



*CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
PER I DIRIGENTI
DI AZIENDE FCA E CNH INDUSTRIAL*

2 MARZO 2016

*ACCORDI FIPDAF E FISDAF
2 MARZO 2016*

I N D I C E

NOTA DI INTENTI

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 Qualifica e suo riconoscimento – Applicabilità del Contratto

Art. 2 Istituzione del rapporto

PREMESSA ALLE PARTI SECONDA E TERZA

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 Trattamento minimo complessivo contrattuale

Art. 4 Aumenti di anzianità

Art. 5 Retribuzione variabile

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 6 Ferie

Art. 7 Aspettativa

Art. 8 Congedo matrimoniale

Art. 9 Formazione e aggiornamento professionale

Art. 10 Trasferte e missioni

Art. 11 Trattamento di malattia e di maternità

Art. 12 Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

Art. 13 Trasferimento di proprietà dell'azienda

Art. 14 Trasferimento del dirigente

Art. 15 Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Art. 16 Diritto di pubblicazione

Art. 17 Mutamento di posizione

NOTA A VERBALE AGLI ARTT. 13, 14 , 15 E 17

PREMESSA ALLA PARTE QUARTA

PARTE QUARTA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 18 Previdenza integrativa

Art. 18 bis Contribuzioni previdenziali

Art. 19 Assistenza sanitaria integrativa

Art. 19 bis Contribuzioni sanitarie e copertura integrativa al FISDAF

Art. 19 ter Check-up

Art. 20 Vetture

Art. 21 Compensi per altri incarichi – Esclusione

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 22 *Informazione e consultazione dei dirigenti*

Art. 23 *Controversie*

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 24 *Preavviso*

Art. 25 *Indennità supplementare*

Art. 26 *Trattamento di fine rapporto*

Art. 27 *Indennità in caso di morte*

Art. 28 *Computo dell'anzianità di servizio*

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 29 *Disposizioni generali e condizioni di miglior favore*

Art. 30 *Contributi sindacali*

Art. 31 *Decorrenza e durata*

Art. 32 *Stampa e distribuzione del Contratto*

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

1. Allegati all'art. 17 – Previdenza Integrativa

1.1 - *Accordo FIPDAF*

1.2 - *Statuto FIPDAF*

2. Allegati all'art. 18 – Assistenza Sanitaria Integrativa

2.1 - *Accordo FISDAF*

2.2 *Statuto FISDAF*

3. Verbale di accordo 2 agosto 2012 sul Regolamento dell'Osservatorio Paritetico

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE FCA E CNH INDUSTRIAL DEL 2 MARZO 2016

Addì, 2 marzo 2016, presso la sede FCA e CNH Industrial in Roma

tra FCA N.V. e CNH Industrial N.V. in nome proprio e in nome e per conto delle Società dei rispettivi Gruppi

e Federmanager (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali)

si è convenuto quanto segue al fine di stabilire una disciplina organica del rapporto di lavoro a contenuto dirigenziale da applicare a decorrere dal 1° gennaio 2016 a FCA N.V. e CNH Industrial N.V., nonché a tutte le Società ed Enti che fanno capo alle stesse, in sostituzione del vigente Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e di ogni altra disciplina contrattuale allo stesso collegata.

NOTA DI INTENTI

FCA e CNH Industrial insieme con Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.

FCA e CNH Industrial insieme con Federmanager confermano la volontà di ricercare e sviluppare una definizione normativa specifica per la corretta valorizzazione della figura manageriale nel contesto organizzativo e gestionale aziendale, individuando una normativa adeguata alle esigenze gestionali di Gruppi industriali caratterizzati da sempre crescente complessità, anche al fine di favorire la mobilità internazionale e i possibili percorsi di carriera.

Per questo scopo le Parti hanno costituito un Osservatorio paritetico, con il compito di monitorare le situazioni in atto a livello nazionale e transnazionale, valutare le best practices, sviluppare proposte e concordare possibili sperimentazioni finalizzate alla valorizzazione del ruolo manageriale, come specificato dall'art. 22.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 - Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del Contratto

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

2. Rientrano sotto tale definizione coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici o che,

comunque, esercitano in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda e, anche attraverso l'elevata competenza specifica caratterizzante le professionalità di significativo rilievo, nell'ambito delle proprie responsabilità, ricoprono funzioni atte ad avere una forte incidenza sugli obiettivi dell'azienda e pertanto rilevanti anche ai fini della produttività e competitività della stessa.

3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica dirigenziale e quindi l'applicabilità del presente Contratto.

Art. 2 - Istituzione del rapporto

1. L'assunzione o la promozione a dirigente deve essere effettuata per iscritto con una lettera che specifichi le condizioni del contratto individuale, indicando la categoria di legge, il grado e le funzioni attribuite, la sede di lavoro, il trattamento economico complessivo, il numero delle mensilità di retribuzione e la presenza di un sistema di retribuzione variabile, con l'indicazione delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente Contratto.

