

## **Verbale di Accordo**

Addì, 28 giugno 2006 a Torino presso il Mirafiori Motor Village

tra

- la FIAT S.p.A., in nome e per conto delle Società, la cui ragione sociale risulta riportata alla pagina seguente del presente Verbale di Accordo, assistita dall'Unione Industriale di Torino

e

- le Organizzazioni Sindacali, Nazionali e territoriali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM, FISMIC e le Rappresentanze Sindacali Unitarie

è stato stipulato il presente Accordo.

## **Elenco delle Società a cui si applica l'Accordo**

- Fiat Auto S.p.A., Fiat Purchasing Italia S.r.l., Sevel S.p.A., Fiat Center Italia S.p.A., Clickar Ass. S.r.l., Easy Drive S.r.l., Fiat Auto Var S.r.l., Fidis S.p.A., Savarent S.p.A., Targa Rent S.r.l., Sata S.p.A.,
- Iveco S.p.A., Irisbus Italia S.p.A.,
- CNH Italia S.p.A., CNH Financial Services S.r.l., New Holland Kobelco Construction Machinery S.p.A.
- Magneti Marelli Holding S.p.A., Magneti Marelli Sistemi Elettronici S.p.A., Magneti Marelli Powertrain S.p.A., Automotive Lighting Italia S.p.A., Magneti Marelli Sistemi di Scarico S.p.A., Sistemi Sospensioni S.p.A. (ad eccezione dello stabilimento di Melfi, a cui si applica l'Accordo Comprensorio Melfi ), Automotive Lighting Rear Lamps Italia S.p.A.
- Fiat Powetrain Italia S.r.l., Fiat Powertain Technologies S.p.A., FMA Fabbrica Motori Automobilistici S.r.l.
- Comau S.p.A (ad eccezione dei siti Service di San Salvo e di Mel), Consorzio Synesis
- Teksid S.p.A.
- Business Solutions S.p.A., Fiat Gesco S.p.A., Fiat Servizi per l'Industria S.C.p.A., Ingest Facility S.p.A., Risk Management S.p.A., Sadi S.p.A.
- Fiat S.p.A., Fiat Finance S.p.A., Fiat Revi S.c.r.l., Fiat I&Cs S.C.p.A., Fiat Media Center S.p.A., Fiat Partecipazioni S.p.A., Deposito Avogadro S.r.l., Sisport S.p.A. - Società Sportivo Dilettantistica, ISVOR Fiat S.C.p.A., C.S.S.T. S.p.A, Sirio S.C.p.A. – Sicurezza Industriale, Orione – Consorzio Industriale per la Sicurezza e Vigilanza, Centro Ricerche Fiat S.C.p.A., Centro Ricerche Plast-Optica S.p.A., Elasis S.C.p.A.

## **PREMESSA**

Il presente accordo è sottoscritto con la finalità di riconoscere il contributo dei lavoratori al miglioramento della situazione del Gruppo Fiat e per creare le condizioni operative e di rapporti sindacali atte a realizzare gli obiettivi del piano di rinnovamento e sviluppo del Gruppo, come illustrato nell'incontro con le OOSS e le Istituzioni svoltosi presso la Presidenza del Consiglio il 3 agosto 2005.

L'andamento del piano e dei relativi obiettivi saranno oggetto di ulteriori confronti con le OOSS.

A questo scopo, è fissato un incontro il 28 giugno e ne è inoltre previsto un successivo al fine di presentare i necessari aggiornamenti del piano, che saranno definiti anche in relazione all'andamento del 2006.

Con il presente accordo, le Parti si impegnano, pertanto, ad attivarsi a tutti i livelli per favorire condizioni operative e rapporti sindacali utili alla realizzazione del piano, con l'obiettivo di raggiungere i risultati attesi e le conseguenti ricadute positive sui lavoratori.

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2008. Nel primo trimestre del 2008 le Parti si incontreranno per definire il nuovo Premio di Risultato da corrispondere dal 2009, avendo a riferimento quanto previsto nella presente intesa.

## **PREMIO di RISULTATO**

Le Parti convengono di istituire un nuovo Premio di Risultato che entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2007, con riferimento ai risultati conseguiti nell'anno precedente, e che sarà composto da tre elementi come di seguito definiti.

### **1. PPG ex Accordo 18 marzo 1996**

Considerato che gli importi erogati dalla quota del premio denominata "Nuovo PPG" hanno raggiunto [a partire dal 1998] il valore massimo conseguibile, le Parti convengono di continuare a corrispondere alla voce "PPG", per la durata del presente accordo, la parte del premio collegata all'indicatore "Nuovo PPG", come definito nell'accordo del 18 marzo 1996, punto 1 della Parte Seconda – Premio di risultato, nell'accordo 4 luglio 1989, laddove ivi richiamato, e nei successivi accordi applicativi.

L'importo collegato alla quota "PPG" sarà calcolato in base alla formula dell'accordo 4 luglio 1989 e sarà pertanto erogato sulla base dei valori massimi, del punto baricentrico e dell'ampiezza della banda di oscillazione con conseguente tetto massimo conseguibile, nonché della scala di parametrizzazione previsti dall'accordo 18 marzo 1996, fatta salva la ripartizione tra quota mensile e quota annuale ivi indicata, che sarà sostituita da quanto previsto allo specifico punto del presente Accordo.

Qualora l'andamento del Gruppo Fiat determinasse una diversa quantificazione degli importi le Parti si incontreranno per una valutazione dei valori da corrispondere sulla base di indicatori omogenei rispetto ai criteri di calcolo utilizzati nel 2005 per definire gli importi collegati all'indicatore "nuovo P.P.G."

## 2. Premio “Obiettivi di Redditività”

In sostituzione dell’“Indicatore economico R.O.I.” le Parti hanno convenuto di adottare un nuovo parametro per misurare i risultati di redditività con riferimento sia al Gruppo che a ciascun Settore, al raggiungimento dei quali si conviene di collegare la seconda parte del P.d.R.

A questo fine le Parti hanno individuato negli “Obiettivi di Redditività”, comunicati ufficialmente dal Gruppo Fiat alla Comunità finanziaria e, in vari incontri, alle Organizzazioni Sindacali, l’indicatore a cui collegare una parte del Premio di Risultato, in coerenza con le strategie industriali illustrate e le azioni intraprese per la loro implementazione.

Le Parti hanno inoltre concordato di articolare la rilevazione dei risultati economici sia a livello di Gruppo sia a livello dei Settori Industriali. Conseguentemente la parte del premio legato alla redditività è suddivisa in due quote:

- la prima è corrisposta in funzione del raggiungimento degli **obiettivi di redditività del Gruppo** e viene erogata nella stessa misura a tutti i dipendenti delle Società rientranti nel campo di applicazione della presente intesa;
- la seconda è corrisposta in funzione del raggiungimento degli **obiettivi di redditività di ciascuno dei macro Settori automobilistici**, ovvero “**aree di Attività**”, come definite nel Bilancio consolidato e secondo le quali sono aggregati i dati economici riportati nelle comunicazioni periodiche ufficiali sull’andamento del Gruppo. Tale somma viene erogata a partire

dal 2008 ai dipendenti delle società rientranti nelle aree di attività indicate.

