendenti, viene costituito il Comitato Esecutivo (fino ad un massimo di 5 membri) ha funzione di rappresenza del Consiglio della RSA nei

confronti della Direzione aziendale. Nel Comitato Esecutivo saranno obbligatoriamente rappresentati, ove presenti, 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.

Procedura di raffreddamento È stata semplifica e ridotto **a 8 giorni** il periodo utile al confronto per risolvere le problematiche a livello aziendale ed evitare le situazioni di conflitto. Il vecchio contratto prevedeva prima un esame preventivo nelle commissioni e poi più livelli di confronto nell'arco di 21 giorni. 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 deve essere individuata una soluzione. Diversamente non avendo risolto il contenzioso, Il Consiglio della RSA procederà ad indire lo sciopero. Nei casi di salute e sicurezza i termini di confronto delle parti sono ridotti ulteriormente, fino ai casi gravi in cui non è prevista alcuna procedura. Questa procedura

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

> **ridotta a 8 giorni la procedura di raffreddamento**. La decisione a maggioranza, garanzia di **democrazia e unità.**

Assemblea sindacale Nel limite delle 10 ore annue, la richiesta di assemblea potrà essere formulata di volta in volta dal Consiglio delle RSA o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali con le rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo. Nei casi di organizzazioni sindacali firmatarie che non hanno RSA nell'unità produttiva, su loro richiesta al Consiglio delle RSA, potranno fare 1 ora di assemblea all'anno.

Locali e strumenti informatici del Consiglio delle RSA Al Consiglio delle RSA regolarmente costituito sarà messo a disposizione un idoneo locale e un personal personal computer con connessione a internet.

Aumento salariale 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
www.fim-cisl.it
RINNOVO CONTRATTO «FCA CNHI»
Iscriviti alla Fim Cisl
il sindacato dei metalmeccanici che contratta per te
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM C

LA FIOM = CARTA DI DEBITO

A debito di n. 5 contratti non firmati che ammontano nelle buste paghe di 307 € MENSILI.

Ai lavoratori di FCA e CNHI ci abbiamo pensato noi in questi anni rinnovando ben sette contratti. Il debito che la Fiom ha nei confronti di tutti i lavoratori per i cinque contratti non fatti ammonta a 307 euro mensili, a cui bisognerà aggiungere il rinnovo del contratto 2015 che stiamo trattando.

IL DEBITO FIOM DAL 2001 AL 31/12/2014 = 31.237,22 €

Basta una semplice moltiplicazione per sapere quanto sarebbe stata la perdita in termini salariali se la FIM-CISL avesse seguito la deriva politica della Fiom. Considerando i 5 contratti non fatti siamo a quota 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

IL DEBITO FIOM PER I PROSSIMI 4 ANNI (2015-2018) = 23.004 €

Se consideriamo la quota annua sugli aumenti mensili che ammonta a

307 € al mese x 13 mensilità = 3.991 € annui
3.991 € x 4 anni (2015 - 2018) = 15.964 €
Contratto 2015-2018 = 7.040 €

QUESTA STAGIONE DI NON CONTRATTAZIONE FIOM (2001-2018) PER UN METALMECCANICO

IL DEBITO FIOM AMMONTA A € 54.241,22!

Chi paga? la FIOM e Landini?
Noi abbiamo preferito far pagare con i nostri contratti la FCA e la CNHI.

VOTA E FAI VOTARE CHI FA IL SINDACATO AL 100%

FIM-CISL
100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS
CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FI