

## Criteria 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