Le Parti hanno pertanto convenuto quanto segue:

**per il 2007**

- l'importo annuo lordo di 700 € sarà corrisposto a tutti i lavoratori delle Società del Gruppo Fiat rientranti nel campo di applicazione del presente accordo, con riferimento al raggiungimento nel 2006 dell'**obiettivo di Gruppo**, individuato in un valore del Risultato della Gestione Ordinaria (*Trading Profit*) tra 1,6 e 1,8 miliardi di Euro;

**per il 2008**

- l'importo annuo lordo di 700 € sarà corrisposto a tutti i lavoratori delle Società del Gruppo Fiat rientranti nel campo di applicazione del presente accordo, con riferimento al raggiungimento nel 2007 dell' **obiettivo di Gruppo** individuato in un **ROS** di Gruppo (*Trading Profit/Sales x 100*) > 5-6%
- l'importo annuo lordo di 200 € ai lavoratori rientranti nei Settori sotto indicati, al raggiungimento degli specifici **obiettivi** di redditività (**ROS** = *Trading Profit/Sales%*) dei rispettivi **Settori / aree di attività**, come qui riportato:

<u>Settore/ area di Attività</u>	<u>Obiettivi (ROS) 2007</u>
Auto	2-4%
CNH	10%
Iveco	7,5 %
Componenti	5-7%

Ai lavoratori delle Società del Gruppo Fiat, indicate nel campo di applicazione del presente accordo, ma non rientranti nei Settori/Aree di Attività sopra indicati, la quota di settore del “premio di redditività” sarà erogata sulla base della media ponderale delle quote dei premi di redditività corrisposti ai dipendenti dei Settori/Aree di Attività sopra indicati. Tale media ponderale sarà calcolata con la seguente formula:

*(premio settore Auto x n° dipendenti del Settore stesso)+(premio settore Iveco x n° dipendenti del Settore stesso) + (premio settore CNH x n° dipendenti del Settore stesso) + (premio Area Attività Componenti x n° dipendenti del Settore stesso)*

---

*somma dipendenti dei settori indicati al numeratore*

### **3. Indicatore di Produttività/Qualità**

A partire dall'anno successivo alla conclusione dei lavori della Commissione di seguito descritta, il terzo addendo del Premio di Risultato sarà costituito dall'**Indicatore di Produttività/Qualità**, in sostituzione dell'indicatore di Qualità previsto dall'accordo 18 marzo 1996.

#### ***3.1 Modalità per la sua determinazione: la Commissione Paritetica***

Allo scopo di individuare attraverso un percorso condiviso un Indicatore atto a valorizzare, a livello di stabilimento/linea di business, il miglioramento di primari fattori di competitività, quali la produttività e la qualità, nonché l'organizzazione e le condizioni di lavoro, le Parti hanno convenuto di istituire una **Commissione paritetica per l'indicatore di Produttività**, considerata l'incompatibilità dei tempi necessari per la sua definizione condivisa con quelli della negoziazione del presente Accordo.

Il nuovo Indicatore dovrà esprimere la produttività (e la qualità) a livello di ciascun stabilimento/linea di business del Gruppo e troverà applicazione a titolo sperimentale per la durata del presente Accordo a partire dal primo anno successivo alla definizione delle Parti conseguente all'approvazione di quanto sarà proposto dalla suddetta Commissione.

### **3.2 Composizione e compiti della Commissione Paritetica**

A questo proposito le Parti hanno convenuto quanto segue:

- la Commissione Paritetica sarà composta da due componenti (di cui uno a rotazione scelto in relazione alle specificità del Settore) per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria e da un uguale numero complessivo di rappresentanti di Società / Settori del Gruppo;
- la Commissione Paritetica non avrà natura negoziale, avendo come finalità primaria la definizione condivisa di un indicatore atto a valorizzare la produttività (e la qualità) a livello di stabilimento/linea di business, che sarà o saranno sottoposti alla valutazione delle Parti ai fini della relativa eventuale approvazione e applicazione;
- a questo scopo la Commissione esaminerà le possibili ipotesi per l'Indicatore, a partire da quella proposta dall'Azienda denominata

#### **Indice di Efficienza Globale della Manodopera:**

$$E = \frac{\text{Ore Prodotte (n.Pezzi Prodotti x Tempo Ciclo)}}{\text{Ore di presenza (MdOdiretta+MdOindiretta)}} \times 100$$

e valutando altresì le ipotesi presentate dalle Organizzazioni sindacali,

- la Commissione, con riferimento al suddetto Indicatore, dovrà verificare per ciascuno di questi la sussistenza delle condizioni per un'applicazione omogenea dell'Indicatore di Produttività, procedendo a:
  - analizzare le **possibili disomogeneità** sotto i profili organizzativo, di prodotto e di processo (composizione interna o esterna della Manodopera indiretta, ad esempio: sorveglianza,

servizi vari o logistica, ecc.; complessità di prodotto; fattori tecnologici e impiantistici, ecc.) delle realtà aziendali cui l'indicatore dovrà riferirsi;

- esaminare le modalità più opportune per assicurare omogeneità e, quindi, piena **confrontabilità** ai valori dell'indicatore nelle realtà aziendali cui l'indicatore dovrà riferirsi;
- predisporre la tabella per la rilevazione e il confronto dei dati, elaborando un **protocollo dei criteri** di rilevazione e calcolo;
- **simulare l'andamento dell'indicatore**, anche alla luce delle serie storiche disponibili nelle realtà aziendali cui l'indicatore dovrà riferirsi;
- individuare quindi il **valore medio** di Gruppo dell'indicatore secondo la formula sopra riportata;
- definire le modalità applicative del **campo di oscillazione** del valore del Premio collegato all'indicatore nei limiti massimi e minimi sotto indicati.

Le Parti hanno inteso riconoscere all'indicatore di Produttività carattere sperimentale in quanto esso potrà costituire base per l'elaborazione della componente del Premio di Risultato legata alla Produttività per gli anni successivi al 2008, fermo restando che le Parti si sono riservate di definire, in base alle conclusioni cui perverrà la Commissione, i tempi dell'eventuale applicazione dell'Indicatore.

### **3.3 Quota del Premio legato all'Indicatore di Qualità successivamente denominato Produttività**

Ai fini del pagamento della quota del Premio di Risultato collegata all'Indicatore di Qualità/Produttività, le Parti hanno convenuto quanto segue:

#### per l'anno 2007

- l'indicatore di Qualità, così come definito nell'accordo del 18 marzo 1996, riferito all'anno 2006 continuerà a costituire la base di calcolo per il premio da corrispondere nel 2007 con la parametrizzazione prevista dall'accordo medesimo

#### per l'anno 2008

- l'importo, riferito al valore medio dell'Indicatore di Qualità/Produttività relativo all'anno 2007, viene definito in 458 € lordi annui e sarà corrisposto in misura uguale per tutti i lavoratori dipendenti delle Società a cui si applica il presente accordo.

Tale importo costituirà il valore medio di erogazione riferito all'indicatore Qualità/Produttività sulla base del quale la Commissione Paritetica, appositamente costituita, definirà la banda di oscillazione per determinare gli importi del premio da erogare a partire dall'anno 2009.

All'importo medio annuo lordo di 458 € corrisponderà, pertanto, il valore medio di Gruppo riferito all'indicatore Qualità/Produttività che sarà definito dall'apposita Commissione Paritetica.

### **3.4. Ulteriori compiti della Commissione Paritetica**

**3.4.1** Le Parti hanno inoltre convenuto che la suddetta **Commissione Paritetica** avrà anche il compito di raccogliere, esaminare e verificare i **trattamenti retributivi** collegati al rapporto di lavoro, con riferimento anche a eventuale rilevanza della gravosità o del disagio, al fine di sottoporre alle Parti proposte utili alla loro eventuale armonizzazione e/o superamento.