2. La possibile previsione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, può essere concordata fra le parti e deve risultare da atto scritto.

PREMESSA ALLE PARTI SECONDA E TERZA

Il dirigente è figura strategica anche per il miglioramento della produttività e di tutti gli altri fattori di competitività dell'azienda. Il suo trattamento economico complessivo, nelle sue componenti fisse e variabili, è intrinsecamente finalizzato a valorizzarne il ruolo e le competenze necessari per il raggiungimento degli obiettivi di massimizzazione dei risultati aziendali.

Tutti gli istituti economici e normativi del presente Contratto, con specifico riferimento a quelli di cui alle seguenti Parti seconda e terza, sono quindi estrinsecazione di questo principio, nel rispetto della valorizzazione della figura professionale, del ruolo manageriale e dell'autonomia gestionale del dirigente.

Tra gli istituti economici il "trattamento minimo complessivo contrattuale" costituisce un trattamento di garanzia in termini onnicomprensivi a compensazione del ruolo svolto e del contributo strategico per il miglioramento dei risultati aziendali, superando il concetto di trattamento minimo contrattuale in quanto correlato alla compensazione dell'autonomia organizzativa del dirigente stesso, che opera senza specifici limiti d'orario e pertanto con gestione autonoma e flessibile del tempo di lavoro, inevitabilmente diretta a migliorare la competitività e la produttività aziendali.

Più in dettaglio, questo aspetto dell'autonoma e flessibile gestione del tempo di lavoro nell'ambito di un quadro giuridico che esclude la categoria dei dirigenti dall'applicazione di specifici limiti di orario, vede come corrispettivo una quota del "trattamento minimo complessivo contrattuale" che indicativamente non può ritenersi inferiore al 10% dello stesso.

L'autonomia gestionale del tempo di lavoro è attestata anche dalla disciplina specifica delle ferie, il cui utilizzo è legato

all'organizzazione del tempo di lavoro che compete, in accordo con le esigenze aziendali, a ciascun dirigente; e infatti questa disciplina risulta anche strutturata sulla base di un'articolazione spiccatamente diretta a rendere il più possibile compatibile il tempo delle ferie con quello della prestazione lavorativa in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ciò è stato realizzato attraverso una regolamentazione dei tempi di fruizione con una previsione di decadenza dei giorni di ferie non goduti entro un arco temporale prefissato.

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 - Trattamento minimo complessivo contrattuale

1. Il "trattamento minimo complessivo contrattuale" costituisce il livello minimo retributivo annuo lordo complessivamente riconosciuto al dirigente: è determinato in ragione d'anno e di anzianità, ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il «trattamento minimo complessivo contrattuale» da assumere come parametro al 31 dicembre 2016, a valere dall'anno 2016, e al 31 dicembre 2017, a valere dall'anno 2017, è stabilito:

- in euro 65.000,00 (euro sessantacinquemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente fino a 6 (sei) anni compiuti;
- in euro 82.000,00 (euro ottantaduemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente superiore ai 6 (sei) anni.

2. Il "trattamento minimo complessivo contrattuale" costituisce il livello al quale sarà confrontato il trattamento economico complessivo annuo lordo riconosciuto al dirigente, costituito come segue:

- il "trattamento economico individuale" (T.E.I.) annuo lordo, corrisposto in tredici mensilità e comprensivo degli eventuali aumenti di anzianità di cui al successivo art. 4, dell'eventuale ex elemento di maggiorazione, degli aumenti di merito e/o degli assegni ad personam;

- tutti gli eventuali elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, a eccezione della retribuzione variabile o di qualsivoglia premio variabile, comunque nominato, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborsi spese non documentabili di cui al successivo art. 10.

3. Il confronto fra il trattamento economico complessivo annuo lordo riconosciuto al dirigente, come definito al precedente comma 2, e il "trattamento minimo complessivo contrattuale", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo contrattuale, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo contrattuale" con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del "trattamento minimo complessivo contrattuale".

4. Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il "trattamento minimo complessivo contrattuale" spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo una tantum di cui al precedente comma 3, utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 4 - Aumenti di anzianità

Considerato il condiviso intento di favorire riconoscimenti, in forma sia fissa sia variabile, legati al merito e ragguagliati a una corretta valorizzazione delle capacità manageriali e delle competenze, sono confermate l'abrogazione degli aumenti di anzianità e la seguente disciplina transitoria:

"al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà a essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a euro 129,11 (centoventinove/11) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci, ivi compresi gli aumenti di anzianità precedentemente maturati nella stessa qualifica.

A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente."

