

Addì, 30 luglio 2014, presso la sede Fiat e CNH Industrial in Roma

tra Fiat S.p.A. 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 rinnovato il Contratto Collettivo di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Fiat e Fiat Industrial stipulato il 23 dicembre 2011 applicato a decorrere dal 1° gennaio 2012 a Fiat e Fiat Industrial (ora CNH Industrial), nonché a tutte le Società e Enti che fanno capo alle stesse, in sostituzione del Contratto Collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e di ogni altra disciplina contrattuale allo stesso collegata.

* * * * *

Le Parti, dopo ampia e approfondita discussione, conseguente alla prassi di stabile e continuativo confronto sviluppato nelle molteplici riunioni dell'Osservatorio paritetico sulle tematiche afferenti la categoria dei dirigenti e sulla disciplina contrattuale agli stessi riferita di cui al suddetto Contratto del 23 dicembre 2011, che si allega integralmente nella sua stesura originaria alla presente intesa di rinnovo, convengono a modificazione e integrazione della stessa, quanto segue.

* * * * *

La denominazione di Fiat Industrial S.p.A. è sostituita da CNH Industrial N.V., ogni qual volta essa appaia.

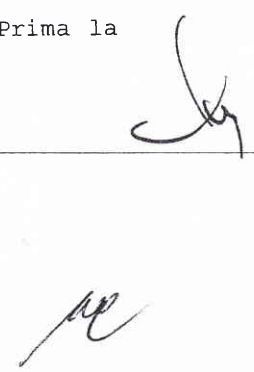
Il terzo capoverso della Nota di Intenti è modificato e sostituito come segue:

"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. 21."

Fermo il primo e il terzo comma, il secondo comma dell'art. 1 (Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del Contratto) della Parte Prima (Costituzione del rapporto) è modificato e sostituito come segue:

" 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, nell'ambito delle proprie responsabilità, svolgono compiti capaci di incidere sugli obiettivi dell'azienda e pertanto rilevanti anche ai fini della produttività e competitività della stessa. "

Fermo l'art. 2, si conviene di inserire subito dopo la Parte Prima la seguente Premessa alle Parti Seconda e Terza:



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 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 riservato 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. "

Il comma 1, fermo il resto, dell'art. 3 (Trattamento minimo complessivo contrattuale) della Parte Seconda (Trattamento economico) è modificato e sostituito come segue:

" 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 2014, a valere dall'anno 2014, è stabilito:

• in euro 63.000,00 (euro sessantatremila /00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;

• in euro 80.000,00 (euro ottantamila /00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il «trattamento minimo complessivo contrattuale» da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2015, 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;

• 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 compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo contrattuale" sarà adeguato in applicazione di criteri che le parti definiranno in sede di rinnovo del Contratto collettivo. "

Fermo l'art. 4 e la relativa Disciplina Transitoria, l'art. 5 (Retribuzione Variabile) è modificato e sostituito come segue:

"1. Le aziende, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e, successivamente, in caso di significativa modifica, comunicheranno 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 uno specifico incontro di feed-back.

L'art. 6 (Ferie) della Parte Terza, fermi gli altri, viene modificato e sostituito come segue nei commi 1, 4 e 5:

" 1. A partire dal 1° gennaio 2012 il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad 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.

4. Per i soli dirigenti in forza al 31 dicembre 2011 eventuali residui 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 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 alla voce "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. "

Fermo l'art. 7, si aggiunge subito dopo l'art. 7 bis nella formulazione che segue:

" Art. 7 bis - 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 in attività di servizio, non essendo computato sul periodo di ferie annuali né considerato quale periodo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
2. La richiesta di congedo dovrà essere presentata con un preavviso di almeno trenta giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.
3. Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto. "

All'art. 8 (Formazione - Aggiornamento culturale-professionale) , ferma la sua formulazione attuale, si aggiunge il comma 3, come segue:

"3. All'Osservatorio di cui al successivo art. 21 è affidato il compito di pianificare le iniziative formative di accesso al ruolo dirigenziale, 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 Fiat Training Center e di Federmanager Academy. "

L'art. 10 (Trattamento di malattia e di maternità) viene modificato e sostituito come segue

" 1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad 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 dodici 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 della D. Lgs. 196/2003 sulla tutela della privacy.

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 il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'azienda non proceda 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 ed 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. "

Fermi i primi tre commi, i commi successivi, dal quarto in poi, dell'art. 11 (Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa) sono modificati e sostituiti come segue:

" 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 400.000,00 (quattrocentomila/00) euro 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 assicurarle, 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 dell'art. 11 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.

7. In ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 11, le Società che garantiscano direttamente o stipulanti le polizze assicurative ed 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 assicurarle, 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 sulla base di quanto previsto dall'accordo del 25 maggio 2001.