A questo fine la Commissione dovrà, con riferimento a ciascuna realtà di Gruppo, analizzare tutte le voci retributive relative alle modalità della prestazione, quantificandone in termini omogenei e confrontabili il livello di applicazione e la rilevanza economica.

**3.4.2** In questo ambito la **Commissione** verificherà la sussistenza e valuterà l'eventuale rilevanza di condizioni di gravosità collegate alla prestazione, individuandone le aree produttive e le attività.

Con riferimento a quanto sopra la Commissione valuterà la sussistenza dei presupposti utili per la formulazione di un'eventuale proposta di un **indice di gravosità** strutturato sulla base dell'effettiva prestazione degli addetti.

In questo ambito la Commissione prenderà in esame, insieme con eventuali altri criteri di valorizzazione, la proposta aziendale di applicare al valore del Premio di Risultato un coefficiente individuale determinato sulla base delle ore di effettiva prestazione annua consuntivate da ciascun lavoratore, rispetto alle ore medie di effettiva prestazione attese.

La Commissione Paritetica dovrà presentare congiuntamente i risultati della suddette attività, indicate ai Punti 3.4.1 e 3.4.2, entro il 30 giugno 2007, in tempo utile per consentire alle Parti di definire le opportune modifiche normative a partire dal 1° gennaio 2008.

## **Revisione delle voci retributive**

Con riferimento a quanto sopra definito in merito al compito di analizzare le voci retributive, affidato alla suddetta Commissione Paritetica le Parti, anche al fine di dare prima concreta applicazione all'impegno assunto, hanno convenuto di abolire con decorrenza dal mese successivo del presente accordo le seguenti voci retributive:

indennità abiti di lavoro, premio di posto e indennità di cancelleria per importi ad oggi corrisposti pari o inferiori a 0,50€ mensili, individuate tra quelle riportate nell'allegato 1.

Quanto sopra è stato convenuto per le suddette voci, in quanto le Parti ne hanno valutato sia il superamento a seguito della totale mancanza di corrispondenza con la realtà organizzativa attuale sia l'obsolescenza espressa dalla sopravvenuta irrilevanza economica.

Le Parti hanno quindi stabilito che le suddette voci retributive non saranno più corrisposte ai futuri assunti, mentre i relativi importi retributivi teorici, mensili o orari, rilevati alla data odierna, continueranno a essere corrisposti ai lavoratori che attualmente ne beneficiano alla voce Superminimo non assorbibile.

## **Clausola transitoria per il Premio di risultato per il 2006**

Per quanto riguarda il Premio in pagamento per il 2006, tenuto conto della inapplicabilità, per l'anno in corso, del nuovo meccanismo di premio sugli obiettivi, come sopra illustrato, le Parti hanno convenuto per il 2006, con riferimento ai risultati del 2005, in sostituzione del valore P.d.R. dato dall'indicatore economico R.O.I. e a titolo di riconoscimento del contributo fornito dai lavoratori al rilancio del Gruppo, il pagamento dell'importo lordo annuo di 500 €, la cui entità viene determinata in considerazione dei risultati economici espressi dal Bilancio Consolidato del Gruppo Fiat e del miglioramento che essi esprimono rispetto al 2004 e agli anni precedenti, nonché del raggiungimento degli obiettivi di recupero della redditività definiti nel 2004 e considerati la premessa per la ripresa del Gruppo.

Il Premio di risultato per il 2006 sarà costituito dai seguenti addendi:

1. **Nuovo P.P.G.**, il cui indice misuratore è risultato pari a 1,202918, calcolato, sulla base dei dati del Bilancio Consolidato del Gruppo Fiat con le modalità previste nell'accordo del 18.3.1996 e del verbale di riunione del 7.7.1997, sarà pagato secondo i criteri fissati nell'accordo 18.3.1996;
2. **Redditività**, determinato nell'importo lordo annuo di 500 €, sarà pagato con la quota annua a conguaglio erogata con le spettanze di luglio;
3. **Qualità**, calcolato con le modalità previste nell'accordo del 18.3.1996;

secondo gli importi di seguito definiti per ogni Società nelle Tabelle allegate (allegato 2), e sarà pagato secondo i criteri fissati nell'accordo 18.3.1996.

Le Parti confermano che, salvo specifici accordi, ai lavoratori che nel corso degli ultimi dodici mesi hanno operato in più Settori del Gruppo viene pagato il Premio di Risultato spettante al Settore ove sono in forza nel mese di luglio.

In relazione a quanto sopra le Parti si sono date atto che il Premio di Risultato per il 2006 si configura come soggetto al "Regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello" previsto dall'art. 2 della Legge 135/1997, nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dall'art. 9 DG, Sez.III del vigente CCNL.

Con specifico riferimento all'importo sopra indicato per la **Redditività** del 2006, le Parti hanno convenuto con il presente Accordo - ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art.1 della legge 29 maggio 1982 n.297 - la sua esclusione dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.

## **Criteri di erogazione del Premio di Risultato**

Le Parti hanno convenuto che l'erogazione del Premio di Risultato come sopra definito avrà luogo dal 1° gennaio 2007 in dodici quote mensili, pari a 100 € lordi, uguali per tutti, anticipate nei mesi da gennaio a giugno e posticipate nei mesi da luglio a dicembre, e in una quota annua erogata a conguaglio con la retribuzione di luglio, in base alla differenza tra il valore complessivo del Premio di Risultato risultante per l'anno e il valore totale delle dodici quote mensilizzate.

Ogni anno, entro i 30 giorni successivi alla approvazione del Bilancio del Gruppo Fiat da parte dell'assemblea degli Azionisti, in un apposito incontro sarà illustrato il calcolo dei tre addendi e del conseguente valore economico complessivo del Premio di Risultato, che si intende di competenza dell'anno di erogazione.

Le Parti hanno inoltre confermato che le quote mensili costituiscono parte integrante del Premio di Risultato complessivo e sono a tutti gli effetti Elemento Distinto dalla Retribuzione. Le Parti hanno infatti inteso definire l'importo corrisposto a titolo di Premio di Risultato (sia nelle quote mensili che nel conguaglio di luglio) in senso onnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto detto premio è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali, diretti e/o indiretti, quali a titolo esemplificativo: ferie, festività, 13° erogazione o gratifica natalizia, 14° erogazione o premio preferiale, paga di posto ecc., maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazione di lavoro straordinario, festivo o notturno con o senza riposo compensativo, ecc..

Gli importi delle quote del Premio legate al **PPG**, fino al 2008, e **Qualità**, fino al 2007, - salvo quanto sopra previsto per l'erogazione del premio nelle quote mensili e nella quota annua a conguaglio - saranno determinati in base agli importi fissati dall'accordo 18 marzo 1996 e saranno articolati in base alla parametrizzazione ivi prevista (coefficiente 1 per 1°-4° categoria, 1,07 per la 5°, 1,15 per la 5°S e 6° e 1,30 per la 7° categoria).

Le quote del Premio relative alla Redditività - **Premio "Obiettivi di Redditività"**- per il 2007 e il 2008 e all'**Indicatore di Qualità/Produttività** per il 2008, di cui al punto 3.3 saranno determinate in base a quanto previsto nel presente Accordo e saranno corrisposte senza parametrizzazione per categoria.

Per tutti i lavoratori con retribuzione oraria l'importo individuale del Premio è determinato sulla base dell'importo complessivo annuo diviso dodici e ulteriormente diviso per 173.