Art. 5 - Retribuzione variabile

1. L'azienda, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e, successivamente, in caso di significativa modifica dello stesso, comunicherà al dirigente il sistema di retribuzione variabile, di regola correlato all'andamento economico dell'azienda e alla valutazione del livello di raggiungimento di obiettivi assegnati al fine di massimizzare la correlazione tra la retribuzione complessiva e il miglioramento della produttività, della competitività e, pertanto, dei risultati aziendali.

2. Gli obiettivi saranno comunicati al dirigente in uno specifico incontro. La valutazione dei risultati raggiunti in termini di performance e leadership sarà comunicata in un apposito incontro di feed-back.

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 6 - Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 30 giorni. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. La distribuzione del periodo feriale nell'ambito degli indicati archi temporali va operata dal dirigente sulla base delle proprie esigenze, tenendo conto delle necessità organizzative e produttive, con la connessa salvaguardia del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

2. Il calcolo del predetto periodo di ferie sarà effettuato sui giorni compresi tra il lunedì e il venerdì, esclusi quindi i sabati e le domeniche, oltre ai giorni infrasettimanali considerati festivi dalla legge.

3. Il periodo eccedente le quattro settimane di cui al comma 1 dovrà essere inderogabilmente fruito entro i 30 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione: decorso tale periodo l'eventuale spettanza di giorni non fruiti sarà considerata decaduta.

4. Per i soli dirigenti in forza al 31 dicembre 2011, eventuali giorni residui di ferie non fruiti e maturati anteriormente al 1° gennaio 2012 non decadono e si potrà dar corso al pagamento, nel rispetto dei limiti di legge di cui al comma 1, di un'indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il primo mese successivo al termine di cui al comma precedente. Detti residui saranno evidenziati in uno specifico "monte ferie ante 2012" che sarà eroso, anche sulla base di appositi piani di riduzione del monte feriale accantonato, in caso di fruizione annuale superiore ai trenta giorni di spettanze di ferie maturate dal 2012.

5. Le eventuali ferie residue maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012, per il suddetto termine di fruibilità, saranno accantonate in una specifica voce evidenziata nel cedolino paga come "ferie anni precedenti". Ai fini della fruizione delle suddette ferie maturate successivamente al 31 dicembre 2011, il conteggio sarà effettuato dando priorità agli eventuali giorni residui di ferie maturate negli anni precedenti, a partire dai più risalenti, anche sulla base di appositi piani di riduzione del monte feriale accantonato, fermo restando quanto previsto dal comma 1, con la sola esclusione della previsione di cui al comma 4.

6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

7. La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate e non decadute sulla base di quanto previsto dal precedente comma 3.

8. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

9. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, in sede di liquidazione delle spettanze di fine rapporto si darà luogo al pagamento dell'indennità di cui al precedente comma 4.

Art. 7 - Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.

2. Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 8 - Congedo matrimoniale

1. In caso di matrimonio è riconosciuto al dirigente non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi, considerati a tutti gli effetti quali attività di servizio, non computati nel periodo di ferie annuali né considerati come periodo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

2. La richiesta di congedo dovrà essere presentata con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

3. Il congedo matrimoniale spetta a entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 9 - Formazione e aggiornamento professionale

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti, le Parti concordano sull'opportunità che FCA N.V. e CNH Industrial N.V., con tutte le Società facenti loro capo, aderiscano, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, al Fondo per la formazione continua dei dirigenti denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», in base a quanto previsto al comma 2 dell'art. 2 del relativo Statuto, con continuità di versamento del contributo dello 0,30% previsto dall'art. 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, per il finanziamento dei piani formativi.

2. Per quanto riguarda la modalità di condivisione dei piani formativi e le procedure di finanziamento delle attività formative, le Parti concordano che la condivisione avvenga a livello aziendale con l'eventuale rappresentanza sindacale aziendale o, in mancanza di questa, tenuto conto di quanto previsto dalla regolamentazione di Fondirigenti in funzione della valenza aziendale o di Gruppo del piano formativo, tra la Direzione aziendale e Federmanager a livello nazionale o territoriale.

3. All'Osservatorio di cui al successivo art. 22 è affidato il compito di monitorare a livello complessivo i progetti formativi attivati dalle singole aziende e il conseguente utilizzo delle risorse disponibili in capo alle stesse presso Fondirigenti, nonché di pianificare iniziative formative di accesso al ruolo dirigenziale o di supporto allo stesso, definendone le modalità finalizzate all'acquisizione della conoscenza e consapevolezza delle caratteristiche distintive in termini valoriali. A questo scopo l'Osservatorio potrà avvalersi delle strutture di Training di FCA e CNH Industrial e di Federmanager Academy, anche attraverso la realizzazione di iniziative congiunte.

Art. 10 - Trasferte e missioni

1. Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili (IFAD) pari a euro 85(ottantacinque/00).