8. In caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c), 5 e 8 dell'art. 11, 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 comma 5 dell'art. 11 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

10. Le parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965, di cui al terzo comma del presente articolo, 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. "

Fermo l'art. 12 e i commi da 1 a 4 dell'art. 13, l'art. 13 (Trasferimento del dirigente) a partire dal quinto comma viene modificato e sostituito come segue:

" 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 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 ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 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. "

L'art. 14 (Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione) viene modificato e sostituito come segue al comma 1 e si aggiunge, allo stesso articolo, il comma nella seguente formulazione, fermo il resto:

" 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. 20, è a carico dell'azienda.

8. All'Osservatorio paritetico di cui al successivo art. 21 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. "

Si aggiunge subito dopo l'art. 14 l'art. 14 bis nella formulazione che segue:

" Art. 14 bis - Diritto di pubblicazione

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

Fermo l'art. 15 e le Note a verbale agli artt. 12, 13, 14 e 15, si aggiunge, subito dopo queste ultime, la Premessa alla Parte Quarta nella formulazione seguente:

" PREMESSA ALLA PARTE QUARTA

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

Il tema è al centro della volontà delle Parti di rafforzare in modo consistente il quadro delle tutele e coperture di cui al precedente art. 11 e alla seguente Parte Quarta, oltre che al successivo art. 23.

All'Osservatorio di cui al successivo art. 21 è affidato il compito di esaminare costantemente la materia e 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. "

Fermo l'art. 16, l'art. 17 (Previdenza integrativa) della Parte Quarta (Tutele assistenziali e previdenziali) viene modificato e sostituito come segue:

" 1. La previdenza integrativa del trattamento pensionistico 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, testo unico della Previdenza integrativa, che si intende qui integralmente 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 la competenza ad esaminare l'evoluzione della materia e proporre alle parti istitutive, d'intesa con l'Organo di amministrazione del Fondo, eventuali modifiche contrattuali. "

Si aggiunge subito dopo l'art. 17 l'art. 17 bis nella formulazione che segue:

" Art. 17 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, tenendo conto delle seguenti modifiche.

2. Nello spirito di valorizzare la previdenza integrativa e nella condivisa valutazione del suo ruolo centrale nella struttura contrattuale, le Parti convengono sulla necessità di modificare l'attuale assetto contributivo come segue:

a) ripristino del minimale contributivo aziendale nella misura annua di 4.800 euro, previsto dall'accordo 13 aprile 2010 e applicato fino al 31 dicembre 2011, a decorrere dalle contribuzioni versate nell'anno 2014;

b) istituzione, a decorrere dalla contribuzione versata nell'anno 2015 e fermo restando il limite retributivo di 200.000 euro annui, di una contribuzione aggiuntiva a carico azienda nella misura dell'1% a favore dei dirigenti di prima occupazione successiva al 31 dicembre 1995, la cui retribuzione annua lorda risulti superiore al limite previdenziale e contributivo fissato per legge per ciascun anno;

c) a decorrere dal 1° gennaio 2015, per gli stessi dirigenti di cui alla precedente lett. b) resta ferma la facoltà di contenere la contribuzione versata a proprio carico entro il limite di deducibilità fiscale, con possibilità tuttavia di limitare detta riduzione fino al suo eventuale dimezzamento anziché fino al suo eventuale azzeramento;

d) per i dirigenti nominati o assunti successivamente 1° settembre 2014, la facoltà di contenere la contribuzione versata a proprio carico entro il limite di deducibilità fiscale è esercitabile fino al suo eventuale dimezzamento anziché fino al suo eventuale azzeramento, ferma restando l'irriducibilità dell'importo del contributo a carico azienda, che sarà comunque versato nell'intera misura prevista dal presente accordo e fermo restando il TFR destinato al Fondo;

e) all'Osservatorio di cui al successivo art. 21 è affidato il compito di verificare la sussistenza delle condizioni atte a stabilire questa modifica, 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. "

L'art. 18 (Assistenza sanitaria integrativa) è modificato e sostituito come segue:

" 1. L'assistenza sanitaria integrativa è assicurata attraverso il Fondo Integrativo Sanitario Dirigenti Aziende Fiat, in breve 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, testo unico della Sanità integrativa, che si intende qui integralmente 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.

4. E' attribuita all'Osservatorio la competenza ad esaminare l'evoluzione della materia e proporre alle parti istitutive, d'intesa con l'Organo di amministrazione del Fondo, eventuali modifiche contrattuali. "

Si aggiunge subito dopo l'art. 18 la "Nota a Verbale all'art. 18" nella formulazione che segue:

." Le Parti si impegnano a rivedere il Regolamento elettorale del FISDAF affinché sia improntato ai principi condivisi e stabiliti nell'allegato accordo testo unico della Sanità integrativa e sia modificato in tempo utile per il primo rinnovo degli Organi sociali successivo alla sottoscrizione del presente Contratto "

Si aggiunge subito dopo la "Nota a Verbale all'art. 18" gli artt. 18 bis e 18 ter nelle formulazioni che seguono:

" Art. 18 bis - Contribuzione sanitaria integrativa e copertura integrativa al FISDAF.

