



COMUNICATO STAMPA

Oltre 29.288 lavoratori hanno aderito al Piano Welfare di FCA e CNHI. E' il primo in Italia come numero di adesioni.

Si è chiusa nella giornata di ieri la possibilità data ai dipendenti dei gruppi FCA e CNHI di scegliere il piano welfare definito dagli accordi sindacali del 29 novembre 2016 e del 13 febbraio 2017. Oltre 29.288 lavoratori si sono iscritti, facendo del Piano Welfare di FCA e di CNHI il primo in Italia per numero adesioni. Il dato è molto alto, soprattutto se si pensa che siamo al primo anno di questo nuovo sistema di welfare aziendale e che per l'adesione i lavoratori avevano a disposizione meno di un mese.

Con l'accordo che abbiamo sottoscritto abbiamo dato un'opportunità in più ai lavoratori di FCA e CNHI di scegliere di percepire sotto forma di beni e servizi di welfare una parte dei premi aziendali fino ad un massimo di 700 o 800 euro, a seconda dei livelli di inquadramento. Attraverso la detassazione, la decontribuzione, la quota aggiuntiva aziendale del 5% e le economie di scala che si generano, il lavoratore potrà incrementare il vantaggio economico dalla scelta di percepire questa parte della retribuzione sotto forma di benefit.

Particolarmente alta la percentuale di adesione in FCA pari a circa il 40 % dei lavoratori e ancor di più nel solo settore auto in cui è arrivata a quasi il 45%.

Di cui 57% operai e 43% impiegati e professionals. Nei principali stabilimenti di FCA abbiamo le seguenti percentuali di adesione: Cassino 58%; Melfi 46%; Pomigliano 40%; Sevel 40% e Polo produttivo Torino 48%.

Meno alta, ma comunque positiva, la adesione negli stabilimenti CNHI, che ha raggiunto il 16,2%, con percentuali nelle aree degli stabilimenti torinesi che vanno dal 22% a punte del 40%.

Con la partenza del Piano Welfare nel corso del 2017 i lavoratori di FCA e di CNHI che hanno aderito potranno utilizzare dai buoni spesa o carburante, spese per istruzione (mensa scolastica, testi scolastici, centri estivi ecc.) ai servizi di cura (assistenza famigliari, anziani o non autosufficienti), di ricreazione (abbonamenti palestra, corsi formativi), fringe benefits e previdenza integrativa, secondo quanto previsto dalla normativa dell'art. 51 del TUIR.

Il welfare aziendale di FCA e di CNHI diventa così sempre più robusto, poiché la possibilità di percepire parte della retribuzione variabile sotto forma di benefit si aggiunge a quanto già definito nel Contratto collettivo specifico di lavoro in tema di previdenza e di sanità integrativa.

Roma, 9 maggio 2017

**FIM, UILM, FISMIC, UGLM e AQCF
Nazionali**