2. Gli importi erogati a titolo di spese di trasferta, siano esse documentate o non documentabili, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente Contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

3. Le aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial applicheranno, per quanto non disposto dalla presente disciplina, i trattamenti previsti dai regolamenti aziendali in materia.

Art. 11 - Trattamento di malattia e di maternità

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o a infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Nel caso di più eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Detto periodo sarà elevato a 18 mesi, sempre nell'arco dei tre anni precedenti, qualora alla scadenza dei 12 mesi il dirigente abbia in corso un periodo di malattia la cui prognosi risulti superiore a 120 giorni.

2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino alla metà del suddetto periodo, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. La situazione dei dirigenti sottoposti a trattamento di emodialisi o affetti da patologie particolarmente gravi, quali il morbo di Cooley o neoplasie, epatite B e C ovvero gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con particolare attenzione. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita e comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, senza comunque far venir meno la capacità di prestazione lavorativa, anche se intervallate nel tempo, consentiranno al dirigente di fruire del periodo di aspettativa, ulteriormente prolungato di 3 mesi, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il dirigente fornirà all'azienda le dovute informazioni, che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del D. Lgs. 196/2003, codice in materia di protezione dei dati personali.

3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente quanto previsto al successivo art. 25, alle condizioni ivi specificate, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso riconosciuta in caso di licenziamento.

4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chiede la risoluzione del rapporto e l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

5. La malattia ovvero l'infortunio non dipendente da causa di servizio sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

6. La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione qualora comporti un ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso, oppure nel caso in cui la prognosi certificata sia superiore a sette giorni di calendario, a condizione che, in entrambi i casi, sia debitamente certificata e ne sia data tempestiva comunicazione all'azienda.

7. Per i periodi di astensione obbligatoria corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

8. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

Art. 12 - Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio: copertura assicurativa

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata un'invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare 2 anni e 6 mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'Inail è anticipata al dirigente dall'azienda, che ne recupera il relativo importo mediante accredito diretto da parte dell'Istituto.

2. L'azienda inoltre deve garantire direttamente ovvero stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;

b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 2000;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

Dette somme non potranno eccedere l'importo massimo pari a euro 2,5 milioni.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera, con riferimento al momento in cui si verifica l'evento (morte o invalidità):

- infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;

- malattia professionale, quella compresa tra le malattie indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124/1965; al riguardo le Parti si danno reciprocamente atto che il richiamo a tale tabella deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la sentenza della Corte Costituzionale n. 350 del 1997, in base alla quale l'Inail indennizza, oltre alle malattie elencate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale; - retribuzione, la normale retribuzione considerata utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

4. L'azienda garantirà direttamente ovvero provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quelle di cui al precedente comma 2, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari a euro 260.000,00 (duecentosessantamila/00) in assenza di nucleo familiare e euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) in presenza di nucleo familiare.

La somma assicurata in caso di morte sarà pagata ai beneficiari eventualmente designati dal dirigente, siano essi persone fisiche o giuridiche o, in loro mancanza, agli eredi. A questo fine ciascun dirigente dovrà comunicare all'azienda l'eventuale designazione di beneficiari diversi dagli eredi o di beneficiari specifici all'interno degli eredi stessi.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, le prestazioni di cui al presente articolo continuano a essere garantite al dirigente per tutto il periodo del preavviso sostituito dalla relativa indennità.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, nei casi di morte o invalidità permanente rientranti nell'ambito del precedente comma 2 che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro, alle somme di cui alle lettere a) e c)(sei o cinque annualità) del comma 2 si aggiunge la somma indicata al comma precedente nella misura prevista in assenza di nucleo familiare.

L'azienda che garantisca direttamente le prestazioni indicate dal presente articolo ha la facoltà di stipulare idonee polizze a suo favore dirette ad assicurare alla stessa, totalmente o parzialmente, la provvista necessaria a far fronte all'assunzione di tale garanzia.

6. Nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 del presente articolo si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.

7. In ogni caso, ai fini dell'erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b) e 4 del presente articolo, le Società che garantiscano direttamente o che abbiano stipulato le polizze assicurative e i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:

A. dall'Inps o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;

B. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

Qualora l'azienda garantisca direttamente le prestazioni indicate dal presente articolo, stipulando idonee polizze a suo favore dirette ad assicurare alla stessa, totalmente o parzialmente, la provvista necessaria a far fronte all'assunzione di tale garanzia, la determinazione del grado di invalidità ai fini del pagamento degli importi qui previsti, anche per i casi di invalidità parziale cui corrisponda una proporzionale determinazione degli importi da pagare, potrà essere effettuata secondo le modalità già in atto.