In caso di acquisizione o dismissione di Società o di operazioni straordinarie non ricorrenti, la cui rilevanza determini mutamenti rispetto all'attuale assetto del Gruppo con significative ricadute sugli indicatori del Premio, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione determinata a livello di Bilancio Consolidato e per assumere le conseguenti determinazioni.

Le Parti hanno confermato che, salvo specifici accordi, ai lavoratori che nel corso degli ultimi dodici mesi hanno operato in più Settori del Gruppo sarà pagato il Premio di Risultato spettante al Settore ove sono in forza nel mese di luglio.

Le Parti hanno inoltre convenuto che in materia di Premio di Risultato resta valido quanto stabilito dall'accordo 18.3.1996 oltre che per le parti qui espressamente richiamate anche per le parti non espressamente modificate o abrogate o, comunque, non incompatibili con quanto definito dal presente Accordo.

Le Parti hanno specificamente convenuto con il presente Accordo - ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art.1 della legge 29 maggio 1982 n.297 – di escludere dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto la quota annua lorda del Premio legata alla Redditività, **Premio “Obiettivi di Redditività”** per gli anni 2007 e 2008, e una quota annua lorda di 200 € legata all'indicatore **Qualità/Produttività**, di cui al punto 3.3, per l'anno 2008 .

Le Parti si sono date atto che il Premio di Risultato come sopra definito risulta coerente con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dall'art. 9 DG, Sez.III del vigente CCNL e, pertanto, si configuri come soggetto al “Regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello” previsto dall'art. 2 della Legge 135/1997, con la sola eccezione della componente determinata dalla “quota mensilizzata P.P.G.”, già corrisposta in base al precedente accordo 4 luglio 1989 e pari a 41,32 € (per la 1-4° categoria), 44,16 € (per la 5°), 47,51 € (per la 5°S e 6°) e 53,71 € (per la 7° categoria) mensili.

## **Campo di applicazione del Premio di Risultato e criteri di erogazione specifici**

Lo schema e le modalità di erogazione del Premio di Risultato come sopra definito si applicano a tutti i dipendenti delle Società del Gruppo Fiat indicate nella costituzione delle Parti, ad eccezione di SATA e FMA, per le quali si applica quanto specificamente previsto al paragrafo successivo.

### **1. Applicazione della Parte economica del presente Accordo a SATA e FMA (Premio di Competitività)**

Le Parti hanno convenuto di mantenere in SATA e FMA la struttura, la progressione temporale e le modalità di erogazione del vigente Premio di Competitività, così come definito dagli specifici accordi in essere, in quanto pienamente rispondente alle previsioni contenute nell'art. 9 DG, Sez. III CCNL.

Per la fase transitoria del 2006 il Premio di Competitività sarà integrato dall'addendo relativo alla quota di Redditività del Premio di Risultato di cui alla precedente clausola transitoria, pari a un importo annuo lordo di 500 €, che sarà erogato con le competenze del mese di Luglio 2006, in un'unica soluzione.

Per gli anni 2007 e 2008, nel mese di Luglio dei rispettivi anni, sarà erogato in un' unica soluzione, a integrazione del Premio di Competitività, un importo pari alla differenza tra l'importo complessivo del Premio di Risultato corrisposto ai lavoratori di Fiat Auto e l'importo

corrisposto agli stessi nel 2006 per le quote relative agli addendi PPG e Qualità.

Le Parti si sono date atto che tali erogazioni si configurano come soggette al “Regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello” previsto dall’art. 2 della Legge 135/1997, nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dall’art. 9 DG, Sez. III del vigente CCNL.

Le Parti hanno inoltre inteso definire l’importo di tali erogazioni in senso onnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali, diretti e/o indiretti, quali a titolo esemplificativo: ferie, festività, 13° erogazione o gratifica natalizia, 14° erogazione o premio preferiale, paga di posto ecc., maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazione di lavoro straordinario, festivo o notturno con o senza riposo compensativo, ecc..

Con specifico riferimento agli importi sopra indicati per la **Redditività** degli anni 2006, 2007 e 2008, le Parti hanno convenuto con il presente Accordo - ai sensi del secondo comma dell’art. 2120 c.c., come modificato dall’art.1 della legge 29 maggio 1982 n.297 - la sua esclusione dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.

## **2. Applicazione del Premio di Risultato alle Società comprese in Magneti Marelli 1**

Per quanto riguarda i lavoratori delle Società che applicavano, alla data della sottoscrizione dell'accordo 18.3.1996, premi o istituti retributivi diversi dal P.P.G. di cui all'accordo 4.7.1989, restano confermate le modalità di calcolo al fine della corretta attribuzione del Premio di Risultato, come definite nei Criteri di erogazione del PdR dell'accordo 18.3.1996 in merito all'assorbimento di un importo da 738,00€ a 959,00€ in base alle diverse categorie.

Quanto sopra è riferito alle Società e Stabilimenti compresi nella Tabella Magneti Marelli 1, ovvero MM Holding SpA Corbetta, MM Powertrain SpA Corbetta, Automotive Lighting Italia SpA Venaria, MM Sistemi Elettronici SpA Corbetta e Venaria.

Le Parti hanno inoltre esaminato la situazione relativa allo stabilimento di Tolmezzo della Automotive Lighting Rear Lamps Italia SpA, concordando l'applicazione ai relativi lavoratori del Premio di Risultato definito nel presente Accordo, secondo gli importi riportati nella Tabella Magneti Marelli 1, con contestuale superamento dei precedenti accordi nella parte relativa al Premio di Risultato, scaduti il 31 dicembre 2002, rispetto ai quali quanto sopra definito costituisce trattamento di miglior favore.

Relativamente al 2006, si confermano le modalità di calcolo del Premio di Risultato, come previsto dagli accordi vigenti e, stante quanto previsto dalla "clausola transitoria per il premio di Risultato per il 2006", ai lavoratori di Tolmezzo della Automotive Lighting Rear Lamps Italia SpA,

verrà corrisposto l'importo annuo lordo pari alla "quota di Redditività del Premio di Risultato", di cui al punto 2. della suddetta "Clausola transitoria", pari a 500€, erogato con le spettanze del mese di luglio 2006.

**Elenco delle voci retributive comportanti un pagamento mensile inferiore a 1 € o pari a circa 1 € in Società del Gruppo Fiat**

<i>voce</i>	<i>importo mensile Lire</i>	<i>importo orario Lire</i>	<i>importo orario Euro</i>	<i>importo mensile Euro (€/h x 173)</i>
Abiti di lavoro		1	0,0005	0,09
Paga di posto (*)		5	0,00258	0,45
		10	0,00516	0,89
		12	0,0062	1,07
Premio di posto		1,68	0,0009	0,16
Disagio linea (*)		5	0,00258	0,45
Indennità cancelleria	50			0,03
	58			0,03
	100			0,05
	155			0,08
	580			0,30
	850			0,44
	968			0,50
	2500			1,29
Indennità speciale		13	0,0067	1,16

(\*) Le suddette voci sono riferite anche a importi orari superiori, che comportano un pagamento mensile superiore a 1 €, fino a un importo massimo di:

Paga di posto	90	0,04648	8,04
Disagio linea	156	0,0805	13,93

**QUALITA' 2006**Valore riferito a coeff. 1,00 (1 - 4 ctg.)**SETTORE****- Q -**

Valore in Euro

**AUTO**

262,00

**IVECO**

268,00

**C N H Italia**

279,00

**TEKSID**

199,00

**MAGNETI MARELLI**

215,00

**COMAU**

238,00

**Tutti gli altri SETTORI / SOCIETA'**

258,00

**Premio di Risultato - 2006****SETTORE AUTO**

Categ.	Coeff.	P.P.G. 2006 [A]	P.P.G. ^ 06/05	Premio Redditività [B]	Redditività ^ 06/05	Qualità 2006 [C]	Qualità ^ 06/05	P.d.R. 2006 [A]+[B]+[C]	P.d.R. ^ 06/05	Quota mensilizzata		Totale [D]+[E]	P.d.R. Erogazione Luglio 2006
										P.P.G. [D]	P.d.R. [E]		
1^ - 4^	1,00	<b>1.085,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>262,00</b>	7,00	<b>1.847,00</b>	507,00	496,00	496,00	<b>992,00</b>	<b>855,00</b>
5^	1,07	<b>1.161,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>280,00</b>	7,00	<b>1.941,00</b>	507,00	530,00	496,00	<b>1.026,00</b>	<b>915,00</b>
5S - 6^	1,15	<b>1.248,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>301,00</b>	8,00	<b>2.049,00</b>	508,00	570,00	496,00	<b>1.066,00</b>	<b>983,00</b>
7^	1,30	<b>1.410,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>341,00</b>	9,00	<b>2.251,00</b>	509,00	645,00	496,00	<b>1.141,00</b>	<b>1.110,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti / Società:

FIAT AUTO SPA  
 FIAT PURCHASING ITALIA SRL  
 SEVEL S.P.A.  
 FIAT CENTER ITALIA SPA  
 CLICKAR ASS.SRL  
 EASY DRIVE SRL

FIAT AUTO VAR SRL  
 FIDIS S.P.A.  
 SAVARENT SPA  
 TARGA RENT SRL  
 FIAT POWERTRAIN ITALIA

**Premio di Risultato - 2006****SETTORE IVECO**

Categ.	Coeff.	P.P.G. 2006 [A]	P.P.G. ∧ 06/05	Premio Redditività [B]	Redditività ∧ 06/05	Qualità 2006 [C]	Qualità ∧ 06/05	P.d.R. 2006 [A]+[B]+[C]	P.d.R. ∧ 06/05	Quota mensilizzata		Totale [D]+[E]	P.d.R. Erogazione Luglio 2006
										P.P.G. [D]	P.d.R. [E]		
1^ - 4^	1,00	<b>1.085,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>268,00</b>	39,00	<b>1.853,00</b>	539,00	496,00	496,00	<b>992,00</b>	<b>861,00</b>
5^	1,07	<b>1.161,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>287,00</b>	42,00	<b>1.948,00</b>	542,00	530,00	496,00	<b>1.026,00</b>	<b>922,00</b>
5S - 6^	1,15	<b>1.248,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>308,00</b>	45,00	<b>2.056,00</b>	545,00	570,00	496,00	<b>1.066,00</b>	<b>990,00</b>
7^	1,30	<b>1.410,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>348,00</b>	50,00	<b>2.258,00</b>	550,00	645,00	496,00	<b>1.141,00</b>	<b>1.117,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti / Società:

IVECO S.p.A.  
IRISBUS ITALIA S.p.A.

**Premio di Risultato - 2006****SETTORE CNH Italia**

Categ.	Coeff.	P.P.G. 2006 [A]	P.P.G. ∧ 06/05	Premio Redditività [B]	Redditività ∧ 06/05	Qualità 2006 [C]	Qualità ∧ 06/05	P.d.R. 2006 [A]+[B]+[C]	P.d.R. ∧ 06/05	Quota mensilizzata		Totale [D]+[E]	P.d.R. Erogazione Luglio 2006
										P.P.G. [D]	P.d.R. [E]		
1^ - 4^	1,00	<b>1.085,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>279,00</b>	4,00	<b>1.864,00</b>	504,00	496,00	496,00	<b>992,00</b>	<b>872,00</b>
5^	1,07	<b>1.161,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>299,00</b>	5,00	<b>1.960,00</b>	505,00	530,00	496,00	<b>1.026,00</b>	<b>934,00</b>
5S - 6^	1,15	<b>1.248,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>321,00</b>	5,00	<b>2.069,00</b>	505,00	570,00	496,00	<b>1.066,00</b>	<b>1.003,00</b>
7^	1,30	<b>1.410,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>363,00</b>	5,00	<b>2.273,00</b>	505,00	645,00	496,00	<b>1.141,00</b>	<b>1.132,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti / Società:

CNH ITALIA S.p.A.

CNH FINANCIAL SERVICES S.r.l.

NEW HOLLAND KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY S.p.A.

**Premio di Risultato - 2006****SETTORE TEKSID**

Categ.	Coeff.	P.P.G. 2006 [A]	P.P.G. ∧ 06/05	Premio Redditività [B]	Redditività ∧ 06/05	Qualità 2006 [C]	Qualità ∧ 06/05	P.d.R. 2006 [A]+[B]+[C]	P.d.R. ∧ 06/05	Quota mensilizzata		Totale [D]+[E]	P.d.R. Erogazione Luglio 2006
										P.P.G. [D]	P.d.R. [E]		
1^ - 4^	1,00	<b>1.085,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>199,00</b>	31,00	<b>1.784,00</b>	531,00	496,00	496,00	<b>992,00</b>	<b>792,00</b>
5^	1,07	<b>1.161,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>213,00</b>	33,00	<b>1.874,00</b>	533,00	530,00	496,00	<b>1.026,00</b>	<b>848,00</b>
5S - 6^	1,15	<b>1.248,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>229,00</b>	36,00	<b>1.977,00</b>	536,00	570,00	496,00	<b>1.066,00</b>	<b>911,00</b>
7^	1,30	<b>1.410,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>259,00</b>	41,00	<b>2.169,00</b>	541,00	645,00	496,00	<b>1.141,00</b>	<b>1.028,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti / Società:

TEKSID S.p.A.

**Premio di Risultato - 2006****SETTORE MAGNETI MARELLI 1**

Categ.	Coeff.	<b>P.P.G. 2006 [A]</b>	Assorbim. ex Accordo 18.3.96 [B]	$\Delta$ [A]-[B] [C]	<b>Redditività 2006 [D]</b>	Redditività $\Delta$ 06/05	<b>Qualità 2006 [E]</b>	Qualità $\Delta$ 06/05	<b>P.d.R. 2006 [C]+[D]+[E]</b>	<b>P.d.R. <math>\Delta</math> 06/05</b>	Quota mensilizz. P.d.R.	<b>P.d.R. da erogare Luglio 2006</b>
1 <sup>^</sup> - 4 <sup>^</sup>	1,00	<b>1.085,00</b>	738,00	<b>347,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>215,00</b>	17,00	<b>1.062,00</b>	517,00	496,00	<b>566,00</b>
5 <sup>^</sup>	1,07	<b>1.161,00</b>	790,00	<b>371,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>230,00</b>	18,00	<b>1.101,00</b>	518,00	496,00	<b>605,00</b>
5S - 6 <sup>^</sup>	1,15	<b>1.248,00</b>	849,00	<b>399,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>247,00</b>	19,00	<b>1.146,00</b>	519,00	496,00	<b>650,00</b>
7 <sup>^</sup>	1,30	<b>1.410,00</b>	959,00	<b>451,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>280,00</b>	23,00	<b>1.231,00</b>	523,00	496,00	<b>735,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti:

MAGNETI MARELLI HOLDING S.p.A  
MAGNETI MARELLI POWERTRAIN S.p.A  
AUTOMOTIVE LIGHTING ITALIA S.p.A.  
MAGNETI MARELLI SISTEMI ELETTRONICI S.p.A.