1. La contribuzione al FISDAF è stabilita dall'accordo testo unico della Sanità integrativa, rinnovato in pari data con il presente Contratto. L'accordo regola la contribuzione a decorrere dal 1° gennaio 2015 con riferimento a tutte le categorie di associati, dirigenti in servizio, pensionati, superstiti e proscrittori 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. Entro il 2014 le Parti, tenuto anche conto delle valutazioni e analisi sviluppate congiuntamente in sede di Osservatorio, definiranno a favore dei soli dirigenti in servizio l'istituzione e applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2015 di una copertura integrativa contrattuale delle prestazioni erogate atta ad assicurare la copertura integrale delle spese previste dal tariffario del Fondo sostenute dai dirigenti in servizio e dai relativi beneficiari.

3. La copertura di cui sopra, riservata a tutti dirigenti in servizio, sarà strettamente e inscindibilmente correlata con quella del FISDAF stesso, con ripartizione mensile del premio annuo e ripartizione del costo nella misura di un terzo a carico azienda e due terzi a carico del dirigente, sostituendo analoghe forme a totale carico del dirigente finora in atto.

Art. 18 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 tramite richiesta alla società di appartenenza con frequenza biennale. "

L'art. 19 (Vetture) è modificato e sostituito come segue e integrato con la relativa Nota a Verbale, che ne fa parte integrante:

" 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 assicurativa e delle spese per carburante. Pertanto nessun rimborso potrà essere riconosciuto al dirigente per le spese di carburante e di percorrenza chilometrica sostenute 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.

Nota a verbale

A quanto sopra convenuto in ordine all'eliminazione del massimale sarà data applicazione nel più breve tempo possibile, tenuto conto dei tempi necessari per modificare la gestione attuale, in coerenza con l'impostazione del sistema di controllo di cui al precedente comma 2. Pertanto l'attuale regime troverà applicazione fino alla data di decorrenza del nuovo, con conseguente effettuazione della trattenuta degli importi corrispondenti al superamento a quella stessa data del limite di massimale annuo al momento previsto.

Le Parti - nel darsi atto che quanto sopra convenuto in ordine all'eliminazione del massimale ha carattere sperimentale per il solo periodo di durata del presente Contratto e, pertanto, non avrà carattere ultrattivo - monitoreranno in sede di Osservatorio paritetico di cui all'art. 21 l'evoluzione dei consumi di carburante e dei relativi costi, per valutare l'eventuale conferma di quanto ivi previsto oltre la scadenza del presente Contratto, avuto anche riguardo alle prassi vigenti nel mercato e alla normativa afferente alla disciplina fiscale e contributiva. Qualora alla scadenza del presente Contratto dovesse essere reintrodotta il massimale, ne sarà anche definito l'aggiornamento in base all'andamento dei prezzi dei carburanti. "

Il primo comma dell'art. 20 (Compensi per altri incarichi - esclusione), fermo il secondo, è modificato e sostituito come segue:

" 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 Fiat o CNH Industrial o ad 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 presso cui sia chiamato a ricoprire l'incarico."

L'art. 21 (Informazione e consultazione dei dirigenti) della Parte Quinta (Tutele sindacali del rapporto) viene riformulato e sostituito come segue:

" 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. "

Fermo l'art. 22 della Parte Quinta, l'art. 23 (Risoluzione del rapporto di lavoro) della Parte Sesta (Risoluzione del rapporto), fermi gli altri commi e la seguente Nota a Verbale, viene modificato e sostituito nei commi 3, cui si aggiunge il comma 3 bis, 4 e 9, come segue:

" 3. La predetta indennità supplementare sarà ridotta della metà in caso di licenziamento 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 il trattamento minimo complessivo contrattuale di cui all'art. 3 spettante, mentre, negli altri casi di cui al precedente comma 2, 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 bis. A favore del dirigente che abbia nel suo nucleo familiare almeno 2 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 2 e 3 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, con un'anzianità aziendale non inferiore a 12 mesi, sia già in possesso dei requisiti di accesso al pensionamento di vecchiaia anticipata, l'indennità supplementare al preavviso sarà riconosciuta in misura pari al corrispettivo di 8 mensilità e non sarà comunque incrementata delle 4 mensilità, anche ove ne ricorra il presupposto, previste dal precedente comma 3.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al precedente comma 2, 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. "

Fermi gli artt. 24, 25, 26 e 27 della Parte Sesta e gli artt. 28, 29 della Parte Settima (Disposizioni generali), il primo comma, fermo il secondo, dell'art. 30 (Decorrenza e durata) della Parte Settima è modificato e sostituito come segue:

" 1. Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2014 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2015. "

Fermo il primo comma, il secondo comma dell'art. 31 (Stampa e distribuzione del Contratto) della Parte Settima è modificato e sostituito come segue:

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

Si allega il testo del Contratto Collettivo di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Fiat e Fiat Industrial sottoscritto il 23 dicembre 2011, che le Parti hanno integrato e modificato nelle parti sopra riportate.

Fiat S.p.A.

CNH Industrial N.V.

Federmanager