8. In caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c) e 4 del presente articolo sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

9. Infine, resta inteso tra le Parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al precedente comma 4 cessa di produrre effetti dal momento dell'erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

Art. 13 - Trasferimento di proprietà dell'azienda

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente.

2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente che nei casi sopra previsti non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari a 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 14 - Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

2. Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a tre mesi ovvero a quattro mesi quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'azienda di rispettare detti termini di preavviso, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza degli stessi.

3. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque non inferiore a due anni, oltre a un'indennità una tantum pari a 3 mensilità e mezzo di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia e a 2 mensilità e mezzo per il dirigente senza carichi di famiglia.

4. Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la loro particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.

5. Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, l'azienda agevolerà il dirigente, mettendo a sua disposizione uno specifico servizio di intermediazione immobiliare.

6. Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data di trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

7. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento o che proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e a un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari a 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

8. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 60° anno di età.

Art. 15 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, comprese quelle per il compenso delle quali si applica il successivo art. 21, è a carico dell'azienda.

2. Il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e a un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

3. Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. È in facoltà del dirigente farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

6. Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo del dirigente, accertato con sentenza passata in giudicato.

8. All'Osservatorio paritetico di cui al successivo art. 22 è demandato il compito di esaminare la necessità e la possibilità di predisporre una copertura assicurativa a favore del dirigente per eventuali danni causati nell'esercizio delle proprie funzioni in conseguenza di comportamenti di cui sia accertata con sentenza passata in giudicato la responsabilità per colpa grave, formulando un'ipotesi che potrà essere recepita nel prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 16 - Diritto di pubblicazione

1. Previa autorizzazione aziendale, al dirigente è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzo dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Art. 17 - Mutamento di posizione

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 90 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

NOTA A VERBALE AGLI ARTT. 13, 14, 15 E 17

I - Le Parti si danno atto che, considerata la particolare e specifica natura del trattamento corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso o frazione di essa previsto dalle norme sopra indicate a favore del dirigente che risolva il rapporto di lavoro, tale trattamento non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del trattamento di fine rapporto.

II - Il preavviso dovuto dal dirigente, in caso di dimissioni di cui ai predetti articoli, è di 15 giorni.

PREMESSA ALLA PARTE QUARTA

Il quadro delle tutele assistenziali e previdenziali costituisce un capitolo centrale del Contratto, nell'ambito di un sistema di welfare che è sempre stato articolato in termini estremamente favorevoli al dirigente e alla sua famiglia, alla quale sono estese le possibilità di accesso alle coperture sanitarie integrative e sono garantiti i benefici delle coperture assicurative in caso di morte e invalidità permanente nonché delle tutele previdenziali integrative.

All'Osservatorio di cui al successivo art. 22 è affidato il compito di esaminare costantemente la materia ed elaborare proposte condivise, anche alla luce di esperienze eccellenti e tenuto conto delle esigenze diffuse, per il miglioramento e l'ampliamento delle tutele di welfare.

PARTE QUARTA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 18 - Previdenza integrativa

1. La previdenza integrativa del trattamento pensionistico obbligatorio di categoria è assicurata attraverso il Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti Aziende Fiat, in breve FIPDAF, costituito in base all'accordo istitutivo del 5 dicembre 1986 e regolato inoltre dai successivi accordi modificativi e integrativi, il cui contenuto è stato raccolto nell'accordo allegato al presente Contratto che rappresenta il testo unico della previdenza integrativa e che si intende qui interamente richiamato come parte integrante e sostanziale del presente Contratto.

2. I contenuti delle prestazioni, i beneficiari, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle Parti stipulanti, dalle norme di legge in materia di previdenza complementare e dalle disposizioni della COVIP recepite dallo Statuto del FIPDAF.

3. Le Parti convengono sul valore fondamentale di una governance condivisa, basata sulla pariteticità degli Organi sociali e su un sistema di regole che consenta la massima partecipazione e il maggior coinvolgimento dei soci, dirigenti e Società.

4. E' attribuita all'Osservatorio di cui al successivo art. 22 la competenza a esaminare l'evoluzione della materia e proporre alle Parti istitutive, d'intesa con l'Organo di amministrazione del Fondo, eventuali modifiche contrattuali.

Art. 18 bis - Contribuzioni previdenziali

1. La misura minima della contribuzione al FIPDAF è stabilita nell'allegato accordo testo unico della previdenza integrativa, rinnovato in pari data con il presente Contratto.

2. All'Osservatorio di cui al successivo art. 22 è affidato il compito di verificare la sussistenza delle condizioni atte a stabilire future modifiche, tenuto conto delle oggettive necessità di adeguare il risparmio previdenziale ai fabbisogni dei destinatari in base al livello di copertura che il Fondo è in grado di assicurare.