CORBETTA  
CORBETTA  
VENARIA  
VENARIA E CORBETTA

**Premio di Risultato - 2006****SETTORE MAGNETI MARELLI 2**

Categ.	Coeff.	P.P.G. 2006 [A]	Redditività 2006 [B]	Redditività ^ 06/05	Qualità 2006 [C]	Qualità ^ 06/05	P.d.R. 2006 [A]+[B]+[C]	P.d.R. ^ 06/05	Quota fissa mensilizzata			P.d.R. da erogare Luglio 2006
									P.P.G. [D]	P.d.R. [E]	Totale [D]+[E]	
1^ - 4^	1,00	<b>1.085,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>215,00</b>	17,00	<b>1.800,00</b>	517,00	496,00	496,00	<b>992,00</b>	<b>808,00</b>
5^	1,07	<b>1.161,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>230,00</b>	18,00	<b>1.891,00</b>	518,00	530,00	496,00	<b>1.026,00</b>	<b>865,00</b>
5S - 6^	1,15	<b>1.248,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>247,00</b>	19,00	<b>1.995,00</b>	519,00	570,00	496,00	<b>1.066,00</b>	<b>929,00</b>
7^	1,30	<b>1.410,00</b>	<b>500,00</b>	500,00	<b>280,00</b>	23,00	<b>2.190,00</b>	523,00	645,00	496,00	<b>1.141,00</b>	<b>1.049,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti:

MAGNETI MARELLI HOLDING S.p.A  
MAGNETI MARELLI POWERTRAIN S.p.A.  
MAGNETI MARELLI SISTEMI DI SCARICO S.p.A.  
SISTEMI SOSPENSIONI S.p.A.

VENARIA E BOLOGNA  
BOLOGNA, CREVALCORE, VENARIA, BARI  
VENARIA E CAIVANO  
TORINO, SULMONA, RIVALTA, POMIGLIANO

**Premio di Risultato - 2006****SETTORE COMAU**

Categ.	Coeff.	P.P.G. 2006 [A]	P.P.G. ∧ 06/05	Premio Redditività [B]	Redditività ∧ 06/05	Qualità 2006 [C]	Qualità ∧ 06/05	P.d.R. 2006 [A]+[B]+[C]	P.d.R. ∧ 06/05	Quota mensilizzata		Totale [D]+[E]	P.d.R. Erogazione Luglio 2006
										P.P.G. [D]	P.d.R. [E]		
1^ - 4^	1,00	<b>1.085,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>238,00</b>	21,00	<b>1.823,00</b>	521,00	496,00	496,00	<b>992,00</b>	<b>831,00</b>
5^	1,07	<b>1.161,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>255,00</b>	23,00	<b>1.916,00</b>	523,00	530,00	496,00	<b>1.026,00</b>	<b>890,00</b>
5S - 6^	1,15	<b>1.248,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>274,00</b>	24,00	<b>2.022,00</b>	524,00	570,00	496,00	<b>1.066,00</b>	<b>956,00</b>
7^	1,30	<b>1.410,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>309,00</b>	27,00	<b>2.219,00</b>	527,00	645,00	496,00	<b>1.141,00</b>	<b>1.078,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti / Società:

COMAU S.p.A. (ad eccezione dei siti Service di San Salvo - Chieti e Mel - Belluno)  
 CONSORZIO SYNESIS

**Premio di Risultato - 2006****Tutti gli altri SETTORI / SOCIETA'**

Categ.	Coeff.	P.P.G. 2006 [A]	P.P.G. ∧ 06/05	Premio Redditività [B]	Redditività ∧ 06/05	Qualità 2006 [C]	Qualità ∧ 06/05	P.d.R. 2006 [A]+[B]+[C]	P.d.R. ∧ 06/05	Quota mensilizzata		Totale [D]+[E]	P.d.R. Erogazione Luglio 2006
										P.P.G. [D]	P.d.R. [E]		
1^ - 4^	1,00	<b>1.085,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>258,00</b>	18,00	<b>1.843,00</b>	518,00	496,00	496,00	<b>992,00</b>	<b>851,00</b>
5^	1,07	<b>1.161,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>276,00</b>	19,00	<b>1.937,00</b>	519,00	530,00	496,00	<b>1.026,00</b>	<b>911,00</b>
5S - 6^	1,15	<b>1.248,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>297,00</b>	21,00	<b>2.045,00</b>	521,00	570,00	496,00	<b>1.066,00</b>	<b>979,00</b>
7^	1,30	<b>1.410,00</b>	0,00	<b>500,00</b>	500,00	<b>335,00</b>	23,00	<b>2.245,00</b>	523,00	645,00	496,00	<b>1.141,00</b>	<b>1.104,00</b>

La presente tabella vale per i seguenti Stabilimenti / Società e per i dipendenti a cui si applica l'accordo sul P.d.R. di Gruppo (accordo 18/3/96) :

FIAT S.p.A.  
 FIAT FINANCE S.p.A.  
 FIAT REVI S.c.r.l.  
 FIAT I&CS S.c.p.A.  
 FIAT MEDIA CENTER S.p.A.  
 FIAT PARTECIPAZIONI S.p.A.  
 DEPOSITO AVOGADRO S.r.l.  
 SISPORT S.p.A. - Società sportivo dilettantistica

ISVOR FIAT S.c.p.A.  
 C.S.S.T. S.p.A  
 Sirio S.c.p.a. – Sicurezza industriale  
 Orione – Consorzio Industriale per la sicurezza e vigilanza  
 Centro Ricerche FIAT S.C.p.A.  
 Centro Ricerche Plast-Optica S.p.A.  
 Elasis S.C.p.A.

Business Solution S.p.A.  
 Fiat Gesco S.p.A.  
 Fiat Se.p.In ScpA  
 Ingest Facility S.p.A.  
 Risk Management S.p.A.  
 Sadi S.p.A.

FIAT POWERTRAIN TECHNOLOGIES S.p.A.

## COMMISSIONE SU DIRITTI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

Le Parti nel confermare la fondamentale rilevanza della partecipazione e del coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori, secondo i principi enunciati nell'accordo 18 marzo 1996, in considerazione dell'evoluzione del contesto organizzativo aziendale e dell'evoluzione dei rapporti sindacali, hanno valutato la necessità di una complessiva verifica del sistema di partecipazione e delle modalità di utilizzo dei permessi sindacali. In particolare hanno convenuto sull'esigenza di procedere a una razionalizzazione del sistema, sulla base delle seguenti linee guida:

- superare incoerenze applicative e eventuali duplicazioni;
- valutare l'attualità di quanto a suo tempo convenuto;
- pervenire a una armonizzazione dei trattamenti.