Art. 19 - Assistenza sanitaria integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa è assicurata attraverso il Fondo FISDAF, reso operativo con accordo istitutivo del 21 dicembre 1979 e regolato inoltre dai successivi accordi modificativi e integrativi, il cui contenuto è stato raccolto nell'accordo allegato al presente Contratto, che rappresenta il testo unico della sanità integrativa e che si intende qui interamente richiamato come parte integrante e sostanziale del presente Contratto.

2. I contenuti delle prestazioni, i beneficiari, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle Parti stipulanti, dalle disposizioni di legge relative ai fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale e dallo Statuto del FISDAF.

3. Le Parti convengono sul valore fondamentale di una governance condivisa, basata sulla pariteticità degli Organi sociali e su un sistema di regole che consenta la massima partecipazione e il maggior coinvolgimento dei soci, dirigenti e Società. A tal fine, per garantire un più adeguato schema di rappresentanza dei soci del Fondo nell'ambito dei suoi Organi sociali, nel sopracitato testo unico della sanità integrativa sono state fornite linee di condotta volte ad assicurare la presenza di Federmanager negli stessi, in coerenza con l'evoluzione contrattuale collettiva della disciplina del Fondo. In esecuzione di tali indicazioni contrattuali collettive le Parti convengono sulla necessità di una modifica delle relative fonti di disciplina del Fondo, e in particolare dello Statuto, il cui testo aggiornato è allegato al presente Contratto come parte integrante, affinché l'Assemblea dei Delegati del Fondo possa procedere con la successiva delibera di approvazione, in attuazione del Contratto qui convenuto.

4. E' attribuita all'Osservatorio di cui al successivo art. 22 la competenza a esaminare l'evoluzione della materia e proporre alle Parti istitutive, d'intesa con l'Organo di amministrazione del Fondo, eventuali modifiche contrattuali.

Art. 19 bis - Contribuzioni sanitarie e copertura integrativa al FISDAF

1. La contribuzione al FISDAF è stabilita dal sopracitato accordo testo unico della sanità integrativa, rinnovato in pari data con il presente Contratto, con riferimento a tutte le categorie di associati, dirigenti in servizio, pensionati, superstiti e proscutori volontari, in ragione della necessità prioritaria di assicurare in modo omogeneo ed equo la continuità dell'accesso alle prestazioni ai fini della necessaria sostenibilità economico-finanziaria e attuariale del Fondo.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2015 è attiva, a favore dei dirigenti in servizio, una copertura integrativa contrattuale delle prestazioni erogate dal FISDAF atta ad assicurare la copertura integrale delle spese previste dal tariffario del Fondo sostenute in regime di assistenza diretta dai dirigenti e dai relativi beneficiari, con esclusione di quelle previste in caso di non autosufficienza. La copertura di cui sopra, riservata a tutti dirigenti in servizio, è strettamente e inscindibilmente correlata con quella del FISDAF stesso, con ripartizione mensile del costo nella misura di un terzo a carico azienda e due terzi a carico del dirigente, attraverso la specifica contribuzione aggiuntiva prevista dal sopracitato accordo testo unico della sanità integrativa, sostituendo analoghe forme a totale carico del dirigente.

3. Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare l'implementazione del sistema di copertura integrativa di cui al precedente comma e per valutare l'attivazione di forme di copertura integrativa su base volontaria nei confronti dei dirigenti in pensione e dei superstiti attribuiti alle aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial a valere dal 1° gennaio 2017.

Art. 19 ter - Check-up

1. Al dirigente che abbia compiuto 40 anni sarà assicurata una completa verifica preventiva dello stato di salute, attraverso un check-up a carico azienda, erogato tramite struttura convenzionata, finalizzato alla prevenzione delle principali patologie.

2. Il dirigente potrà attivare il check-up con frequenza biennale, tramite richiesta alla Società di appartenenza.

Art. 20 - Vetture

1. L'azienda metterà a disposizione del dirigente una vettura - company car - o direttamente o tramite contratto di leasing, con rotazione di norma annuale e per uso promiscuo, di servizio e personale. L'uso della vettura sarà accompagnato da integrale copertura degli oneri assicurativi e delle spese per carburante, con conseguente esclusione di ogni forma di rimborso per le spese di carburante e di percorrenza chilometrica sostenute dal dirigente per ragioni di servizio.

2. La copertura delle spese per carburante è strettamente connessa all'utilizzo della vettura, riscontrabile mediante la percorrenza chilometrica della stessa. E' fatto obbligo al dirigente di attestare mensilmente la percorrenza chilometrica riportata sul contachilometri della vettura, che dovrà essere coerente con le spese sostenute e documentate tramite la specifica linea di credito.

3. La vettura costituisce retribuzione in natura sulla base dei criteri previsti dall'art. 51, comma 4, lettera a) del TUIR per individuare i valori convenzionali e sarà assoggettata in questa misura a contributi e imposte.

4. La valorizzazione convenzionale di cui sopra non concorre alla determinazione del trattamento economico complessivo annuo lordo riconosciuto al dirigente ai fini del confronto con il "trattamento minimo complessivo contrattuale" previsto dal secondo comma dell'art.3.

5. Le Parti - nel confermare la copertura integrale delle spese per carburante senza limiti di massimale - monitoreranno in sede di Osservatorio paritetico di cui all'art. 22 l'evoluzione dei consumi di carburante e dei relativi costi, onde valutare, al termine del vigente Contratto, il mantenimento del regime qui concordato o eventuali cambiamenti.

Art. 21 - Compensi per altri incarichi - Esclusione

1. Qualora nell'ambito del proprio servizio e in connessione con le specifiche competenze e il ruolo ricoperto, al dirigente sia chiesto di ricoprire eventuali incarichi in Società direttamente o indirettamente controllate da FCA N.V. o CNH Industrial N.V. o a esse collegate, in Italia o all'estero, nonché nei Fondi o in altri Enti bilaterali costituiti nell'ambito dei due Gruppi, nessun ulteriore compenso sarà a lui dovuto né dalla Società titolare del rapporto di lavoro né dalla Società o dai Fondi/Enti bilaterali sopra indicati presso cui sia chiamato a ricoprire l'incarico.

2. La retribuzione lorda corrisposta al dirigente si intende infatti comprensiva dell'eventuale compenso di qualsivoglia prestazione svolta dallo stesso, a qualsiasi titolo, presso i soggetti di cui al comma precedente.

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 22 - Informazione e consultazione dei dirigenti

1. Ferme restando le prerogative previste dalle legge, si conviene che la sede unica di informazione e consultazione dei dirigenti sia costituita dall'Osservatorio paritetico, disciplinato in base all'accordo istitutivo e al regolamento allegati al presente Contratto, di cui fanno parte integrante e sostanziale.

2. L'Osservatorio si riunirà regolarmente almeno quattro volte l'anno e potrà elaborare valutazioni e proposte da sottoporre alle Parti istitutive ai fini della modifica e integrazione delle norme contrattuali contenute nel presente Contratto.

Art. 23 - Controversie

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente Contratto saranno esaminate dalle Parti stipulanti il Contratto stesso.

2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del Contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, in sede di tentativo di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame, a livello locale, delle Parti stipulanti il presente Contratto.

3. Tale esame dovrà esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla Parte interessata.

4. Laddove siano state istituite dai dirigenti rappresentanze aziendali, le questioni di cui al comma 2 potranno essere esaminate in prima istanza con dette rappresentanze.

PARTE SESTA.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 24 - Preavviso

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte nel rispetto dei termini di preavviso indicati nei commi seguenti.

2. Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) otto mesi, se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;

b) un ulteriore mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri quattro mesi; a questi effetti viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

Consequentemente, il termine complessivo di preavviso non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari a 1/3 di quelli sopra indicati.

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, un'indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

5. È in facoltà del dirigente, cui sia comunicato il recesso, di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

8. Durante il periodo di preavviso il dirigente uscente non potrà essere obbligato a prestare servizio alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

Art. 25 - Indennità supplementare

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a iniziativa dell'azienda - con esclusione dei licenziamenti riconducibili alla giusta causa ex art 2119 c.c. o di quelli disposti nel corso del periodo di prova - la stessa, ferma restando la preventiva sottoscrizione dello specifico verbale di conciliazione di cui al successivo comma 8, riconoscerà al dirigente un'indennità supplementare al preavviso correlata all'età del dirigente, pari al corrispettivo di:

- 8 mensilità in caso di età inferiore ai 35 anni;
- 12 mensilità in caso di età compresa tra i 35 anni e i 44 anni;
- 16 mensilità in caso di età compresa tra i 45 anni e i 55 anni;
- 18 mensilità in caso di età superiore ai 55 anni.

2. La predetta indennità supplementare sarà ridotta della metà in caso di dirigente con anzianità aziendale minore di 18 mesi e ridotta di un terzo in caso di anzianità aziendale inferiore a 24 mesi, non potendo in entrambi i casi di cui a questo comma eccedere un importo pari a cinque volte lo spettante trattamento minimo complessivo contrattuale di cui all'art. 3, mentre, negli altri casi di cui al precedente comma 1, sarà incrementata di 4 mensilità in caso di anzianità aziendale superiore a 25 anni o qualora l'età del dirigente sia superiore a 55 anni.

3. A favore del dirigente che abbia nel suo nucleo familiare almeno due familiari a suo carico oppure un familiare che sia stato riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità accertata dai competenti organi pubblici, l'indennità supplementare di cui ai precedenti commi 1 e 2 sarà incrementata di ulteriori 2 mensilità. Qualora lo stato d'invalidità permanente sia stato riconosciuto al dirigente stesso in misura tale da ridurne di 2/3 la capacità lavorativa specifica, la predetta indennità sarà incrementata in pari misura.