A questo scopo, stante la complessità della materia e la varietà delle situazioni, le Parti hanno convenuto di istituire una **Commissione Paritetica**, costituita da due componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria e da un uguale numero complessivo di componenti designati dalle Società del Gruppo, con il compito di affrontare tutte le questioni rilevanti della materia, con particolare riferimento a:

- selezione degli Organismi di Partecipazione operanti ai vari livelli (Gruppo, Settore e Unità produttiva), in base a criteri condivisi, tra cui in primo luogo quello di assicurare il mantenimento di quelli collegati a adempimenti di Legge e/o di Contratto, come, ad esempio, "Prevenzione e sicurezza del lavoro", "Pari opportunità" e "Formazione professionale", e in

secondo luogo salvaguardare quelli effettivamente funzionanti, come la “Commissione Fabbrica integrata”;

- valutazione e proposta alle Parti di eventuali soppressioni o modifiche e/o implementazioni dei compiti dei vari organismi;
- verifica del campo di applicazione e dei criteri di costituzione delle Commissioni, con particolare riferimento alle modalità di coinvolgimento nelle stesse di componenti delle RSU eletti o nominati da Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale dei Metalmeccanici, al fine di una revisione della composizione delle stesse per consentire il coinvolgimento di componenti delle RSU, eletti o nominati da Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Nazionale dei Metalmeccanici e del presente accordo;
- armonizzazione delle modalità di gestione dei rapporti in azienda, anche al fine di superare definitivamente strutture ormai desuete previste da accordi antecedenti al 18 marzo 1996;
- conseguente verifica di competenze, ruolo e numero degli Esperti e omogeneizzazione dei diritti sindacali nelle Aziende a cui si applica il presente accordo;
- in questo contesto, rivedere i permessi sindacali fruiti complessivamente in azienda, valutando le diverse modalità di “monte ore” di miglior favore rispetto alla normativa prevista dal vigente CCNL metalmeccanici, contestualmente con le diverse casistiche di gestione dei permessi;
- nell’ambito dell’esame delle quantità dei permessi sindacali utilizzati, esaminare eventuali casi di anomalie di gestione dei permessi per direttivi provinciali, valutando ipotesi di superamento delle stesse attraverso definizione di limiti

quantitativi o eventuale riconduzione dei relativi permessi nell'ambito del "monte ore" aziendale dei permessi sindacali, opportunamente rivisto;

- sempre con riferimento all'utilizzo di permessi, esaminare i casi di significative assenze derivanti dalla fruizione di Permessi per svolgere funzioni elettorali, per rendere compatibile l'esercizio di un diritto previsto dalla Legge con le esigenze produttive;
- definire forme e modalità per rendere operativo quanto previsto dal vigente CCNL metalmeccanici, in materia di strumenti informatici messi a disposizione delle RSU nelle Società del Gruppo, anche nella prospettiva dell'utilizzo di tali forme di comunicazione ai fini degli adempimenti di Legge e di Contratto e nell'ambito di una complessiva definizione delle modalità di utilizzo e di relativo controllo in azienda, nell'ambito della L.300/1970 e della vigente normativa.

La Commissione presenterà le proprie conclusioni alle Parti entro il 30 giugno 2007.

## **POLIZZA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Le Parti concordano sulla opportunità di istituire, a partire dal 1 gennaio 2009, una forma integrativa dell'Assistenza Sanitaria pubblica per tutti i lavoratori del Gruppo Fiat, sulla base dei seguenti principi:

- polizza assicurativa,
- volontarietà dell'adesione, riferita al lavoratore dipendente con possibile estensione al nucleo familiare,
- contribuzione annua nel limite massimo di 100 € per la quota a carico dell'impresa e di 50 € per quella a carico del dipendente.

A questo fine le Parti, considerata la particolare complessità della materia, hanno convenuto di costituire un **Gruppo di Lavoro**, senza finalità negoziali, composto per parte sindacale da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale, firmataria della presente intesa, e da un ugual numero di componenti designati dall'Azienda, con il compito di definire, entro il 30 giugno 2008, le modalità attuative della suddetta forma integrativa, con particolare riguardo a:

- a) individuare le tipologie e le priorità delle prestazioni erogabili tramite Polizza Assicurativa, compatibilmente con i livelli di contribuzione sopra definiti (analizzando i dati ricavabili da eventuali *benchmark* di forme analoghe già operanti);
- b) elaborare una bozza di regolamento, da presentare alle Parti, per le modalità di adesione e di gestione delle procedure per l'utilizzo delle prestazioni;
- c) definire l'entità dell'eventuale contribuzione aggiuntiva a carico del lavoratore per il nucleo familiare.

Con l'avvio della suddetta forma di Assistenza Sanitaria Integrativa, saranno superate e, pertanto, non produrranno più effetto analoghi interventi aziendali derivanti da prassi aziendali e/o da precedenti accordi sindacali, quali ad esempio l'accordo del 3 marzo 1969.

Quanto sopra, anche in relazione al fatto che la contribuzione iniziale a carico dell'Azienda è doppia rispetto a quella a carico del lavoratore.

## **MERCATO del LAVORO**

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 49 del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e alla specifica disciplina convenuta nel CCNL per l'Industria Metalmeccanica 19 gennaio 2006, le Parti hanno concordato di regolamentare il contratto di Apprendistato Professionalizzante, definendone specificità applicative per il Gruppo Fiat e, all'interno di queste, stabilendo le modalità per una condivisa applicazione relativa agli addetti alle linee meccanizzate, consideratane la fondamentale rilevanza occupazionale ai fini di una congrua e efficace applicazione dell'istituto nel Gruppo.

A questo proposito le Parti hanno esaminato e discusso modalità operative atte a garantire la corretta applicazione dell'istituto nelle unità produttive e sedi delle Società del Gruppo Fiat, concordando quanto segue.

#### **1. Formazione**

Con riferimento ai profili professionali per il conseguimento dei quali è prevista l'attivazione dell'Apprendistato professionalizzante, a partire da quelli afferenti le attività di produzione in linea, alla luce della consolidata esperienza formativa maturata sia a livello di Gruppo nell'Agenzia Formativa interna con struttura consortile ISVOR FIAT, che all'interno di ciascuna delle Società del Gruppo, premessa e considerata:

- la sussistenza per le Società del gruppo Fiat dei requisiti relativi alla capacità formativa e al *tutor* ai fini della possibilità di erogare la formazione formale all'interno dell'azienda, secondo quanto indicato dai Paragrafi *Capacità formativa dell'Impresa* e *Tutor* dell'art. 4 - Formazione della Disciplina contrattuale;
- la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati all'erogazione della formazione;
- la consolidata esperienza maturata nel suddetto contesto aziendale nell'erogazione di formazione con le varie modalità in uso diffuso (aula, e-learning, on the job, ecc. ecc.);
- la presenza in azienda di lavoratori con esperienza e titolo di studio adeguati e in grado di trasferire competenze, nonché in possesso delle competenze e funzioni per la figura del tutor aziendale;

le Parti hanno convenuto sulla:

- necessità di assicurare omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ogni Società / Settore nelle unità produttive in Regioni diverse - con particolare riguardo alle conoscenze e capacità tecnico-professionali relative alla visione generale dell'impresa, a processo e ciclo produttivo, a tecniche e strumenti utilizzati, a schede controllo qualità e relative procedure adottate, a programmi informatici utilizzati e procedure di sicurezza applicate - in coerenza con le scelte tecnico-organizzative e produttive aziendali, attraverso un'offerta formativa in linea con opportunità di sviluppo interno e impiegabilità e trasferibilità delle competenze;

- necessità di assicurare la trascrizione nel libretto formativo dei contenuti dei percorsi dei Piani Formativi Individuali;
- opportunità di una possibile centralizzazione dell'erogazione formativa, finalizzata a meglio assicurare omogeneità di contenuti e integrazione di conoscenze tra i diversi siti produttivi, le cui specificità di prodotto fanno parte di una complessiva identità organizzativa e di processo;
- maggiore efficacia dell'erogazione interna della formazione formale, in un contesto formativo strutturato omogeneamente per l'apprendimento attraverso le modalità principali dell'aula, *on the job*, affiancamento e visite didattiche in altre unità produttive.