4. Qualora il dirigente sia già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione anticipata o di anzianità e purché abbia un'anzianità aziendale non inferiore a 12 mesi, l'indennità supplementare al preavviso gli sarà riconosciuta in misura pari al corrispettivo di 8 mensilità e non sarà comunque incrementata delle 4 mensilità previste dal precedente comma 2, anche qualora ne ricorra il presupposto.

5. L'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro del dirigente in possesso dei requisiti utili per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con mera corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e senza oneri di indennità supplementari.

6. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga in presenza delle specifiche fattispecie di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà di cui all'art. 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, l'azienda che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivando il proprio recesso come dovuto alle situazioni sopra indicate erogherà al dirigente, in aggiunta al preavviso, un'indennità supplementare pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, in luogo di quanto previsto al precedente comma 1 e fatto salvo quanto previsto dal comma 2 del presente articolo.

7. Per il calcolo della mensilità di indennità supplementare si utilizzano i criteri previsti per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, fermo restando che l'indennità supplementare non ha effetto su nessun istituto di legge e di Contratto.

8. Gli importi di cui al presente articolo saranno riconosciuti previa sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c. che attesti la rinuncia all'impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro a fronte del riconoscimento delle suddette spettanze.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al precedente comma 1, l'azienda fornirà al dirigente su sua richiesta e per un arco temporale fino a 24 mesi l'accesso a un servizio di outplacement attraverso la possibilità di scelta tra almeno tre primarie società del settore.

NOTA A VERBALE

Le Parti confermano la permanente validità della consolidata prassi in atto nelle Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial, volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa. Conseguentemente si danno atto e confermano che l'indennità supplementare di cui all'articolo 25, alle condizioni e nella misura ivi pattuite, spetta solo in caso di risoluzione del rapporto a iniziativa dell'azienda, con esclusione della sua applicazione in ogni ulteriore e diverso caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fatta salva unicamente la specifica ipotesi di cui all'articolo 11 comma 3.

Le Parti, in questo senso, realizzeranno opportune iniziative e azioni affinché, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

Art. 26 - Trattamento di fine rapporto

1. Secondo quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dagli artt. 24 e, ove ricorra, 25, il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi in base a quanto disposto dalla norma richiamata.

2. Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del codice civile, fermo restando quanto previsto dal successivo comma 3 del presente articolo, per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione e ogni altro compenso e indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili, le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

3. Per l'individuazione del valore dei diversi emolumenti che devono essere considerati utili, ai sensi del comma 2 dell'art. 2120 c.c., per il calcolo del trattamento di fine rapporto, occorre fare riferimento, anche per avere uniformità di criteri, ai modi previsti dalla legge per la determinazione dei valori utili per l'assoggettamento a contributi e imposte. In caso di difformità tra i criteri fiscali e quelli contributivi per legge utilizzabili a questi fini, sarà data prevalenza ai criteri contributivi di individuazione del reddito rilevante.

Art. 27 - Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente, l'azienda corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 26. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 28 - Computo dell'anzianità di servizio

1. Ove non diversamente previsto dal presente Contratto, l'anzianità si computa comprendendo tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda, anche con altre categorie di legge.

2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità, ogni anno iniziato si computa pro-rata in relazione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3. All'anzianità come sopra specificata vanno sommate quelle anzianità convenzionali cui il dirigente abbia diritto.

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 29 - Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

1. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente Contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme del Contratto collettivo di lavoro specifico applicato dalle aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial.

Le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite in virtù di accordi individuali sono mantenute in capo ai dirigenti interessati.

Art. 30 - Contributi sindacali

1. Le aziende opereranno, nei confronti dei dirigenti iscritti a Federmanager, la trattenuta dei contributi sindacali dovuti a favore della struttura Federmanager territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, che saranno ritenute valide fino a revoca scritta.

Art. 31 - Decorrenza e durata

1. Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2016 e avrà scadenza il 31 dicembre 2017.

2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata a.r. almeno 3 mesi prima della scadenza indicata, il presente Contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Art. 32 - Stampa e distribuzione del Contratto

1. Il presente Contratto sarà stampato a cura di FCA N.V. e CNH Industrial N.V. e ne sarà consegnata copia a ciascun dirigente assunto o promosso nel corso della sua vigenza.

2. Con riferimento ai dirigenti in forza al momento della stipula del presente Contratto, a ciascuno di essi sarà distribuita copia entro il mese di maggio del corrente anno.

FCA N.V.

CNH Industrial N.V.

Federmanager