Per quanto attiene alle *Ore di Formazione* le Parti hanno convenuto che a livello di ciascuna Sede/Unità produttiva interessata all'inserimento di Apprendisti ex art. 49 D.Lgs. 276/2003, la Direzione aziendale debba informare la RSU delle aree interessate all'inserimento di Apprendisti assunti per profili professionali collegati alla produzione in linea circa la formazione effettuata e il loro numero e l'applicazione di quanto stabilito nel presente Accordo, in occasione dell'adempimento dell'obbligo di fornire annualmente il rapporto completo alla Commissione paritetica nazionale e alla RSU medesima, secondo quanto previsto all'ultimo capoverso del Paragrafo *Ore di Formazione* della citata Disciplina nazionale di Categoria.

In questa stessa sede, la Direzione aziendale esaminerà i programmi formativi predisposti per l'acquisizione delle qualifiche professionali e l'eventuale diversa distribuzione delle ore complessive di formazione formale nell'arco della durata del contratto di Apprendistato

professionalizzante, fermo restando, come previsto dal terzo capoverso del suddetto Paragrafo, il rispetto della quantità minima annuale di 60 ore.

Con riferimento ai contenuti della formazione, le Parti hanno infine convenuto sull'opportunità di inserire nell'ambito delle quaranta ore di formazione trasversale previste per il primo anno di Apprendistato Professionalizzante dallo specifico paragrafo della Disciplina contrattuale, un'ora in cui le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo potranno illustrare unitariamente il ruolo della rappresentanza dei lavoratori con riferimento alla specificità aziendale del Gruppo Fiat.

## **2. Profili Professionali, Inquadramento, Retribuzione e Durata sulle Linee Meccanizzate**

Le Parti, a modifica e integrazione di quanto stabilito dalla suddetta Disciplina contrattuale nazionale di Categoria per i lavoratori con inquadramento finale in Terza categoria comprese le figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio,

- esaminate le caratteristiche tecnologiche degli impianti produttivi del Gruppo, la generale applicazione di procedure informatizzate di governo delle linee di produzione, anche nelle lavorazioni riconducibili al montaggio, e l'articolazione delle stazioni a cui possono essere adibiti gli addetti;
- valutati positivamente i percorsi di arricchimento delle conoscenze di base e competenze tecnico-professionali necessarie per svolgere un insieme compiuto di mansioni;

hanno convenuto che l'apprendistato professionalizzante possa costituire strumento idoneo per l'inserimento dei lavoratori in attività di produzione in linea e in attività a essa collegate, anche in considerazione delle sue caratteristiche favorevoli alla stabilizzazione del rapporto di lavoro in una prospettiva di progressivo e duraturo consolidamento delle competenze di mestiere.

In base a quanto sopra le Parti, con specifico riferimento alle figure professionali destinate alla produzione in linea, le cui qualifiche siano comprese nell'inquadramento in Terza categoria o in Seconda categoria con passaggio in Terza come categoria di uscita, hanno convenuto per i

lavoratori assunti con contratto di Apprendistato professionalizzante quanto segue:

1. i lavoratori assunti per l'acquisizione di qualifica con inquadramento finale in Terza categoria - incluse le qualifiche collegate a produzione in serie su linea a catena o di montaggio semplice - saranno inseriti con inquadramento in Seconda categoria, anziché in Prima, a modifica di quanto previsto dall'art. 8 – *Inquadramento e retribuzione* della Disciplina suddetta, con coerente trattamento retributivo comprensivo di un importo di 0,064 € orari corrisposto alla voce “elemento distinto apprendisti” per armonizzare le condizioni economiche e in via di miglior favore, a fronte dell'inattribuibilità dell'incentivo di rendimento, nel rispetto di quanto stabilito dalla lettera *b*) dell'art. 49 del D. Lgs. 276/2003 e dal penultimo capoverso dell'art. 1 della Disciplina contrattuale nazionale di Categoria;
2. sempre a modifica dello stesso articolo, ai medesimi lavoratori, interessati a un contratto la cui durata complessiva è prevista pari a 24 mesi, sarà riconosciuto il trattamento retributivo corrispondente alla Terza categoria a partire dal tredicesimo mese, fermo restando l'inquadramento nella Seconda categoria.

Le Parti hanno convenuto che ai lavoratori assunti con contratto di Apprendistato professionalizzante, nei casi qui sopra descritti, sia riconosciuto il trattamento retributivo aziendale complessivamente spettante ai lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato inquadrati nella stessa categoria, fermo restando quanto previsto al precedente Punto 1.

## **NORMATIVA TRANSITORIA in caso di STABILIZZAZIONE del RAPPORTO di LAVORO**

Nella condivisa volontà di cogliere l'opportunità di stabilizzare i rapporti di lavoro in una prospettiva di miglioramento effettivo delle competenze professionali e di mestiere, con riferimento a tutti i profili professionali e, tra questi, a quelli relativi agli addetti alle linee meccanizzate, avendo le Parti:

- valutato il contratto di Apprendistato professionalizzante strumento idoneo a determinare una crescita delle competenze professionali in linea con i livelli competitivi dell'impresa e nella prospettiva del rafforzamento della posizione del lavoratore nel mercato del lavoro, anche attraverso la stabilizzazione del rapporto di lavoro con la Società interessata all'attivazione dell'apprendistato;
- valutato positivamente, in questa prospettiva, i percorsi formativi propri dell'Apprendistato professionalizzante che, oltre al conseguimento della qualifica professionale obiettivo, consentono l'acquisizione di una formazione di base utile anche per ulteriori specializzazioni, sia ai fini dello sviluppo interno all'azienda, che in relazione alla più ampia impiegabilità del lavoratore stesso;
- considerato che attualmente nelle società del Gruppo numerosi giovani di età compresa fra i diciannove e i ventinove anni prestano o hanno prestato attività lavorativa con contratto a

tempo determinato o di somministrazione, in mansioni prevalentemente collegate alle linee meccanizzate;

hanno concordato, in relazione alle specifiche esigenze di mercato e produttive di ogni singola realtà, sulla possibilità di attivare contratti di Apprendistato professionalizzante, valutando in via preferenziale le candidature di lavoratori che hanno prestato attività lavorativa nel periodo dei dodici mesi antecedenti, sia con contratto a tempo determinato che per effetto di contratti di somministrazione anche in mansioni analoghe o uguali, a favore della Società interessata all'assunzione.

Con esclusivo riferimento ai suddetti lavoratori, le Parti hanno concordato che quanto previsto al quinto capoverso dell'art. 1 della Disciplina contrattuale circa la facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato debba essere riferito al 95% dei lavoratori di cui al presente Punto.

Per i suddetti lavoratori, qualora assunti per l'acquisizione della qualifica di addetto alle linee meccanizzate, sarà applicato il trattamento retributivo specificamente definito.

Le Parti hanno inoltre convenuto che sarà svolto in sede aziendale un esame della situazione in essere in merito alle diverse tipologie contrattuali, fatti salvi eventuali accordi aziendali esistenti, con l'obiettivo di verificare e favorire, in presenza dei necessari presupposti produttivi e di mercato, possibili percorsi finalizzati all'assunzione a tempo indeterminato, secondo le modalità consentite dai vincoli di legge previsti in materia.

\* \* \* \* \*

Le Parti hanno infine concordato che quanto sopra convenuto troverà complessiva applicazione, effettuate le necessarie verifiche nelle sedi istituzionali, per verificarne la compatibilità complessiva con le normative vigenti in materia.

Le Parti hanno inoltre convenuto che entro dodici mesi dall'applicazione del presente Accordo si incontreranno per una verifica delle modalità applicative di quanto sopra stabilito.